

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 december 2024

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten en
tot wijziging van de codex
over het welzijn op het werk
met het oog op de versterking
van het verzuimbeleid bij werkgevers**

(ingediend door Axel Ronse c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 décembre 2024

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail et
modifiant le Code du bien-être au travail
en vue de renforcer la politique
mise en place par l'employeur
en matière de lutte contre l'absentéisme**

(déposée par Axel Ronse et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel maakt het voor de werkgever mogelijk om een verzuimbeleid te voeren. Een verzuimbeleid is een concreet en op de organisatie afgestemd beleid met als doel om kort ziekteverzuim te voorkomen, te beperken, op te volgen, en om het behoud van de tewerkstelling van de betrokken werknemers te bevorderen.

Door het voeren van een dergelijk beleid krijgt de werkgever bijkomende mogelijkheden om met dit verzuim om te gaan. Zo kan hij op basis van objectieve criteria in een afwijking voorzien op de regel dat de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid. Hij kan met de werknemer een verzuimgesprek voeren, een gesprek dat ook op initiatief van de werknemer kan plaatsvinden en eventueel kan worden voorafgegaan door een gesprek met de preventieadviseur-arbeidsarts. Een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting kan ook plaatsvinden op initiatief van de werkgever.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à permettre aux employeurs de mettre en place une politique de lutte contre l'absentéisme, à la fois concrète et adaptée à l'organisation, qui visera à prévenir, à limiter et à suivre les absences de courte durée pour cause de maladie, ainsi qu'à favoriser le maintien au travail des travailleurs concernés.

Au travers de cette politique, l'employeur sera doté d'outils supplémentaires pour lutter contre cet absentéisme. Il pourra ainsi prévoir, sur la base de critères objectifs, une dérogation à la règle selon laquelle le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année civile, de produire un certificat médical pour son premier jour d'incapacité de travail. Il pourra entamer, avec le travailleur, un entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie, entretien qui pourra également avoir lieu à l'initiative du travailleur et être précédé, le cas échéant, d'un entretien avec le conseiller en prévention-médecin du travail. Une visite de pré-reprise du travail pourra également avoir lieu à l'initiative de l'employeur.

00698

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Kort verzuim: feiten en problemen

Kort ziekteverzuim, doorgaans gedefinieerd als afwezigheid van maximaal een maand, heeft negatieve gevolgen voor de werkvloer, de arbeidsmarkt en de samenleving. Voor werkgevers betekent dit direct verlies: ze moeten zieke werknemers doorbetalen, terwijl de productiviteit daalt en mogelijk vervanging moet worden geregeld.

Bovendien zorgen de vele artsbezoeken, die vaak bij kort ziekteverzuim komen kijken, voor een zware belasting van de huisartsen en hoge kosten voor de sociale zekerheid. De Universiteit Hasselt berekende dat jaarlijks ongeveer 2,9 miljoen ziektebriefjes worden uitgeschreven voor periodes van drie dagen of minder. Deze korte consultaties zouden onze sociale zekerheid jaarlijks zo'n 62,5 miljoen euro kosten.¹

Deze nadelen zijn deels begrijpelijk: wie tijdelijk ziek is, kan beter even thuis uitzieken dan zich ziek op de werkvloer te melden. Presenteïsme, of ziek doorwerken, is immers ook schadelijk en helpt niemand.

Toch is ziekteverzuim niet altijd puur het gevolg van een medische aandoening die moet worden uitgezikt. Mensen blijven vaak thuis door persoonlijke omstandigheden, zoals relatieproblemen of moeilijkheden om werk en gezin te combineren. Daarnaast kunnen werkgerelateerde factoren zoals een (te) hoge werkdruk die de werknemer ervaart of interpersoonlijke relaties op het werk ook bijdragen aan het verzuim. In gevallen waarin het verzuim door werkgerelateerde oorzaken ontstaat, kan de werkgever een belangrijke rol spelen in het voorkomen van verdere afwezigheid. Nederlands onderzoek wijst uit dat zo'n 35 % van het ziekteverzuim werkgerelateerd is, en dat 21,5 % van het verzuim te vermijden valt met een gericht beleid.²

¹ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2875/55K2875003.pdf>

² Kremer A.M en Steenbeek R. (2010). Avoidable sickness absence in a Dutch working population. *J Occup Rehabil.* 20 (1), 81-89.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. L'absence de courte durée: faits et problématique

L'absence de courte durée pour cause de maladie, que l'on définit généralement comme une absence d'une durée maximale d'un mois, a des répercussions négatives sur le lieu de travail, sur le marché du travail et sur la société. Pour les employeurs, cette absence se traduit par une perte sèche: ils sont tenus de continuer à rémunérer les travailleurs malades alors que la productivité baisse et qu'ils doivent éventuellement trouver des remplaçants.

En outre, les nombreuses visites médicales souvent induites par l'absence de courte durée pour cause de maladie alourdissent la charge de travail des médecins généralistes et entraînent des coûts élevés pour la sécurité sociale. L'université d'Hasselt a calculé qu'environ 2,9 millions de certificats médicaux sont émis chaque année pour des absences comprises d'un à trois jours. Ces consultations liées aux maladies de courte durée coûteraient environ 62,5 millions d'euros par an à notre système de sécurité sociale.¹

Ces inconvénients se justifient en partie: il est préférable que les travailleurs temporairement malades restent à domicile pendant une courte période pour se rétablir plutôt que de se présenter sur leur lieu de travail. En effet, le présenteïsme (qui est le fait de continuer à travailler en étant malade) comporte aussi des inconvénients et n'apporte aucune plus-value.

Mais les absences pour cause de maladie ne résultent pas toujours seulement d'une affection médicale qui nécessite une période de récupération. Il arrive souvent que des travailleurs restent chez eux en raison de circonstances personnelles, par exemple de problèmes relationnels ou de difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Par ailleurs, des facteurs liés au travail, comme une charge de travail que le travailleur juge (trop) lourde, ou encore les relations interpersonnelles au travail, peuvent également contribuer à l'absentéisme. Lorsque l'absentéisme trouve son origine dans des facteurs liés au travail, l'employeur peut jouer un rôle important dans la prévention de nouvelles absences. Il ressort d'une étude néerlandaise qu'environ 35 % des absences pour cause de maladie sont liées au travail et que 21,5 % de ces absences pourraient être évitées grâce à une politique ciblée.²

¹ <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2875/55K2875003.pdf>

² Kremer A.M et Steenbeek R. (2010). Avoidable sickness absence in a Dutch working population. *J Occup Rehabil.* 20 (1), 81-89.

Verder komt ook misbruik van kort ziekteverzuim voor. Het betreft werknemers die niet ziek zijn en die evenmin mentale druk ervaren, maar die het ziekteverlof oneigenlijk gebruiken als een betaalde vrije dag. Concrete cijfers over dit fenomeen zijn moeilijk te vinden, omdat weinig werknemers hier natuurlijk eerlijk over zullen rapporteren. Wel blijkt uit academisch onderzoek dat de kans op ziekteverzuim toeneemt op dagen zoals de verjaardag van de werknemer³ of bij mooi weer⁴. Ook komen afwezigheden van één dag vaker voor op maandag of op vrijdag dan op andere werkdagen.⁵ Deze bevindingen wijzen erop dat misbruik van kort ziekteverzuim een reëel probleem is.

2. Een verzuimbeleid om kort verzuim te voorkomen

Kortdurend ziekteverzuim staat vaak niet op zichzelf: het is meestal een voorbode van nog meer kortdurend ziekteverzuim in de toekomst. Werknemers die regelmatig kort afwezig zijn, lopen bovendien een groter risico om uiteindelijk langdurig uit te vallen.⁶ Een actief beleid om kortdurend verzuim aan te pakken kan dan ook helpen om zowel kort als langdurig verzuim op termijn te verminderen.

Onderzoek wijst uit dat een actief verzuimbeleid niet alleen leidt tot minder ziekteverzuim, maar ook tot een hogere arbeidstevredenheid. Bovendien voorkomt zo'n beleid dat er een "permissieve verzuimcultuur" ontstaat — een werkcultuur waarin het te gemakkelijk wordt gevonden om zich ziek te melden.⁷

Dit is ook niet verwonderlijk: een actief verzuimbeleid bevestigt aan werknemers dat hun werkgever bereid is om samen met hen na te denken over de oorzaken van het verzuim, en om samen met hen naar een oplossing te zoeken. Tegelijkertijd zorgt een actief verzuimbeleid

Il arrive ensuite que des travailleurs recourent abusivement à l'absence de courte durée pour cause de maladie. Ces travailleurs ne sont pas malades et ne souffrent pas de surcharge mentale, mais ils utilisent le congé de maladie comme s'il s'agissait d'un jour de congé payé. Il est difficile de trouver des chiffres concrets concernant ce phénomène, car il va sans dire que peu de travailleurs feraient preuve de sincérité à ce sujet. Des études universitaires ont toutefois révélé que le risque d'absence de courte durée pour cause de maladie augmente certains jours, par exemple le jour de l'anniversaire du travailleur³ ou les jours de beau temps⁴. Par ailleurs, les absences d'un jour sont plus fréquentes le lundi et le vendredi.⁵ Ces résultats soulignent que le recours abusif à l'absence de courte durée pour cause de maladie est un véritable problème.

2. Une politique visant à prévenir les absences de courte durée

Une absence de courte durée pour cause de maladie n'est souvent pas un fait isolé en ce sens qu'elle est généralement le signe avant-coureur d'encore plus absences pour le même motif. Les travailleurs qui sont régulièrement absents pour une courte durée présentent en outre un risque accru de finir par s'absenter durant une longue période.⁶ Une politique active visant à lutter contre les absences de courte durée peut dès lors contribuer à réduire à terme tant les absences de courte durée que les absences de longue durée.

Une étude montre que les politiques actives de lutte contre l'absentéisme pour cause de maladie ont non seulement pour effet de réduire les absences pour cause de maladie, mais également d'accroître la satisfaction professionnelle. De telles politiques empêchent en outre qu'une "culture permissive en matière d'absentéisme" ne voie le jour, à savoir une culture de travail dans laquelle il devient trop facile de se déclarer malade.⁷

Ces constats ne sont pas étonnants car l'existence d'une politique active de lutte contre l'absentéisme pour cause de maladie confirme aux yeux des travailleurs que leur employeur est prêt à examiner les causes de l'absentéisme et à y remédier, et ce, en concertation

³ Thoursie, P. S. (2007). Happy birthday! You're insured! Gender differences in work ethics. *Economics Letters*, 94 (1), 141-145.

⁴ Shi, J., & Skuterud, M. (2015). Gone fishing! Reported sickness absenteeism and the weather. *Economic Inquiry*, 53(1), 388-405.

⁵ Vahtera, J., Kivimäki, M., & Pentti, J. (2001). The role of extended weekends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 818-822.

⁶ Koopmans P.C., Roelen C.A. en Groothoff J.W. (2008). Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. *Occup Med (Lond)*. 58 (4), 268-274.

⁷ Jettinghoff, K. en Ybema, J.F. (2009). Effecten van verzuimbeleid en verzuimcultuur op ziekteverzuim en arbeidstevredenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (2), 156-169.

³ Thoursie, P. S. (2007). Happy birthday! You're insured! Gender differences in work ethics. *Economics Letters*, 94 (1), 141-145.

⁴ Shi, J., & Skuterud, M. (2015). Gone fishing! Reported sickness absenteeism and the weather. *Economic Inquiry*, 53(1), 388-405.

⁵ Vahtera, J., Kivimäki, M., & Pentti, J. (2001). The role of extended weekends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 818-822.

⁶ Koopmans P.C., Roelen C.A. et Groothoff J.W. (2008). Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. *Occup Med (Lond)*. 58 (4), 268-274.

⁷ Jettinghoff, K. et Ybema, J.F. (2009). Effecten van verzuimbeleid en verzuimcultuur op ziekteverzuim en arbeidstevredenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (2), 156-169.

ervoor dat aan werknemers die het ziekteverlof oneigenlijk gebruiken het signaal wordt gegeven dat hun oneigenlijke afwezigheid niet onopgemerkt blijft. Zodoende wordt oneigenlijk gebruik van het ziekteverlof ontraden.

Verzuimbeleid kan een ruimere scope hebben dan enkel kort verzuim, maar we vermoeden dat een actief beleid gericht op de opvolging en de beperking van kort verzuim in het bijzonder vaak ontbreekt. De bestaande regelgeving biedt immers wel al enkele instrumenten en stimulansen voor werkgevers om langdurig zieke werknemers op de werkvloer te re-integreren (zoals: de re-integratietrajecten, het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, de gedeeltelijke werkhervatting). Het ontbreekt evenwel aan regelgevende initiatieven die instrumenten en stimulansen aanbieden aan werkgevers om preventief langdurige ziekte te vermijden via een gerichte aanpak van het kort ziekteverzuim.

Ook het “collectief re-integratiebeleid” dat werkgevers sinds 2022 moeten voeren, lijkt een eerste stap te zetten naar een invoering van een verzuimbeleid op ondernemingsniveau. Helaas focust het voornamelijk op de bestaande instrumenten om langdurig zieken te re-integreren.⁸ Het is bovendien nogal formalistisch: de nadruk ligt op de verplichting om gegevens over langdurig zieke werknemers (bijvoorbeeld over de re-integratietrajecten) te verzamelen en hierover in overleg te treden met het comité voor preventie en bescherming op het werk. De nieuwe bepalingen over het collectief re-integratiebeleid bieden werkgevers geen nieuwe instrumenten om zelf een actief beleid rond ziekteverzuim te kunnen voeren.

Met dit wetsvoorstel willen we dit hiaat opvullen. We willen werkgevers aanmoedigen om een verzuimbeleid gericht op het vermijden en beheersen van kort verzuim te voeren. Enerzijds door in een basis voor een dergelijk verzuimbeleid in de regelgeving te voorzien, en anderzijds door in nieuwe instrumenten te voorzien voor werkgevers en hun preventiediensten om ook effectief een dergelijk verzuimbeleid te voeren. Concreet stellen we het volgende voor:

⁸ Zie: artikel I.4-79 van de Codex over het welzijn op het werk.

avec eux. Une telle politique envoie en même temps un signal clair aux travailleurs qui recourent de manière injustifiée au congé de maladie en leur indiquant que leur absence n'est pas passée inaperçue. Ils sont ainsi dissuadés de recourir indûment au congé de maladie.

Le champ d'application de la politique de lutte contre l'absentéisme peut s'étendre au-delà des absences de courte durée, mais nous avons le sentiment qu'une politique active axée spécifiquement sur le suivi et la limitation de l'absentéisme de courte durée fait souvent défaut. La réglementation existante propose en effet déjà quelques outils et incitants aux employeurs en vue de réintégrer les travailleurs malades de longue durée sur le lieu de travail (tels que les trajets de réintégration, la visite de pré-reprise du travail, la reprise partielle du travail), mais l'on constate l'absence d'initiatives réglementaires offrant des outils et des incitants aux employeurs afin de prévenir les maladies de longue durée au travers d'une lutte ciblée contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie.

La “politique de réintégration collective” que les employeurs doivent mener depuis 2022 semble par ailleurs constituer un premier pas vers l'instauration d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie au niveau de l'entreprise. Malheureusement, elle se concentre principalement sur les outils qui existent à l'heure actuelle pour réintégrer les malades de longue durée.⁸ Elle est en outre relativement formaliste en ce qu'elle met l'accent sur l'obligation de collecter des données relatives aux travailleurs malades de longue durée (portant sur leurs trajets de réintégration, par exemple) et de se concerter à leur sujet avec le comité pour la prévention et la protection au travail. Les nouvelles dispositions relatives à la politique de réintégration collective n'offrent aux employeurs aucun nouvel outil leur permettant de mener eux-mêmes une politique active de lutte contre les absences de courte durée pour cause de maladie.

Nous entendons combler cette lacune au travers de la présente proposition de loi. Nous souhaitons encourager les employeurs à mener une politique de lutte contre l'absentéisme visant la prévention et la maîtrise des absences de courte durée pour cause de maladie. Nous prévoyons, d'une part, un fondement légal pour cette politique et, d'autre part, la création de nouveaux outils destinés aux employeurs et à leurs services de prévention pour leur permettre de mener effectivement cette politique. Concrètement, nous proposons ce qui suit:

⁸ Cf. article I.4-79 du Code du bien-être au travail.

1) We creëren een basis in de regelgeving, meer bepaald in de Arbeidsovereenkomstenwet⁹, waarbij we bepalen dat de werkgever werk kan maken van een verzuimbeleid. Dit is een concreet en op de organisatie afgestemd beleid met als doel om kort ziekteverzuim te voorkomen, te beperken, op te volgen, en om het behoud van de tewerkstelling van de betrokken werknemers te bevorderen.

Aan werkgevers die werk maken van een verzuimbeleid wordt de mogelijkheid gegeven om gebruik te maken van enkele nieuwe instrumenten om het kort ziekteverzuim aan te pakken:

a) sinds eind november 2022 kunnen werknemers driemaal per kalenderjaar maximaal één dag afwezig blijven zonder een geneeskundig getuigschrift, oftewel ziekteattest. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen hier wel van afwijken. Wij geven aan werkgevers – ook degenen met meer dan 50 werknemers – de mogelijkheid om, in het kader van het verzuimbeleid, ook een ziekteattest te vragen aan werknemers vanaf de eerste afwezigheidsdag van het kalenderjaar;

b) werkgevers kunnen werknemers die frequent kort verzuim plegen, uitnodigen voor een verzuimgesprek. Dit is een gesprek waarin het frequent verzuim besproken wordt en waarin werkgerelateerde oplossingen die de frequentie en de duurtijd van het verzuim zouden kunnen verminderen, afgetoetst worden. Ook werknemers kunnen een verzuimgesprek vragen. Werknemers die het verzuimgesprek dat geïnitieerd werd door de werkgever weigeren, riskeren een verlies van het gewaarborgd loon.

2) De bestaande instrumenten om de re-integratie van zieke werknemers te stimuleren, worden versoepeld. Zodoende kunnen werkgevers en werknemers korter op de bal spelen en kan langdurige ziekte snel en preventief worden vermeden:

a) we bepalen dat het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting ook kan plaatsvinden op initiatief van de werkgever;

b) we stellen voor dat de werkgever niet langer drie maanden moet wachten vooraleer hij het initiatief kan nemen om een re-integratietraject op te starten.

In de toelichting bij de artikelen hieronder worden deze voorstellen nader toegelicht.

⁹ De arbeidsovereenkomstenwet is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bekengemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 3 juli 1978.

1) l'inscription du fondement légal dans la loi relative aux contrats de travail⁹ en y disposant que l'employeur pourra appliquer une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. Il s'agira d'une politique concrète et adaptée à son organisation qui visera à prévenir, à limiter et à suivre les absences de courte durée pour cause de maladie, ainsi qu'à favoriser le maintien au travail des travailleurs concernés.

Les employeurs qui appliqueront une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie pourront recourir à plusieurs nouveaux outils pour lutter contre cet absentéisme:

a) depuis la fin novembre 2022, les travailleurs peuvent s'absenter, trois fois par année civile, durant une journée sans devoir produire un certificat médical. Les employeurs qui emploient moins de cinquante travailleurs peuvent toutefois déroger à cette règle. Nous entendons permettre à tous les employeurs – y compris à ceux qui emploient plus de 50 travailleurs – de demander également à leurs travailleurs de fournir un certificat médical dès leur première journée d'absence de l'année civile dans le cadre de leur politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie;

b) les employeurs pourront convoquer à un entretien les travailleurs fréquemment absents pour une courte durée pour cause de maladie. Cet entretien servira à examiner ces absences fréquentes, ainsi qu'à envisager des solutions professionnelles pouvant permettre de réduire la fréquence et la durée de ces absences. Les travailleurs pourront eux aussi demander cet entretien. Le travailleur qui refusera de participer à l'entretien organisé par son employeur risquera de perdre son salaire garanti.

2) Les dispositifs existants pour encourager la réintégration des travailleurs malades seront assouplis. Les employeurs et les travailleurs pourront ainsi réagir plus promptement et il sera possible de prévenir rapidement les maladies de longue durée:

a) nous disposons que la visite de pré-reprise du travail pourra également avoir lieu à l'initiative de l'employeur;

b) nous proposons que l'employeur ne doive plus attendre trois mois avant de pouvoir prendre l'initiative d'entamer un trajet de réintégration.

Ces propositions sont présentées plus en détail dans le commentaire des articles ci-après.

⁹ Il s'agit de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au *Moniteur belge* le 3 juillet 1978.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Sinds eind november 2022 kunnen werknemers driemaal per kalenderjaar maximaal één dag afwezig blijven zonder een geneeskundig getuigschrift, oftewel ziekteattest. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen afwijken van deze regel.

Via artikel 2 wordt artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet aangepast. De paragraaf 2/1 wordt aangevuld met twee leden waardoor werkgevers die beschikken over een verzuimbeleid (zie artikel 3) om een ziekteattest kunnen vragen aan werknemers die dat kalenderjaar nog geen drie keer afwezig geweest zijn wegens ziekte.

De maatregel die in november 2022 in werking trad, lijkt op het eerste gezicht een dubbelzinnig effect te hebben gehad op het kortdurend ziekteverzuim. Het kortdurend ziekteverzuim daalde sinds de wijziging van de regelgeving. Tegelijkertijd steeg het aantal afwezigheden van één dag:

a) volgens cijfers van Medex daalde begin 2023 de afwezigheid wegens ziekte van minder dan een maand bij federale ambtenaren van 7,3 % naar 6,95 %. Het aantal ambtenaren dat zich voor één dag ziek meldt steeg wel van 3,6 % naar 4,8 %;¹⁰

b) cijfers van Acerta geven eveneens aan dat begin 2023 het kortdurend verzuim van minder dan een maand met 5 procent afnam, hoewel het aantal werknemers dat minstens een keer één dag thuisbleef steeg van 10,6 % naar 10,9 %. Deze cijfers geven ook aan dat over het algemeen het aantal verloren werkuren door ziekteverzuim daalde sinds de invoering van de nieuwe regeling;¹¹

c) Securex rapporteerde dat het ziekteverzuim van minder dan een maand daalde van 2,70 % in 2022 naar 2,56 % in 2023. In bedrijven waar het verplichte ziekteattest is afgeschaft, steeg het aantal eendaagse

¹⁰ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/10/04/afschaffing-ziektebriefje-leidt-niet-tot-meer-ziektedagen-bij-am/>

¹¹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/05/04/ziekteverzuim-stijgt-niet-sinds-ziektebriefje-voor-1-dag-is-afge/>

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Depuis la fin novembre 2022, les travailleurs peuvent s'absenter, trois fois par année civile, durant une journée sans devoir produire un certificat médical. Les employeurs qui emploient moins de cinquante travailleurs peuvent déroger à cette règle.

Cet article vise à adapter l'article 31 de la loi relative aux contrats de travail. Le paragraphe 2/1 est complété par deux alinéas prévoyant la possibilité, pour les employeurs qui disposent d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie (voir article 3), de demander un certificat médical aux travailleurs qui n'ont pas encore enregistré trois jours d'absence pour cause de maladie durant l'année civile en cours.

La mesure entrée en vigueur en novembre 2022 semble *a priori* avoir eu un effet contrasté sur les absences de courte durée pour cause de maladie. En effet, les absences de courte durée ont diminué depuis la modification de la réglementation, mais, parallèlement, le nombre d'absences d'un jour a augmenté:

a) selon les chiffres de Medex, le taux d'absences pour cause de maladie de moins d'un mois a diminué en passant de 7,3 % à 6,95 % chez les fonctionnaires fédéraux au début de l'année 2023. Toutefois, le pourcentage de fonctionnaires absents un jour pour cause de maladie est quant à lui passé de 3,6 % à 4,8 %;¹⁰

b) des chiffres publiés par Acerta indiquent aussi qu'au début de l'année 2023, les absences pour cause de maladie de moins d'un mois ont diminué de 5 %, bien que le nombre de travailleurs absents un jour pour cause de maladie soit passé de 10,6 % à 10,9 %. Ces chiffres révèlent aussi que de manière générale, le nombre d'heures de travail perdues en raison des absences pour cause de maladie a diminué depuis l'instauration de la nouvelle règle;¹¹

c) selon les chiffres de Securex, le nombre d'absences pour cause de maladie de moins d'un mois est passé de 2,70 % en 2022 à 2,56 % en 2023. Toutefois, dans les entreprises où l'obligation de fournir un certificat médical

¹⁰ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/10/04/afschaffing-ziektebriefje-leidt-niet-tot-meer-ziektedagen-bij-am/>

¹¹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/05/04/ziekteverzuim-stijgt-niet-sinds-ziektebriefje-voor-1-dag-is-afge/>

afwezigheden echter drie keer sterker dan in kleinere bedrijven waar deze regeling niet geldt.^{12 13}

Dit dubbelzinnige effect is niet verbazingwekkend. Dat het kort ziekteverzuim daalt na de afschaffing van het verplichte attest komt allicht omdat het verplichte ziekteattest langere ziekteverzuimperiodes onnodig in de hand werkt. De behandelend artsen schrijven immers slechts zelden één ziektedag voor. Dit doen ze vaak uit voorzorg om te voorkomen dat de patiënt ziek terugkeert naar het werk of om herhaalde consultaties te vermijden. Werknemers accepteren bovendien vaak zonder bezwaar de voorgeschreven duur van het ziekteverlof. Studies tonen aan dat ongeveer 75 % van de patiënten het voorgeschreven ziekteverlof strikt opvolgt, zelfs als ze zich eerder beter voelen.¹⁴ Ook werkgevers trokken in het verleden al aan de alarmbel vanwege de overdreven lange ziekteperiodes die huisartsen voorschrijven.¹⁵

Wie echt nood heeft aan een ziektedag, maar zich de volgende dag al beter voelt, zal dankzij de afschaffing van het verplichte attest voor één dag sneller weer het werk hervatten, en niet thuisblijven voor de volledige ziekteperiode die de behandelend arts heeft voorgeschreven.

Dat tegelijkertijd toch het aantal afwezigheden van één dag toeneemt, komt allicht omdat de drempel om thuis te blijven ook daalt door de afschaffing van het verplichte attest. Wie het ziekteverlof oneigenlijk wil gebruiken, kan zomaar een “baaldag” nemen, zonder dat hij nog de moeite moet doen om naar de huisarts te gaan.

Werkgevers die hier tegen willen optreden staan vandaag vaak machteloos. Uiteraard kunnen werkgevers een controlearts sturen als ze hun werknemers argwanen. Maar een controlearts sturen kost natuurlijk geld. En als er binnen een groot bedrijf een breed gedragen cultuur ontstaat om de ziektedagen zonder ziekteattest oneigenlijk te gebruiken, is het natuurlijk onbegonnen werk om naar al die werknemers een controlearts te sturen.

a été supprimée, la hausse du nombre d'absences d'un jour a été trois fois plus importante que dans les entreprises de plus petite taille où cette mesure n'est pas appliquée.^{12 13}

Cet effet contrasté n'est pas surprenant. La diminution du nombre d'absences de courte durée pour cause de maladie consécutive à la suppression de l'obligation de fournir un certificat médical s'explique très probablement par le fait que cette obligation favorisait inutilement les périodes d'absence plus longues. En effet, les médecins traitants ne prescrivent que rarement des congés de maladie d'un seul jour. Ils le font souvent par précaution, pour éviter que le patient reprenne le travail en étant toujours malade ou pour éviter les consultations à répétition. En outre, les travailleurs contestent peu souvent la durée prescrite du congé de maladie. Des études montrent qu'environ 75 % des patients suivent la durée prescrite du congé de maladie à la lettre, même s'ils sont rétablis avant.¹⁴ Par le passé, les employeurs ont eux aussi déjà tiré la sonnette d'alarme à propos des périodes de congé de maladie excessivement longues qui sont prescrites par les médecins généralistes.¹⁵

Grâce à l'abrogation de l'obligation de remettre un certificat médical pour un jour, les personnes réellement incapables de travailler durant une journée pour cause de maladie mais qui se sentent mieux dès le lendemain reprennent le travail plus rapidement au lieu de rester chez elles pendant toute la durée du congé de maladie prescrit par le médecin traitant.

L'augmentation certes concomitante du nombre d'absences d'un jour découle probablement du fait que, depuis la suppression de l'obligation de remettre un certificat médical, les travailleurs hésitent moins qu'auparavant à rester chez eux. Les travailleurs qui souhaitent abuser du régime des congés de maladie peuvent aisément “prendre un jour de congé” sans même devoir consulter leur médecin généraliste.

Les employeurs qui souhaitent s'y opposer sont souvent impuissants. Bien entendu, ils peuvent faire appel à un médecin de contrôle en cas de doutes sur la sincérité de leurs travailleurs, mais l'envoi d'un médecin de contrôle coûte évidemment de l'argent. De plus, lorsque le recours abusif aux jours de maladie sans certificat médical est largement répandu dans une grande entreprise, il est très difficile de soumettre tous les travailleurs concernés à la visite d'un médecin de contrôle.

¹² Securex. (2024). *Kerncijfers absentisme in 2023*.

¹³ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/04/11/ziektebriefje-stijging/>

¹⁴ Godderis, L. (2017). *Werken is genezen*, p. 120.

¹⁵ https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20180201_03334645

¹² Securex (2024). *Chiffres-clés de l'absentisme en 2023*.

¹³ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/04/11/ziektebriefje-stijging/>

¹⁴ Godderis, L. (2017). *Werken is genezen*, p. 120.

¹⁵ https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20180201_03334645

Om die reden stellen we voor om in de mogelijkheid voor werkgevers te voorzien om voor het geheel of een deel van de werknemers het ziekteattest vanaf 1 dag ziekte weer in te voeren. Dit doen we bewust niet als algemene regel, omwille van de nadelen hiervan. Wel voorzien we het als een instrument dat de werkgever die hier de meerwaarde van inziet doelbewust kan inzetten in het kader van een verzuimbeleid.

We zijn van mening dat elke werkvloer anders is. In sommige organisaties bestaat mogelijk een cultuur onder de werknemers die het oneigenlijk gebruik van het ziekteverlof gedooft, terwijl dit in andere organisaties niet het geval is. Een algemene plicht of een algemeen verbod op het vragen van een ziekteattest voor één dag is volgens ons een *one-size-fits-all*-aanpak die niet werkt. De meest wenselijke situatie lijkt ons dat de werkgever in het kader van het verzuimbeleid dat hij ontwikkelt zelf oordeelt of het vragen van een ziekteattest binnen zijn organisatie een meerwaarde biedt of niet. Daarom koppelen we deze nieuwe mogelijkheid expliciet aan het voeren van een verzuimbeleid, waarbij het vragen van een ziekteattest gekoppeld is aan een doordachte aanpak om het ziekteverzuim optimaal aan te pakken en te verminderen.

Om willekeur te vermijden bepalen we dat een uitzondering op het verplichte briefje voor één dag gebaseerd moet zijn op objectieve criteria. Dit is vooral relevant voor de werkgevers die beslissen om het ziekteattest voor één dag slechts aan een deel van de werknemers te vragen (bijvoorbeeld aan alle werknemers die het jaar ervoor drie keer voor één dag afwezig waren). De werkgever die (in bepaalde gevallen) weer een ziekteattest voor één dag wenst te vragen, moet deze beslissing aan zijn werknemers bekendmaken. Dit omvat, desgevallend, ook de specifieke omstandigheden waarin hij het ziekteattest opnieuw zal vragen.

We benadrukken nog dat werkgevers met minder dan 50 werknemers vandaag nog steeds de mogelijkheid hebben om middels een arbeidsreglement of cao af te wijken van de regel waarbij drie keer per kalenderjaar geen ziekteattest gevraagd mag worden voor de eerste afwezigheidsdag. Dit wetsvoorstel tornt niet aan deze mogelijkheid. We behouden dus deze mogelijkheid voor kmo's om via een arbeidsreglement of cao in een uitzondering op deze regel te voorzien. Kleine werkgevers hebben vaak ook minder personeel, minder middelen en minder expertise in huis om een uitgebreid verzuimbeleid

C'est pourquoi nous proposons de permettre aux employeurs de réintroduire l'obligation de remettre un certificat médical dès le premier jour de maladie, pour tout ou partie de leur personnel. C'est délibérément, en raison des inconvénients qu'elle présente, que nous n'érigions pas cette mesure en règle générale. Toutefois, nous entendons ainsi offrir aux employeurs un outil qu'ils pourront décider de mettre en œuvre, s'ils l'estiment opportun, en appui de leur politique de lutte contre l'absentéisme.

Nous estimons que chaque lieu de travail a ses spécificités. Dans certaines organisations, il peut exister parmi les travailleurs une culture qui tolère l'utilisation abusive des congés de maladie, alors que ce n'est pas le cas dans d'autres. L'approche unique consistant à prévoir une obligation ou une interdiction générale de demander un certificat médical pour un jour ne fonctionne pas, selon nous. Il nous semble préférable que l'employeur évalue lui-même, dans le cadre de sa propre politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie, si le fait de demander un certificat médical apportera ou non une valeur ajoutée dans son organisation. C'est la raison pour laquelle nous conditionnons cette nouvelle possibilité à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. La demande d'un certificat médical devra s'inscrire dans une approche réfléchie visant à lutter de façon optimale contre les absences pour maladie et à en réduire le nombre.

Afin d'éviter tout arbitraire, nous prévoyons que toute dérogation au certificat obligatoire pour un jour devra être basée sur des critères objectifs. Cette disposition est surtout pertinente pour les employeurs qui décideront de demander le certificat médical pour un jour à une partie seulement des travailleurs (par exemple, aux travailleurs qui ont été absents trois fois un jour au cours de l'année précédente). L'employeur qui souhaite (dans certains cas) redemander un certificat médical pour un jour devra communiquer cette décision à ses travailleurs, de même que, le cas échéant, les circonstances spécifiques dans lesquelles un certificat médical devra de nouveau être remis.

Nous soulignons par ailleurs que les employeurs qui occupent moins de 50 personnes disposent actuellement toujours de la possibilité de déroger, au travers d'un règlement de travail ou d'une CCT, à la règle selon laquelle aucun certificat médical ne peut être demandé pour le premier jour d'absence trois fois par an. La présente proposition de loi ne supprime pas cette possibilité. Les PME conserveront donc la possibilité de déroger à la règle au travers d'un règlement de travail ou d'une CCT. Cette exception se justifie par le fait que les petits employeurs ont souvent moins de personnel, moins de

vorm te geven, waardoor deze uitzondering zeker gerechtvaardigd is.

Niettemin is dit wetsvoorstel ook op werkgevers met minder dan 50 werknemers van toepassing. Naast de bestaande mogelijkheid om via arbeidsreglement of cao af te wijken, geven wij kmo's dus ook een nieuwe mogelijkheid om, in het kader van een verzuimbeleid, een ziekteattest te vragen voor de eerste afwezigheidsdag. Deze nieuwe mogelijkheid geldt dus ook voor de kmo's waarin geen arbeidsreglement of cao bestaat dat in een uitzondering voorziet op de wetgeving omtrent het vragen van een ziekteattest voor één dag.

Merk op dat dit wetsvoorstel ook tegemoetkomt komt aan een opmerking van de Raad van State, die zich vragen stelde bij de mate waarin dit verschil in behandeling tussen grote en kleine werkgevers te verenigen valt volgens het gelijkheidsbeginsel.¹⁶ Door het vragen van een ziekteattest voor de eerste drie afwezigheidsdagen per kalenderjaar ook mogelijk te maken in grotere ondernemingen, maar dit te koppelen aan het voeren van een verzuimbeleid, hopen we meer evenwicht te brengen in de bestaande verschillende behandeling van grote en kleine werkgevers.

Art. 3

Een verzuimbeleid

We bepalen in de Arbeidsovereenkomstenwet dat de werkgever een verzuimbeleid kan voeren. Onder verzuimbeleid wordt begrepen: een concreet en op de organisatie afgestemd beleid met als doel om kort ziekteverzuim te voorkomen, te beperken, op te volgen, en om het behoud van de tewerkstelling van de betrokken werknemers te bevorderen.

Deze bepaling wordt in de arbeidsovereenkomstenwet opgenomen zodat het voeren van verzuimbeleid gekoppeld kan worden aan de mogelijkheid voor de werkgever om bepaalde instrumenten te gebruiken: met name de herinvoering van het ziekteattest voor het geheel of een deel van de werknemers (zie artikel 2) en de mogelijkheid om een afwijzing van het voeren van een verzuimgesprek

¹⁶ Advies van de Raad van State nr. 71.701/1 van 13 juli 2022.

moyens et moins d'expertise pour élaborer une politique détaillée de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie.

La présente proposition de loi s'appliquera néanmoins aussi aux employeurs occupant moins de 50 travailleurs. Outre la possibilité existante de déroger à la règle au travers d'un règlement de travail ou d'une CCT, nous permettons également aux PME de demander un certificat médical pour le premier jour d'absence dans le cadre d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. Cette nouvelle possibilité s'appliquera donc aussi aux PME qui ne disposent pas d'un règlement de travail ou d'une CCT prévoyant une exception à la législation en ce qui concerne la demande d'un certificat médical pour un jour.

Nous précisons que la présente proposition de loi donne également suite à une observation du Conseil d'État, qui s'interrogeait sur la mesure dans laquelle cette différence de traitement entre les grands et les petits employeurs respecte le principe d'égalité.¹⁶ En permettant également aux grandes entreprises de demander un certificat médical pour les trois premiers jours d'absence par année civile, mais en conditionnant cette possibilité à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie, nous espérons atténuer la différence de traitement qui existe aujourd'hui entre les grands et les petits employeurs.

Art. 3

Une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie

Dans la loi relative aux contrats de travail, nous prévoyons la possibilité, pour l'employeur, de mettre en place une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. Il s'agit d'une politique concrète et adaptée à l'organisation qui vise à prévenir, à limiter et à suivre les absences de courte durée pour cause de maladie, ainsi qu'à favoriser le maintien au travail des travailleurs concernés.

Cette disposition est insérée dans la loi relative aux contrats de travail afin de permettre à l'employeur de mettre en place cette politique tout en ayant recours à certains mécanismes, notamment la réinstauration de la règle visant à imposer la production d'un certificat médical pour tout ou partie des travailleurs (voir article 2) et la possibilité de lier le refus du travailleur de participer à

¹⁶ Avis du Conseil d'État n° 71.701/1 du 13 juillet 2022.

door de werknemer te koppelen aan een inhouding van het gewaarborgd loon (zie verder).

We leggen in de wetgeving niet vast wat er allemaal concreet onder verzuimbeleid moet worden begrepen. We vertrouwen op de expertise van de werkgevers, hun hr-diensten, en de preventiediensten-arbeidsartsen die zij desgevallend raadplegen, om een professioneel en doeltreffend verzuimbeleid vorm te geven, zonder dit via de regelgeving al aan bepaalde voorwaarden te onderwerpen.

Om die reden kiezen we er ook voor om het verzuimbeleid waarnaar we hier verwijzen, los te koppelen van het collectief re-integratiebeleid, zoals bepaald in artikel I.4-79 van de Welzijnscode¹⁷. Enerzijds omdat het collectief re-integratiebeleid, zoals het vandaag in de regelgeving is opgenomen, grotendeels een andere doelstelling en focus heeft: met name de re-integratie van langdurig zieken op de werkvloer. Anderzijds omdat het collectief re-integratiebeleid nogal formalistisch is: de nadruk ligt op het verzamelen van cijfergegevens en het bespreken hiervan binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Deze aanpak willen we niet doortrekken naar het verzuimbeleid voor kort verzuim.

Wij geloven dat werkgevers niet aangemoedigd kunnen worden om een verzuimbeleid te voeren indien dit uitgewerkt wordt als een belastende administratieve verplichting. Dit zou werkgevers zelfs kunnen verhinderen om werk te maken van een daadkrachtig verzuimbeleid. We voorzien uiteraard ook in geen sanctie voor werkgevers die geen verzuimbeleid ontwikkelen. Wel koppelen we de opmaak van een verzuimbeleid aan bepaalde voordelen, zoals hierboven omschreven.

Hoewel we de vorm van dit verzuimbeleid niet via regelgeving vastleggen, vereist de koppeling van het verzuimbeleid aan de mogelijkheid om bepaalde instrumenten te gebruiken uiteraard wel dat de werkgever moet kunnen bewijzen dat hij over een verzuimbeleid beschikt. De bewijslast voor het bestaan van een verzuimbeleid ligt bij de werkgever. Ten minste de volgende

un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie à une retenue sur son salaire garanti (voir ci-après).

Nous ne définissons pas concrètement dans la législation ce qu'il y a lieu d'entendre par "politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie". Nous nous fions à l'expertise des employeurs, à celle de leurs services des ressources humaines et à celle des conseillers en prévention-médecins du travail auxquels ils font appel le cas échéant, qui pourront développer une politique professionnelle et efficace en la matière sans qu'il soit nécessaire de la soumettre au préalable à certaines conditions dans la réglementation.

Nous avons également choisi, pour cette même raison, de dissocier cette politique de la politique de réintégration collective, visée à l'article I.4-79 du Code du bien-être¹⁷. Nous justifions ce choix, d'une part, par le fait que la politique de réintégration collective, telle qu'elle est actuellement prévue dans la réglementation, poursuit en grande partie un tout autre objectif, à savoir la réintégration professionnelle des malades de longue durée et, d'autre part, par le caractère plutôt formaliste de la politique de réintégration collective, qui met l'accent sur la collecte de données chiffrées et leur examen au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Nous n'entendons pas appliquer cette approche à la politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie.

Nous estimons que les employeurs ne seront pas incités à mener une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie si cette politique est conçue comme une obligation administrative contraignante. Cela pourrait même empêcher les employeurs d'élaborer une politique volontariste. Il va sans dire que nous ne prévoyons pas non plus de sanction pour les employeurs qui ne développent pas de politique de ce type. En revanche, nous associons certains avantages, décrits ci-dessus, à l'élaboration de cette politique.

Bien que nous ne prévoyons pas de règles concernant la forme de cette politique, il découle bien sûr de l'association de cette dernière à la possibilité d'utiliser certains instruments que l'employeur doit pouvoir prouver qu'il dispose d'une politique de ce type. La charge de la preuve incombe à l'employeur. Au minimum, les pratiques ou instruments suivants sont acceptés comme

¹⁷ De welzijnscode is de code over het welzijn op het werk. De code over het welzijn op het werk bevat alle uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (met uitzondering van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen).

¹⁷ Il s'agit du Code du bien-être au travail, qui contient tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (à l'exception de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles).

instrumenten of praktijken worden aanvaard als bewijs van het bestaan van een verzuimbeleid: een uitgewerkt verzuimplan, concrete procedures en protocollen in geval van ziekte, een praktijk waarbij verzuimcijfers besproken en bijgehouden worden, gerichte opleidingen van leidinggevenden rond de aanpak van ziekteverzuim, of de aanwezigheid en inschakeling van vertrouwenspersonen om ziekteverzuim te bespreken. Desgevallend kunnen ook andere instrumenten en praktijken het bestaan van een verzuimbeleid aantonen. De werkgever die niet over een verzuimbeleid zou beschikken en toch zou gebruikmaken van de instrumenten die expliciet aan het bestaan van een verzuimbeleid gekoppeld zijn (bijvoorbeeld het inhouden van het gewaarborgd loon van de werknemer die weigert deel te nemen aan een verzuimgesprek) overtreedt uiteraard de regelgeving en is strafbaar volgens de bestaande strafbepalingen.¹⁸

Het verzuimgesprek

We nemen op in de Arbeidsovereenkomstenwet dat de werkgever of zijn afgevaardigde de werknemer kunnen uitnodigen voor een verzuimgesprek. Een verzuimgesprek is een gesprek waarin het frequent verzuim wordt besproken en waarin werkgerelateerde oplossingen die de frequentie en de duurtijd van het verzuim zouden kunnen verminderen, worden afgetoetst.

Een verzuimgesprek kan ervoor zorgen dat de werkgever en de werknemer een duidelijker beeld krijgen van de oorzaken van het frequent verzuim. Op basis van het gesprek kan worden nagekeken of bepaalde aanpassingen op de werkvloer toekomstig verzuim kunnen verminderen. Het verzuimgesprek signaleert ook aan de werknemer dat de werkgever bereid is om rekening te houden met zijn mogelijkheden en beperkingen, wat bijdraagt aan de arbeidstevredenheid. Voor wie oneigenlijk gebruik maakt van het ziekteverlof kan een verzuimgesprek een ontradend effect hebben: de werknemer die niet te goeder trouw is, leert uit het verzuimgesprek dat zijn gedrag niet zomaar onopgemerkt passeert.

Minstens drie keer verzuimen binnen een periode van twaalf maanden wordt in de regel beschouwd als frequent verzuim. Indien de werkgever beschikt over een verzuimbeleid, bepalen we dat de werknemer die

preuve: un plan détaillé de lutte contre les absences de courte durée pour cause de maladie, des procédures et des protocoles concrets en cas de maladie, l'examen et la conservation systématiques des chiffres concernant les absences de courte durée pour cause de maladie, l'organisation de formations ciblées concernant l'approche des absences de courte durée pour cause de maladie à l'attention des dirigeants, ou la présence et la participation des personnes de confiance aux entretiens concernant les absences de courte durée pour cause de maladie. Le cas échéant, d'autres instruments et pratiques peuvent également servir à prouver l'existence d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. L'employeur qui ne dispose pas d'une politique de ce type et utilise tout de même les instruments explicitement liés à l'existence de cette politique (par exemple, la retenue du salaire garanti du travailleur qui refuse de participer à un entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie) enfreint bien sûr la réglementation et est punissable en vertu des dispositions pénales existantes.¹⁸

L'entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie

Nous inscrivons dans la loi relative aux contrats de travail que l'employeur ou son délégué peut convoquer le travailleur à un entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie. Celui-ci est défini comme étant un entretien au cours duquel ces absences fréquentes sont examinées, et au cours duquel des solutions liées à l'emploi de l'intéressé pouvant permettre de réduire la fréquence et la durée de ses absences sont envisagées.

L'entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie peut permettre à l'employeur et au travailleur d'avoir une vision plus claire des causes de ces absences fréquentes et d'examiner si certains ajustements sur le lieu de travail pourraient réduire l'absentéisme à l'avenir. En organisant un tel entretien, l'employeur montre également au travailleur qu'il est disposé à tenir compte de ses capacités et de ses limites, ce qui contribue à la satisfaction au travail. Pour ceux qui font un usage abusif des congés de maladie, un tel entretien peut avoir un effet dissuasif: le travailleur qui n'est pas de bonne foi comprend à cette occasion que son comportement ne passe pas inaperçu.

Le fait d'être absent au moins trois fois au cours d'une période de douze mois est généralement considéré comme de l'absentéisme fréquent. La présente proposition de loi prévoit que si l'employeur dispose d'une politique

¹⁸ In dit concrete geval verwijzen we bijvoorbeeld naar artikel 162 van het Sociaal Strafwetboek, dewelke een strafmaat bepaalt voor het onrechtmatig niet uitbetalen van het werknemersloon.

¹⁸ Dans ce cas concret, nous songeons par exemple à l'article 162 du Code pénal social, qui fixe une sanction en cas de refus illégitime de payer la rémunération d'un travailleur.

tijdens de laatste twaalf maanden minstens drie keer voor minstens één dag afwezig was wegens ziekte verplicht is om op de uitnodiging tot een verzuimgesprek in te gaan. We bepalen dat de werkgever de toekenning van het gewaarborgd loon dat gekoppeld is aan de laatste ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid kan ontzeggen aan een werknemer die de deelname aan het verzuimgesprek weigert. Concreet kan dit in de volgende gevallen:

a) als de werknemer, behoudens gevallen van overmacht, niet binnen de 48 uur een tweede verzoek van de werkgever of zijn afgevaardigde om een verzuimgesprek te laten plaatsvinden beantwoordt, op voorwaarde dat dit tweede verzoek minstens 48 uur na het eerste verzoek heeft plaatsgevonden. In geval van een geschil moet de werkgever bewijzen dat de werknemer de beide verzoeken effectief heeft ontvangen;

b) als de werknemer, behoudens gevallen van overmacht, uitdrukkelijk niet ingaat op de uitnodiging van de werkgever of zijn afgevaardigde om een verzuimgesprek te voeren;

c) als de werknemer, behoudens gevallen van overmacht, op het afgesproken moment van het verzuimgesprek niet opdaagt of niet bereikbaar is.

Het ontzeggen van het gewaarborgd loon kan dus enkel indien het gaat om een werknemer die verplicht is om op het verzoek tot het voeren van een verzuimgesprek in te gaan, met name: een werknemer die in de afgelopen twaalf maanden minstens drie keer voor minstens één dag afwezig was wegens ziekte. Op die manier vermijden we dat de mogelijkheid om het gewaarborgd loon in te houden oneigenlijk toegepast zou worden op werknemers waarbij geen sprake is van frequent ziekteverzuim.

De koppeling van deze nieuwe mogelijkheid om de toekenning van het gewaarborgd loon in te houden aan het bestaan van een verzuimbeleid heeft meerdere doelstellingen. Ten eerste is het een aanmoediging voor werkgevers om werk te maken van een verzuimbeleid, wat de incidentie van frequent kort verzuim en de daaraan gekoppelde stijging van langdurige ziekte helpt verminderen. Het voeren van een doordacht verzuimbeleid door zoveel mogelijk werkgevers heeft een maatschappelijke meerwaarde. Ten tweede moet het helpen garanderen dat de praktijk om een verzuimgesprek te voeren, kadert in een doordachte aanpak om

de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie, le travailleur qui comptabilise au moins trois absences pour maladie d'au moins un jour au cours des douze derniers mois est tenu de répondre à toute convocation à un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie. L'employeur pourra refuser d'octroyer le salaire garanti pour la dernière période ininterrompue d'incapacité de travail à un travailleur qui refuse de participer à l'entretien précité. Concrètement, il pourra le faire dans les cas suivants:

a) si le travailleur, sauf cas de force majeure, n'a pas répondu dans les 48 heures à la deuxième convocation de son employeur ou de son délégué à cet entretien, à la condition que cette deuxième convocation ait eu lieu au moins 48 heures après la première convocation. En cas de litige, l'employeur doit démontrer que le travailleur a bien reçu ces deux convocations;

b) si le travailleur, sauf en cas de force majeure, ne donne expressément pas suite à la convocation de son employeur ou de son délégué à cet entretien;

c) si le travailleur, sauf cas de force majeure, ne se présente pas à cet entretien ou n'est pas joignable.

L'octroi du salaire garanti peut donc uniquement être refusé aux travailleurs qui ont l'obligation de répondre à la convocation, c'est-à-dire aux travailleurs qui comptabilisent au moins trois absences d'au moins un jour au cours des douze derniers mois pour cause de maladie. Nous évitons ainsi l'éventuelle application abusive du refus du salaire garanti à des travailleurs pour lesquels il n'est nullement question de fréquentes absences de courte durée pour cause de maladie.

La liaison de cette nouvelle possibilité de refuser le versement du salaire garanti à l'application d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie poursuit plusieurs objectifs. Elle vise d'abord à encourager les employeurs à mettre en place une politique de lutte contre l'absentéisme de cette nature, ce qui permettra de réduire le nombre d'absences fréquentes de courte durée pour cause de maladie ainsi que la hausse des congés de maladie de longue durée qui en découle. La mise en œuvre d'une politique mûrement réfléchie de cette nature par autant d'employeurs que possible aura une plus-value sociétale.

frequent ziekteverzuim tegen te gaan. Zo wordt een willekeurige aanpak vermeden.

Niet alleen de werkgever, maar ook de werknemer kan de nood voelen aan een verzuimgesprek. Daarom bepalen we dat het verzuimgesprek ook kan plaatsvinden op initiatief van de werknemer via een aanvraag bij de werkgever of zijn afgevaardigde. In dit geval vindt het verzuimgesprek plaats binnen een termijn van tien werkdagen volgend op de dag van de ontvangst van de aanvraag.¹⁹ Door hier een termijn aan te koppelen zorgen we ervoor dat de vraag van de werknemer snel genoeg wordt beantwoord en het probleem dat aan de oorzaak ligt van het verzuim niet te lang onbesproken blijft of blijft aanslepen. Merk op dat een geschiktheidsattest, zoals voorgesteld in een ander wetsvoorstel van de N-VA-fractie (DOC 56 0408/001), ook een aanleiding zou kunnen vormen voor een verzuimgesprek.

In regel gebeurt een verzuimgesprek met de werkgever of zijn afgevaardigde (zoals een leidinggevende of iemand van de hr-dienst). Er kunnen echter redenen zijn waarom de aanwezigheid van de werkgever of zijn afgevaardigde niet wenselijk is. Bijvoorbeeld als het verzuim gelinkt is aan een delicaat medisch probleem dat de werknemer liever niet openlijk met de werkgever bespreekt. Of indien toxisch leiderschap aan de basis ligt van het frequent ziekteverzuim.

Daarom bepalen we dat de werknemer die om concrete redenen bezwaren heeft tegen het verzuimgesprek met de werkgever of zijn afgevaardigde, het recht heeft om voorafgaand aan het verzuimgesprek een gesprek te hebben met de preventieadviseur-arbeidsarts. In overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts wordt dan besproken of, en in welke omstandigheden, het verzuimgesprek kan doorgaan. De werkgever is ertoe gehouden dit advies van de preventieadviseur-arbeidsarts te respecteren. Eventueel kan er dan beslist worden om het verzuimgesprek in een aangepaste setting te laten plaatsvinden (bijvoorbeeld niet met een bepaalde leidinggevende of in aanwezigheid van een vertrouwenspersoon).

Art. 4

Het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting is een bestaand instrument om de wedertewerkstelling van zieke werknemers aan te moedigen. De werknemer brengt, op

¹⁹ Deze termijn geldt vandaag ook bij het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting.

De plus, cette liaison devra contribuer à garantir que la pratique de l'entretien concernant les absences visées s'inscrive dans une stratégie mûrement réfléchie de lutte contre les absences fréquentes pour cause de maladie. Cela permettra d'éviter toute approche arbitraire.

Étant donné que, comme les employeurs, les travailleurs pourront ressentir le besoin d'organiser cet entretien, la présente proposition de loi dispose que cet entretien pourra également avoir lieu à la demande du travailleur, qui pourra adresser une demande à cet effet à son employeur ou à son délégué. Dans ce cas, cet entretien aura lieu dans les dix jours ouvrables de la réception de sa demande.¹⁹ La présente proposition de loi assortit cet entretien d'un délai afin qu'il soit donné suite assez rapidement à la demande du travailleur et pour éviter que le problème qui cause les absences soit passé sous silence ou persiste trop longtemps. Il convient d'observer que le certificat d'aptitude proposé dans une autre proposition de loi du groupe N-VA (DOC 56 0408/001) pourra également être à l'origine de l'organisation d'un entretien sur les absences de courte durée pour cause de maladie.

En règle générale, cet entretien sera mené avec l'employeur ou son délégué (par exemple avec un dirigeant ou un membre du service des ressources humaines). Il pourra toutefois se justifier que la présence de l'employeur ou de son délégué ne soit pas souhaitable, par exemple si les absences du travailleur sont dues à un problème médical délicat que le travailleur ne souhaite pas évoquer ouvertement avec son employeur, ou si les absences visées sont dues à un management toxique.

C'est pourquoi la présente proposition de loi prévoit que le travailleur qui s'opposera à cet entretien avec son employeur ou son délégué pour des raisons concrètes aura le droit de s'entretenir avec le conseiller en prévention-médecin du travail. Il sera alors examiné, en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail, dans quelles circonstances cet entretien pourra avoir lieu. L'employeur sera tenu de respecter l'avis rendu à ce sujet par le conseiller en prévention-médecin du travail. Il pourra alors éventuellement être décidé d'organiser cet entretien dans un cadre adapté (par exemple en l'absence d'un dirigeant particulier, ou en présence d'une personne de confiance).

Art. 4

La visite de pré-reprise du travail est un outil déjà existant visant à encourager la reprise du travail par les travailleurs malades. Au cours de la période d'incapacité

¹⁹ Ce délai s'applique actuellement aussi à la visite préalable à la reprise du travail.

eigen initiatief, tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een bezoek aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Tijdens dit bezoek worden dat de mogelijkheden om het werk te hervatten en eventuele pistes voor aangepast of ander werk besproken.

Hoewel een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting in principe op elk moment vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid kan plaatsvinden, is het voornamelijk gericht op mensen die voor een langere periode afwezig zijn. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat dit bezoek in principe plaatsvindt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, wat bij kort verzuim natuurlijk vaak niet van toepassing is.

Vandaag kan enkel de werknemer zelf het initiatief nemen tot een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting. De werkgever kan het wel suggereren, maar de vraag om een dergelijk bezoek te laten plaatsvinden moet van de werknemer komen.

Wij bepalen in artikel 4 dat de werkgever voortaan ook een initiatief kan nemen tot een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting: hij kan de werknemer op eigen initiatief uitnodigen voor een gesprek met de preventieadviseur-arbeidsarts. We behouden de mogelijkheid voor de werknemer om dit gesprek te weigeren. Maar door de werkgever de mogelijkheid te geven om het bezoek te initiëren, hopen we enkele voordelen te bewerkstelligen:

a) we maken het mogelijk voor werkgevers om zieke werknemers proactiever en sneller aan te moedigen om terug de stap naar de werkvloer te zetten. Zo kan een langere afwezigheid worden vermeden;

b) het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting is een meer laagdrempelige en minder formele manier om zieke werknemers terug naar de werkvloer te begeleiden dan het re-integratietraject. Dat de werkgever vandaag wel het initiatief tot een formeel re-integratietraject kan nemen, maar geen initiatief kan nemen tot een informeel bezoek, is een leemte in de bestaande regelgeving. Een informeel traject naar werk verdient immers de voorkeur boven een formeel traject: het kan vaak sneller gaan en is minder administratief belastend voor de werkgever en de preventieadviseur-arbeidsarts.

Art. 5

In artikel 4 bepaalden we dat een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting ook op initiatief van de werkgever kan plaatsvinden. Hoewel werkgevers vandaag geen

de travail, le travailleur se rend de sa propre initiative chez le conseiller en prévention-médecin du travail. Les possibilités de reprendre le travail ainsi que d'éventuelles pistes conduisant à un travail adapté ou à un autre travail sont examinées lors de cette visite.

Bien qu'elle puisse en principe avoir lieu à tout moment à compter du début de l'incapacité de travail, la visite de pré-reprise du travail est principalement destinée aux personnes absentes durant une période prolongée, comme en témoigne par exemple le fait que cette visite est en principe réalisée durant la période d'incapacité de travail, ce qui, bien entendu, ne s'applique généralement pas aux absences de courte durée.

Actuellement, une visite de pré-reprise du travail ne peut être réalisée qu'à l'initiative du travailleur. L'employeur peut certes faire une suggestion en ce sens, mais la demande doit émaner du travailleur.

L'article 4 prévoit qu'une visite de pré-reprise du travail pourra désormais également avoir lieu à l'initiative de l'employeur. Ce dernier pourra ainsi convoquer le travailleur de sa propre initiative à un entretien avec le conseiller en prévention-médecin du travail. Nous maintenons la possibilité pour le travailleur de refuser cet entretien. Toutefois, en permettant à l'employeur de prendre l'initiative de la visite, nous espérons concrétiser quelques avantages:

a) nous offrons aux employeurs la possibilité d'encourager plus rapidement et de façon plus proactive les travailleurs malades à revenir sur leur lieu de travail. Une absence prolongée pourra ainsi être évitée;

b) si on la compare au trajet de réintégration, la visite de pré-reprise du travail constitue une manière plus accessible et moins formelle d'accompagner les travailleurs malades dans le cadre de leur retour sur le lieu de travail. Le fait que l'employeur puisse actuellement prendre l'initiative d'amorcer un trajet de réintégration formel mais pas celle d'organiser une visite informelle représente une lacune dans la législation. Il faut en effet privilégier les trajets informels de retour au travail, car ils permettent souvent d'agir plus rapidement que les trajets formels tout en étant moins contraignants du point de vue administratif pour l'employeur et pour le conseiller en prévention-médecin du travail.

Art. 5

L'article 4 prévoit la possibilité d'organiser également une visite de pré-reprise du travail à l'initiative de l'employeur. Si les employeurs ne peuvent actuellement pas

informeel bezoek voorafgaand aan de werkhervatting kunnen initiëren, kunnen ze wel een formeel re-integratietraject opstarten. Dit kan de werkgever echter enkel doen nadat de werknemer minstens drie maanden arbeidsongeschikt is geweest. Een vroegere opstart is enkel op vraag van de werknemer zelf mogelijk.

Arbeidsmarkt- en welzijnsexperten zijn het erover eens dat, wanneer dit mogelijk en wenselijk is, er best zo snel mogelijk gestart wordt met de re-integratie van langdurig zieken. Hoe langer er gewacht wordt met de re-integratie, hoe hoger de drempel naar werk wordt voor de zieke werknemer.

Daarom bepalen we in artikel 5 dat de werkgever vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid het initiatief kan nemen om een re-integratietraject op te starten. Op die manier bieden we een bijkomend instrument aan de werkgevers om een snelle werkhervatting te stimuleren en ziekteverzuim niet onnodig lang te laten aanslepen.

Axel Ronse (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Maaïke De Vreese (N-VA)
Dorien Cuylaerts (N-VA)
Kathleen Depoorter (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)
Darya Safai (N-VA)
Koen Metsu (N-VA)
Michael Freilich (N-VA)

prendre l'initiative d'une visite informelle de pré-reprise du travail, ils peuvent en revanche entamer un trajet formel de réintégration. Ils ne peuvent toutefois le faire qu'après une incapacité de travail d'au moins trois mois du travailleur concerné. Il n'est possible d'accélérer la procédure qu'à la demande du travailleur lui-même.

Les experts du marché du travail et du bien-être au travail s'accordent à dire qu'il serait préférable, dans la mesure du possible et du raisonnable, d'entamer le trajet de réintégration des malades de longue durée le plus tôt possible. Plus la réintégration se fait attendre, plus les obstacles à la reprise du travail seront importants pour le travailleur malade.

Nous prévoyons dès lors dans l'article 5 la possibilité, pour l'employeur, de prendre l'initiative de démarrer un trajet de réintégration dès le premier jour de l'incapacité de travail. Nous offrons ainsi un outil supplémentaire aux employeurs afin de favoriser une reprise rapide du travail et d'éviter que les absences pour maladie ne s'éternisent inutilement.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 31, § 2/1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 30 oktober 2022, wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“In afwijking van het eerste lid kan de werkgever, die beschikt over een verzuimbeleid zoals bedoeld in artikel 31/3, § 1, als onderdeel van het verzuimbeleid voor het geheel of een deel van de werknemers en op basis van objectieve criteria in een afwijking voorzien op de regel dat de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in het eerste lid.

De werkgever die beslist om af te wijken van de bepaling in het eerste lid maakt zijn concrete beslissing bekend aan de werknemers.”

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 31/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/3. § 1. De werkgever kan werk maken van een verzuimbeleid. Onder verzuimbeleid wordt begrepen: een concreet en op de organisatie afgestemd beleid met als doel om kort ziekteverzuim te voorkomen, te beperken, op te volgen, en om het behoud van de tewerkstelling van de betrokken werknemers te bevorderen.

De bewijslast voor een dergelijk verzuimbeleid ligt bij de werkgever.

§ 2. De werknemer die frequent voor korte periodes afwezig is wegens ziekte, kan door de werkgever of zijn afgevaardigde worden uitgenodigd voor een verzuimgesprek. Onder verzuimgesprek wordt begrepen: een gesprek waarin het frequent verzuim wordt besproken en waarin werkgerelateerde oplossingen die de frequentie en de duurtijd van het verzuim zouden kunnen verminderen, worden afgetoetst.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 31, § 2/1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 30 octobre 2022, est complété par deux alinéas, rédigés comme suit:

“Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'employeur qui dispose d'une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie telle que visée à l'article 31/3, § 1^{er}, peut, dans le cadre de cette politique, prévoir, pour tout ou partie des travailleurs et sur la base de critères objectifs, une dérogation à la règle visée à l'alinéa 1^{er}, selon laquelle trois fois par année civile, le travailleur n'est pas tenu de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail.

L'employeur qui décide de déroger à la disposition prévue à l'alinéa 1^{er} communique sa décision concrète aux travailleurs.”

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 31/3, rédigé comme suit:

“Art 31/3. § 1. L'employeur peut appliquer une politique de lutte contre l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie, définie comme étant une politique concrète et adaptée à son organisation qui vise à prévenir, à limiter et à suivre les absences de courte durée pour cause de maladie, ainsi qu'à favoriser le maintien au travail des travailleurs concernés.

Dans le cadre de cette politique de lutte contre l'absentéisme, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

§ 2. Tout travailleur qui s'absente fréquemment durant de courtes périodes pour cause de maladie peut être convoqué par son employeur ou par son délégué à un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie, défini comme étant un entretien au cours duquel ses absences fréquentes sont examinées, et au cours duquel des solutions professionnelles pouvant permettre de réduire la fréquence et la durée de ses absences sont envisagées.

Indien de werkgever beschikt over een verzuimbeleid als bedoeld in § 1, is de werknemer die tijdens de laatste twaalf maanden minstens drie keer voor minstens één dag afwezig was wegens ziekte, behoudens gevallen van overmacht, verplicht om op de uitnodiging tot het voeren van een verzuimgesprek in te gaan.

De werkgever kan het recht op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de laatst ingegane en ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid ontzeggen aan de werknemer die krachtens het voorgaande lid verplicht is om in te gaan op een uitnodiging tot een verzuimgesprek en die:

a) behoudens gevallen van overmacht, niet binnen de 48 uur een tweede verzoek van de werkgever of zijn afgevaardigde om een verzuimgesprek te laten plaatsvinden beantwoordt, op voorwaarde dat dit tweede verzoek minstens 48 uur na het eerste verzoek heeft plaatsgevonden. In geval van een geschil dient de werkgever te bewijzen dat de werknemer de beide verzoeken effectief ontvangen heeft;

b) behoudens gevallen van overmacht, uitdrukkelijk niet ingaat op de uitnodiging van de werkgever of zijn afgevaardigde om een verzuimgesprek te voeren;

c) behoudens gevallen van overmacht, op het afgesproken moment van het verzuimgesprek niet opdaagt of niet bereikbaar is.

Een verzuimgesprek kan ook plaatsvinden op initiatief van de werknemer via een aanvraag bij de werkgever of zijn afgevaardigde. In dit geval vindt het verzuimgesprek plaats binnen een termijn van tien werkdagen volgend op de dag van de ontvangst van de aanvraag.

Tijdens een verzuimgesprek wordt het medisch geheim in acht genomen.

Indien de werknemer om concrete redenen bezwaren heeft tegen het verzuimgesprek met de werkgever of zijn afgevaardigde, heeft hij het recht om voorafgaand aan het verzuimgesprek een gesprek te hebben met de preventieadviseur-arbeidsarts. In overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts wordt dan besproken of, en in welke omstandigheden, het verzuimgesprek kan doorgaan. De werkgever is ertoe gehouden dit advies van de preventieadviseur-arbeidsarts te respecteren. Indien de werknemer van dit recht gebruikmaakt, wordt dit niet beschouwd als een inbreuk op de verplichting bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf."

Si l'employeur applique une politique de lutte contre l'absentéisme visée au § 1^{er}, tout travailleur qui comptabilise au moins trois absences pour cause de maladie d'au moins un jour au cours des douze derniers mois est tenu, sauf cas de force majeure, de répondre à toute convocation à un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie.

L'employeur peut refuser le droit à la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour la dernière période entamée et ininterrompue d'incapacité de travail à tout travailleur qui, en vertu de l'alinéa précédent, est tenu de répondre à une convocation à un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie, et qui:

a) sauf cas de force majeure, n'a pas répondu dans les 48 heures à la deuxième convocation de son employeur ou de son délégué à cet entretien, à la condition que cette deuxième convocation ait eu lieu au moins 48 heures après la première convocation. En cas de litige, l'employeur doit démontrer que le travailleur a bien reçu ces deux convocations;

b) sauf cas de force majeure, ne donne expressément pas suite à la convocation de son employeur ou de son délégué à cet entretien;

c) sauf cas de force majeure, ne se présente pas à cet entretien ou n'est pas joignable.

Le travailleur peut également demander un entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie en adressant une demande à cet effet à son employeur ou à son délégué. Dans ce cas, cet entretien a lieu dans les dix jours de la réception de cette demande.

Le secret médical est respecté durant l'entretien concernant les absences de courte durée pour cause de maladie.

Si le travailleur s'oppose à cet entretien avec son employeur ou son délégué pour des raisons concrètes, il a le droit de s'entretenir avec le conseiller en prévention-médecin du travail, préalablement à l'entretien concernant ses absences de courte durée pour cause de maladie. Il est alors examiné, en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail, dans quelles circonstances cet entretien peut avoir lieu. L'employeur est tenu de respecter l'avis rendu à ce sujet par le conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur invoque ce droit, cette invocation n'est pas considérée comme une violation de l'obligation visée à l'alinéa 2 du présent paragraphe."

Art. 4

Artikel I.4-36 van de Codex over het welzijn op het werk wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

“§ 3/1. Een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting kan ook plaatsvinden op initiatief van de werkgever. In dat geval contacteert de preventieadviseur-arbeidsarts de werknemer op verzoek van de werkgever.”

Art. 5

In artikel I.4-73, § 1, eerste lid, 2°, van de Codex over het welzijn op het werk, vervangen bij het koninklijk besluit van 11 september 2022, wordt de passage die in de eerste zin aanvangt met de woorden “ten vroegste na een ononderbroken periode van 3 maanden arbeidsongeschiktheid van de werknemer” en in de tweede zin eindigt met de woorden “in welk geval deze termijn wordt geacht niet onderbroken te zijn.” opgeheven.

Art. 6

De Koning kan de bepalingen bedoeld in artikelen 4 en 5 wijzigen, aanvullen, opheffen of vervangen.

18 november 2024

Axel Ronse (N-VA)
 Frieda Gijbels (N-VA)
 Wouter Raskin (N-VA)
 Maaïke De Vreese (N-VA)
 Dorien Cuylaerts (N-VA)
 Kathleen Depoorter (N-VA)
 Eva Demesmaeker (N-VA)
 Darya Safai (N-VA)
 Koen Metsu (N-VA)
 Michael Freilich (N-VA)

Art. 4

Dans l'article I.4-36 du Code du bien-être au travail, il est inséré un § 3/1, rédigé comme suit:

“§ 3/1. Une visite de pré-reprise du travail peut également avoir lieu à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail contacte le travailleur à la demande de l'employeur.”

Art. 5

Dans l'article I.4-73, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du Code du bien-être au travail, remplacé par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, le passage qui commence dans la première phrase par les mots “, au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail du travailleur” et qui s'achève dans la deuxième phrase par les mots “auquel cas cette période est réputée ne pas être interrompue.” est abrogé.

Art. 6

Le Roi peut modifier, compléter, abroger ou remplacer les dispositions visées aux articles 4 et 5.

18 novembre 2024