DOC 56 **1847/003**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 november 2026

WETSONTWERP

tot wijziging van de wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid wat betreft de versterkte solidariteitsbijdrage

Verslag

namens de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen uitgebracht door mevrouw **Isabelle Hansez**

Inhoud Blz.

I. Inleidende uiteenzetting 3
II. Algemene bespreking....6
A. Vragen en opmerkingen van de leden....6
B. Antwoorden van de minister 32
C. Replieken 40
III. Stemmingen 49

Zie:

Doc 56 **1847/ (2026/2027):**
001: Wetsontwerp.
002: Amendement.

Zie ook:
004: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

18 novembre 2026

PROJET DE LOI

modifiant la loi du 19 décembre 2025 exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail en ce qui concerne la cotisation de solidarité renforcée

Rapport

fait au nom de la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions par Mme **Isabelle Hansez**

Sommaire Pages

I. Exposé introductif....3
II. Discussion générale....6
A. Questions et observations des membres....6
B. Réponses du ministre....32
C. Répliques....40
III. Votes....49

Voir:

Doc 56 **1847/ (2026/2027):**
001: Projet de loi.
002: Amendement.

Voir aussi:
004: Texte adopté par la commission.

04884

Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport
Voorzitter/Président: Denis Ducarme

	A. — Vaste leden / Titulaires:	**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**
N-VA	Eva Demesmaeker, Wouter Raskin, Axel Ronse	Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Lotte Peeters, Wim Van der Donckt
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn	Britt Huybrechts, Dieter Keuten, Dominiek Sneppe
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter	Daniel Bacquelaine, Christophe Bombled, Victoria Vandeberg
PS	Caroline Désir, Marie Meunier	Frédéric Daerden, Dimitri Legasse, Sophie Thémont
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonniau	Roberto D'Amico, Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Les Engagés	Isabelle Hansez, Anne Pirson	Xavier Dubois, Jean-François Gatelier, Aurore Tourneur
Vooruit	Anja Vanrobaeys	Fatima Lamarti, Funda Oru
cd&v	Nathalie Muylle	Leentje Grillaert, Nahima Lanjri
Ecolo-Groen	Sarah Schlitz	Jeroen Van Lysebettens, Dieter Vanbesien
Anders.	Vincent Van Quickenborne	Alexia Bertrand, Irina De Knop

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*
Anders.	:	*Anders.*
DéFI	:	*Démocrate Fédéraliste Indépendant*
ONAFH/INDÉP	:	*Onafhankelijk-Indépendant*

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

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Frank Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding, verklaart dat het voorliggend wetsontwerp de inning en de herverdeling van de solidariteitsbijdrage regelt, die tijdens de begrotingsnotificatie van 12 december 2025 werd afgesproken. De bijdrage bedraagt 30 procent van de uitkeringen die werkgevers aan hun werknemers betalen tijdens de vierde en vijfde maand van primaire arbeidsongeschiktheid. Ze geldt voor arbeidsongeschiktheden die vanaf 1 januari 2027 aanvangen.

Het doel van deze versterkte solidariteitsbijdrage is de werkgevers meer te responsabiliseren voor de re-integratie van langdurig zieke werknemers. De bijdrage moet hen ertoe aanzetten om vaker en sneller aangepast werk aan te bieden, zodat werknemers naar de arbeidsmarkt kunnen terugkeren. Dat sluit aan bij de beleidsdoelstellingen van het federale regeerakkoord.

De minister verwijst naar een aantal flankerende maatregelen die de regering heeft genomen. Het koninklijk besluit van 17 december 2025 tot wijziging van de Codex over het welzijn op het werk, met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de preventie van langdurige afwezigheid, legt de werkgevers bijkomende verplichtingen op. Die moeten worden nagekomen voordat de vierde maand van primaire arbeidsongeschiktheid aanvangt. Zo moet de werkgever na elke arbeidsongeschiktheid van minstens acht weken het arbeidspotentieel van de werknemer laten inschatten door de arbeidsarts of diens verpleegkundig personeel. Daarbij moet een gestandaardiseerde werkwijze worden toegepast.

Het koninklijk besluit voert daarnaast vier nieuwe elementen in voor de re-integratietrajecten. Ten eerste kan de werkgever, met toestemming van de werknemer, vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject opstarten. Vanaf acht weken arbeidsongeschiktheid kan dat ook wanneer de werknemer arbeidspotentieel heeft. Ten tweede moeten werkgevers met minstens twintig werknemers binnen zes maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject opstarten wanneer de werknemer arbeidspotentieel heeft. Ten derde moeten uitnodigingen van de arbeidsarts voor een re-integratieonderzoek per aangetekende zending worden verstuurd. Wanneer de werknemer niet op de uitnodiging ingaat, wordt de adviserend arts daarvan op de hoogte gebracht. Dat kan aanleiding geven tot een sanctie in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Ten vierde worden

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Frank Vandenbroucke, vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargé de la lutte contre la pauvreté, indique que le projet de loi à l'examen vise à encadrer la perception et la redistribution de la cotisation de solidarité renforcée convenue lors de la notification budgétaire du 12 décembre 2025. Cette cotisation s'élèvera à 30 % des indemnités versées par les employeurs à leurs travailleurs au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail primaire. Elle s'appliquera aux incapacités de travail prenant cours à compter du 1er janvier 2027.

L'objectif de cette cotisation de solidarité renforcée est de responsabiliser davantage les employeurs en ce qui concerne la réintégration de leurs travailleurs malades de longue durée. Cette cotisation vise à les inciter à proposer plus souvent et plus rapidement un travail adapté, afin que les travailleurs concernés puissent réintégrer le marché du travail. Cette mesure s'inscrit dans le droit fil des objectifs politiques de l'accord de gouvernement fédéral.

Le ministre renvoie ensuite à une série de mesures d'accompagnement prises par le gouvernement. L'arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant le Code du bien-être au travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la prévention des absences de longue durée impose aux employeurs des obligations supplémentaires qui doivent être respectées avant le début du quatrième mois d'incapacité de travail primaire. Par exemple, après chaque période d'incapacité de travail d'au moins huit semaines, l'employeur doit faire évaluer le potentiel de travail du travailleur par le médecin du travail ou son personnel infirmier. Cette évaluation doit être réalisée selon une méthode de travail standardisée.

L'arrêté royal précité introduit par ailleurs quatre nouveaux éléments concernant les trajets de réintégration. Premièrement, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, démarrer un trajet de réintégration dès le début de l'incapacité de travail. À partir de huit semaines d'incapacité de travail, ce trajet peut également être démarré si le travailleur a du potentiel de travail. Deuxièmement, les employeurs comptant au moins vingt travailleurs doivent démarrer un trajet de réintégration dans les six mois suivant le début de l'incapacité de travail si le travailleur a du potentiel de travail. Troisièmement, les invitations du médecin du travail en vue d'une évaluation de réintégration doivent être envoyées par courrier recommandé. Si le travailleur ne donne pas suite à cette invitation, le médecin-conseil en est informé. Cela peut donner lieu à une sanction dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Quatrièmement, les

werknemers die definitief ongeschikt zijn voor het overeengekomen werk, doorverwezen naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten wanneer hun werkgever geen aangepast of ander werk kan aanbieden.

De versterkte solidariteitsbijdrage waarin dit wetsontwerp voorziet, geldt voor ondernemingen met meer dan vijftig werknemers. Ze heeft betrekking op werknemers tussen 18 en 55 jaar die al minstens drie maanden in dienst zijn en op hun uitkeringen tijdens de vierde en vijfde maand van primaire arbeidsongeschiktheid. De bijdrage bedraagt 30 procent van die uitkeringen. De opbrengst van de versterkte solidariteitsbijdrage wordt vervolgens herverdeeld onder de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen. Dat gebeurt via een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen of, indien van toepassing, via een bijkomend te betalen bedrag. De herverdeling houdt rekening met de mate waarin ondernemingen met arbeidsongeschiktheid worden geconfronteerd.

De regeling geldt voor primaire arbeidsongeschiktheden die vanaf 1 januari 2027 aanvangen. Net zoals bij de bestaande solidariteitsbijdrage voor de tweede en derde maand van arbeidsongeschiktheid worden bepaalde categorieën uitgesloten van de regeling.

De werkgever betaalt gedurende de betrokken periode van twee maanden 30 procent van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering. De berekening gebeurt op basis van de uitkeringen die voor die periode verschuldigd zijn, tot en met de laatste dag waarop de werknemer in dienst is. De versterkte solidariteitsbijdrage wordt berekend op de uitkeringen die de werknemer daadwerkelijk ontvangt. Zodra de werknemer niet langer als arbeidsongeschikt wordt erkend, is geen uitkering meer verschuldigd en wordt bijgevolg ook geen solidariteitsbijdrage meer aangerekend.

Voor de berekening wordt uitgegaan van een momentopname van de uitkering op de vijftiende dag van de negende maand na de maand waarin de primaire arbeidsongeschiktheid is begonnen. Dat bedrag wordt vervolgens niet meer aangepast aan eventuele latere wijzigingen.

Het theoretische totale bedrag van de versterkte solidariteitsbijdragen voor alle werknemers van wie de primaire arbeidsongeschiktheid in hetzelfde kalenderjaar is begonnen, wordt jaarlijks door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vastgesteld. Dat gebeurt in de zesde maand van het daaropvolgende kalenderjaar. Na de aanpassingen overeenkomstig artikel 8 worden de bedragen van de versterkte solidariteitsbijdragen definitief berekend en jaarlijks door de Rijksdienst voor

travailleurs définitivement inaptes au travail convenu sont orientés vers les services régionaux de l'emploi si leur employeur n'est pas en mesure de leur proposer un travail adapté ou un autre travail.

La cotisation de solidarité renforcée prévue par le projet de loi à l'examen s'appliquera aux entreprises comptant plus de cinquante travailleurs. Elle concernera les travailleurs âgés de 18 à 55 ans qui sont en incapacité de travail depuis au moins trois mois et s'élèvera à 30 % des indemnités qui leur seront versées au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail primaire. Le produit de cette cotisation de solidarité renforcée sera ensuite redistribué entre les employeurs relevant du champ d'application de la mesure, au travers d'une réduction des cotisations de sécurité sociale ou, le cas échéant, d'un montant supplémentaire à payer. La redistribution tiendra compte de la mesure dans laquelle les entreprises sont confrontées à des incapacités de travail.

Ce dispositif s'appliquera aux incapacités de travail primaires qui prendront cours à compter du 1er janvier 2027. Comme dans le cadre de la cotisation de solidarité actuellement applicable aux deuxième et troisième mois d'incapacité de travail, certaines catégories seront exclues de cette mesure.

Pendant la période de deux mois concernée, l'employeur versera une cotisation équivalant à 30 % de l'indemnité d'incapacité de travail primaire. Le calcul sera effectué sur la base des indemnités dues pour cette période, jusqu'au dernier jour d'incapacité reconnue du travailleur. La cotisation de solidarité renforcée portera sur les indemnités effectivement perçues par le travailleur. À partir du moment où il ne sera plus reconnu en incapacité de travail, l'intéressé ne percevra plus d'indemnités et la cotisation de solidarité renforcée ne sera plus due.

Le calcul se fondera sur le montant de l'indemnité due au quinzième jour du neuvième mois qui suit le mois au cours duquel l'incapacité de travail primaire a débuté. Ce montant ne sera plus ajusté par la suite pour tenir compte d'éventuelles modifications ultérieures.

Le montant total théorique des cotisations de solidarité renforcées pour l'ensemble des travailleurs dont l'incapacité de travail primaire a débuté au cours de la même année civile sera fixé annuellement par l'Office national de sécurité sociale, au mois de décembre de l'année civile suivante. Après application de la redistribution conformément à l'article 8, le solde de la cotisation de solidarité renforcée sera calculé annuellement par l'Office national de sécurité sociale, au cours du quatrième

Sociale Zekerheid vastgesteld. Dat gebeurt in het vierde kwartaal van het jaar na het jaar waarin de primaire arbeidsongeschiktheid is begonnen.

De berekening van de herverdeling verloopt in twee stappen. In een eerste stap wordt het totale bedrag gedeeld door het gemiddelde aantal werknemers dat tijdens het referentiejaar tewerkgesteld was bij alle werkgevers die onder het toepassingsgebied van de versterkte solidariteitsbijdrage vallen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die de bijdrage daadwerkelijk verschuldigd zijn en werkgevers die zelf geen bijdrage moeten betalen. Voor deze berekening wordt rekening gehouden met alle werknemers die overeenkomstig artikel 4 onder het toepassingsgebied van de versterkte solidariteitsbijdrage vallen, ongeacht of zij zelf arbeidsongeschikt zijn geweest. In een tweede stap wordt het resultaat van de eerste berekening vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdsequivalenten, dat elke betrokken werkgever tijdens het referentiejaar tewerkstelde. Ook hier gaat het om alle werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen, ongeacht of zij zelf de versterkte solidariteitsbijdrage verschuldigd zijn. Zo wordt het bedrag van de herverdeling voor elke werkgever bepaald. Dat resulteert in een bijdragevermindering, een krediet of, indien nodig, een bijkomend te betalen bedrag.

Wanneer een werkgever een bedrag ontvangt, wordt dat in eerste instantie ambtshalve aangewend voor de betaling van de bedragen die hij voor het vierde kwartaal van het betrokken jaar aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigd is. Vervolgens kan het bedrag worden aangewend voor de oudste openstaande schulden van de werkgever overeenkomstig artikel 25 van de wet van 27 juni 1969. Blijft er na die toerekening nog een saldo over, dan wordt dat gebruikt voor de eerstvolgende bedragen die aan de Rijksdienst verschuldigd zijn. Wanneer de werkgever daarentegen een bedrag moet bijbetalen, int de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat samen met de gewone kwartaalbijdragen voor het vierde kwartaal van het jaar waarin de herverdeling wordt vastgesteld. Op die manier organiseert de regering een herverdeling van de middelen van ondernemingen met veel arbeidsongeschiktheid naar ondernemingen met minder arbeidsongeschiktheid.

De minister geeft een volledig theoretisch voorbeeld om de regeling te verduidelijken. Drie ondernemingen, A, B en C, hebben een vergelijkbaar personeelsbestand. Ze stellen elk gemiddeld 80 voltijdsequivalenten tewerk die jonger zijn dan 55 jaar. Het aantal dagen primaire arbeidsongeschiktheid tijdens de vierde en vijfde maand verschilt echter aanzienlijk. Onderneming A telt 450

trimestre de l'année suivant celle au cours de laquelle l'incapacité de travail primaire a débuté.

La redistribution sera calculée en deux temps. Dans un premier temps, le montant total sera divisé par le nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année de référence auprès de l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la cotisation de solidarité renforcée, qu'ils soient redevables ou non de cette cotisation. Pour l'application de ce calcul, il sera tenu compte de l'ensemble des travailleurs qui, conformément à l'article 4, relèvent du champ d'application de la cotisation de solidarité renforcée, et ce, que ces travailleurs aient ou non été reconnus en incapacité de travail. Dans un second temps, le résultat de la première étape sera multiplié par le nombre moyen de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, occupés auprès de l'ensemble des employeurs concernés au cours de l'année de référence. Il s'agit en l'espèce également de tous les employeurs relevant du champ d'application de la mesure, qu'ils soient redevables ou non de la cotisation de solidarité renforcée. C'est ainsi que le montant à redistribuer sera calculé pour chaque employeur. La redistribution prendra la forme d'une réduction des cotisations sociales, d'un crédit ou, le cas échéant, d'un montant supplémentaire à payer.

Si un employeur doit recevoir un montant, celui-ci sera d'abord utilisé d'office pour payer les montants dont il sera redevable à l'Office national de sécurité sociale pour le quatrième trimestre de l'année concernée. Ensuite, ce montant pourra être affecté au règlement des dettes les plus anciennes de l'employeur, conformément à l'article 25 de la loi du 27 juin 1969. S'il reste un solde après ces imputations, celui-ci sera utilisé pour régler les premiers montants venant ensuite à échéance dus à l'Office national de sécurité sociale. En revanche, si l'employeur doit payer un montant supplémentaire, l'ONSS le percevra en même temps que les cotisations ordinaires dues pour le quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle le montant de la redistribution est fixé. Le gouvernement entend ainsi organiser une redistribution des ressources des entreprises présentant un taux élevé d'incapacité de travail vers celles qui ont moins de travailleurs en incapacité.

Le ministre donne un exemple totalement théorique pour clarifier le dispositif à l'examen. Trois entreprises (A, B et C) occupent chacune un nombre comparable de travailleurs (environ 80 équivalents temps plein (ETP) de moins de 55 ans). Le nombre de jours d'incapacité de travail primaire au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail diffère toutefois

arbeidsongeschiktheidsdagen, onderneming B 80 dagen en onderneming C 120 dagen.

De totale opbrengst van de solidariteitsbijdragen wordt geraamd op 72 miljoen euro. Dat bedrag is gebaseerd op een raming van het RIZIV en een gemiddelde uitkering van 85 euro per dag. Daarnaast wordt uitgegaan van 1,8 miljoen voltijdsequivalenten bij ondernemingen met minstens vijftig werknemers. Door de totale opbrengst van 72 miljoen euro te delen door 1,8 miljoen voltijdsequivalenten, wordt het gemiddelde bedrag per voltijdsequivalent bepaald. Vervolgens wordt voor elke onderneming berekend hoeveel ze moet bijdragen en hoeveel ze via de herverdeling ontvangt. In dit voorbeeld krijgt onderneming A bij de afrekening een netto bijkomend bedrag van 8275 euro aangerekend boven op de gewone bijdrage voor het vierde kwartaal. Onderneming B ontvangt een nettokrediet van 1160 euro en onderneming C een nettokrediet van 140 euro. Zo vindt een herverdeling plaats tussen ondernemingen met veel en ondernemingen met weinig arbeidsongeschiktheid tijdens de vierde en vijfde maand.

De minister geeft nog een bijkomend voorbeeld. Indien onderneming C het volgende jaar 126 in plaats van 120 arbeidsongeschiktheidsdagen telt, terwijl alle andere omstandigheden gelijk blijven, moet die onderneming een bedrag van 13 euro bijbetalen in plaats van het krediet van 140 euro te ontvangen. Dat geeft ongeveer het omslagpunt aan. De regeling komt dus neer op een herverdelingsmechanisme dat als een bonus-malus kan worden beschouwd. Ondernemingen die beter presteren dan het nationale gemiddelde op het vlak van arbeidsongeschiktheid tijdens de vierde en vijfde maand, ontvangen een bonus. Ondernemingen die slechter presteren dan dat gemiddelde, betalen een malus.

II. — **ALGEMENE BESPREKING**

A. **Vragen en opmerkingen van de leden**

De heer Axel Ronse (N-VA) schetst de historiek van de maatregelen voor werkgevers in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid. Hij herinnert aan het boetesysteem dat de vorige regering invoerde. Werkgevers werden daarbij financieel bestraft wanneer het aantal zieke werknemers in hun onderneming hoger lag dan het gemiddelde in hun sector. Hij noemt dat systeem absurd, omdat een werkgever niet automatisch verantwoordelijk is voor de ziekte van een werknemer. Ter illustratie verwijst hij naar iemand met borstkanker. Haar ziekte houdt geen enkel verband met haar werk, maar

considérablement entre ces entreprises. En effet, l'entreprise A en compte 450, contre 80 pour l'entreprise B et 120 pour l'entreprise C.

On estime que les cotisations de solidarité rapporteront au total 72 millions d'euros. Cette estimation a été réalisée par l'INAMI et repose sur l'hypothèse d'une indemnité journalière moyenne de 85 euros. On considère également que les entreprises de minimum 50 travailleurs occupent 1,8 million d'ETP. Le rapport entre le montant total des recettes escomptées (72 millions d'euros) et le nombre d'ETP (1,8 million) permet ainsi de déterminer le montant moyen par ETP. On calculera ensuite à quelle hauteur chaque entreprise devra contribuer, et combien celle-ci recevra grâce à la redistribution. Dans l'exemple précité, l'entreprise A devra, en fin de compte, verser une cotisation additionnelle nette de 8275 euros en plus de sa cotisation ordinaire pour le quatrième trimestre. En revanche, l'entreprise B bénéficiera d'un crédit net de 1160 euros, contre 140 euros pour l'entreprise C. Une redistribution aura ainsi lieu, au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail, entre les entreprises qui comptent beaucoup de travailleurs en incapacité de travail et celles qui en comptent peu.

Le ministre fournit encore un autre exemple. Si, à situation identique, l'entreprise C comptait l'année prochaine non plus 120 mais 126 jours d'incapacité de travail, elle devrait verser un montant additionnel de 13 euros au lieu de bénéficier d'un crédit de 140 euros. Cet exemple permet à peu près de déterminer le point de bascule. Le dispositif à l'examen constitue donc un mécanisme de redistribution qui peut être considéré comme un système de bonus-malus. Les entreprises au-dessus de la moyenne nationale en matière d'incapacité de travail au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail seront récompensées, tandis que celles en dessous de cette moyenne seront pénalisées.

II. — **DISCUSSION GÉNÉRALE**

A. **Questions et observations des membres**

M. Axel Ronse (N-VA) retrace l'historique des mesures visant les employeurs dans le cadre de la lutte contre les incapacités de travail de longue durée. Il rappelle le système d'amendes instauré par le gouvernement précédent, qui pénalisait financièrement les employeurs dont l'entreprise comptait un nombre de travailleurs malades plus élevé que la moyenne de leurs secteurs d'activité. Le membre dénonce l'absurdité de ce système, dès lors qu'un employeur n'est pas forcément responsable de la maladie de son travailleur. Il illustre son propos avec l'exemple d'une travailleuse souffrant d'un cancer du sein.

wordt wel meegerekend bij de beoordeling van haar werkgever. Hij vindt het onrechtvaardig dat werkgevers daarvoor worden bestraft.

De Arizonaregering heeft volgens de spreker belangrijke stappen gezet om langdurig zieken opnieuw aan het werk te helpen. Langdurige arbeidsongeschiktheid leidt immers niet alleen tot uitgaven voor ziekte-uitkeringen, maar ook tot minder fiscale en sociale bijdragen en een verlies aan economische groei. Tegelijkertijd kampen talrijke ondernemingen, vooral in West-Vlaanderen, met een tekort aan arbeidskrachten, ondanks de investeringen. De zieke personen zijn daarvoor uiteraard niet verantwoordelijk. De spreker is zelfs voorstander van hogere ziekte-uitkeringen, maar vindt dat het systeem grondig moet worden hervormd. Hij pleit ervoor de controle op arbeidsongeschiktheid weg te halen bij de ziekenfondsen. Verschillende dossiers en gesprekken met adviserend artsen hebben volgens hem structurele tekortkomingen aan het licht gebracht. Hij betreurt dat de meerderheid daarover nog geen akkoord heeft bereikt.

Niettemin waardeert hij de nieuwe verplichtingen voor personen in arbeidsongeschiktheid. Zo wordt ongeveer 30 % van de werkingsmiddelen van de ziekenfondsen afhankelijk gemaakt van hun inspanningen om zieken opnieuw aan het werk te helpen. Daarnaast zijn tijdens de primaire arbeidsongeschiktheid drie contactmomenten met de adviserend arts verplicht. Ook moeten betrokkenen een vragenlijst invullen. Wie dat nalaat, ziet zijn uitkering met 2,5 % verminderen. Wat de werkgevers betreft, wijst het lid erop dat zij al gedurende twee weken voor arbeiders en één maand voor bedienden het gewaarborgd loon betalen. In de twee daaropvolgende maanden dragen zij bovendien 30 % van de ziekte-uitkering bij. Die regeling komt in de plaats van het vroegere boetesysteem. Ook de vierde en vijfde maand worden in de nieuwe regeling betrokken. Voor de N-VA-fractie is het cruciaal dat de inkomsten uit die bijdragen integraal terugvloeien naar een RSZ-korting voor werkgevers met meer dan vijftig werknemers. Dat vindt hij rechtvaardiger dan de vroegere boetes, waarvan de opbrengsten in een fonds terechtkwamen dat uiteindelijk ongebruikt bleef.

La maladie de cette travailleuse n'est aucunement liée à son travail, mais est néanmoins prise en compte pour évaluer les performances de son employeur en termes de malades de longue durée. L'intervenant considère qu'en l'espèce, il est injuste de pénaliser l'employeur.

Selon l'intervenant, le gouvernement Arizona a pris des mesures importantes pour aider les malades de longue durée à reprendre le travail. Une incapacité de travail de longue durée n'entraîne pas seulement des dépenses liées aux indemnités de maladie, mais aussi une baisse des cotisations sociales et fiscales et une perte de croissance économique. Il souligne dans le même temps que d'innombrables entreprises, surtout en Flandre occidentale, souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre, en dépit des investissements réalisés. Les personnes malades ne sont évidemment pas responsables de cette situation. L'intervenant est même favorable à des indemnités de maladie plus élevées, mais il estime que le système doit être réformé en profondeur. Il préconise de retirer aux mutualités la mission de contrôler les travailleurs en incapacité de travail. Il estime en effet que plusieurs dossiers et des discussions avec des médecins-conseils ont mis en lumière des dysfonctionnements structurels dans ce contrôle. Il déplore que la majorité n'ait pas encore trouvé d'accord à ce sujet.

Le membre salue néanmoins les nouvelles obligations concernant les personnes en incapacité de travail. C'est ainsi qu'environ 30 % des moyens de fonctionnement des mutualités dépendront désormais des efforts que celles-ci fournissent pour aider les travailleurs malades à reprendre le travail. En outre, trois entretiens avec le médecin-conseil seront désormais obligatoirement prévus durant l'incapacité de travail primaire. De plus, les malades devront remplir un questionnaire, sans quoi leur indemnité sera rabotée de 2,5 %. En ce qui concerne les employeurs, le membre souligne que ceux-ci versent déjà le salaire garanti durant deux semaines à leurs ouvriers malades, et durant un mois à leurs employés malades. Les deux mois suivants, ils prennent en outre 30 % de l'indemnité de maladie à leur charge. Ce dispositif remplace le système d'amendes mis en place précédemment. Le dispositif à l'examen vise désormais aussi les quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail. Pour le groupe N-VA, il est crucial que les recettes générées par cette cotisation de solidarité reviennent intégralement, sous la forme d'une réduction des cotisations ONSS, aux employeurs occupant plus de 50 travailleurs. L'intervenant considère que ce dispositif est plus juste que l'ancien système d'amendes, dont les recettes étaient reversées dans un fonds qui n'a finalement jamais été utilisé.

Ook de financiering van de terug-naar-werkcoördinatoren door de ziekenfondsen roept vragen op. De ziekenfondsen ontvingen daarvoor in totaal meer dan 35 miljoen euro. Het blijft volgens de spreker onduidelijk hoeveel personen dankzij de inzet van die coördinatoren daadwerkelijk opnieuw aan het werk zijn gegaan.

De aandacht moet nu vooral naar de toekomst gaan. Het parlement neemt stap voor stap goede maatregelen om ervoor te zorgen dat personen die kunnen werken, ook daadwerkelijk aan de slag gaan. De verruiming van de beoordeling van de arbeidscapaciteit beschouwt de spreker als een van de belangrijkste vernieuwingen in het beleid inzake ziekte-uitkeringen. De beoordeling beperkt zich niet langer tot de vraag of iemand zijn huidige functie opnieuw kan uitoefenen, maar houdt voortaan ook rekening met de mogelijkheden om andere functies te vervullen.

Daarnaast krijgt de werkgever een hefboom om een re-integratietraject op te starten wanneer de werknemer nog arbeidspotentieel heeft. Tegelijkertijd moet de werkgever ook daadwerkelijk een dergelijk traject organiseren wanneer dat potentieel aanwezig is. De spreker vindt het belangrijk dat beide partijen hun verantwoordelijkheid opnemen. Zodra de periode van gewaarborgd loon afloopt, wordt de ziekte-uitkering immers door de samenleving gefinancierd. Het is dan ook gerechtvaardigd om zowel van de werknemer als van de werkgever inspanningen te verwachten om een terugkeer naar het werk mogelijk te maken.

Om die redenen zal de N-VA-fractie het wetsontwerp goedkeuren.

Mevrouw Ellen Samyn (VB) verwijst naar de historiek van de maatregelen inzake werkgevers en langdurig zieken. Bij het vorige wetsontwerp sprak zij over de “Vandenbroucke-revolutie op haar Belgisch”. Vandaag noemt zij de minister de “Robin Hood van het ziekteverzuim”. Die Robin Hood haalt het geld echter niet bij de rijken om het aan de armen te geven. Hij laat werkgevers eerst betalen en herverdeelt de opbrengst vervolgens onder alle werkgevers die onder de regeling vallen, ook wanneer zij zelf geen bijdrage verschuldigd waren. De inspanningen die werkgevers aantoonbaar leveren op het vlak van preventie en re-integratie, vormen daarbij geen rechtstreekse verdeelsleutel.

De uitbreiding van de solidariteitsbijdrage naar de vierde en vijfde maand van primaire arbeidsongeschiktheid wordt al langer aangekondigd. Bij dergelijke maatregelen verwijst men regelmatig naar Nederland, maar volgens de spreekster gaat die vergelijking niet zomaar op.

Le financement des coordinateurs retour au travail par les mutuelles soulève aussi des questions. Les mutuelles ont reçu au total plus de 35 millions d’euros à cette fin. Selon l’intervenant, on ignore toujours combien de personnes ont effectivement repris le travail grâce à l’intervention de ces coordinateurs.

Il faut désormais se tourner surtout vers l’avenir. Le Parlement prend petit à petit de bonnes mesures pour garantir que les personnes aptes à travailler puissent effectivement le faire. L’intervenant estime que l’élargissement de l’évaluation du potentiel de travail constitue l’une des innovations les plus importantes de la politique en matière d’indemnités de maladie. Cette évaluation ne se limitera plus à la question de savoir si un travailleur malade peut de nouveau exercer son emploi actuel, mais tiendra désormais aussi compte de ses possibilités d’exercer d’autres fonctions.

Par ailleurs, l’employeur disposera dorénavant d’un levier pour initier un trajet de réintégration lorsque son travailleur malade présente encore un potentiel de travail. L’employeur aura parallèlement aussi l’obligation d’organiser concrètement ce trajet lorsque ce potentiel existe. L’orateur estime qu’il importe que les deux parties assument leurs responsabilités. En effet, dès que la période de salaire garanti prend fin, le coût des indemnités de maladie est supporté par la collectivité. Il est donc justifié d’attendre des travailleurs et des employeurs qu’ils fournissent des efforts pour permettre un retour au travail.

Pour toutes ces raisons, le groupe N-VA votera en faveur du projet de loi à l’examen.

Mme Ellen Samyn (VB) rappelle l’historique des mesures relatives aux employeurs et aux malades de longue durée. Lors de l’examen du précédent projet de loi, elle dénonçait la “révolution Vandenbroucke à la belge”. Aujourd’hui elle qualifie le ministre de “Robin des Bois de l’absentéisme”, un Robin des Bois qui ne prend toutefois pas l’argent des riches pour le donner aux pauvres. Non, il demande d’abord aux employeurs de mettre la main à la poche et répartit ensuite les produits entre tous les employeurs relevant du champ d’application du régime, y compris ceux qui n’étaient pas redevables de la cotisation. Les efforts déployés par les employeurs en matière de prévention et de réinsertion ne constituent pas, à cet égard, une clé de répartition directe.

L’extension de la cotisation de solidarité aux quatrième et cinquième mois d’incapacité de travail primaire est annoncée depuis un certain temps déjà. Lorsqu’il est question de telles mesures, il est fréquent de se référer aux Pays-Bas, mais l’intervenante estime que cette

Nederlandse werkgevers moeten bij ziekte doorgaans gedurende maximaal twee jaar minstens 70 % van het loon doorbetalen. Dat is evenwel slechts één onderdeel van een veel ruimer systeem, waarin ook begeleiding, preventie, de bedrijfsarts en concrete re-integratieverplichtingen een belangrijke rol spelen. Bovendien staat ook het Nederlandse systeem onder druk en neemt de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling opnieuw toe.

De regering moet Nederland dus niet zonder meer als een groot succesvoorbeeld naar voren schuiven. Welke lessen heeft zij werkelijk uit het Nederlandse model getrokken? Heeft zij het volledige pakket aan maatregelen onderzocht of vooral de financiële verantwoordelijkheid van de werkgevers als voorbeeld genomen? Waarop baseert de minister de verwachting dat deze bijkomende bijdrage daadwerkelijk tot minder langdurige arbeidsongeschiktheid zal leiden?

De spreekster wil vervolgens enkele aspecten van het wetsontwerp nader bespreken. Begin dit jaar keurde de Kamer de derde golf van maatregelen goed, waaronder de uitbreiding van de solidariteitsbijdrage naar de tweede en derde maand van arbeidsongeschiktheid. Nieuwe maatregelen invoeren is één zaak, maar de resultaten moeten ook meetbaar zijn. Zijn er al gevolgen vast te stellen die aan deze uitbreiding kunnen worden toegeschreven? Worden er onderzoeken uitgevoerd naar de effectiviteit van de maatregelen, bijvoorbeeld door het RIZIV? Wanneer mogen de resultaten daarvan worden verwacht?

Ook de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft die vragen opgeworpen. Het advies van de NAR bevat nog andere relevante opmerkingen. Zo noemt de NAR de berekening van de solidariteitsbijdrage bijzonder ingewikkeld. Het RIZIV raamt de bijkomende kosten voor de berekening en inning op ongeveer 430.000 euro. Hoe zal de berekening concreet verlopen? Welke werkgevers komen voor een herverdeling in aanmerking en waarom brengt de uitvoering zoveel extra kosten voor het RIZIV met zich mee? Is de maatregel niet te complex?

Daarom zijn ook prognoses over de inkomsten belangrijk. Beschikt de minister over ramingen van de opbrengsten uit de solidariteitsbijdragen voor de eerste drie maanden en uit de uitbreiding naar de vierde en vijfde maand? Zijn er daarnaast inschattingen van de effectiviteit van de maatregelen? Wegen de verwachte opbrengsten op tegen de bijkomende uitvoeringskosten? Staan die kosten in verhouding tot de investering

comparaison ne tient pas la route. Aux Pays-Bas, les employeurs sont généralement tenus de continuer à verser au moins 70 % du salaire en cas de maladie pendant une durée de deux ans maximum. Il ne s'agit toutefois que d'un élément qui s'inscrit dans un système beaucoup plus vaste, dans lequel l'accompagnement, la prévention, le médecin du travail et des obligations concrètes en matière de réinsertion jouent également un rôle important. Du reste, le système néerlandais est, lui aussi, sous pression et le nombre d'entrées dans le régime d'incapacité de travail repart à la hausse.

Le gouvernement ne doit donc pas citer l'exemple néerlandais comme une incroyable *success story*. Quels enseignements en a-t-il tirés concrètement? A-t-il examiné l'ensemble des mesures ou se borne-t-il à prendre pour exemple la responsabilité financière des employeurs? Sur quels éléments le ministre se fonde-t-il pour anticiper que cette cotisation supplémentaire se traduira effectivement par une baisse de l'incapacité de travail de longue durée?

L'intervenante souhaite ensuite examiner plus en détail quelques aspects du projet de loi. Au début de cette année, la Chambre a approuvé une troisième vague de mesures, dont l'élargissement de la cotisation de solidarité aux deuxième et troisième mois d'incapacité de travail. Instaurer de nouvelles mesures est une chose, mais il faut également veiller à pouvoir en mesurer les résultats. Observe-t-on déjà des effets qui pourraient être imputés à cet élargissement? A-t-on mené des études sur l'efficacité des mesures, par exemple par l'INAMI? Quand peut-on en attendre les résultats?

Le Conseil national du travail (CNT) a également posé ces questions. Il a d'ailleurs formulé encore d'autres observations pertinentes dans son avis. Ainsi, le CNT qualifie de particulièrement complexe le calcul de la cotisation de solidarité. L'INAMI chiffre les coûts supplémentaires nécessaires au calcul et à la perception de la cotisation à environ 430.000 euros. Comment ce calcul s'effectuera-t-il concrètement? Quels employeurs seront éligibles pour la redistribution et pourquoi la mise en œuvre de la mesure occasionne-t-elle autant de frais supplémentaire pour l'INAMI? Cette mesure n'est-elle pas trop complexe?

C'est pourquoi il est également important de pouvoir prédire les revenus. Le ministre dispose-t-il d'estimations quant aux produits de la cotisation de solidarité pour les trois premiers mois, et aux produits de l'élargissement aux quatrième et cinquième mois? Existe-t-il également des estimations quant à l'efficacité des mesures? Les produits attendus font-ils le poids face aux coûts supplémentaires de mise en œuvre? Sont-ils proportionnés par

en is er, met andere woorden, sprake van een return on investment?

De NAR wijst bovendien op problemen bij de herverdeling van de opbrengst van de bijdragen voor de vierde en vijfde maand. Het gaat om een automatische verrekening waarbij de teruggegeven bedragen in mindering worden gebracht van een deel van de sociale bijdragen die werkgevers moeten betalen. De tijd tussen de inning en de verrekening kan echter zo lang oplopen dat bedrijven het overzicht verliezen van wat zij precies bijdragen en terugkrijgen. Daardoor dreigen sommige werkgevers onvoldoende te worden aangespoord om een preventie- en re-integratiebeleid uit te bouwen. Ze zijn zich mogelijk niet eens bewust van de draagwijdte van de responsabiliseringsmaatregel. Is die bezorgdheid terecht of zijn er redenen om aan te nemen dat bedrijven wel degelijk een duidelijk zicht zullen hebben op hun bijdragen en de bedragen die ze terugkrijgen?

De spreekster vraagt zich ook af of de regeling geen onterechte verschillen tussen sectoren veroorzaakt. Niet alle sectoren zijn vergelijkbaar. In bedrijfstakken waar zware fysieke arbeid de norm is, ligt het ziekteverzuim doorgaans hoger. In sectoren met voornamelijk kantoorwerk komt eveneens ziekteverzuim voor, maar vaak gaat het om een ander type afwezigheid. Worden sectoren met veel fysiek zwaar werk daardoor niet onevenredig zwaar getroffen? Overweegt de minister bijkomende maatregelen om dat effect te milderen? Zo ja, welke? De minister zou bovendien prognoses hebben laten maken over de sectoren die netto zullen bijdragen en de sectoren die netto middelen zullen ontvangen. De spreekster vraagt om daarvan een overzicht te bezorgen.

De NAR heeft daarnaast aangegeven een alternatief te willen uitwerken voor de bestemming en verdeling van de verschuldigde bedragen voor de vierde en vijfde maand. Waarom heeft de regering daarop niet gewacht en houdt zij vast aan de complexe berekeningswijze die vandaag voorligt? Dreigt dit geen mislukt verhaal te worden, zoals de centenindex?

De NAR vindt ook dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen bedrijven die inspanningen leveren voor de re-integratie van langdurig zieke werknemers en bedrijven die dat niet doen. Werkgevers die voldoende maatregelen nemen en zich inzetten voor de re-integratie van hun werknemers, mogen daarvoor niet alsnog financieel worden afgestraft. Bovendien moeten zij de bijdragen betalen voordat ze kunnen aantonen dat ze daadwerkelijk voldoende re-integratie-inspanningen

rapport aux sommes investies, autrement dit, peut-on parler d'un retour sur investissement?

Le CNT relève, en outre, des problèmes liés à la redistribution des produits des cotisations pour les quatrième et cinquième mois. Il s'agit d'une compensation automatique par laquelle les montants remboursés sont soustraits d'une partie des cotisations sociales dues par ces employeurs. Il arrive toutefois que le délai entre la perception et la compensation soit tellement long que les entreprises n'ont plus de vue d'ensemble du montant exact de leurs cotisations, ni des montants qu'elles récupèrent. Le risque qui en découle est que certains employeurs ne seront plus suffisamment encouragés à développer une politique de prévention et de réinsertion. Ils pourraient ne pas avoir conscience de la portée de la mesure de responsabilisation. Ces inquiétudes sont-elles justifiées et existe-t-il des raisons de penser que les entreprises auront une vue claire de leurs cotisations et des montants qu'elles récupèrent?

L'intervenante se demande également si ce régime n'entraînera pas des différences injustifiées entre les secteurs, qui ne sont pas tous comparables. Dans les branches d'activité où le travail physique lourd est la norme, l'absentéisme est généralement plus élevé. Dans les secteurs impliquant principalement du travail de bureau, on observe également de l'absentéisme, mais il s'agit généralement d'un autre type d'absence. Les secteurs impliquant une charge importante de travail physique lourd ne sont-ils pas de ce fait touchés de manière disproportionnée? Le ministre envisage-t-il des mesures supplémentaires pour atténuer ces effets? Dans l'affirmative, lesquelles? Le ministre aurait en outre demandé la réalisation de projections pour déterminer les secteurs qui seront des contributeurs nets et ceux qui seront des bénéficiaires nets. L'intervenante demande au ministre d'en fournir un aperçu.

Le CNT a également indiqué vouloir élaborer une alternative pour allouer et répartir les montants dus pour les quatrième et cinquième mois. Pourquoi le gouvernement n'en a-t-il pas attendu le résultat et s'accroche-t-il au mode de calcul complexe utilisé aujourd'hui? Cela ne risque-t-il pas de tourner au fiasco, à l'instar de l'indexation plafonnée?

Le CNT estime également qu'il convient d'opérer une distinction entre les entreprises qui déploient des efforts pour réinsérer des travailleurs malades de longue durée et celles qui n'en fournissent pas. Il ne faudrait pas que les employeurs qui prennent des mesures suffisantes et misent sur la réinsertion de leurs travailleurs soient encore, en plus, pénalisés financièrement. En outre, ils doivent verser les cotisations avant même de pouvoir démontrer qu'ils déploient effectivement des efforts

leveren. Heeft de regering overwogen om bij de herverdeling rekening te houden met de inspanningen die werkgevers leveren op het vlak van preventie en re-integratie? Waarom zouden werkgevers die nauwelijks inspanningen leveren in dezelfde mate van de herverdeling kunnen profiteren als werkgevers die daar wel actief op inzetten? De voorgestelde maatregelen belonen volgens de spreekster geen resultaten, maar leggen vooral bijkomende verplichtingen op. Het lijkt erop dat de gevolgde procedure belangrijker is dan het uiteindelijke resultaat.

Niet elke langdurige arbeidsongeschiktheid is bovendien aan het bedrijf te wijten. Er bestaat niet altijd een oorzakelijk verband tussen het werk of de werkgever en de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Wie tijdens een loopwedstrijd of een skivakantie zijn been breekt en daardoor langdurig uitvalt, doet dat niet door toedoen van zijn werkgever. Toch moet die werkgever de solidariteitsbijdrage betalen. De regeling voorziet daarin geen uitzondering, hoewel dat volgens de spreekster wel mogelijk is. Voor werknemers ouder dan 55 jaar geldt immers een vrijstelling, met als argument dat hun gezondheidsproblemen vaker niet werkgerelateerd zijn. Waarom wordt die redenering niet doorgetrokken naar alle vormen van arbeidsongeschiktheid, ongeacht de leeftijd? Hetzelfde geldt voor werknemers die om persoonlijke redenen in een depressie belanden, los van hun arbeidsomstandigheden. Wat kan een werkgever in dergelijke gevallen ondernemen? De boodschap van de regering aan werkgevers lijkt te zijn dat iedereen gelijk wordt behandeld, ook wanneer de werkgever de ziekte niet heeft veroorzaakt. Heeft de minister een idee van het percentage van de langdurig zieken langdurig uitvalt om redenen die verband houden met het werk of de arbeidsomstandigheden? Hoeveel werknemers vallen uit om redenen die losstaan van hun werkgever? Het RIZIV kampt met achterstand bij de cijfers, maar het moet mogelijk zijn om de verhoudingen van de voorbije jaren te kennen. Worden die gegevens überhaupt bijgehouden door het RIZIV?

Naast de NAR hebben ook andere organisaties kritiek geuit. Voka bijvoorbeeld benadrukt in zijn aanbevelingen over langdurige ziekte dat werkgevers voldoende praktische hefbomen nodig hebben om preventie en re-integratie te organiseren. De voorliggende maatregel lijkt volgens de spreekster veeleer een bijkomende belasting dan een praktische hefboom. Vooral kleinere ondernemingen, waaronder ook bedrijven met net vijftig werknemers of meer, voelen zich door de regering in de steek gelaten bij de opmaak van re-integratieplannen en de organisatie van trajecten. Een bijkomende bijdrage betalen en het geld nadien opnieuw verdelen, lost dat probleem niet op. De regering kan wel vooruitgang

suffisants en matière de réinsertion. Le gouvernement a-t-il envisagé de prendre en compte, dans le cadre de la redistribution, les efforts déployés par les employeurs en matière de prévention et de réinsertion? Pourquoi les employeurs qui ne déploient pratiquement aucun effort pourraient-ils bénéficier de la redistribution dans la même mesure que ceux qui s'y engagent activement? L'intervenante estime que les mesures proposées ne récompensent pas les résultats, mais imposent surtout des obligations supplémentaires. C'est comme si la procédure suivie était plus importante que le résultat final.

De plus, toutes les incapacités de travail de longue durée ne sont pas imputables à l'entreprise. Il n'existe pas toujours de lien de causalité entre le travail ou l'employeur et l'incapacité de travail du travailleur. Si une personne se casse la jambe lors d'une course à pied ou de vacances au ski et se retrouve en incapacité de travail de longue durée, son employeur n'y est pour rien. L'employeur devra pourtant verser la cotisation de solidarité. Le régime ne prévoit aucune exception à cet égard, alors que cela serait possible selon l'intervenante. En effet, la cotisation n'est pas due pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus, au motif que leurs problèmes de santé sont plus souvent sans lien avec le travail. Pourquoi ce raisonnement n'est-il pas étendu à toutes les formes d'incapacité de travail, indépendamment de l'âge? Il en va de même pour les travailleurs qui tombent en dépression pour des raisons personnelles, sans rapport avec leurs conditions de travail. Que peut faire un employeur dans de tels cas? Le message du gouvernement aux employeurs semble être que tout le monde est traité de la même manière, même lorsque l'employeur n'est pas à l'origine de la maladie. Le ministre a-t-il une idée du pourcentage de malades de longue durée dont l'absence est liée au travail ou aux conditions de travail? Combien de travailleurs sont en incapacité de travail pour des raisons qui n'ont aucun rapport avec leur employeur? L'INAMI accuse un retard dans l'établissement de ses statistiques, mais il devrait être possible de connaître les proportions des années précédentes. Ces données sont-elles d'ailleurs enregistrées par l'INAMI?

Outre le CNT, d'autres organisations ont émis des critiques. Le Voka, par exemple, souligne, dans ses recommandations sur la maladie de longue durée, que les employeurs ont besoin de suffisamment de leviers pratiques pour organiser la prévention et la réintégration. Selon l'intervenante, la mesure à l'examen ressemble davantage à une taxe supplémentaire qu'à un levier pratique. Ce sont surtout les entreprises de plus petite taille, y compris celles qui comptent à peine cinquante travailleurs, qui se sentent abandonnées par le gouvernement pour l'élaboration des plans de réintégration et l'organisation des parcours. Imposer une cotisation supplémentaire pour ensuite redistribuer cet argent

boeken door betere informatiecampagnes te voeren, werkgevers beter te informeren en hun doeltreffende instrumenten aan te reiken. Wanneer zal zij daarvan werk maken? De minister kan nu opnieuw verwijzen naar de minister van Werk, maar de spreekster hoopt dat beide ministers hierover samenwerken.

Ook UNIZO heeft zich kritisch uitgelaten. Recent wees deze organisatie er afzonderlijk op dat de bijdrage verschuldigd blijft, ongeacht de inspanningen van de werkgever en zelfs wanneer die geen invloed heeft op de oorzaak van de ziekte. Ook Domus Medica heeft zich intussen meermaals kritisch uitgesproken over de wetsontwerpen in het kader van het terug-naar-werkbeleid. De spreekster krijgt daardoor de indruk dat de hervorming niet op brede steun in het middenveld kan rekenen. Kan de minister dat nader toelichten? Heeft hij overleg gepleegd met onder meer de NAR en het middenveld? Welke kritieken kwamen daarbij naar voren en waarom heeft de regering die niet gevolgd?

Het lid vestigt specifiek de aandacht op de ziekenhuissector. Die sector heeft eveneens een advies uitgebracht met verschillende bezorgdheden over de maatregel. Ziekenhuizen krijgen op bepaalde momenten met een aanzienlijk aantal afwezige werknemers te maken. Om aan de geldende personeelsnormen te blijven voldoen, moeten zij die personeelsleden vervangen. De uitbreiding van de solidariteitsbijdrage naar de vierde en vijfde maand brengt voor hen bijkomende kosten mee. Die kunnen en mogen zij niet doorrekenen aan de patiënten. Er is wel nagedacht over een uitzondering voor de ziekenfondsen.

Ook de grens van vijftig werknemers blijft volgens de spreekster problematisch. Het onderscheid tussen ondernemingen met minder dan vijftig werknemers en ondernemingen met meer dan vijftig werknemers wordt verantwoord door te stellen dat kleinere bedrijven meer moeite hebben om afwezige werknemers te vervangen. Dat argument houdt ongetwijfeld steek, maar de grens blijft arbitrair. Een onderneming met 51 werknemers kampt immers met hetzelfde vervangingsprobleem. De Europese definitie van een kmo omvat ondernemingen met minder dan 250 werknemers. Bij een onderneming van die omvang is het al aannemelijker dat een collega het werk van een afwezige werknemer kan opvangen. De grens van vijftig werknemers blijft daarom moeilijk te verantwoorden. Mogelijk wil de regering minstens vijftig procent van de Belgische bedrijven onder het toepassingsgebied brengen, zoals ook bij andere hervormingen gebeurt? In de impactanalyse staat evenwel dat de maatregel geen impact heeft op kmo's. De spreekster

ne résout pas le problème. Le gouvernement pourrait toutefois faire progresser les choses en menant de meilleures campagnes d'information, en informant mieux les employeurs et en leur fournissant des instruments efficaces. Quand s'y attellera-t-il? Le ministre peut à nouveau renvoyer la question au ministre de l'Emploi, mais l'intervenante espère que les deux ministres collaborent à ce sujet.

L'UNIZO s'est également montrée critique. Récemment, cette organisation a également souligné que la cotisation reste due, quels que soient les efforts fournis par l'employeur, et même lorsque celui-ci n'a aucune influence sur la cause de la maladie. Domus Medica a aussi formulé, à plusieurs reprises, des critiques sur les projets de loi s'inscrivant dans le cadre de la politique de retour au travail. L'intervenante a dès lors l'impression que la réforme ne bénéficie pas d'un large soutien au sein de la société civile. Le ministre pourrait-il apporter des précisions à ce sujet? A-t-il engagé une concertation, notamment avec le CNT et la société civile? Quelles critiques ont été formulées à cette occasion et pourquoi le gouvernement n'en a-t-il pas tenu compte?

La députée attire tout particulièrement l'attention sur le secteur hospitalier qui, dans son avis, a également exprimé diverses préoccupations concernant cette mesure. Il arrive à certains moments que les hôpitaux soient confrontés à un nombre considérable de travailleurs absents. Afin de continuer à respecter les normes de personnel en vigueur, ils doivent les remplacer. L'extension de la cotisation de solidarité aux quatrième et cinquième mois entraîne pour eux des coûts supplémentaires, qu'ils n'ont ni la capacité ni l'autorisation de répercuter sur les patients. Une exception a toutefois été envisagée pour les mutualités.

Le seuil des cinquante travailleurs demeure également problématique, selon l'intervenante. La distinction entre les entreprises de moins de cinquante salariés et celles de plus de cinquante salariés est justifiée par le fait que les petites entreprises ont plus de difficultés à remplacer les travailleurs absents. Cet argument est indéniablement fondé, mais la limite reste arbitraire. En effet, une entreprise de 51 travailleurs est confrontée au même problème de remplacement. La définition européenne d'une PME englobe les entreprises comptant moins de 250 travailleurs. Dans une entreprise de cette taille, il est déjà plus réaliste qu'un collègue puisse reprendre les tâches d'un travailleur absent. La limite de 50 travailleurs reste donc difficile à justifier. Le gouvernement souhaite-t-il peut-être faire entrer au moins 50 % des entreprises belges dans le champ d'application de cette mesure, comme c'est le cas pour d'autres réformes? L'analyse d'impact indique toutefois que la mesure n'a pas d'incidence sur les PME. L'intervenante part du principe

gaat ervan uit dat de regering daarbij haar eigen definitie van kmo's heeft gebruikt en niet de Europese definitie.

De grens van vijftig werknemers kan bovendien het aanwervingsgedrag beïnvloeden. Waarom zou een onderneming met net geen vijftig werknemers nog een vijftigste werknemer aanwerven als zij ook een student of flexijobber in dienst kan nemen? En waarom zou een bedrijf geen dochteronderneming oprichten om het personeelsbestand kunstmatig onder de vijftig werknemers te houden? Hoe beoordeelt de minister de mogelijke gevolgen van deze maatregel voor het aanwervingsgedrag en, in het verlengde daarvan, voor de werkzaamheidsgraad in België? Enerzijds wil de regering meer mensen aan het werk krijgen, maar anderzijds legt zij bijkomende verplichtingen op aan werkgevers die het risico nemen iemand aan te werven.

De groep mensen die vanuit de werkloosheid naar het leefloon doorstroomt vormt eveneens een aandachtspunt. Het gaat om personen die vaak ver van de arbeidsmarkt staan en nu terecht moeten worden geactiveerd. Daarvoor zijn stimulansen nodig voor beide partijen, maar zeker ook voor werkgevers. Het blijft voor een werkgever een risico om iemand aan te werven die bijvoorbeeld al meer dan tien jaar werkloos is. Wie kan garanderen dat een nieuwe werknemer niet na korte tijd langdurig arbeidsongeschikt wordt? Vooral bij psychische aandoeningen is het moeilijk om vooraf in te schatten hoe de gezondheidstoestand zal evolueren. De werkgever draagt uiteindelijk de bijkomende financiële lasten. Ook de aanwerving van iemand die in het verleden langdurig ziek is geweest, of het bieden van kansen aan personen die via individueel maatwerk opnieuw aan de slag willen, kan voor werkgevers bijkomende onzekerheid meebrengen. Dreigt de maatregel daardoor niet het tegenovergestelde effect te hebben van wat de regering beoogt? Is er geen risico dat werkgevers terughoudender worden om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven? Hoe schat de minister dat risico in en welke maatregelen zal zij nemen om het te voorkomen? Er bestaat weliswaar een vrijstelling wanneer de arbeidsongeschiktheid aanvangt tijdens de eerste maand van de tewerkstelling, maar volstaat die? Welke concrete stimulansen krijgen werkgevers om deze mensen een kans te geven, rekening houdend met de mogelijke bijkomende financiële lasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

De spreekster wijst daarnaast op een mogelijke tegenstrijdigheid. Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, vervalt ook de verplichting om de versterkte solidariteitsbijdrage te betalen. Een werkgever die een

que le gouvernement a utilisé, dans ce cadre, sa propre définition d'une PME et non la définition européenne.

De plus, la limite de 50 travailleurs pourrait influencer les pratiques de recrutement. Pourquoi une entreprise comptant juste moins de 50 travailleurs recruterait-elle un 50e travailleur alors qu'elle pourrait engager un étudiant ou un flexi-jobiste? Et pourquoi une entreprise ne créerait-elle pas une filiale afin de maintenir artificiellement ses effectifs en dessous de la barre des 50 travailleurs? Comment le ministre évalue-t-il les conséquences potentielles de cette mesure sur la politique de recrutement et, par extension, sur le taux d'emploi en Belgique? D'une part, le gouvernement souhaite mettre davantage de personnes au travail, mais d'autre part, il impose des obligations complémentaires aux employeurs qui prennent le risque de recruter.

Le groupe de personnes qui sont passées du chômage au revenu d'intégration mérite aussi une attention particulière. Il s'agit de personnes souvent éloignées du marché du travail, qui devront désormais, à juste titre, être activées. À cet effet, des mesures incitatives sont nécessaires pour les deux parties, mais tout particulièrement pour les employeurs. Il reste risqué pour un employeur de recruter une personne qui, par exemple, est au chômage depuis plus de dix ans. Qui peut garantir qu'un nouveau travailleur ne se retrouvera pas en incapacité de travail de longue durée peu de temps après son embauche? Il est difficile d'évaluer à l'avance comment l'état de santé va évoluer, en particulier en cas de troubles psychiques. En fin de compte, c'est l'employeur qui supportera les charges financières supplémentaires. De même, recruter une personne qui a été malade de longue durée par le passé ou offrir une opportunité à une personne souhaitant reprendre le travail dans le cadre du travail adapté individuel peut entraîner une incertitude supplémentaire pour les employeurs. La mesure proposée ne risque-t-elle pas dès lors d'avoir l'effet inverse de celui visé par le gouvernement? N'y a-t-il pas un risque que les employeurs se montrent davantage réticents à recruter des personnes plus éloignées du marché du travail? Comment le ministre évalue-t-il ce risque et quelles mesures compte-t-il prendre pour l'éviter? Il existe certes une dispense lorsque l'incapacité de travail débute au cours du premier mois d'emploi, mais est-ce suffisant? Quels incitants les employeurs reçoivent-ils concrètement pour donner une chance aux personnes concernées, compte tenu des éventuelles charges financières supplémentaires qu'ils doivent supporter en cas d'incapacité de travail de longue durée?

Par ailleurs, l'intervenante relève une contradiction potentielle. Lorsque le contrat de travail prend fin, l'obligation de verser la cotisation de solidarité renforcée disparaît également. Ainsi, un employeur qui continue

langdurig zieke werknemer in dienst houdt, kan daardoor financieel zwaarder worden belast dan een werkgever bij wie de arbeidsovereenkomst eerder wordt beëindigd. Creëert de regering zo niet onbedoeld een financiële prikkel om sneller afscheid te nemen van langdurig zieke werknemers, in plaats van hen in dienst te houden en naar werkhervatting te begeleiden? Heeft de minister onderzocht welke gevolgen de maatregel kan hebben voor het aantal ontslagen van langdurig zieke werknemers?

De uitbreiding van de solidariteitsbijdrage geldt, net als de gewone solidariteitsbijdrage, verplicht voor werkgevers met meer dan vijftig werknemers. Ook de herverdeling is uitsluitend op die werkgevers van toepassing. Dat is op zich logisch, maar ook kleinere ondernemingen investeren tijd en middelen in de begeleiding en re-integratie van langdurig zieke werknemers. Relatief gezien wegen de bijdragen voor hen zwaarder, terwijl zij geen mogelijkheid hebben om een deel van die kosten te recupereren. Hoe verklaart de minister dat? Overweegt hij alsnog maatregelen ten voordele van kleinere ondernemingen? De spreekster verwijst in dat verband naar amendement nr. 1 dat haar fractie indient op artikel 4 van het wetsontwerp, dat de vrijstelling voor werkgevers met gemiddeld minder dan vijftig werknemers vervangt door een vrijstelling voor werkgevers met gemiddeld minder dan 250 werknemers. De keuze voor die drempel moet volgens haar uitdrukkelijk worden besproken, rekening houdend met de kosten en de organisatorische mogelijkheden van middelgrote ondernemingen.

Ten slotte ontbreekt volgens de spreekster een overtuigende onderbouwing dat de bijkomende bijdrage tot meer duurzame werkhervattingen zal leiden. De vergelijking met Nederland, die vaak wordt gemaakt, vereist een beoordeling van het volledige systeem en niet alleen van de financiële verplichting voor werkgevers. UNIZO wijst op het ontbreken van een onderscheid naargelang de geleverde inspanningen, Voka benadrukt de nood aan praktische hefbomen en de NAR stelt vragen bij de uitwerking en de verdeling van de bijdrage. Ook de rol van de eerstelijnszorg en de evaluatie van het beleid verdienen aandacht. De hervorming kan volgens de spreekster dan ook niet op voldoende draagvlak rekenen. De vakbonden zullen ze ongetwijfeld steunen, maar het bredere middenveld is veel kritischer. Waarom kiest de regering voor een bijkomende financiële last zonder eerst duidelijk aan te tonen welk resultaat zij verwacht, hoe zij dat resultaat zal meten en hoe zij werkgevers zal erkennen die aantoonbaar inspanningen leveren?

d'employer un travailleur en incapacité de travail de longue durée peut être soumis à une charge financière plus lourde qu'un employeur qui met fin plus tôt au contrat de travail. Le gouvernement ne crée-t-il pas ainsi involontairement un incitant financier à se séparer plus rapidement des travailleurs malades de longue durée, au lieu de les maintenir en service et de les accompagner vers la reprise du travail? Le ministre a-t-il examiné les conséquences que cette mesure pourrait avoir sur le nombre de licenciements de travailleurs malades de longue durée?

À l'instar de la cotisation de solidarité ordinaire, la cotisation de solidarité renforcée s'applique de manière obligatoire aux employeurs occupant au moins 50 travailleurs. De même, la redistribution ne s'applique qu'à ces employeurs. Ce principe est logique en soi, mais les petites entreprises investissent elles aussi du temps et des moyens dans l'accompagnement et la réintégration des travailleurs malades de longue durée. Les cotisations pèsent relativement plus lourd sur elles, alors qu'elles n'ont pas la possibilité de récupérer une partie de ces coûts. Quelle est l'explication du ministre? Envisage-t-il tout de même des mesures en faveur des petites entreprises? À ce propos, l'intervenante renvoie à l'amendement n° 1 que son groupe présente à l'article 4 du projet de loi, et qui tend à remplacer la dispense accordée aux employeurs occupant en moyenne moins de 50 travailleurs par une dispense pour les employeurs occupant en moyenne moins de 250 travailleurs. Selon elle, le choix de cette limite doit faire l'objet d'un débat, en tenant compte des coûts et des capacités organisationnelles des entreprises de taille moyenne.

Enfin, l'intervenante estime que la thèse selon laquelle la cotisation complémentaire conduira à des reprises du travail plus durables n'est pas étayée de manière convaincante. La comparaison qui est souvent faite avec les Pays-Bas nécessite une évaluation de l'ensemble du système et pas seulement des obligations financières qui pèsent sur les employeurs. L'UNIZO relève l'absence de distinction en fonction des efforts fournis, le Voka insiste sur la nécessité de leviers pratiques et le CNT s'interroge sur la mise en œuvre et la répartition de la cotisation. Le rôle des soins de première ligne et l'évaluation de la politique méritent également une attention particulière. Selon l'intervenante, la réforme ne bénéficie donc pas d'un soutien suffisant. Les syndicats la soutiendront sans aucun doute, mais la société civile au sens large se montre beaucoup plus critique. Pourquoi le gouvernement opte-t-il pour une charge financière complémentaire sans indiquer clairement au préalable quel résultat il attend, comment il mesurera ce résultat et comment il reconnaîtra les employeurs qui déploient des efforts avérés?

Om deze redenen zal de Vlaams Belangfractie het wetsontwerp niet steunen.

Volgens *mevrouw Caroline Désir (PS)* is de doelstelling van het wetsontwerp op zich positief, maar roepen de door de regering gekozen nadere regels voor de tenuitvoerlegging ervan verscheidene vragen op.

Zo vindt ze vooreerst dat de regering bij de uitvoering van de maatregel te voorzichtig te werk gaat, waarbij ze naar de aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid verwijst. De Hoge Raad doet in zijn rapport van maart 2024 immers de aanbeveling dat de werkgever gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsongeschiktheid maandelijks een percentage van het loon als bijdrage aan de financiering van de uitkering zou storten. De regering beperkt die periode echter tot vijf maanden, wat mevrouw Désir als onvoldoende beschouwt.

Ze plaatst ook vraagtekens bij de keuze om de ontvangen bedragen te herverdelen onder de werkgevers via een vermindering van hun sociale bijdragen. Door dat mechanisme dreigt het afschrikkende effect van de maatregel te worden geneutraliseerd en dreigt de sociale zekerheid opnieuw inkomsten mis te lopen, in plaats van dat er extra middelen vrijkomen om preventieprojecten mee te financieren. Het lid verwijst ter zake naar de initiatieven van Fedris en de Nationale Arbeidsraad (NAR). De resultaten daarvan zijn positief, wat een goede reden is om ze uit te breiden. Preventie vormt evenwel de belangrijkste hefboom om het aantal langdurig arbeidsongeschikten terug te dringen.

Meer in het algemeen komt de kritiek van mevrouw Désir aan het adres van de regering erop neer dat de regering doorzet met haar maatregelen zonder voorafgaande evaluatie van de mate waarin alle actoren worden geresponsabiliseerd. De Nationale Arbeidsraad had daar in zijn advies van 30 april 2024 nochtans om verzocht en heeft er nogmaals aan herinnerd in zijn advies over de vierde reeks terug-naar-werkmaatregelen.

Tot slot betreurt het lid dat de responsabiliseringsbijdrage werd afgeschaft net toen die in verschillende sectoren, waaronder de bouwsector, positieve effecten begon te sorteren. Om al die redenen zal de PS-fractie zich bij de stemming over het wetsontwerp onthouden.

De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) wijst erop dat wetenschappelijk onderzoek wel degelijk een verband aantoont tussen bepaalde arbeidsomstandigheden en een verhoogd risico op borstkanker. Hij verwijst naar de hoorzittingen over nachtwerk, waarin de gezondheidseffecten daarvan aan bod komen. Zo blijkt uit een studie

Pour ces raisons, le groupe Vlaams Belang ne soutiendra pas le projet de loi.

Mme Caroline Désir (PS) considère que l'objectif du projet de loi est positif, mais estime que les modalités retenues par le gouvernement soulèvent plusieurs questions.

Elle juge tout d'abord que le gouvernement fait preuve d'une trop grande prudence dans la mise en œuvre de cette mesure, au regard des recommandations du Conseil supérieur de l'emploi. Dans son rapport de mars 2024, celui-ci préconise que, durant les douze premiers mois d'incapacité de travail, l'employeur verse mensuellement un pourcentage du salaire afin de contribuer au financement de l'allocation. Or, le gouvernement limite cette période à cinq mois, ce qu'elle considère comme insuffisant.

L'intervenante s'interroge également sur le choix de redistribuer les montants perçus aux employeurs sous la forme de réductions de cotisations sociales. Ce mécanisme risque de neutraliser l'effet dissuasif de la mesure et d'entraîner un nouveau manque à gagner pour la sécurité sociale, plutôt que de dégager des moyens supplémentaires pour financer des projets de prévention. Elle cite à cet égard les initiatives de Fedris et du Conseil national du travail (CNT), dont les résultats positifs pourraient justifier une extension. La prévention constitue pourtant le principal levier pour réduire le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée.

Plus largement, Mme Désir reproche au gouvernement de poursuivre ses mesures sans avoir préalablement procédé à l'évaluation de la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, pourtant demandée par le Conseil national du travail dans son avis du 30 avril 2024 et rappelée dans son avis relatif au projet de quatrième vague de mesures "Retour au travail".

Enfin, l'intervenante regrette la suppression de la cotisation de responsabilisation, intervenue alors que celle-ci commençait à produire des effets positifs dans plusieurs secteurs, notamment celui de la construction. Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe PS s'abstiendra lors du vote sur le projet de loi.

M. Robin Tonniau (PVDA-PTB) souligne que des études scientifiques démontrent effectivement un lien entre certaines conditions de travail et un risque accru de cancer du sein. Il renvoie aux auditions consacrées au travail de nuit, au cours desquelles les effets sur la santé ont été abordés. Ainsi, une étude de 2018, menée

uit 2018, uitgevoerd in 28 landen, dat bijna 10 % van de gevallen van borstkanker bij vrouwen verband houdt met blootstelling op het werk. Hij noemt verschillende verzwarende omstandigheden, waaronder nachtwerk, straling, chemische producten en bepaalde schoonmaakmiddelen. Het aantal sterfgevallen door borstkanker als gevolg van beroepsmatige blootstelling ligt waarschijnlijk zelfs hoger dan het aantal sterfgevallen door arbeidsongevallen. In Frankrijk is er een erkend geval van beroepsziekte gelinkt aan iemand die borstkanker had.

Vervolgens gaat de spreker in op de herverdeling van 72 miljoen euro. Hij merkt op dat dit bedrag binnen de werkgeversbijdragen blijft en dus uitsluitend tussen werkgevers wordt herverdeeld. De zieken verliezen hier niets, maar de werknemers ook niet want er is geen belastingverhoging. De spreker verwijst naar het eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad, waarin ervoor wordt gewaarschuwd dat het herverdelende karakter van de maatregel het stimulerende effect ervan kan verzwakken, met name wat investeringen in preventie betreft. Ook de werkgevers onderschrijven deze kritiek. Hij had liever dat deze bijdragen naar de sociale zekerheid zouden gaan, zoals het geval is voor de tweede en derde maand van arbeidsongeschiktheid. Hij geeft aan dat zijn fractie daarom twijfelt tussen een onthouding en een goedkeuring, maar uiteindelijk in eerste lezing voor het wetsontwerp stemt. Hij sluit evenwel niet uit dat zijn fractie tijdens de plenaire vergadering haar standpunt herziet.

Tot slot benadrukt het lid dat de bijkomende werkgeversbijdrage tijdens ziekteperiodes voor zijn fractie een belangrijk element vormt. Hij betreurt echter dat de herverdeling niet ten goede komt aan de sociale zekerheid en dat de verplichtingen voor werkgevers om daadwerkelijk in te grijpen op de werkvloer en aan preventie te doen, nog onvoldoende ver reiken. De spreker vraagt de minister om met die bezorgdheden rekening te houden bij de verdere uitwerking van het beleid.

Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés) benadrukt dat het wetsontwerp een nieuwe stap vormt van het versterkt terug-naar-werkbeleid. Het wetsontwerp omvat slechts enkele artikelen, maar draagt een eenvoudig en rechtvaardig beginsel uit: de terugkeer naar werk van de langdurig zieken is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werknemer, de arts en het ziekenfonds hebben elk hun rol, en de werkgever ook.

Volgens Les Engagés is dat beginsel geen extra verplichting die aan de ondernemingen wordt opgelegd, maar een kwestie van samenhang en, in essentie, van respect voor de mensen. Les Engagés zal dit wetsontwerp steunen omdat het invulling geeft aan een toezegging

dans 28 pays, révèle que près de 10 % des cas de cancer du sein chez les femmes sont liés à une exposition professionnelle. Il cite plusieurs facteurs aggravants, notamment le travail de nuit, les rayonnements, les produits chimiques et certains produits d'entretien. Le nombre de décès dus au cancer du sein résultant d'une exposition professionnelle est probablement même supérieur au nombre de décès dus aux accidents du travail. En France, un cas de maladie professionnelle lié à un cancer du sein a été reconnu.

L'intervenant aborde ensuite la redistribution de 72 millions d'euros. Il fait observer que ce montant reste dans le circuit des cotisations patronales et qu'il est donc redistribué exclusivement entre les employeurs. Les malades n'y perdent rien mais les travailleurs non plus, puisqu'il n'y a pas d'augmentation d'impôt. L'intervenant fait référence à l'avis unanime du Conseil national du travail, qui met en garde contre le fait que le caractère redistributif de la mesure pourrait en affaiblir l'effet incitatif, notamment en ce qui concerne les investissements dans la prévention. Les employeurs souscrivent eux aussi à cette critique. L'intervenant aurait préféré que ces cotisations soient versées à la sécurité sociale, comme c'est le cas pour les deuxième et troisième mois d'incapacité de travail. Il indique que son groupe hésite dès lors entre l'abstention et l'approbation, mais qu'il votera finalement en faveur du projet de loi en première lecture. Il n'exclut toutefois pas que son groupe revienne sur sa position en séance plénière.

Enfin, le membre souligne que la cotisation patronale complémentaire pendant les périodes de maladie constitue un élément important pour son groupe. Il regrette toutefois que la redistribution ne profite pas à la sécurité sociale et que les obligations imposées aux employeurs de prendre des mesures concrètes sur le lieu de travail et de mener des actions de prévention n'aillent pas encore assez loin. L'intervenant demande au ministre de tenir compte de ces préoccupations lors de l'élaboration ultérieure de la politique.

Mme Isabelle Hansez (Les Engagés) souligne que le projet de loi constitue une nouvelle étape de la politique renforcée de retour au travail. Le projet de loi compte peu d'articles mais il porte une idée simple et juste: le retour au travail des malades de longue durée est une responsabilité partagée. Le travailleur, le médecin et la mutualité ont chacun leur rôle, et l'employeur aussi.

Pour Les Engagés, ce principe n'est pas une contrainte de plus imposée aux entreprises. C'est une question de cohérence et, au fond, de respect pour les personnes. Les Engagés soutiendront ce projet de loi parce qu'il met en œuvre un engagement de cette majorité, mais

van de regeringsmeerderheid, maar vooral omdat het een hervorming voltooit waarvoor Les Engagés zich vanaf het allereerste begin heeft ingezet.

Die hervorming gaat uit van een overtuiging: passend werk dat geen gevaar vormt voor de gezondheid is een factor die bijdraagt aan emancipatie, sociale verbondenheid en waardigheid.

Een zieke is niet louter een dossier, maar iemand die begeleiding nodig heeft en die niet aan zijn lot mag worden overgelaten.

Dit wetsontwerp komt niet uit de lucht vallen, want het sluit aan bij een ingrijpende hervorming die sinds 2021, met de invoering van het terug-naar-werktraject, stap voor stap is opgebouwd. De rode draad is dus overduidelijk. Elke betrokkene wordt ertoe opgeroepen zijn steentje bij te dragen: zowel de werknemer als de arts, zowel het ziekenfonds als de werkgever. Dit wetsontwerp vormt geen op zichzelf staande maatregel, maar het werkgeversgedeelte van een en hetzelfde beleid.

Concreet beoogt dit wetsontwerp de solidariteitsbijdrage met twee maanden te verlengen. Tijdens de eerste maand arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever het gewaarborgd loon, net als nu. In de tweede en derde maand draagt de werkgever sinds dit jaar reeds 30 % bij van de door het ziekenfonds betaalde uitkering. Hetzelfde geldt voortaan ook voor de vierde en vijfde maand.

Het wetsontwerp is doelgericht en kent beperkingen. Juist die beperkingen maken er een rechtvaardige regeling van, en wel op de volgende wijze:

— Een en ander geldt alleen voor de werkgevers met ten minste vijftig werknemers. De zko's en kmo's hebben noch de omvang, noch de marge om het werk te herschikken of een afwezige te vervangen en worden daarom volledig vrijgesteld.

— De regeling is uitsluitend bedoeld voor meerderjarige werknemers die op de datum waarop hun primaire arbeidsongeschiktheid aanvangt nog geen 55 jaar zijn. Boven die leeftijd is de arbeidsongeschiktheid vaak het gevolg van ouderdomsgerelateerde aandoeningen, die geen verband houden met het werk of de arbeidsomstandigheden.

— Evenmin is de regeling van toepassing op kortlopende of onregelmatige arbeidsovereenkomsten, waarbij redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht dat hij de re-integratie op zich neemt. Het systeem is dus niet van toepassing op uitzendkrachten, op flexi-jobbers, op gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw, de

surtout parce qu'il complète une réforme que Les Engagés défendent depuis le premier jour.

Cette réforme part d'une conviction: le travail, quand il est adapté et respectueux de la santé, est un facteur d'émancipation, de lien social et de dignité.

Une personne malade n'est jamais un dossier; c'est quelqu'un qu'il faut accompagner, et non laisser sur le bord du chemin.

Ce projet de loi ne tombe pas du ciel: il s'inscrit dans une réforme de fond, construite étape par étape depuis 2021 et la création du trajet "Retour au travail". Le fil conducteur est donc limpide. Chaque acteur a été appelé à prendre sa part: le travailleur comme le médecin, la mutualité comme l'employeur. Ce projet n'est pas une mesure isolée; c'est le volet employeurs d'une seule et même politique.

Concrètement, ce projet de loi prolonge de deux mois la cotisation de solidarité. Pendant le premier mois d'incapacité, l'employeur paie le salaire garanti, comme aujourd'hui. Pendant les deuxième et troisième mois, il verse déjà, depuis cette année, 30 % des indemnités payées par la mutualité. Il en ira désormais de même pour les quatrième et cinquième mois.

Le texte est ciblé et comporte des limites: ce sont ces limites qui en font un dispositif juste.

— Il ne concerne que les employeurs d'au moins cinquante travailleurs. Les TPE/PME, qui n'ont ni la taille ni la marge pour réorganiser le travail ou remplacer un absent, sont entièrement exonérées.

— Il ne vise que les travailleurs majeurs de moins de cinquante-cinq ans au début de leur incapacité: au-delà de cet âge, l'incapacité tient souvent à des affections liées à l'âge, sans lien avec le travail ni avec ses conditions.

— Il ne s'applique pas non plus aux contrats courts ou irréguliers, pour lesquels on ne peut raisonnablement demander à l'employeur d'assumer la réintégration. Sont ainsi exclus notamment les intérimaires, les flexi-jobs, les travailleurs occasionnels de l'agriculture, de l'horticulture, de l'horeca et des pompes funèbres, les

horeca en de uitvaartsector, op onthaalouders zonder arbeidsovereenkomst en op leerlingen.

— Nog twee andere uitzonderingen zijn het vermelden waard. De bijdrage is niet verschuldigd voor de werknemers waarvan de primaire arbeidsongeschiktheid begint tijdens de eerste dertig dagen vanaf de aanvang van het dienstverband, aangezien een werkgever niet verantwoordelijk kan worden geacht voor een gezondheidstoestand die reeds bestond vóór de indiensttreding.

— Evenmin is ze verschuldigd voor personen met een handicap of uiterst kwetsbare personen die werkzaam zijn in maatwerkbedrijven en sociale werkplaatsen. Daar is de spreekster bijzonder ingenomen mee: die bedrijven leveren opmerkelijk werk op het gebied van inclusie. Het zou absurd zijn geweest om hen te straffen vanwege de kwetsbaarheid van de mensen die zij een plek geven.

Het wetsontwerp is ook ontworpen om terugkeer te stimuleren. Voor periodes waarin het werk geleidelijk wordt hervat, is geen bijdrage verschuldigd: een werkgever die zijn werknemer toestaat deeltijds terug te keren, wordt dus niet benadeeld, maar juist aangemoedigd.

De bijdrage wordt stopgezet zodra de werknemer niet langer als arbeidsongeschikt wordt erkend. Periodes van moederschapsrust vallen daar niet onder.

Tot slot hoeft de werkgever niets aan te geven, aangezien de RSZ alles berekent op basis van de gegevens van de ziekenfondsen.

De echte vernieuwing in dit wetsontwerp is de herverdeling. De opbrengst van de verhoogde bijdrage vloeit niet naar de staatskas, want de opbrengst wordt volledig terugbetaald aan de betrokken werkgevers als groep, in de vorm van een bijdragevermindering in verhouding tot hun personeelsbestand.

Een bedrijf dat investeert in preventie en re-integratie zal dus meer terugkrijgen dan het betaalt, terwijl een bedrijf dat langdurige afwezigheden laat oplopen meer zal moeten betalen.

Het is een bonus-malussysteem dat voor alle grote werkgevers neutraal is en dat degenen beloont die een inspanning leveren. Dat is precies het idee van verantwoordelijkheidstoedeling dat Les Engagés voorstaat: niet straffen, maar stimuleren.

Waarom is het tijd dat bedrijven hun verantwoordelijkheid ten volle nemen?

De cijfers laten geen ruimte meer voor een afwachtende houding. Eind 2025 telde België 576.643 mensen die

accueillantes et accueillants d'enfants qui ne travaillent pas sous contrat de travail, et les apprentis.

— Deux autres exclusions méritent d'être soulignées. La cotisation n'est pas due lorsque l'incapacité commence pendant les trente premiers jours d'occupation, car on ne peut tenir un employeur pour responsable d'un état de santé antérieur à l'embauche.

— Elle n'est pas due non plus pour les personnes en situation de handicap ou particulièrement vulnérables occupées dans les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. L'oratrice s'en réjouit tout particulièrement: ces entreprises font un travail remarquable d'inclusion, et il aurait été absurde de les pénaliser pour la fragilité même des personnes qu'elles accueillent.

Le texte est aussi conçu pour encourager le retour. Les périodes de reprise progressive du travail ne donnent lieu à aucune cotisation: l'employeur qui permet à son travailleur de revenir à temps partiel n'est donc pas pénalisé, il est encouragé.

La cotisation s'arrête dès que le travailleur n'est plus reconnu en incapacité, et les périodes de maternité n'y sont pas soumises.

Enfin, l'employeur n'a rien à déclarer, puisque l'ONSS calcule tout à partir des données des mutualités.

La vraie innovation de ce texte est la redistribution. Le produit de la cotisation renforcée ne va pas à l'État: il est entièrement reversé à l'ensemble des employeurs concernés, sous forme de réduction de cotisations, en proportion de leurs effectifs.

Une entreprise qui investit dans la prévention et la réintégration recevra donc plus qu'elle ne paie, tandis qu'une entreprise qui laisse s'accumuler les absences longues paiera davantage.

C'est un bonus-malus, neutre pour l'ensemble des grands employeurs, qui récompense ceux qui font des efforts. C'est exactement l'esprit de responsabilisation que nous défendons: non pas punir, mais inciter.

Pourquoi est-il temps que les entreprises prennent pleinement leur part?

Les chiffres ne laissent plus de place à l'attentisme. Fin 2025, la Belgique comptait 576.643 personnes en

al meer dan een jaar arbeidsongeschikt waren, dat zijn er 105.000 meer dan vijf jaar geleden. Psychologische problemen, met name burn-out en depressie, zijn inmiddels verantwoordelijk voor bijna vier op de tien gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Achter die cijfers gaan vrouwen en mannen schuil. Het gaat om loopbanen die teloorgaan, gezinnen die in moeilijkheden raken, mensen die beetje bij beetje de band met hun werk en hun collega's verliezen.

Hoe langer de afwezigheid duurt, hoe moeilijker de terugkeer wordt. De eerste maanden zijn doorslaggevend, en dit wetsontwerp heeft precies op die periode betrekking.

Voor Les Engagés is geestelijke gezondheid op het werk niet een van de vele thema's, maar een van de grootste uitdagingen van onze tijd.

In deze cruciale periode is de werkgever vaak het best geplaatst om actie te ondernemen. Hij is degene die het werk organiseert, een functie kan aanpassen, een aangepast rooster kan voorstellen, contact houdt met de afwezige medewerker en samenwerkt met de bedrijfsarts en de terug-naar-werkcoördinator.

Wanneer een werknemer uitgeput raakt, heeft dat niet altijd te maken met individuele risico's; het is vaak een teken dat de organisatie van de arbeid disfunctioneel is. In de arbeidsgeneeskunde wordt vaak gezegd dat het werk zelf ziek is.

Het Grondwettelijk Hof heeft dat overigens ook opgemerkt, door te oordelen dat een abnormaal hoog aantal langdurig zieke werknemers kan wijzen op een organisatorisch probleem of onvoldoende inspanningen op het gebied van re-integratie.

Jarenlang werden de kosten van langdurige afwezigheid vanaf het einde van de eerste maand bijna volledig gedragen door de samenleving, via de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Het is terecht dat de werkgever, die over de meeste middelen beschikt om dergelijke kwalen te voorkomen, een deel van de verantwoordelijkheid op zich neemt. Het is niet de bedoeling van bedrijven een zondebok te maken, maar hen als partners te beschouwen. Veel bedrijven zijn al een partner, en dit wetsontwerp zal hen daarvoor belonen; de overige bedrijven hebben nu een heel concrete reden om ermee te beginnen.

Mevrouw Hansez hoort de kritiek al komen en wil daar eerlijk op reageren, want sommige punten verdienen aandacht.

incapacité de travail depuis plus d'un an, soit 105.000 de plus qu'il y a cinq ans. Les troubles psychiques, burn-out et dépression en tête, représentent désormais près de quatre incapacités de longue durée sur dix.

Derrière ces chiffres, il y a des femmes et des hommes. Il y a des carrières brisées, des familles fragilisées, des personnes qui perdent peu à peu le lien avec leur métier et avec leurs collègues.

Plus l'absence se prolonge, plus le retour devient difficile: les premiers mois sont décisifs, et c'est précisément sur cette période que porte le texte.

Pour les Engagés, la santé mentale au travail n'est pas un sujet parmi d'autres: c'est l'un des grands défis de notre époque.

Sur cette période décisive, l'employeur est souvent le mieux placé pour agir. C'est lui qui organise le travail, qui peut aménager un poste, proposer un horaire adapté, garder le contact avec la personne absente, travailler avec le médecin du travail et le coordinateur retour au travail.

Quand un travailleur s'épuise, ce n'est pas toujours lié à des risques individuels: c'est souvent le signe d'une organisation du travail qui dysfonctionne. En clinique du travail, on dit souvent que c'est le travail qui est malade.

La Cour constitutionnelle l'a d'ailleurs relevé, en jugeant qu'un nombre anormalement élevé de travailleurs durablement malades peut révéler un problème d'organisation ou un effort insuffisant de réintégration.

Pendant des années, le coût de l'absence de longue durée a été supporté presque entièrement par la collectivité, à travers l'assurance maladie-invalidité, dès la fin du premier mois.

Il est légitime que l'employeur, qui dispose du plus grand nombre de leviers pour l'éviter, en assume une partie. Il ne s'agit pas de faire des entreprises des coupables, mais des partenaires. Beaucoup le sont déjà, et ce texte les récompensera; les autres ont désormais une raison très concrète de s'y mettre.

Mme Hansez entend déjà les critiques, et veut y répondre franchement, car certaines méritent d'être prises au sérieux.

Linkse parlementsleden beweren dat Arizona de zieken laat betalen. De spreekster nodigt de leden uit om de tekst te lezen: van zieke werknemers wordt geen enkele euro afgenomen. Hun uitkeringen blijven ongewijzigd en ze krijgen geen nieuwe verplichtingen opgelegd. Het is de werkgever die in het vizier komt.

Zowel linkse parlementsleden als de vakbonden benadrukken ook dat werk ziek maakt en dat de regering de oorzaken daarvan onvoldoende aanpakt. Mevrouw Hansez is het daar gedeeltelijk mee eens. De oorzaken aanpakken is precies wat dit wetsontwerp doet: het wijst de werkgever op zijn verantwoordelijkheid in de organisatie van de arbeid, waar een groot deel van die problemen ontstaan.

Links zal ook beweren dat de herverdeling een cadeautje is voor de grote bedrijven, aangezien de sociale zekerheid niet profiteert van de opbrengst van de verhoogde bijdrage. Dat is een verkeerde interpretatie van het doel. De opbrengst van de bijdrage voor de tweede en derde maand gaat nog steeds naar de sociale zekerheid; de bijdrage die vandaag wordt besproken heeft een ander doel, namelijk gedragsverandering. Ze presenteert de rekening aan werkgevers die de afwezigheden laten oplopen en beloont degenen die dat voorkomen.

De winst voor de samenleving zal komen van waar ze moet komen, namelijk van elke persoon die weer aan het werk gaat in plaats van in de arbeidsongeschiktheid terecht te komen.

Aan de rechterzijde en bij de werkgeversorganisaties wordt gesproken over een nieuwe last op arbeid. Mevrouw Hansez zet de feiten nog eens op een rijtje. Voor de grote werkgevers als geheel beschouwd kost de maatregel niets, aangezien alles wordt herverdeeld; kmo's betalen evenmin; en er hoeft geen aangifte te worden gedaan. UNIZO betreurde de uitbreiding, maar was wel ingenomen met de vrijstelling voor kleine ondernemingen.

Het ernstigste bezwaar van de werkgevers is dat ze moeten betalen voor ziektes die geen verband houden met het werk. Mevrouw Hansez heeft daar begrip voor, maar de tekst beperkt dat risico.

Werknemers van 55 jaar en ouder en de eerste dertig dagen tewerkstelling worden uitgesloten, en de bijdrage wordt stopgezet zodra de werknemer weer aan het werk gaat, iets waar de werkgever vat op heeft.

Het Grondwettelijk Hof heeft overigens, met betrekking tot de vroegere bijdrage, geoordeeld dat de wetgever niet verplicht was een vrijstelling toe te kennen aan werkgevers die beweren niets met de arbeidsongeschiktheid te maken te hebben.

Les parlementaires de gauche prétendent que l'Arizona fait payer les malades. L'oratrice invite les députés à lire ce texte: il ne retire pas un euro aux travailleurs malades. Leurs indemnités ne changent pas, aucune obligation nouvelle ne pèse sur eux, et c'est l'employeur qui est visé.

Les parlementaires de gauche, comme les syndicats, soulignent également que le travail rend malade et que le gouvernement ne s'attaque pas assez aux causes. Mme Hansez est partiellement d'accord. C'est précisément ce que fait ce texte: il place l'employeur devant sa responsabilité dans l'organisation du travail, là où se jouent beaucoup de ces causes.

La gauche prétendra également que la redistribution est un cadeau aux grandes entreprises, puisque la sécurité sociale ne touche pas le produit de la cotisation renforcée. C'est mal comprendre l'objectif. Le produit de la cotisation des deuxième et troisième mois continue d'aller à la sécurité sociale; celle d'aujourd'hui vise autre chose, à savoir changer les comportements. Elle fait payer ceux qui laissent les absences s'accumuler et récompense ceux qui les préviennent.

Le gain pour la collectivité viendra de là où il doit venir: de chaque personne qui retrouve son travail au lieu de basculer en invalidité.

À droite et du côté des fédérations patronales, on parle d'une nouvelle charge sur le travail. Mme Hansez souhaite rappeler les faits. Pour l'ensemble des grands employeurs, la mesure ne coûte rien, puisque tout est redistribué; les PME ne paient rien; et aucune déclaration n'est demandée. L'UNIZO elle-même, tout en regrettant l'extension, a salué l'exonération des petites entreprises.

L'objection la plus sérieuse des employeurs est de devoir payer pour des maladies sans lien avec le travail. Mme Hansez la comprend, mais le texte limite ce risque.

Il exclut les travailleurs de 55 ans et plus et les trente premiers jours d'occupation, et la cotisation s'arrête dès la reprise du travail, sur laquelle l'employeur a prise.

La Cour constitutionnelle a d'ailleurs jugé, à propos de l'ancienne cotisation, que le législateur n'était pas tenu d'exonérer l'employeur qui se dirait étranger à l'incapacité.

Sommigen waarschuwen voor ongewenste effecten. De spreekster herinnert er echter aan dat het selecteren van kandidaten op basis van hun gezondheidstoestand verboden is volgens de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en dat een dergelijke praktijk moet worden bestraft.

Met betrekking tot het ontslaan van een zieke werknemer om de bijdragebetaling te ontlopen, herinnert de spreekster eraan dat de procedure voor medische overmacht in de vierde en vijfde maand nog niet beschikbaar is, aangezien ze pas na zes maanden arbeidsongeschiktheid kan worden opgestart.

Bij een ontslag zou dus een opzegtermijn of een ontslagvergoeding moeten worden betaald, wat veel duurder zou uitvallen dan de uitgespaarde bijdrage.

Les Engagés steunt dit wetsontwerp, maar blijft wel waakzaam. Dat brengt mevrouw Hansez bij de volgende vragen:

1. De gevolgen per sector. De bonus-malusregeling zal de lasten verleggen naar de sectoren waar het langdurig ziekteverzuim het hoogst is. Vaak zijn dat de sectoren waar het werk fysiek of mentaal ook het zwaarst is, zoals de ziekenhuizen, de rusthuizen, de thuiszorg, de logistiek en de bouwsector.

Voor de non-profitsector, die grotendeels door de overheid wordt gefinancierd, zal de malus uiteindelijk met overheidsgeld worden betaald. Zijn er simulaties voorhanden van het netto-aantal betalende en begunstigde werkgevers en over hun verdeling per sector? Gaat er extra aandacht uit naar de non-profitsector?

Komt er na twee jaar een evaluatie van de regeling?

2. Ondersteuning van de werkgevers. De werkgevers verantwoordelijkheid toedelen heeft alleen zin als ze de nodige tools in handen krijgen. Zullen de werkgevers vooraf op de hoogte worden gebracht van hun situatie, zodat ze eventueel kunnen bijsturen alvorens te betalen? Hoe zal de regeling worden afgestemd op de preventiediensten, de terug-naar-werkcoördinatoren en de werkhervattingspremie?

3. Evaluatie. Het eerste bedrag wordt in december 2028 uitgekeerd. Komt er na de eerste twee jaar dat de regeling in voege is een evaluatie die zowel de lastenverdeling als de effecten op het vlak van re-integratie onder de loep neemt? Les Engagés zal daar nauwlettend op toezien.

4. Wordt de drempel van vijftig werknemers daadwerkelijk berekend in aantal personen, over de in het

Certains annoncent des effets pervers. L'oratrice rappelle toutefois que la sélection des candidats selon leur état de santé est interdite par la loi antidiscrimination du 10 mai 2007, et elle doit être sanctionnée.

Concernant le licenciement du travailleur malade pour échapper à la cotisation, l'intervenante rappelle que pendant les quatrième et cinquième mois, la procédure de force majeure médicale n'est pas encore ouverte, puisqu'elle ne peut être engagée qu'après six mois d'incapacité.

Un licenciement passerait donc par un préavis ou une indemnité, qui coûterait bien plus cher que la cotisation évitée.

Le soutien des Engagés n'empêche pas la vigilance. C'est la raison pour laquelle Mme Hansez a les questions suivantes:

1. Les effets par secteur. Le bonus-malus va déplacer la charge vers les secteurs où l'absentéisme de longue durée est le plus élevé, qui sont souvent ceux où le travail est physiquement ou émotionnellement le plus lourd: hôpitaux, maisons de repos, soins à domicile, logistique, construction.

Pour le non-marchand, largement financé par les pouvoirs publics, le malus serait finalement payé avec de l'argent public. Y a-t-il des simulations sur le nombre d'employeurs payeurs nets et bénéficiaires nets, et sur leur répartition par secteur? Une attention particulière est-elle prévue pour le non-marchand?

Une évaluation après les deux premières années d'application est-elle prévue?

2. L'accompagnement des employeurs. Les responsabiliser n'a de sens que s'ils disposent des outils pour agir. Les employeurs seront-ils informés à l'avance de leur situation, pour pouvoir corriger le tir avant de payer? Comment le dispositif s'articulera-t-il avec les services de prévention, les coordinateurs retour au travail et la prime de reprise du travail?

3. L'évaluation. Le premier montant sera réparti en décembre 2028. Une évaluation est-elle prévue après les deux premières années d'application, portant à la fois sur la répartition de la charge et sur les effets en matière de réintégration? Les Engagés y seront très attentifs.

4. Le seuil de cinquante travailleurs se calcule-t-il bien en nombre de personnes, sur la période de référence

wetsontwerp vastgelegde referteperiode? Is de versterkte bijdrage ook verschuldigd wanneer die niet moest worden betaald voor de tweede en derde maand? Hoe zal de neutraliteit van het systeem worden gewaarborgd indien een werkgever een verschuldigd saldo niet betaalt?

Dit wetsontwerp alleen zal de kwestie van de langdurig zieken niet oplossen. Geen enkele losstaande maatregel krijgt dat overigens voor elkaar. Dit wetsontwerp vormt wel een essentieel bestanddeel van een samenhangende hervorming: het strekt ertoe dat de terugkeer naar werk niet alleen de zaak van de zieke werknemer zelf is.

Er wordt al veel gevraagd van arbeidsongeschikten, het is maar normaal om ze te blijven bijstaan. Tegelijkertijd is het terecht om de ondernemingen te vragen ook hun duit in het zakje te doen, maar dan wel de kmo's te ontzien, de meest kwetsbaren te beschermen en al wie investeert in preventie te belonen.

Zo wordt de verantwoordelijkheid op een veeleisende, maar menselijke manier gedeeld.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) verdedigt het wetsontwerp, dat werkgevers tijdens de vierde en vijfde maand van arbeidsongeschiktheid meer wil responsabiliseren. Ze benadrukt dat de maatregel werkgevers moet aanzetten om aangepast werk aan te bieden, re-integratietrajecten op te starten en meer in te zetten op preventie om aldus langdurige zieke werknemers te vermijden. Zij wijst op het belang van de voorziene uitzonderingen, met name voor werknemers ouder dan 55 jaar en voor maatwerkbedrijven. Daar gaat het immers om kwetsbare werknemersprofielen, waarbij het risico op uitval groter is en aangepaste tewerkstelling bijzonder belangrijk blijft.

Het lid weerlegt de kritiek dat de maatregel enkel een herverdeling van middelen inhoudt en geen meerwaarde biedt voor de sociale zekerheid. Door werkgevers die investeren in preventie en re-integratie te belonen, kunnen meer langdurig zieke werknemers opnieuw aan de slag en kan het aantal langdurige uitvallen dalen. Dat heeft volgens haar automatisch een positieve impact op de sociale zekerheid, aangezien er minder uitkeringen moeten worden betaald.

Verder erkent ze dat niet elke ziekte de verantwoordelijkheid is van de werkgever, maar benadrukt dat werkgevers wel degelijk een belangrijke rol kunnen spelen bij de terugkeer naar werk. Sommige patiënten met borstkanker willen bijvoorbeeld opnieuw aan het werk gaan van zodra dit mogelijk is, maar ondanks de verplichting om binnen enkele maanden een re-integratietraject op

prévue par le texte? La cotisation renforcée est-elle due même lorsque celle des deuxième et troisième mois ne l'a pas été? Comment la neutralité du système sera-t-elle garantie si un employeur redevable d'un solde ne le paie pas?

Ce projet de loi ne réglera pas à lui seul la question des malades de longue durée. Aucune mesure isolée ne le fera. Toutefois, il apporte une pièce essentielle à une réforme cohérente: celle qui rappelle que le retour au travail n'est pas l'affaire du seul travailleur malade.

On en demande beaucoup aux personnes en incapacité, il convient de continuer à les accompagner. Il était juste de demander aussi aux entreprises de prendre leur part, en ménageant les PME, en protégeant les publics les plus fragiles et en récompensant celles qui investissent dans la prévention.

Il s'agit d'une politique de responsabilité partagée, exigeante mais humaine.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) défend le projet de loi, qui vise à responsabiliser davantage les employeurs au cours des quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail. Elle souligne que cette mesure doit inciter les employeurs à proposer un travail adapté, à entamer des trajets de réintégration et à miser davantage sur la prévention afin de réduire le nombre de travailleurs en incapacité de travail de longue durée. Elle souligne l'importance des exceptions prévues, notamment pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus et pour les entreprises de travail adapté. Il s'agit en effet de profils de travailleurs vulnérables, qui présentent un risque accru d'incapacité de travail et pour lesquels un emploi adapté reste particulièrement important.

La députée réfute la critique selon laquelle la mesure ne constituerait qu'une redistribution des ressources et n'apporterait aucune valeur ajoutée à la sécurité sociale. Si l'on récompense les employeurs qui investissent dans la prévention et la réintégration, davantage de travailleurs malades de longue durée pourront reprendre le travail et le nombre d'arrêts de longue durée pourra diminuer. Selon elle, cela a automatiquement une incidence positive sur la sécurité sociale, puisque moins d'indemnités devront être versées.

Elle reconnaît par ailleurs que toutes les maladies ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur, mais souligne que ces derniers peuvent bel et bien jouer un rôle important dans le retour au travail. Certains patients atteints d'un cancer du sein souhaitent par exemple reprendre le travail dès que possible, mais malgré l'obligation de mettre en place un trajet de réintégration dans

te zetten worden zij vaak aan hun lot overgelaten en moeten ze zélf voorstellen formuleren om aangepast werk mogelijk te maken. Vaak doen dergelijke patiënten vrijwilligerswerk om uit het sociale isolement te geraken. Aangepast werk is dan ook niet alleen belangrijk is voor de professionele re-integratie. Het kan ook een wezenlijk onderdeel vormen van het genezingsproces, het zelfvertrouwen en de maatschappelijke waardering van langdurig zieke werknemers.

Daarnaast benadrukt de spreekster dat werkgevers meer moeten investeren in preventie, in het bijzonder op het vlak van psychosociale risico's en mentaal welzijn op het werk. Zij verwijst in dit verband naar de cijfers die de minister van Werk recent bezorgde. 61,1 % van de werkgevers beschikt niet over een psychosociale risicoanalyse. Bij 10,7 % van de werkgevers is de bestaande analyse niet in orde. In totaal voldoet dus ongeveer 72 % van de werkgevers niet aan de verplichtingen inzake psychosociale risicoanalyses. Ze betreurt dan ook dat er, ondanks de waarschuwingen van de inspectie, nog maar weinig sancties volgen, terwijl uit de cijfers blijkt dat precies het mentaal welzijn op het werk een groot probleem is. Het is dan ook gerechtvaardigd om werkgevers via de versterkte solidariteitsbijdrage extra aan te moedigen om een actief preventiebeleid te voeren, zodat werknemers minder vaak uitvallen om mentale redenen.

Het lid verbaast zich over de tussenkomst van de Vlaams Belangfractie, dat zijn argumenten enkel put uit de standpunten van de werkgeversorganisaties en dat de maatregelen die langdurig zieken opnieuw kansen op werk bieden en hun uitval moeten voorkomen, enkel zouden moeten gelden voor ondernemingen met minstens 250 werknemers.

Mevrouw Nahima Lanjri (cd&v) wijst erop dat België ongeveer 580.000 langdurig zieken telt en dat hierover zowel in het parlement als binnen de regering al uitvoerig werd gedebatteerd. Ook bij de begrotingsopmaak blijft dit volgens haar een belangrijk aandachtspunt.

Zij herinnert eraan dat in het kader van het terug-naar-werkbeleid reeds verschillende maatregelen werden genomen en dat werkgevers voor de tweede en derde maand ziekte nu al een solidariteitsbijdrage betalen. Het voorliggende wetsontwerp breidt die bijdrage uit tot de vierde en vijfde maand, met uitzonderingen voor bepaalde ondernemingen en doelgroepen.

un délai de quelques mois, ils sont souvent abandonnés à leur sort et doivent formuler eux-mêmes des propositions pour permettre un travail adapté. Ces patients font souvent du bénévolat pour sortir de l'isolement social. Un travail adapté n'est donc pas seulement important pour la réintégration professionnelle. Il peut également jouer un rôle essentiel dans le processus de guérison et contribuer à renforcer la confiance en soi et la reconnaissance sociale des travailleurs malades de longue durée.

Par ailleurs, l'intervenante souligne que les employeurs doivent investir davantage dans la prévention, en particulier en matière de risques psychosociaux et de bien-être mental au travail. Elle renvoie à cet égard aux chiffres récemment communiqués par le ministre de l'Emploi: 61,1 % des employeurs ne disposent pas d'une analyse des risques psychosociaux. Chez 10,7 % des employeurs, l'analyse existante n'est pas conforme. Au total, environ 72 % des employeurs ne respectent donc pas leurs obligations en matière d'analyse des risques psychosociaux. Elle déplore donc que malgré les avertissements de l'inspection, très peu de sanctions soient encore prononcées, alors que les chiffres indiquent que le bien-être mental au travail constitue précisément un problème majeur. Il est donc pertinent d'encourager davantage les employeurs, par le biais de la cotisation de solidarité renforcée, à mener une politique de prévention active, afin que les travailleurs soient moins souvent en arrêt de travail pour des raisons de santé mentale.

La députée s'étonne de l'intervention du groupe Vlaams Belang, qui puise ses arguments uniquement dans les positions des organisations patronales et estime que les mesures visant à offrir de nouvelles perspectives d'emploi aux personnes en arrêt de travail de longue durée et à prévenir leur absence ne devraient s'appliquer qu'aux entreprises comptant au moins 250 travailleurs.

Mme Nahima Lanjri (cd&v) souligne que la Belgique compte environ 580.000 malades de longue durée et que cette question a déjà fait l'objet de longs débats tant au Parlement qu'au sein du gouvernement. Selon elle, cette question doit également faire l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration du budget.

Elle rappelle que, dans le cadre de la politique de retour au travail, plusieurs mesures ont déjà été prises et que les employeurs versent désormais une cotisation de solidarité pour les deuxième et troisième mois de maladie. Le projet de loi à l'examen étend cette cotisation aux quatrième et cinquième mois, avec des exceptions pour certaines entreprises et certains groupes cibles.

De spreekster onderschrijft het principe dat alle betrokken actoren een verantwoordelijkheid dragen bij de aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid en de geleidelijke re-integratie naar het werk. Dat geldt zowel voor werkgevers en werknemers als voor ziekenfondsen en artsen. Ook werkgevers moeten daarom worden geresponsabiliseerd. Deze verdere responsabilisering is trouwens opgenomen in het regeerakkoord en de opbrengsten moeten terugvloeien naar de werkgevers in de vorm van een RSZ-korting.

Mevrouw Lanjri herhaalt evenwel haar eerdere bezorgdheid dat werkgevers bij nieuwe aanwervingen terughoudender zouden kunnen worden tegenover personen met een medisch verleden. Hoewel een werkgever in beginsel niet naar het medische verleden van een kandidaat mag vragen en het ontwerp reeds een uitzondering bevat voor werknemers die tijdens de eerste dertig dagen ziek worden, is discriminatie volgens haar niet uitgesloten. Iemand kan bijvoorbeeld zelf tijdens een sollicitatiegesprek informatie over zijn medische voorgeschiedenis meedelen, waarna een werkgever uit vrees voor latere financiële responsabilisering van een aanwerving zou kunnen afzien. Ook de NAR heeft erop gewezen dat het bestaande responsabiliseringsbeleid nog niet daadwerkelijk kon worden geëvalueerd. Mevrouw Lanjri vraagt daarom wanneer een globale evaluatie zal plaatsvinden, zowel van de reeds ingevoerde responsabilisering voor de tweede en derde maand als van de uitbreiding tot de vierde en vijfde maand. Kan daarbij ook worden onderzocht of personen met een medisch verleden als gevolg van het systeem een groter risico op discriminatie bij aanwerving lopen?

Vervolgens gaat het lid in op het bonus-malussysteem. De vergelijking gebeurt daarbij over het geheel van de ondernemingen in België en niet langer binnen elke sector. Zij vreest dat ondernemingen in sectoren met een inherent groter risico op arbeidsongeschiktheid, zoals de bouwsector, daardoor structureel slechter zullen scoren dan ondernemingen in bijvoorbeeld de dienstensector en ze zullen dus ook altijd een malus krijgen. Zelfs een bouwbedrijf dat binnen zijn sector goed presteert en sterk investeert in preventie en re-integratie, kan daardoor slechter scoren dan een onderneming uit een sector met minder arbeidsuitval. De spreekster sluit zich op dit punt aan bij de opmerkingen van de NAR en vraagt of meer rekening kan worden gehouden met de concrete preventie-inspanningen van werkgevers. Zij geeft het voorbeeld van twee wegenbouwbedrijven met elk honderd werknemers, waarvan het ene sterk investeert in preventie en re-integratie en het andere veel minder. Volgens haar moeten dergelijke verschillen worden gehonoreerd. Kan hiermee bij de evaluatie van het systeem rekening worden gehouden? Kan intussen,

L'intervenante souscrit au principe selon lequel tous les acteurs concernés partagent la responsabilité de la lutte contre l'incapacité de travail de longue durée et la réintégration progressive au travail. Cela vaut tant pour les employeurs et les travailleurs que pour les mutualités et les médecins. Les employeurs doivent donc eux aussi être responsabilisés. Cette responsabilisation accrue est d'ailleurs inscrite dans l'accord de gouvernement et les recettes doivent revenir aux employeurs sous la forme d'une réduction des cotisations ONSS.

Mme Lanjri réitère toutefois sa crainte que les employeurs deviennent plus réticents, lors des recrutements, à embaucher des personnes ayant des antécédents médicaux. Bien qu'un employeur ne puisse en principe pas s'enquérir des antécédents médicaux d'un candidat et que le projet à l'examen prévoie déjà une exception pour les travailleurs tombés malades au cours des trente premiers jours d'occupation, la discrimination n'est selon elle pas exclue. Une personne peut, par exemple, révéler elle-même des informations sur ses antécédents médicaux lors d'un entretien d'embauche, à la suite de quoi un employeur pourrait renoncer au recrutement par crainte d'une responsabilisation financière ultérieure. Le CNT a également souligné que la politique de responsabilisation existante n'avait pas encore pu être réellement évaluée. Mme Lanjri demande donc quand aura lieu une évaluation globale, tant de la responsabilisation déjà mise en place pour les deuxième et troisième mois que de son extension aux quatrième et cinquième mois. Est-il également possible d'examiner si, en raison de ce système, les personnes ayant des antécédents médicaux courent un risque accru de discrimination lors du recrutement?

La membre aborde ensuite le système de bonus-malus. La comparaison porte à cet égard sur l'ensemble des entreprises en Belgique et non plus sur les entreprises d'un même secteur. Elle craint que les entreprises des secteurs présentant un risque intrinsèquement plus élevé d'incapacité de travail, comme le secteur de la construction, obtiennent de ce fait systématiquement de moins bons résultats que celles du secteur des services, par exemple, et se voient donc toujours attribuer un malus. Même une entreprise de construction qui obtient de bons résultats au sein de son secteur et qui investit massivement dans la prévention et la réintégration pourrait ainsi obtenir un score inférieur à celui d'une entreprise issue d'un secteur où l'absentéisme est moindre. Sur ce point, l'intervenante se rallie aux observations du CNT et demande si l'on peut davantage tenir compte des efforts concrets fournis par les employeurs en matière de prévention. Elle cite l'exemple de deux entreprises de construction routière comptant chacune cent travailleurs, dont l'une investit massivement dans la prévention et la réintégration et l'autre beaucoup moins. Selon elle, de

in overleg met de minister van Werk, verder worden geïnvesteerd in preventie en kunnen werkgevers sterker worden aangemoedigd om preventieve maatregelen te nemen?

Daarnaast is niet elke ziekte aan de werkgever toe te schrijven. Een werkgever kan bijvoorbeeld niet verantwoordelijk worden gesteld wanneer een werknemer buiten het werk een ongeval heeft. Voor werkgerelateerde aandoeningen kan preventie daarentegen wel een aanzienlijk verschil maken. Zij verwijst onder meer naar ergonomische houdingen en aangepast materiaal in de bouwsector en naar hulpmiddelen voor het tillen van patiënten in de ziekenhuissector. Daarom pleit de spreekster eveneens voor een benchmarking binnen sectoren, zodat ondernemingen die ten opzichte van vergelijkbare bedrijven beter presteren en preventieve maatregelen nemen, daarvoor kunnen worden beloond. Zij vraagt de minister dit, samen met de minister bevoegd voor Werk, te onderzoeken. Kan eventueel een deel van de beschikbare middelen worden toegekend aan werkgevers die aantoonbare inspanningen leveren om werkgerelateerde uitval te voorkomen?

Ten slotte verwijst de spreekster naar het advies van de NAR, waarin hij aankondigt zelf een concreet alternatief te zullen uitwerken voor de verdeling van de opbrengsten van de versterkte solidariteitsbijdragen, met bijzondere aandacht voor sectoren die het zwaarst door die bijdragen worden getroffen. Werd dat alternatieve voorstel inmiddels ingediend? Wat houdt het precies in? Is de minister bereid dit met de sociale partners te onderzoeken, zodat het eventueel kan worden meegenomen bij een latere bijsturing van de maatregel?

De cd&v-fractie zal het wetsontwerp goedkeuren, aangezien zij het beginsel onderschrijft dat alle betrokken actoren moeten worden geresponsabiliseerd. De spreekster dringt evenwel aan op een nauwgezette monitoring en tijdige evaluatie, zodat de regeling indien nodig snel kan worden bijgestuurd en niet pas na vijf of tien jaar wordt vastgesteld dat de beschikbare middelen niet efficiënt werden ingezet.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) uit kritiek op het nieuwe onderdeel van het regeringsbeleid om langdurig arbeidsongeschikte personen opnieuw aan het werk te krijgen, dat betrekking heeft op de responsabilisering van werkgevers. De Ecolo-Groenfractie betreurt al van bij het begin dat de regering vooral bijzonder strenge maatregelen heeft genomen ten aanzien van alle bij arbeidsongeschiktheid betrokken actoren, behalve ten

telles différences doivent être valorisées. Cet élément peut-il être pris en considération lors de l'évaluation du système? Entre-temps, le ministre peut-il continuer, en concertation avec le ministre de l'Emploi, à investir dans la prévention et encourager davantage les employeurs à prendre des mesures préventives?

Par ailleurs, toutes les maladies ne sont pas imputables à l'employeur. Un employeur ne peut par exemple pas être tenu responsable lorsqu'un travailleur est victime d'un accident en dehors du travail. En revanche, pour les affections liées au travail, la prévention peut faire une différence considérable. Elle évoque notamment les postures ergonomiques et le matériel adapté dans le secteur de la construction, ainsi que les dispositifs de levage des patients dans le secteur hospitalier. C'est pourquoi l'intervenante plaide également en faveur d'un benchmark au sein des secteurs, afin que les entreprises qui obtiennent de meilleurs résultats que des entreprises comparables et qui prennent des mesures préventives puissent être récompensées pour leurs efforts. Elle demande au ministre d'examiner cette question en collaboration avec le ministre de l'Emploi. Serait-il éventuellement possible d'allouer une partie des moyens disponibles aux employeurs qui déploient des efforts avérés pour prévenir l'absentéisme lié au travail?

Enfin, l'intervenante fait référence à l'avis du CNT, dans lequel il annonce qu'il élaborera lui-même une alternative concrète pour la répartition des recettes issues des cotisations de solidarité renforcées, en accordant une attention particulière aux secteurs les plus durement touchés par ces cotisations. Cette proposition alternative a-t-elle entre-temps été présentée? En quoi consiste-t-elle exactement? Le ministre est-il disposé à l'examiner avec les partenaires sociaux, afin qu'elle puisse éventuellement être prise en compte lors d'un ajustement ultérieur de la mesure?

Le groupe cd&v approuvera le projet de loi à l'examen, car il souscrit au principe selon lequel tous les acteurs concernés doivent être responsabilisés. L'intervenante insiste toutefois sur la nécessité d'un suivi rigoureux et d'une évaluation en temps utile, afin que le dispositif puisse être rapidement adapté si nécessaire et qu'on ne constate pas, au bout de cinq ou dix ans, que les moyens disponibles n'ont pas été utilisés efficacement.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) critique le nouveau volet de la politique gouvernementale de remise au travail des personnes en incapacité de travail de longue durée, consacré à la responsabilisation des employeurs. Le groupe Ecolo-Groen a regretté, depuis le début, que le gouvernement ait privilégié des mesures particulièrement contraignantes à l'égard de l'ensemble des acteurs concernés par l'incapacité de travail, à

aanzien van de werkgevers, terwijl die grote verantwoordelijkheid dragen bij het ontstaan van beroepsziekten. De spreekster vreest echter dat met de ontworpen regeling alle werkgevers zullen worden benadeeld, zonder onderscheid tussen bedrijven die investeren in preventie en bedrijven die geen inspanningen leveren.

Ze staat achter het doel werkgevers te responsabiliseren, aangezien werknemers aan de slag houden vooral afhangt van de arbeidsomstandigheden en ondernemingen daarin een essentiële rol spelen, maar vindt dat de voorliggende bijdrage noch de preventie, noch de re-integratie van zieke werknemers financiert en de werkgevers bovendien verkeerde signalen geeft.

Ze formuleert in dat verband verschillende punten van kritiek. Ten eerste betreurt ze dat de opbrengst van de bijdrage volledig terugvloeit naar de werkgevers, in de vorm van verlaagde sociale bijdragen, ook naar werkgevers die zelf geen bijdrage verschuldigd zijn. Zo krijgen de werkgevers gezamenlijk de bedragen die ze betalen weer terug, zonder dat er ook maar iets naar de sociale zekerheid, naar preventie of naar begeleiding van zieken gaat. Ze kant zich ook tegen de logica achter het bonus-malussysteem. De bonus beloont immers een laag ziekteverzuim, ongeacht de oorzaken daarvan, terwijl dat cijfer in grote mate afhangt van de sector en het beroep. Zo zou een kantoorbedrijf met jong personeel van de regeling kunnen profiteren zonder bijzondere inspanningen te hebben geleverd, terwijl een onderneming in de zorg- of schoonmaaksector ondanks haar investeringen in preventie wordt benadeeld wegens de zware arbeidsomstandigheden die eigen zijn aan haar activiteiten. De zwaarte van het werk is al vaak ter sprake is gekomen, maar in het kader van de pensioenen is er nog altijd geen oplossing voor gevonden. De vroegere responsabiliseringsbijdrage had het voordeel dat ze gericht was op ondernemingen waar de uitval van werknemers abnormaal hoog lag in vergelijking met de sector, en dat de opbrengst van de bijdrage naar de andere sectoren werd herverdeeld. Mevrouw Schlitz vraagt de minister dan ook welk bedrag de regering jaarlijks verwacht te innen, hoeveel werkgevers meer zullen moeten bijdragen dan ze aan verlaagde sociale bijdragen zullen ontvangen en om welke sectoren het zal gaan.

Ten tweede vraagt zij zich af waarom de bijdrage stopt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ook al blijft de werknemer arbeidsongeschikt. Zij wijst op een tegenstrijdigheid tussen de expliciete doelstelling om werknemers aan het werk te houden en een regeling waarbij de werkgever vanaf het einde van het contract niet langer financieel verantwoordelijk is. Zij brengt die bepaling in verband met de mogelijkheid die sinds dit

l'exception des employeurs, alors que ceux-ci ont une responsabilité importante dans les maladies d'origine professionnelle. Elle craint toutefois que le mécanisme proposé ne pénalise indistinctement les employeurs, y compris ceux qui investissent dans la prévention, sans distinguer leurs efforts de ceux des entreprises qui n'en font pas.

Si elle partage l'objectif de responsabiliser les employeurs, considérant que le maintien à l'emploi dépend avant tout des conditions de travail et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer, elle estime que la cotisation proposée ne finance ni la prévention ni la réintégration des travailleurs malades et envoie de mauvais signaux aux employeurs.

Elle développe plusieurs critiques à cet égard. Premièrement, elle déplore que les recettes de la cotisation soient intégralement redistribuées aux employeurs, y compris à ceux qui n'en sont pas redevables, sous la forme de réductions de cotisations sociales. Elle souligne ainsi que les employeurs récupèrent, collectivement, les montants qu'ils versent, sans qu'aucune somme ne soit affectée à la sécurité sociale, à la prévention ou à l'accompagnement des personnes malades. Elle conteste également la logique du bonus-malus, dans la mesure où le bonus récompense un faible taux d'absence, indépendamment de ses causes, alors que celui-ci dépend largement du secteur d'activité et des métiers exercés. Ainsi, une entreprise de bureau employant un personnel jeune pourrait bénéficier du mécanisme sans avoir entrepris d'efforts particuliers, tandis qu'une entreprise active dans les soins ou le nettoyage pourrait être pénalisée malgré ses investissements en matière de prévention, en raison de la pénibilité inhérente à ses activités. Elle rappelle à cet égard que la question de la pénibilité a déjà fait l'objet de nombreux débats, sans qu'une solution ait été trouvée en matière de pensions. L'ancienne cotisation de responsabilisation présentait l'avantage de cibler les entreprises dont les entrées en invalidité étaient anormalement élevées par rapport à leur secteur et de redistribuer les recettes aux autres secteurs. Elle demande dès lors au ministre quel montant le gouvernement espère percevoir annuellement, combien d'employeurs devraient contribuer davantage qu'ils ne bénéficieront de réductions de cotisations et quels secteurs seront concernés.

Deuxièmement, elle s'interroge sur le fait que la cotisation prend fin lorsque le contrat de travail est rompu, même si le travailleur demeure en incapacité de travail. Elle relève une contradiction entre l'objectif affiché de maintenir les travailleurs dans l'emploi et un dispositif qui cesse de responsabiliser financièrement l'employeur dès la fin du contrat. Elle met cette disposition en relation avec la possibilité, depuis cette année, de procéder à

jaar bestaat om iemand na zes maanden arbeidsongeschiktheid te ontslaan wegens medische overmacht, tegenover negen maanden voorheen. Zij wijst erop dat er in 2023 per herinschakeling bijna vier ontslagen wegens medische overmacht werden geregistreerd. Ze verzoekt de minister zijn keuze te motiveren en aan te geven of hij van plan is het aantal contractbeëindigingen bij te houden dat plaatsvindt tijdens de periode waarop de bijdrage betrekking heeft.

Ten derde vreest zij dat de regeling zal leiden tot discriminatie bij de aanwerving van mensen met chronische aandoeningen. Volgens haar geldt dat hoe meer een langdurige afwezigheid de werkgever geld kost, hoe groter de kans is dat hij geneigd zal zijn sollicitanten met gezondheidsproblemen af te wijzen. Ze noemt het voorbeeld van Nederland, waar werkgevers twee jaar lang een gewaarborgd loon betalen en waar sommige ondernemingen vaste contracten zouden voorbehouden voor jonge en gezonde mensen. Bovendien vallen in België uitzendcontracten, flexi-jobs en gelegenheidsarbeid niet onder de bijdrage. Mevrouw Schlitz betwist de in de memorie van toelichting aangevoerde verantwoording, die is gebaseerd op de korte duur van die werkperiodes. Zogezegd zou het gerechtvaardigd zijn dat de bijdrage enkel betrekking heeft op werknemers wier arbeidsongeschiktheid zonder onderbreking langer dan drie maanden duurt. Op welke grondslag werd beslist die uitsluitingen toe te passen? Welke nadere maatregelen is de regering van plan te nemen om te voorkomen dat werkgevers bij het aannemen van personeel de voorkeur geven aan bepaalde contracttypes?

Tot slot betreurt de spreekster dat de regeling wordt uitgebreid zonder voorafgaande evaluatie of gegevens waarmee de gevolgen kunnen worden gemeten. Aangezien de bijdrage die van toepassing is op de tweede en derde maand van arbeidsongeschiktheid in januari van kracht is geworden, vraagt zij de minister hoeveel die bijdrage al heeft opgeleverd en welke gevolgen ze heeft gehad voor de terugkeer naar werk. Wat is het advies van de Nationale Arbeidsraad? Dat document is namelijk niet opgenomen in het parlementaire dossier. Heeft de regering dat advies ontvangen? Wat zijn de conclusies ervan? Uit de impactanalyse komen geen gevolgen inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen naar voren, hoewel zes op de tien langdurig arbeidsongeschikten vrouwen zijn. Kan de minister die conclusie onderbouwen?

Tot besluit stelt mevrouw Schlitz dat werkgevers inderdaad hun steentje moeten bijdragen aan het beleid om langdurig arbeidsongeschikten weer aan het werk te krijgen. Ze stelt echter dat de voorliggende bijdrage sectoren met structureel minder verzuim meer beloont dan bedrijven die investeren in preventie. Bovendien vervalt

un licenciement pour force majeure médicale après six mois d'incapacité, contre neuf mois auparavant. Rappelant qu'en 2023, près de quatre licenciements pour force majeure médicale étaient enregistrés pour une réintégration, elle demande au ministre de justifier ce choix et de préciser s'il entend suivre le nombre de ruptures de contrats intervenant pendant la période concernée par la cotisation.

Troisièmement, elle craint que le dispositif n'entraîne des discriminations à l'embauche à l'égard des personnes atteintes de maladies chroniques. Selon elle, plus une absence de longue durée représente un coût pour l'employeur, plus celui-ci risque d'être incité à écarter les candidats présentant des problèmes de santé. Elle cite l'exemple des Pays-Bas, où les employeurs supportent deux années de salaire garanti et où certains auraient réservé les contrats stables aux personnes jeunes et en bonne santé. Elle relève par ailleurs qu'en Belgique, les contrats intérimaires, les flexi-jobs et le travail occasionnel échappent à la cotisation. Elle conteste la justification avancée dans l'exposé des motifs, fondée sur la brièveté de ces périodes de travail, dès lors que la cotisation ne concerne que les travailleurs dont l'incapacité se prolonge sans interruption au-delà de trois mois. Elle demande dès lors sur quelle base ces exclusions ont été décidées et quel suivi le gouvernement prévoit afin d'éviter que les employeurs ne privilégient certains types de contrats lors des recrutements.

Enfin, elle déplore que le dispositif soit étendu sans évaluation préalable ni données permettant d'en mesurer les effets. La cotisation applicable aux deuxième et troisième mois d'incapacité étant entrée en vigueur en janvier, elle demande au ministre quel montant elle a déjà rapporté et quels effets elle a produits sur les reprises du travail. Elle s'interroge également sur l'avis du Conseil national du travail, qui ne figure pas dans le dossier parlementaire, et demande si le gouvernement l'a reçu et quelles en sont les conclusions. Elle relève par ailleurs que l'analyse d'impact ne fait apparaître aucun effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes, alors que six personnes en incapacité de travail de longue durée sur dix sont des femmes, et demande au ministre de justifier cette conclusion.

En conclusion, Mme Schlitz estime que les employeurs doivent effectivement prendre leur part dans la politique de remise au travail des personnes en incapacité de travail de longue durée, mais considère que la cotisation proposée récompense davantage les secteurs présentant structurellement moins d'absences que les entreprises

de bijdrage bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en geldt ze niet voor onstabiele arbeidsvormen. Om al die verschillende redenen zal de Ecolo-Groenfractie zich bij de stemming over het wetsontwerp onthouden.

Mevrouw Irina De Knop (Anders.) erkent dat het grote aantal langdurig zieken een ernstig maatschappelijk probleem vormt. Achter de cijfers staan volgens haar mensen die hun gezondheid, hun werk en soms hun perspectief op werk verliezen. Arbeidsongeschiktheid moet daarom zoveel mogelijk worden voorkomen en wie in staat is te werken, moet duurzaam naar werk worden begeleid. De kosten lopen onder de Arizonaregering echter op tot meer dan 10 miljard euro; bovendien wordt een deel daarvan volgens haar naar ondernemingen doorgeschoven.

De spreekster erkent dat werkgevers een verantwoordelijkheid hebben bij de aanpak van langdurig zieken, maar benadrukt dat verantwoordelijkheid niet betekent dat zij aansprakelijk zijn voor elke ziekteperiode. Responsabilisering mag volgens haar evenmin neerkomen op een bijkomende belasting. De uitbreiding van de bestaande solidariteitsbijdrage tot de vierde en vijfde maand vormt een bijkomende financiële last, ook voor ondernemingen die reeds inspanningen leveren inzake preventie en werkhervatting. Dit staat duidelijk in het eenparige advies van de NAR.

Vervolgens formuleert mevrouw De Knop opmerkingen bij de artikelen 4, 6 en 8 van het wetsontwerp.

Met betrekking tot artikel 4 merkt zij op dat de versterkte solidariteitsbijdrage in beginsel geldt voor werkgevers met minstens 50 werknemers, met een aantal uitzonderingen. De regeling is volgens haar helemaal niet rechtvaardig aangezien ze geen rekening houdt met het gevoerde preventiebeleid. Zo wordt een onderneming die investeert in ergonomie, welzijn, aangepast werk en begeleiding op dezelfde wijze behandeld als een onderneming die nauwelijks preventieve inspanningen levert. Bovendien kan een werkgever niet steeds de aard of oorzaak van een ziekte beïnvloeden. Mevrouw De Knop noemt de maatregel dan ook een automatische heffing die niet gericht is op responsabilisering.

Zij verwijst hierbij naar punt 3.1 van het advies van de NAR, waarin wordt gesteld dat werkgevers onvoldoende speelruimte hebben en dat de regeling geen rekening houdt met hun inspanningen inzake preventie en werkhervatting. Zij vraagt de minister hoe een werkgever verantwoordelijk kan worden gemaakt voor een resultaat

investissant dans la prévention, cesse de s'appliquer en cas de rupture du contrat de travail et épargne les formes d'emploi précaires. Pour ces différentes raisons, le groupe Ecolo-Groen s'abstiendra lors du vote sur le projet de loi.

Mme Irina De Knop (Anders.) reconnaît que le nombre élevé de malades de longue durée pose un grave problème sociétal. Elle estime que, derrière les chiffres, il y a des personnes qui ont perdu leur santé, leur emploi et parfois leurs perspectives d'avenir. C'est pourquoi il convient de prévenir autant que possible l'incapacité de travail et d'accompagner durablement les personnes aptes à travailler vers l'emploi. Or, sous le gouvernement Arizona, les coûts dépassent les 10 milliards d'euros. En outre, selon l'intervenante, une partie de ce montant est répercutée sur les entreprises.

L'intervenante reconnaît que les employeurs ont une responsabilité dans la prise en charge des malades de longue durée, mais souligne que cette responsabilité ne signifie pas que chaque période de maladie leur est imputable. Elle estime que la responsabilisation ne peut pas non plus se traduire par une taxation supplémentaire. L'extension de la cotisation de solidarité existante aux quatrième et cinquième mois constitue une charge financière supplémentaire qui affecte aussi les entreprises qui déploient déjà des efforts en matière de prévention et de reprise du travail. Ce point figure clairement dans l'avis unanime du CNT.

Mme De Knop formule ensuite des observations à propos des articles 4, 6 et 8 du projet de loi à l'examen.

Concernant l'article 4, elle fait observer que la cotisation de solidarité renforcée s'appliquera en principe aux employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs, moyennant une série d'exceptions. Selon l'intervenante, cette mesure n'est absolument pas équitable car elle ne tient pas compte de la politique de prévention menée. Une entreprise qui investit dans l'ergonomie, le bien-être, des emplois adaptés et l'accompagnement sera en effet traitée de la même manière qu'une entreprise qui ne déploie guère d'efforts en matière de prévention. De plus, l'employeur n'a pas toujours de prise sur la nature ou la cause d'une maladie. Mme De Knop qualifie donc cette mesure de prélèvement automatique qui ne vise pas à responsabiliser.

Elle renvoie à cet égard au point 3.1 de l'avis du CNT, qui indique que les employeurs disposent d'une marge de manœuvre insuffisante et que la réglementation ne tient pas compte de leurs efforts en matière de prévention et de reprise du travail. L'intervenante demande au ministre comment un employeur peut être tenu responsable

zonder na te gaan in welke mate hij dat resultaat kon beïnvloeden.

Ook de grens van 50 werknemers roept volgens het lid vragen op. Een onderneming met 49 werknemers wordt immers anders behandeld dan een onderneming met 50 werknemers, hoewel hun preventiebeleid en economische draagkracht vergelijkbaar kunnen zijn. Het lid vraagt daarom een mechanisme te onderzoeken waarbij aantoonbare inspanningen inzake preventie, aangepast werk en re-integratie daadwerkelijk in rekening worden gebracht bij de berekening van de financiële bijdrage.

Wat artikel 6 betreft, wijst de spreekster erop dat de bijdrage wordt vastgesteld op 30 % van de betrokken primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tijdens de vierde en vijfde maand. Hiervoor lijkt geen enkele compensatie voorzien te zijn. Werkgevers moeten al bijdragen voor de tweede en derde maand, wat voor ondernemingen met meerdere langdurig zieke werknemers een aanzienlijke bijkomende kost kan betekenen boven op de bestaande lasten en de praktische gevolgen van afwezigheden.

De spreekster wijst vervolgens op de timing van de bijdrage. Een re-integratietraject verloopt in verschillende fasen en kan meerdere maanden duren. Toegelaten werk kan in de praktijk niet altijd voor de vierde maand beginnen. Een werkgever kan bijgevolg al financieel worden aangesproken terwijl hij nog actief zoekt naar aangepast werk of een re-integratietraject voorbereidt. Werkgevers die dergelijke inspanningen leveren, zouden veeleer moeten worden aangemoedigd dan automatisch met een bijkomende heffing te worden geconfronteerd. In zijn advies kan de NAR financiële sancties als responsabiliseringsmechanisme niet onderschrijven omdat wetenschappelijk bewijs dat sanctionering tot een positief en duurzaam re-integratiebeleid leidt, zou ontbreken. Bovendien zouden dergelijke sancties het vertrouwen tussen werkgevers, werknemers en artsen kunnen schaden.

De spreekster wijst er voorts op dat de oorspronkelijke solidariteitsbijdrage pas op 1 januari 2026 in werking trad en, op het ogenblik waarop de NAR zijn advies uitbracht, nog niet afdoende kon worden geëvalueerd. Toch wil de regering het systeem vanaf 1 januari 2027 uitbreiden. Waarom verhoogt de regering een heffing waarvan ze de werking en de effecten nog niet heeft kunnen aantonen? Welke cijfers tonen aan dat de oorspronkelijke bijdrage het aantal langdurig zieken vermindert? Wat zijn de gevolgen ervan voor ondernemingen? Welk bewijs bestaat er dat een bijkomende financiële last meer

d'un résultat sans contrôler dans quelle mesure il a pu influencer ce résultat.

La membre estime que la limite de 50 travailleurs suscite également des interrogations. Une entreprise comptant 49 travailleurs ne sera en effet pas traitée de la même manière qu'une entreprise occupant 50 travailleurs, bien que leurs politiques de prévention et leurs capacités économiques puissent être comparables. La membre demande dès lors d'examiner la possibilité de prévoir un mécanisme qui prenne effectivement en compte, dans le calcul de la contribution financière, les efforts tangibles consentis en matière de prévention, de travail adapté et de réintégration.

En ce qui concerne l'article 6, l'intervenante souligne que la cotisation est fixée à 30 % des indemnités d'incapacité primaire concernées pour les quatrième et cinquième mois. Aucune compensation ne semble avoir été prévue à cet égard. Les employeurs doivent déjà cotiser pour les deuxième et troisième mois, ce qui, pour les entreprises qui comptent plusieurs travailleurs malades de longue durée, peut représenter un surcoût considérable qui s'ajoute aux charges existantes et aux conséquences pratiques des absences.

L'intervenante attire ensuite l'attention sur le calendrier de la cotisation. Un parcours de réintégration se décompose en plusieurs phases et peut s'étendre sur plusieurs mois. En pratique, il n'est pas toujours possible d'exercer un emploi autorisé avant le quatrième mois. L'employeur pourra donc déjà être tenu financièrement responsable alors qu'il recherche encore activement un travail adapté ou prépare un parcours de réintégration. Les employeurs qui déploient ce type d'efforts devraient être encouragés et non automatiquement confrontés à un prélèvement supplémentaire. Dans son avis, le CNT indique qu'il ne souscrit pas au principe des sanctions financières comme mécanisme de responsabilisation dès lors qu'aucune preuve scientifique ne démontre que le fait de sanctionner puisse contribuer à une politique de réintégration positive et durable. Il indique en outre que ces sanctions nuisent à la confiance entre travailleurs, employeurs et médecins.

L'intervenante souligne ensuite que la cotisation de solidarité initiale n'est entrée en vigueur que le 1er janvier 2026 et qu'elle ne pouvait pas encore être évaluée de manière concluante au moment où le CNT a rendu son avis. Le gouvernement souhaite pourtant étendre le système à partir du 1er janvier 2027. Pourquoi le gouvernement augmente-t-il un prélèvement dont il n'a encore pu démontrer ni le fonctionnement ni les effets? Quels sont les chiffres qui montrent que la cotisation initiale réduit le nombre de malades de longue durée? Quelles en sont les conséquences pour les entreprises? Qu'est-ce

mensen duurzaam aan het werk helpt? Het lid vraagt daarom de uitbreiding niet door te voeren voordat een evaluatie heeft plaatsgevonden.

Met betrekking tot artikel 8 erkent de spreekster dat de opbrengst van de versterkte solidariteitsbijdragen via verminderingen van de RSZ-bijdragen opnieuw over de werkgevers wordt verdeeld en dus niet zonder meer naar de algemene begroting vloeit. Voor ondernemingen die nettobijdragen, blijft het systeem volgens haar evenwel een bijkomende kost. Bovendien is de vermindering niet gekoppeld aan concrete inspanningen inzake preventie of re-integratie. Een onderneming die geen versterkte solidariteitsbijdrage verschuldigd is, kan daardoor toch een vermindering ontvangen, terwijl een onderneming die sterk in re-integratie investeert netto meer kan betalen. Welke gedragsprikkel bevat het systeem in dat geval nog?

Ook hier verwijst het lid naar de kritiek van de NAR dat een algemene herverdeling het stimulerende effect kan verzwakken. Door het tijdsverloop tussen de inning en de herverdeling dreigt bovendien het verband tussen preventieve inspanningen en de financiële gevolgen voor de onderneming verloren te gaan. Een intersectorale herverdeling houdt evenmin voldoende rekening met de verschillen tussen sectoren inzake fysieke belasting, de aard van het werk en de mogelijkheden voor aangepast werk, wat wel het geval was met de regeling die door de vorige regering uitgewerkt werd.

Het lid vraagt zich dus af hoe van een doelgericht responsabiliseringsbeleid kan worden gesproken als de financiële stimulans nauwelijks aansluit bij de concrete inspanningen van ondernemingen. Zij verwijst naar de intentie van de NAR om zelf een alternatief uit te werken voor de bestemming van de middelen, met aandacht voor de zwaarst getroffen sectoren. De Raad zou voorstellen voorlopig uitsluitend de wettelijke basis vast te leggen en de concrete modaliteiten van de herverdeling later te bepalen. Waarom volgt de regering die eenparige aanbeveling niet en waarom wordt artikel 8 reeds gedetailleerd ingevuld?

Volgens de spreekster gaat het debat niet over de vraag of werkgevers een rol moeten spelen bij de aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid – wat evident is – maar over het gedrag dat met het beleid moet worden gestimuleerd. Haar fractie pleit eerder voor een systeem dat preventie, werkbaar werk en daadwerkelijke re-integratie beloont, rekening houdt met de realiteit van ondernemingen en wetenschappelijk is onderbouwd. Samenwerking tussen werknemers, werkgevers, artsen

qui prouve qu'une charge financière supplémentaire aide davantage de personnes à reprendre durablement le travail? L'intervenante demande dès lors de ne pas mettre en œuvre l'extension avant qu'une évaluation ait eu lieu.

Concernant l'article 8, l'intervenante reconnaît que le produit de la cotisation de solidarité renforcée sera redistribué entre les employeurs sous la forme de réductions des cotisations ONSS et ne sera donc pas simplement versé au budget général. Elle estime que, pour les entreprises contributrices nettes, le système continuera toutefois à entraîner un coût supplémentaire. La réduction ne sera en outre pas liée à des efforts concrets en matière de prévention ou de réintégration. Une entreprise non tenue de verser une cotisation de solidarité renforcée pourra dès lors bénéficier d'une réduction, alors qu'une entreprise qui a investi massivement dans la réintégration pourra payer davantage en chiffres nets. Quels incitants comportementaux ce système comporte-t-il encore dans ce cas?

La membre renvoie également à la critique formulée par le CNT à ce sujet, selon laquelle une redistribution généralisée pourrait atténuer l'effet incitatif. En raison du délai entre la perception et la redistribution, le lien entre les efforts de prévention et les conséquences financières pour l'entreprise risque de ne plus être perceptible. Une redistribution intersectorielle ne tiendra pas non plus suffisamment compte des disparités entre les secteurs en matière de charge physique, de nature du travail et de possibilités de travail adapté, contrairement au dispositif élaboré par le gouvernement précédent.

L'intervenante se demande dès lors comment on peut parler d'une politique de responsabilisation ciblée si l'incitant financier n'est guère lié aux efforts concrets des entreprises. Elle renvoie à l'intention du CNT d'élaborer, pour l'affectation des moyens, une solution alternative qui accorderait plus d'attention aux secteurs les plus durement touchés. Le Conseil proposerait de se limiter provisoirement à fixer la base légale et de définir ultérieurement les modalités concrètes de la redistribution. Pourquoi le gouvernement ne suit-il pas cette recommandation unanime et pourquoi l'article 8 a-t-il déjà été élaboré en détail?

L'intervenante estime que le débat ne porte pas sur la question de savoir si les employeurs doivent jouer un rôle dans la lutte contre l'incapacité de travail de longue durée, ce qui va de soi, mais plutôt sur le comportement que la politique doit encourager. Son groupe plaide plutôt en faveur d'un système qui récompense la prévention, le travail soutenable et la réintégration effective, qui tienne compte de la réalité des entreprises et qui s'appuie sur des bases scientifiques. La collaboration

en ziekenfondsen moet daarbij centraal staan. De regering moet bovendien eerst aantonen dat de eerder ingevoerde maatregelen werken voordat zij de financiële bijdrage van ondernemingen nogmaals verhoogt.

Mevrouw De Knop formuleert vervolgens een aantal concrete vragen. Waarom bevat artikel 4 geen algemene mogelijkheid om aantoonbare preventie- en re-integratie-inspanningen te laten meetellen bij de bijdrageplicht? Op welke wetenschappelijke evidentie steunt de verwachting dat een bijkomende bijdrage van 30 % in de vierde en vijfde maand, zoals opgenomen in artikel 6, tot een snellere en duurzame werkhervatting zal leiden? Waarom wordt de regeling uitgebreid voordat het oorspronkelijke systeem is geëvalueerd? Hoeveel ondernemingen zullen naar verwachting netto meer betalen en hoe zijn die bijkomende lasten verdeeld naar sector en ondernemingsgrootte? Waarom wordt in artikel 8 gekozen voor een algemene herverdeling per voltijdsequivalent zonder duidelijke koppeling aan aantoonbare preventie- of re-integratie-inspanningen? Zij vraagt tevens of de minister bereid is het door de NAR aangekondigde alternatieve voorstel af te wachten.

Ten slotte vergelijkt de spreekster de regeling met het vorige systeem, waarbij een werkgever pas financieel werd geresponsabiliseerd wanneer de instroom in invaliditeit uitzonderlijk hoog was ten opzichte van de eigen sector en de privésector, en de werkgever vooraf werd gewaarschuwd. Waarom worden die sectorale vergelijking en dat waarschuwingssysteem verlaten terwijl de financiële bijdrage voortaan al vanaf de tweede maand wordt opgelegd en verder wordt uitgebreid? Hoe zal de regering garanderen dat ondernemingen een degelijk preventiebeleid voeren? Hoe wordt vermeden dat ondernemingen die al een degelijk preventiebeleid voeren, worden benadeeld door ziektegevallen waarop zij nauwelijks invloed hebben?

Mevrouw De Knop besluit dat werkgevers die hun verantwoordelijkheid nemen een beleid verdienen dat hen ondersteunt. Een financiële sanctionering kan niet beschouwd worden als een afdoende responsabiliseringsmechanisme. Bijgevolg vraagt de Anders.-fractie de artikelen 4, 6 en 8 fundamenteel te herbekijken, met een daadwerkelijke toets van de inspanningen van werkgevers, een evaluatie van de bestaande maatregelen en een duidelijker verband tussen de herverdeling van de middelen en de geleverde preventie- en re-integratie-inspanningen.

entre les travailleurs, les employeurs, les médecins et les mutualités doit occuper une place centrale dans ce cadre. Le gouvernement doit en outre commencer par démontrer que les mesures précédemment mises en place sont efficaces avant d'augmenter une nouvelle fois la contribution financière des entreprises.

Mme De Knop pose ensuite plusieurs questions concrètes. Pourquoi l'article 4 ne prévoit-il pas une possibilité générale de tenir compte des efforts tangibles de prévention et de réintégration dans le cadre de l'obligation de contribution? Quel est le fondement scientifique de la prévision selon laquelle une cotisation supplémentaire de 30 % au cours des quatrième et cinquième mois, prévue à l'article 6, entraînera une reprise du travail plus rapide et durable? Pourquoi ce régime est-il étendu avant même que le régime initial ait été évalué? Combien d'entreprises devront payer davantage, en chiffres nets, selon les prévisions, et comment ces charges supplémentaires seront-elles réparties selon le secteur et la taille de l'entreprise? Pourquoi a-t-on prévu, à l'article 8, une redistribution généralisée par équivalent temps plein sans lien clair avec des efforts tangibles en matière de prévention ou de réintégration? L'intervenante demande également si le ministre est disposé à attendre la proposition alternative annoncée par le CNT.

Enfin, l'intervenante compare le régime à l'examen au régime précédent, qui prévoyait de ne responsabiliser financièrement l'employeur que si son taux d'entrée en invalidité était exceptionnellement élevé par rapport à son secteur et au secteur privé, et s'il avait été averti au préalable. Pourquoi cette comparaison sectorielle et ce système d'avertissement sont-ils abandonnés et pourquoi a-t-on prévu que la contribution financière serait dorénavant imposée dès le deuxième mois et qu'elle sera encore étendue? Comment le gouvernement garantira-t-il que les entreprises mèneront une politique de prévention de qualité? Comment évitera-t-on que les entreprises qui mènent déjà une politique de prévention rigoureuse soient pénalisées en raison de cas de maladie sur lesquels elles n'ont guère de prise?

Mme De Knop conclut en indiquant que les employeurs qui prennent leurs responsabilités méritent une politique qui les soutienne. Une sanction financière ne peut pas être considérée comme un mécanisme de responsabilisation suffisant. C'est pourquoi le groupe Anders. souhaite un réexamen fondamental des articles 4, 6 et 8, et demande de prévoir un contrôle effectif des efforts déployés par les employeurs, une évaluation des mesures existantes et l'établissement d'un lien plus clair entre la redistribution des moyens et les efforts déployés en matière de prévention et de réintégration.

B. **Antwoorden van de minister**

De heer Frank Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding, is enigszins perplex over een aantal reacties. Sommigen stellen dat een bonus-malussysteem als financiële prikkel niet aangewezen is, omdat werknemers niet noodzakelijk ziek worden door de schuld van hun werkgever. Er bestaat immers niet altijd een causaal verband tussen het werk en de ziekte. De minister vindt die redenering bijzonder vreemd. Men hoeft niet te veronderstellen dat werknemers ziek worden door toedoen van hun werkgever om te erkennen dat werkgevers een beter of slechter beleid kunnen voeren op het vlak van ziekteverzuim en werkhervatting. Ook wanneer een ziekte niets met het werk te maken heeft, kan een werkgever meer of minder aandacht besteden aan afwezigheden en re-integratie. Borstkanker heeft bijvoorbeeld niet noodzakelijk een verband met de werkomstandigheden. Dat neemt niet weg dat een werkgever een actief beleid kan voeren om zieke werknemers op te volgen, aangepast werk te zoeken en hun terugkeer naar de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zullen bevestigen dat er grote verschillen bestaan tussen werkgevers. In sommige gevallen houden de werkomstandigheden rechtstreeks verband met de ziekte of de arbeidsongeschiktheid. In andere gevallen is dat niet zo. In beide situaties kan de werkgever echter een actief re-integratiebeleid voeren. Hij kan werknemers opvolgen en aangepaste werkmogelijkheden zoeken, of dat nalaten. Daarom is een beperkte financiële prikkel verantwoord.

De minister wijst erop dat de regering de ziekenfondsen op een veel sterkere manier responsabiliseert. Sommigen menen dat hun financiering in grotere mate moet afhangen van de resultaten die zij boeken op het vlak van werkhervatting. Ook de ziekenfondsen zouden kunnen aanvoeren dat zij niet alle factoren in de hand hebben. Ze kunnen niet bepalen of iemand snel geneest, opnieuw werk vindt of een werkgever heeft die de nodige inspanningen levert. Het gaat immers niet om de vraag of een ziekenfonds in een individueel geval op een bepaalde dag tekortgeschoten is. Toch kunnen ziekenfondsen worden geresponsabiliseerd door te werken met de wet van de grote getallen, waarbij de regering de resultaten bij tienduizenden leden bekijkt en beoordeelt of een ziekenfonds met zijn beleid meer of minder succes boekt. Wie bezwaar maakt tegen de responsabilisering van werkgevers, zou dezelfde argumenten dus ook moeten toepassen op de ziekenfondsen. De minister stelt vast dat sommige leden daarin niet consequent zijn. Hun houding getuigt van een sterke vooringenomenheid.

B. **Réponses du ministre**

M. Frank Vandenbroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargé de la Lutte contre la pauvreté, se dit quelque peu perplexe face à certaines réactions. Certains soutiennent que le bonus-malus n'est pas un instrument financier adéquat, estimant que les travailleurs ne tombent pas nécessairement malades à cause de leur employeur. Il est vrai qu'il n'existe pas toujours un lien de causalité entre le travail et la maladie, mais, selon le ministre, ce raisonnement est particulièrement étrange. Il ne faut pas postuler que les travailleurs tombent malades à cause de leur employeur pour reconnaître que celui-ci peut mener une politique plus ou moins efficace en matière d'absentéisme pour cause de maladie et de reprise du travail. Même lorsqu'une maladie n'a aucun lien avec le travail, l'employeur peut accorder plus ou moins d'attention aux absences et à la réintégration. Le cancer du sein, par exemple, n'est pas nécessairement lié aux conditions de travail. L'employeur peut néanmoins mener une politique active de suivi des membres du personnel concernés, leur trouver un travail adapté et soutenir leur retour sur le marché du travail.

Les services externes de prévention et de protection au travail confirmeront qu'il existe de grandes différences entre les employeurs. La maladie ou l'incapacité de travail sont parfois directement liées aux conditions de travail, mais pas toujours. Quelle que soit l'origine de la maladie, l'employeur peut toutefois mener une politique active de réintégration. Il peut assurer le suivi des travailleurs et rechercher des possibilités d'emploi adaptées, ou choisir de ne pas le faire. C'est pourquoi un incitant financier limité se justifie.

Le ministre souligne que le gouvernement responsabilise bien davantage les mutualités. Certains estiment que leur financement devrait dépendre davantage des résultats qu'elles obtiennent en matière de reprise du travail. Or, les mutualités pourraient elles aussi faire valoir qu'elles ne maîtrisent pas tous les facteurs concernés. Elles ne peuvent pas déterminer le délai dans lequel la personne guérit ou retrouve un emploi, ni si son employeur est prêt à fournir les efforts nécessaires. Ce n'est donc pas l'erreur qu'une mutualité aurait commise dans un cas individuel, à un certain moment, qui est en cause. Les mutualités peuvent toutefois être responsabilisées sur la base de la loi des grands nombres: le gouvernement examine les résultats obtenus auprès de dizaines de milliers d'affiliés, puis détermine si la politique d'une mutualité a été fructueuse ou pas. Selon le ministre, ceux qui contestent la responsabilisation des employeurs devraient appliquer les mêmes arguments aux mutualités. Il constate que certains membres ne font pas preuve de cohérence à cet égard. Leurattitude révèle un parti pris manifeste.

Een bonus-malussysteem is een financiële prikkel om bedrijven ertoe aan te zetten aandacht te besteden aan een bepaalde beleidskwestie. Daarvoor hoeft men niet te bewijzen dat werknemers ziek worden door de schuld van hun werkgever. Het gaat erom of bedrijven van een zekere omvang voldoende aandacht besteden aan ziekteverzuim, proactief optreden en de re-integratie van werknemers ondersteunen. Uit de vorige legislatuur blijkt dat de verschillen tussen bedrijven binnen dezelfde sector bijzonder groot zijn. Dat vormt voldoende reden om een beperkte financiële prikkel in te voeren. De directie en de personeelsdienst moeten worden aangemoedigd om na te denken over de re-integratie van werknemers die wegens ziekte uitvallen. Het argument, dat werkgevers alleen mogen worden geresponsabiliseerd wanneer zij aantoonbaar verantwoordelijk zijn voor de ziekte van hun werknemers, houdt volgens de minister geen steek. Dat zou uiteraard wel relevant zijn voor het preventiebeleid, maar het vormt geen noodzakelijke voorwaarde voor de invoering van een bonus-malussysteem.

De minister stelt voor om het Duitse model erbij te nemen, aangezien dat vaak als voorbeeld wordt aangehaald. In Duitsland zijn de eerste zes weken van ziekteverzuim volledig ten laste van de werkgever. Daarbij gelden wel nuances, onder meer een systeem van herverzekering voor kleine werkgevers. In Nederland komen de eerste twee jaar volledig ten laste van de werkgever. De minister zou dat model eerlijk gezegd niet verdedigen, omdat het naar de andere kant dreigt door te slaan. Het heeft er mee toe geleid dat werknemers in Nederland de voorbije twintig jaar steeds minder vaak een vast contract kregen. Het komt erop aan het juiste evenwicht te vinden. Enerzijds moet worden vermeden dat werkgevers het signaal krijgen dat ze beter geen werknemers in vast dienstverband aannemen, of dat ze beter geen mensen aanwerven met een ziektegeschiedenis of op oudere leeftijd. Anderzijds is het evenzeer een vergissing om elke vorm van responsabilisering achterwege te laten.

België kiest in vergelijking met andere landen voor een bijzonder genuanceerde aanpak, met een bonus-malussysteem. Bij bedrijven met meer dan vijftig werknemers wordt over een langere periode, namelijk een jaar, nagegaan of het ziekteverzuim statistisch gezien duidelijk hoger of lager ligt dan bij vergelijkbare bedrijven. Wie beduidend meer afwezigheden registreert, voelt daarvan een beperkte financiële weerslag. Bedrijven met minder

Le système du bonus-malus vise à inciter financièrement les employeurs à accorder une attention particulière à une problématique spécifique. Il n'exige pas que la responsabilité de l'employeur dans la maladie de ses travailleurs soit démontrée. L'enjeu est de savoir si les entreprises d'une certaine taille accordent une attention suffisante à l'absentéisme pour cause de maladie, adoptent une attitude proactive et soutiennent la réintégration des travailleurs. Sous la législature précédente, il est apparu que les écarts entre les entreprises d'un même secteur étaient particulièrement grands. Ce constat constitue une raison suffisante de mettre en place un incitant financier limité. La direction et les services des ressources humaines doivent être incités à se pencher sur la réintégration des travailleurs absents pour cause de maladie. Selon le ministre, il ne se justifierait absolument pas de subordonner la responsabilisation des employeurs à la démonstration de leur responsabilité à l'égard de la maladie de leurs travailleurs. Cet élément pourrait évidemment être pris en compte dans le cadre de la politique de prévention, mais ne constitue pas une condition requise pour l'instauration d'un système de bonus-malus.

Le ministre propose d'examiner le modèle allemand, souvent cité en exemple. En Allemagne, les six premières semaines de l'absence pour cause de maladie sont entièrement à la charge de l'employeur. Cette règle est toutefois nuancée par certains mécanismes, notamment par un système de réassurance destiné aux petits employeurs. Aux Pays-Bas, les deux premières années sont intégralement à la charge de l'employeur. Le ministre indique, en toute franchise, qu'il ne défendrait toutefois pas ce modèle, estimant qu'il risque de créer un déséquilibre dans l'autre sens. Ce système a notamment contribué au fait que, depuis vingt ans, les travailleurs néerlandais se voient de moins en moins souvent proposer un contrat à durée indéterminée. Il s'agit dès lors de trouver un juste équilibre. D'une part, il convient d'éviter que les employeurs renoncent à engager des travailleurs à durée indéterminée ou qu'ils écartent des candidats en raison de leurs antécédents médicaux ou de leur âge. D'autre part, renoncer à toute forme de responsabilisation ne serait guère plus défendable.

Par rapport à d'autres pays, la Belgique opte pour une approche particulièrement nuancée qui prévoit un système de bonus-malus. Pour les entreprises qui emploient plus de cinquante travailleurs, le taux d'absentéisme pour cause de maladie sera examiné sur une période relativement longue, à savoir une année, afin de déterminer s'il est supérieur ou inférieur à celui d'entreprises comparables. Les entreprises qui enregistreront

afwezigheden krijgen daarentegen een positief signaal. Dat is responsabilisering.

Ook in tal van andere maatschappelijke domeinen wordt op die manier gewerkt. Dat betekent niet dat iemand noodzakelijk aansprakelijk wordt geacht, maar wel dat iedereen een bijdrage kan leveren aan het oplossen en aanpakken van problemen. Het argument dat werkgevers alleen verantwoordelijk kunnen worden gesteld wanneer zij de ziekte van een werknemer causaal hebben veroorzaakt, is dus niet ter zake. In de gevallen waarin er wel degelijk een oorzakelijk verband bestaat, is dat uiteraard relevant. Ook het argument dat elke individuele preventie-inspanning afzonderlijk moet worden beoordeeld, is niet overtuigend. Niet alleen werkgevers en ziekenfondsen, maar ook individuele werknemers, behandelende artsen en de VDAB worden geresponsabiliseerd. Zo zal de VDAB eveneens financiering ontvangen in functie van de resultaten die ze boekt. Dat is precies wat responsabilisering inhoudt: werken met de wet van de grote getallen.

Wat de opbrengst en het herverdelingsmechanisme stelt de minister dat, op basis van de huidige ramingen voor de maatregel tijdens de tweede en derde maand van arbeidsongeschiktheid, waarbij de opbrengst volledig naar de overheid vloeit en niet naar de bedrijven terugkeert, de verwachte opbrengst ongeveer 98 miljoen euro bedraagt. Dat is voorlopig slechts een eerste raming.

Voor het huidige wetsontwerp gaat het echter om een herverdelingsmechanisme. De minister erkent de regeling weliswaar bijzonder ingewikkeld is, maar voor een computer of zelfs een eenvoudig rekenprogramma is dat niet zo. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beschikt over de nodige gegevens. Op basis daarvan voert de instelling berekeningen uit en maakt ze de verrekening. Sommige bedrijven zullen een beperkt bedrag moeten bijbetalen, terwijl andere een financieel voordeel ontvangen. Omdat de berekening op jaarbasis gebeurt, vernemen de bedrijven het resultaat met enige vertraging. Elk bedrijf zal bovendien een bericht ontvangen waarin duidelijk wordt uitgelegd op welke gegevens de berekening berust. Dat is essentieel: de werkgever moet immers kunnen begrijpen dat de financiële correctie voortvloeit uit de gegevens over de afwezigheden binnen zijn onderneming gedurende het voorbije jaar. Die informatie moet hem ook aanzetten om na te denken over mogelijke verbeteringen.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) vindt de minister om zowel praktische als meer fundamentele

nettement plus d'absences feront l'objet d'un ajustement financier limité. À l'inverse, celles qui afficheront de meilleurs résultats bénéficieront d'un avantage. C'est ainsi que la responsabilisation sera mise en place.

Cette logique est également suivie dans beaucoup d'autres domaines de la société. Elle ne revient pas nécessairement à considérer qu'un acteur est responsable d'un problème donné, mais bien à reconnaître que chacun peut contribuer à l'éviter et à le résoudre. L'argument selon lequel les employeurs ne devraient être responsabilisés que lorsqu'ils ont causé la maladie d'un travailleur n'est donc pas pertinent, même s'il va de soi que, lorsqu'un lien de causalité existe effectivement, cet élément doit être pris en compte. L'argument selon lequel il faudrait tenir compte de chaque effort de prévention individuel n'est pas plus convaincant. La responsabilisation ne visera pas seulement les employeurs et les mutualités, mais aussi les travailleurs eux-mêmes, les médecins traitants et le VDAB, qui recevra aussi un financement basé sur les résultats qu'il aura obtenus. C'est ainsi que la responsabilisation sera mise en place, c'est-à-dire en tenant compte de la loi des grands nombres.

En ce qui concerne le rendement et le mécanisme de redistribution, le ministre indique que, selon les estimations actuelles, la mesure relative aux deuxième et troisième mois d'incapacité de travail devrait générer environ 98 millions d'euros de recettes, qui reviendront intégralement aux pouvoirs publics sans être reversées aux entreprises. Il s'agit d'estimations provisoires.

Le projet de loi à l'examen porte toutefois sur un mécanisme de redistribution. Le ministre reconnaît que le dispositif est particulièrement complexe, mais il ne présentera pas de difficulté particulière ni pour un ordinateur, ni pour un simple logiciel de calcul. L'Office national de sécurité sociale dispose des données nécessaires sur la base desquelles il effectuera les calculs et procédera aux compensations. Certaines entreprises devront verser un montant supplémentaire limité, tandis que d'autres bénéficieront d'un avantage financier. Étant donné que le calcul sera effectué sur une base annuelle, les entreprises ne prendront connaissance du résultat qu'avec un certain décalage. Chacune recevra en outre une notification qui expliquera clairement les paramètres du calcul. Cette information est essentielle: l'employeur doit en effet pouvoir comprendre les raisons de la correction financière appliquée, qui résultera des données relatives aux absences au sein de son entreprise au cours de l'année écoulée. Cette information devra par ailleurs également l'inciter à réfléchir aux améliorations qu'il pourrait apporter.

Le ministre n'est guère convaincu par l'avis du Conseil national du travail (CNT), tant pour des raisons pratiques

redenen weinig overtuigend. De NAR wijst terecht op de verschillen tussen sectoren. De regering heeft echter bewust gekozen voor een vergelijking op het niveau van de individuele onderneming en niet voor een sectorale aanpak. De NAR stelt voor om opnieuw met sectorale regelingen te werken en de herverdeling uit te stellen totdat daarover een nieuw systeem is uitgewerkt. De vorige regering heeft een sectorale regeling ingevoerd en de minister heeft die destijds verdedigd. Toch moet hij vaststellen dat er nog altijd middelen ongebruikt blijven. De overheid heeft destijds enkele miljoenen euro ter beschikking gesteld van de sectoren om initiatieven te ontwikkelen, maar sommige sectoren hebben daar na al die jaren nog steeds niets mee gedaan. Dit maakt de minister wel enigszins sceptisch over de verwachting dat sectoren de middelen daadwerkelijk zullen inzetten voor nieuwe initiatieven. Het huidige systeem heeft volgens hem het voordeel dat het automatisch en onmiddellijk werkt. Een onderneming die relatief goed presteert, ontvangt een beperkt financieel voordeel. Een onderneming die minder goed presteert, ondervindt een beperkt financieel nadeel. Dat mechanisme werkt sensibiliserend en stimulerend, en is interessanter dan middelen te laten staan op rekeningen van sectorale fondsen die er niets mee doen. Dat is weliswaar niet bij alle sectoren het geval, maar het vormt toch een belangrijk aandachtspunt bij de evaluatie van het vorige systeem.

Daarnaast had de minister praktische bezwaren bij het advies van de NAR. Dat kwam er in wezen op neer dat de regering de bijdrage wel kon innen, maar de beslissing over de bestemming van de opbrengst moest uitstellen. De regering wilde de regeling uitdrukkelijk al volgend jaar invoeren. Een volledige herziening van het systeem en de oprichting van nieuwe sectorale fondsen zou veel tijd vergen. Het advies van de NAR was daarom bijzonder ongelukkig getimed. De minister wijst er overigens op dat sectoren die nog over ongebruikte middelen beschikken, nog een beperkte periode krijgen om deze in te zetten en hij roept hen op dat ook effectief te doen.

De minister is het eens met de opmerkingen dat de financiële responsabilisering op zichzelf niet volstaat. Hij verwijst naar de inleidende uiteenzetting en herinnert eraan dat ook in andere beleidsdomeinen wordt opgetreden. De Codex over het welzijn op het werk bevat al heel wat bijkomende maatregelen. Zo gelden er verplichtingen voor het opstarten van re-integratietrajecten en het onderzoeken van het arbeidspotentieel van werknemers. De regering probeert naast de financiële prikkel ook concrete verplichtingen op te leggen aan werkgevers. Zij moeten daadwerkelijk aan de slag gaan met werknemers die wegens ziekte uitvallen.

que pour des raisons plus fondamentales. Le CNT épingle, à juste titre, les différences entre les secteurs. Le gouvernement a toutefois délibérément opté pour une comparaison au niveau de l'entreprise individuelle, plutôt que pour une approche sectorielle. Le CNT propose de revenir à des régimes sectoriels et de reporter la redistribution jusqu'à ce qu'un nouveau système ait été mis au point. Le gouvernement précédent avait instauré un régime sectoriel que le ministre avait défendu à l'époque. Il doit toutefois constater que des fonds restent encore inutilisés. À l'époque, les pouvoirs publics avaient mis à la disposition des secteurs plusieurs millions d'euros pour développer des initiatives, mais certains secteurs n'en ont toujours rien fait après toutes ces années. Le ministre est donc quelque peu sceptique à l'idée que les secteurs utiliseront effectivement ces fonds pour financer de nouvelles initiatives. Il estime que le système actuel présente l'avantage de fonctionner de manière automatique et immédiate. Une entreprise qui affiche des résultats relativement bons bénéficiera d'un avantage financier limité, tandis que pour une entreprise moins performante, le préjudice financier sera limité. Ce mécanisme a pour effet de sensibiliser et d'inciter, et s'avère plus intéressant que de laisser des moyens dormir sur les comptes de fonds sectoriels qui n'en font rien. Ce n'est certes pas le cas dans tous les secteurs, mais cela constitue néanmoins un point important à prendre en compte lors de l'évaluation de l'ancien système.

Par ailleurs, le ministre avait des objections d'ordre pratique à l'égard de l'avis du CNT. Le message revenait en substance à dire que le gouvernement pouvait certes percevoir la cotisation, mais devait effectuer un report de la décision concernant l'affectation des produits. Le gouvernement souhaitait expressément mettre en place ce dispositif dès l'année prochaine. Une refonte complète du système et la création de nouveaux fonds sectoriels prendraient beaucoup de temps. Le ministre souligne par ailleurs que les secteurs qui disposent encore de fonds non utilisés bénéficieront d'un délai limité pour les utiliser et il les invite à passer à l'action.

Le ministre partage l'observation selon laquelle la responsabilisation financière ne suffira pas à elle seule. Il renvoie à son exposé introductif et rappelle que des mesures sont également prises dans d'autres domaines stratégiques. Le Code du bien-être au travail prévoit déjà de nombreuses mesures complémentaires. Il impose notamment des obligations concernant la mise en place de parcours de réintégration et l'évaluation du potentiel de travail des travailleurs. Outre les incitations financières, le gouvernement s'efforce d'imposer des obligations concrètes aux employeurs. Ceux-ci doivent s'intéresser effectivement aux travailleurs en arrêt de maladie.

Het klopt dat de RSZ in zijn toelichting vermeldt dat de uitvoering van de regeling geld kost. De minister vindt dat echter een correcte werkwijze. De RSZ wijst de regering er terecht op dat elke nieuwe opdracht uitvoeringskosten met zich meebrengt, bijvoorbeeld voor de ontwikkeling van toepassingen en software. De instelling heeft daarom transparant meegedeeld dat de uitvoering ongeveer een half miljoen euro zal kosten. Volgens de minister is dat bedrag goed besteed. Het gaat om een volledig geautomatiseerd systeem, aangevuld met een sensibiliserend bericht aan de werkgever.

Op de vraag of het mogelijk is om de oorzaken van arbeidsongeschiktheid nauwkeuriger te identificeren, antwoordt de minister dat zulks bijzonder moeilijk is. Er werd voorgesteld om binnen het RIZIV twee categorieën te onderscheiden: werknemers die ziek worden door omstandigheden binnen het bedrijf en werknemers bij wie de oorzaak daarbuiten ligt. Vaak spelen echter verschillende factoren tegelijk een rol. Iemand kan bijvoorbeeld door zijn persoonlijke gezondheidstoestand gevoeliger zijn voor bepaalde problemen in de werkomstandigheden dan een andere werknemer. Het is dan niet eenvoudig om de verschillende oorzaken afzonderlijk te identificeren. Het RIZIV werkt wel samen met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk aan sectorprofielen van aandoeningen en pathologieën. Daarbij wordt onderzocht of bepaalde aandoeningen vaker voorkomen in specifieke sectoren. Daarvoor zijn uiteraard betrouwbare gegevens nodig. Een dergelijke analyse kan interessante inzichten opleveren over de aandoeningen die in bepaalde sectoren vaker of minder vaak voorkomen en kan helpen om mogelijke verbanden en patronen te identificeren.

Terecht werd verwezen naar de situatie in de ziekenhuissector. Ook andere leden hebben dat voorbeeld aangehaald. Het klopt dat ziekenhuizen globaal met een hoog ziekteverzuim kampen, maar ook binnen die sector bestaan grote verschillen. Sommige ziekenhuizen kennen bijzonder veel afwezigheden, terwijl andere aanzienlijk beter presteren. De minister wijst erop dat de gezondheidssector zelf over heel wat instrumenten beschikt om de situatie te verbeteren. Ziekenhuizen houden zich dagelijks bezig met de revalidatie van patiënten en de re-integratie van zieke personen. Het ligt dan ook voor de hand dat zij die expertise ook inzetten voor hun eigen personeel. Dat gebeurt in bepaalde ziekenhuizen al. Dat de ziekenhuissector in het nieuwe systeem mogelijk een bijdrage moet betalen, is volgens de minister dus niet

Il est exact que l'ONSS mentionne dans son exposé que la mise en œuvre de ce dispositif a un coût. Le ministre estime toutefois que cette approche est correcte. L'ONSS fait observer, à juste titre, au gouvernement que toute nouvelle mission entraîne des frais de mise en œuvre, par exemple pour le développement d'applications et de logiciels. L'organisme a donc indiqué en toute transparence que la mise en œuvre coûterait environ un demi-million d'euros. Selon le ministre, cette somme sera dépensée à bon escient. Il s'agit d'un système pleinement automatisé, complété par un message de sensibilisation adressé à l'employeur.

En réponse à la question de savoir si les causes de l'incapacité de travail peuvent être identifiées plus précisément, le ministre indique que cette identification est particulièrement difficile. Il a été proposé de distinguer, au sein de l'INAMI, deux catégories: les travailleurs qui tombent malades en raison de circonstances propres à l'entreprise et ceux dont la maladie a une cause étrangère à celle-ci. Or, il arrive souvent que plusieurs facteurs jouent simultanément un rôle. Un travailleur peut, par exemple, être plus sensible à certains problèmes liés aux conditions de travail qu'un autre travailleur en raison de son état de santé personnel. Il n'est alors pas aisé d'identifier séparément les différentes causes. L'INAMI collabore toutefois avec le Conseil supérieur pour la prévention et de la protection au travail à l'élaboration de profils sectoriels des affections et pathologies et examine, dans ce cadre, si certaines affections sont plus fréquentes dans des secteurs spécifiques. Il faut évidemment disposer de données fiables. Cette analyse peut fournir des informations intéressantes sur les affections qui surviennent plus ou moins fréquemment dans certains secteurs et peut aider à identifier d'éventuels liens et tendances.

Il a été fait référence, à juste titre, à la situation dans le secteur hospitalier, également évoquée par plusieurs autres membres. Il est vrai que dans leur ensemble, les hôpitaux sont confrontés à un taux d'absentéisme pour maladie élevé. Il existe toutefois d'importantes disparités au sein de ce secteur. Certains établissements enregistrent un nombre particulièrement élevé d'absences, tandis que d'autres obtiennent de meilleurs résultats à cet égard. Le ministre souligne que le secteur des soins de santé dispose lui-même de nombreux instruments pour améliorer la situation. Les hôpitaux s'emploient quotidiennement à la réadaptation des patients et à la réintégration des personnes malades. Il est dès lors logique qu'ils mettent cette expertise à profit pour leur propre personnel. Certains hôpitaux ont d'ailleurs déjà

onredelijk. De sector beschikt immers over belangrijke mogelijkheden om zijn eigen prestaties te verbeteren.

De minister is het niet eens met de definitie van een kmo die door het ingediende amendement wordt voorgesteld, namelijk een onderneming met minder dan 250 werknemers. Hij vindt vooral dat ondernemingen met minder dan twintig werknemers een aparte benadering verdienen. Wanneer in een onderneming met minder dan twintig werknemers één of twee personen uitvallen, veroorzaakt dat al aanzienlijke problemen. Die werknemers zijn immers niet gemakkelijk te vervangen. Bij ondernemingen met meer dan vijftig werknemers ligt de situatie anders. Er moet ergens een grens worden getrokken. De minister erkent dat een onderneming met 51 werknemers niet noodzakelijk groot is, maar vindt de gekozen grens van meer dan vijftig werknemers redelijk.

De minister benadrukt verder dat de regering ook andere maatregelen heeft genomen om de risico's voor werkgevers die werknemers met een kwetsbaar profiel aanwerven, te beperken. Zo is de werkgever bij een gedeeltelijke werkhervatting niet langer verplicht om gewaarborgd loon te betalen. Ook de hervalperiode werd verlengd, wat eveneens een belangrijke risicobeperkende maatregel is. Daarnaast bevat ook de huidige regeling een vorm van risicobeperking. Een werknemer die bij een onderneming in dienst treedt en onmiddellijk daarna ziek wordt, valt niet automatisch onder de regeling. Ook werknemers ouder dan 55 jaar worden uitgesloten, omdat de risico's voor die categorie anders liggen.

De minister gaat vervolgens in op de verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht. Hij herinnert eraan dat de procedure wegens medische overmacht echter pas na zes maanden arbeidsongeschiktheid kan worden opgestart. De financiële responsabilisering waarin dit wetsontwerp voorziet, heeft uitsluitend betrekking op de vierde en vijfde maand, dus na de periode van gewaarborgd loon. De regering legt geen financiële prikkel op voor de periode waarin de werkgever een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht kan beëindigen. Dat is een bewuste keuze. Anders zou het risico ontstaan dat werkgevers sneller geneigd zijn een arbeidsovereenkomst te beëindigen omdat ze de financiële verantwoordelijkheid voor de verdere arbeidsongeschiktheid willen vermijden. De responsabilisering speelt dus vóór de periode waarin een verbreking wegens medische overmacht mogelijk wordt.

pris des initiatives en ce sens. Dans ces conditions, le ministre estime qu'il n'est pas déraisonnable que le secteur hospitalier soit tenu, le cas échéant, de payer une cotisation dans le cadre du nouveau système. Il dispose en effet de moyens importants pour améliorer ses propres prestations.

Le ministre indique ensuite qu'il ne souscrit pas à la définition de PME proposée dans l'amendement présenté, qui vise les entreprises de moins de 250 travailleurs. Il estime surtout que les entreprises de moins de 20 travailleurs méritent une approche distincte. En effet, l'absence d'un ou deux collaborateurs peut déjà avoir des conséquences considérables pour ces entreprises, compte tenu des difficultés rencontrées pour remplacer ces travailleurs. La situation est en revanche différente pour les entreprises d'au moins 50 travailleurs. Il convient toutefois de fixer un seuil. Le ministre reconnaît qu'une entreprise de 51 travailleurs n'est pas nécessairement grande. Selon lui, le seuil retenu, à savoir au moins 50 travailleurs, constitue toutefois une limite raisonnable.

Le ministre souligne en outre que le gouvernement a également pris d'autres mesures visant à limiter les risques auxquels sont exposés les employeurs qui engagent des travailleurs au profil vulnérable. Ainsi, en cas de reprise partielle du travail, l'employeur ne sera plus tenu de verser le salaire garanti. La période de rechute a également été prolongée. Cette mesure contribuera également à réduire significativement les risques. En outre, le régime actuel prévoit déjà une certaine limitation des risques. Ainsi, un travailleur qui entre au service d'une entreprise et tombe malade immédiatement après ne relèvera pas automatiquement du régime. De même, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus seront également exclus de ce dispositif car les risques propres à cette catégorie sont différents.

Le ministre aborde ensuite la question de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Il rappelle que la procédure de force majeure médicale ne peut être engagée qu'après six mois d'incapacité de travail. Or, la responsabilisation financière prévue par le projet de loi à l'examen porte exclusivement sur les quatrième et cinquième mois, donc après la période de salaire garanti. Le gouvernement ne prévoit aucun incitant financier pour la période durant laquelle l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail pour force majeure médicale. Il s'agit d'un choix délibéré. Dans le cas contraire, les employeurs pourraient être davantage enclins à mettre fin à un contrat de travail pour éviter d'assumer la responsabilité financière d'une incapacité de travail prolongée. La responsabilisation prévue intervient donc avant la période à partir de laquelle le contrat peut être rompu pour force majeure médicale.

De minister komt terug op de keuze om de maatregelen op de vierde en vijfde maand van de arbeidsongeschiktheid toe te spitsen in plaats van die tot de eerste twaalf maanden uit te breiden. Hij stelt dat die maatregel een voortzetting is van de bestaande regeling die op de tweede en derde maand arbeidsongeschiktheid van toepassing is. Volgens de minister is het gemakkelijker langdurige arbeidsongeschiktheid in een positieve richting te sturen in het begin dan na een jaar. Die eerste maanden zijn cruciaal, want het is dan dat een proactieve werkgever het verschil kan maken.

Als antwoord op de vraag van mevrouw Désir verduidelijkt de minister dat er macro-economisch beschouwd geen middelen voor de Schatkist verloren gaan en dat het algemeen beheer van de sociale zekerheid geen inkomsten derft. De middelen worden hergebruikt, zonder dat dit een weerslag heeft op het totale volume aan ontvangsten.

Als antwoord op de vragen van mevrouw Hansez wijst de minister erop dat de regering ervoor heeft gekozen om op het niveau van de individuele ondernemingen te werken in plaats van per sector, waarbij gebruik wordt gemaakt van een automatisch systeem en bewustmaking van de werkgevers. De minister beschikt momenteel over onvoldoende betrouwbare simulaties om de effecten van de maatregel over de verschillende sectoren heen te vergelijken, maar erkent dat bepaalde sectoren zoals de ziekenhuissector, met aanzienlijke absenteïsmeproblemen kampen. Wat de non-profitsector betreft, wijst hij erop dat bepaalde subsectoren waar bijzonder kwetsbare profielen werken, buiten het toepassingsgebied van de regeling vallen. Zo worden maatwerkbedrijven vrijgesteld van de bijdrage.

De minister erkent voorts dat er met het nieuwe systeem niet langer een tussentijdse waarschuwing wordt bezorgd. In de vroegere sectorale regeling was dat anders en konden bedrijven een eerste verwittiging krijgen. Dat is evenwel niet zo erg, aangezien de bedrijven na het eerste jaar vertrouwd zullen zijn met de regeling en de afhouding van dat jaar als indicator voor toekomstige afhoudingen zullen kunnen gebruiken. Alle bedrijven die aan de schaalgroottecriteria voldoen, zullen aldus een bericht ontvangen waarin ze over hun situatie worden geïnformeerd.

Wat de evaluatie van de regeling betreft, vindt de minister het inderdaad nuttig om de nadere regels en het tijdschema van die evaluatie nauwkeuriger te bepalen. Volgens hem kan men pas na twee jaar een relevante evaluatie uitvoeren. In dat verband zouden ook de gegevens die met het oog op de terug-naar-werkbarometer zijn verzameld, kunnen worden geanalyseerd.

Le ministre revient sur le choix de concentrer le dispositif sur les quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail, plutôt que de l'étendre jusqu'à douze mois. Il explique que cette mesure s'inscrit dans le prolongement du dispositif existant, qui concernait déjà les deuxième et troisième mois. Il souligne également que les possibilités d'influencer positivement l'évolution d'une incapacité de longue durée sont plus importantes au début de celle-ci qu'après un an. Ces premiers mois sont dès lors cruciaux et permettent à un employeur proactif de faire la différence.

En réponse à Mme Désir, le ministre précise qu'il n'y a aucune perte de moyens pour le Trésor ni de diminution des recettes à l'échelle macroéconomique pour la gestion globale de la sécurité sociale. Il s'agit d'un recyclage des moyens, sans incidence sur le volume global des recettes.

En réponse à Mme Hansez, le ministre rappelle que le gouvernement a fait le choix de travailler au niveau des entreprises individuelles, plutôt que par secteur, en optant pour un système automatique assorti d'une sensibilisation des employeurs. Le ministre indique ne pas disposer actuellement de simulations suffisamment fiables permettant de comparer les effets de la mesure entre les différents secteurs. Il reconnaît toutefois que certains secteurs, comme celui des hôpitaux, connaissent des problèmes importants d'absentéisme. S'agissant du secteur non marchand, il rappelle que certains sous-secteurs, caractérisés par l'emploi de profils particulièrement vulnérables, sont exclus du champ d'application du dispositif. Les entreprises de travail adapté sont notamment exonérées de cette cotisation.

Le ministre reconnaît par ailleurs que le nouveau système ne prévoit plus d'avertissement intermédiaire, contrairement à l'ancien dispositif sectoriel, qui permettait aux entreprises de recevoir un premier signal d'alerte. Il estime toutefois que cette absence est moins problématique dans la mesure où, après une première année, les entreprises auront connaissance du dispositif et pourront utiliser le décompte de l'année écoulée comme indicateur pour l'avenir. Toutes les entreprises répondant aux critères de taille recevront ainsi un message les informant de leur situation.

Concernant l'évaluation du dispositif, le ministre convient qu'il serait utile de définir plus précisément les modalités et le calendrier de celle-ci. Il estime qu'une période de deux ans est nécessaire pour procéder à une évaluation pertinente, tout en indiquant que les données recueillies dans le cadre du baromètre "Retour au travail" pourraient également offrir des possibilités d'analyse.

Verder verduidelijkt de minister dat de regels die op de tweede en de derde maand arbeidsongeschiktheid van toepassing zijn, op generlei wijze worden gewijzigd. Om te bepalen of een werkgever gemiddeld ten minste 50 werknemers in dienst heeft, blijft de gebruikelijke RSZ-methode voor het vaststellen van de groottecategorieën van toepassing. Die methode wordt in artikel 5 van het wetsontwerp beschreven. Bij de herverdeling van het budget wordt de berekening uitgevoerd op basis van het aantal fysieke werknemers, dus niet op basis van voltijdsequivalenten.

De regering heeft bewust gekozen voor een herverdeling op het niveau van de ondernemingen, omdat ze werkgevers via een financiële prikkel wil sensibiliseren. Hij hoopt dat de regeling daadwerkelijk effect zal hebben en tot een mentaliteitswijziging zal leiden. Meer aandacht voor kwetsbare werknemers, voor personen die wegens ziekte zijn uitgevallen en voor de kwaliteit van het werk is volgens hem essentieel. De maatregel kan daartoe bijdragen, maar vormt uiteraard niet het eindpunt van het beleid.

Op het punt van de responsabilisering blijft het zoeken naar een evenwicht. Enerzijds mag de responsabilisering niet zo ver gaan dat werkgevers geen risico meer durven te nemen en geen werknemers met een kwetsbaar profiel meer willen aanwerven. Anderzijds mogen werkgevers zich niet volledig aan hun verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en re-integratie kunnen onttrekken. De effecten van de voorgestelde regeling zullen moeten geëvalueerd worden. Het voorstel om de individuele inspanningen van werkgevers mee te nemen in de berekening, zou volgens de minister leiden tot een systeem van gedetailleerde individuele afspraken en rapporteringen. Dat dreigt bijzonder onoverzichtelijk te worden. De regering heeft daarom gekozen voor een klassiek financieel responsabiliseringssysteem.

De niet-gebruikte middelen van de sectorale fondsen die nog bij de RSZ staan, zullen via de bevoegde dienst voor Humanisering van de arbeid worden aangewend voor preventie. De minister van Werk kan hierover bijkomende toelichting geven.

Op de vragen van mevrouw Schlitz antwoordt de minister dat de maatregel moet worden gezien in het bredere kader van alle geplande initiatieven, die berusten op een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende sectoren. Hij verduidelijkt dat de middelen daadwerkelijk aan de ondernemingen worden uitbetaald in de vorm van saldi, met als doel te sensibiliseren en te stimuleren. Dat is een andere aanpak dan onder de vorige regering, die erin bestond sectorale fondsen op te richten om specifiek beleid te kunnen ontwikkelen. De huidige regering zet

Ensuite il précise que les règles applicables aux deuxième et troisième mois d'incapacité de travail ne sont aucunement modifiées. Pour déterminer si un employeur occupe en moyenne au moins 50 travailleurs, la méthode habituelle de l'ONSS relative à la fixation des catégories d'importance est maintenue. Cette méthode est décrite à l'article 5 du projet de loi. Il ajoute que, pour la redistribution du budget, le calcul s'effectue sur la base du nombre de travailleurs physiques et non en équivalents temps plein.

Le gouvernement a délibérément opté pour un mécanisme de redistribution au niveau des entreprises, afin de sensibiliser les employeurs au moyen d'un incitant financier. Il espère que cette mesure donnera des résultats concrets et contribuera à faire évoluer les mentalités. Selon le ministre, il est essentiel d'accorder davantage d'attention aux travailleurs vulnérables, aux personnes en incapacité de travail pour cause de maladie et à la qualité du travail. La mesure peut y contribuer, mais elle ne constitue évidemment pas l'aboutissement de cette politique.

En matière de responsabilisation, il importe de trouver un juste équilibre. D'une part, la responsabilisation ne peut être poussée à un point tel que les employeurs seraient dissuadés de prendre des risques et d'engager des travailleurs présentant un profil vulnérable. D'autre part, les employeurs ne doivent pas pouvoir se soustraire entièrement à leur responsabilité en matière d'absentéisme pour cause de maladie et de réintégration. Les effets du dispositif proposé devront faire l'objet d'une évaluation. Selon M. Vandenbroucke, la proposition consistant à tenir compte des efforts individuels des employeurs dans le calcul conduirait à un système d'accords individuels et de rapports détaillés, au risque de rendre l'ensemble peu clair. Le gouvernement a donc opté pour un système classique de responsabilisation financière.

Les moyens non utilisés des fonds sectoriels qui sont encore détenus par l'ONSS seront affectés à la prévention par l'intermédiaire de la direction générale Humanisation du travail compétente. Le ministre de l'Emploi pourra apporter des précisions supplémentaires à ce sujet.

En réponse à Mme Schlitz, le ministre souligne que la mesure doit être replacée dans le cadre plus large de l'ensemble des initiatives prévues, qui reposent sur une coresponsabilisation de différents secteurs. Il précise que les moyens sont effectivement reversés aux entreprises sous la forme de soldes destinés à exercer un effet de sensibilisation et d'incitation. Il distingue cette approche de celle du gouvernement précédent, qui consistait à créer des fonds sectoriels permettant de développer des politiques spécifiques. Le gouvernement actuel privilégie

liever in op financiële stimuli van beperktere omvang, teneinde de ondernemingen een signaal te geven. Nog in dat verband geeft de minister aan enigszins teleurgesteld te zijn over de onderbenutting van een deel van de bestaande sectorale middelen.

Inzake de eerste cijfermatige resultaten van de regeling geeft de minister aan dat nog moet worden gewacht tot eind 2028, wanneer de eerste afrekening zal plaatsvinden.

Op de bezorgdheid van mevrouw Schlitz dat de regeling de ondernemingen ertoe zou aanzetten werknemers te ontslaan om financiële aansprakelijkheid te voorkomen, antwoordt de minister dat die veronderstelling in het juiste perspectief moet worden geplaatst. Hij herinnert eraan dat een ontslag in de eerste zes maanden kosten meebrengt voor de werkgever. Pas na die periode kan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht worden beëindigd, tegen aanzienlijk lagere kosten (ongeveer 1800 euro). Derhalve is hij van oordeel dat een snel ontslag, uitsluitend om aan de regeling te ontkomen, niet noodzakelijkerwijs een economisch verstandige keuze is voor een onderneming.

De minister herhaalt dat de visie van sommigen op de responsabilisering van de werkgevers enigszins vooringenomen is. De argumenten die zij tegen de responsabilisering van werkgevers aanvoeren, zouden zij niet op dezelfde manier gebruiken wanneer het over de ziekenfondsen gaat. Bovendien gaat het niet om bijzonder grote bedragen. Een bijdrage van 30 procent op een uitkering die ongeveer 60 procent van het loon bedraagt, komt neer op 18 procent van het gederfde loon. Dat vindt de minister geen buitensporige financiële last. Ook tijdens de vierde en vijfde maand kunnen nog belangrijke stappen worden gezet om een werkhervatting mogelijk te maken. Het is daarom zinvol om werkgevers ook in die periode een financiële prikkel te geven.

De regering kiest daarom voor responsabilisering omdat ze gelooft in het effect ervan, zoals dit ook het geval is met de ziekenfondsen. Daarvoor hoeft men niet noodzakelijk over sluitend wetenschappelijk bewijs te beschikken. De regering is ervan overtuigd dat responsabilisering een zinvol instrument is om de betrokken actoren aan te zetten tot betere resultaten.

C. **Replieken**

De heer Axel Ronse (N-VA) is bijzonder tevreden met het antwoord van de minister, en vooral met diens inleidende beschouwing. Volgens hem verdient die een grondiger debat. De minister heeft daarin drie stellingen

plutôt des incitants financiers de moindre ampleur, destinés à envoyer un signal aux entreprises. À cet égard, il se dit quelque peu déçu de la sous-utilisation d'une partie des fonds sectoriels existants.

Concernant les premiers résultats chiffrés du dispositif, le ministre indique qu'il faudra patienter jusqu'à la fin de l'année 2028, date à laquelle interviendra le premier décompte.

En réponse à la crainte exprimée par Mme Schlitz que le dispositif incite les entreprises à licencier des travailleurs afin d'éviter leur responsabilisation financière, le ministre estime que cette hypothèse doit être relativisée. Il rappelle qu'un licenciement au cours des six premiers mois entraîne un coût pour l'employeur. Ce n'est qu'après cette période que la rupture du contrat pour force majeure médicale peut intervenir, moyennant un coût nettement plus limité, fixé à environ 1800 euros. Il considère dès lors qu'un licenciement précoce dans le seul but d'échapper au dispositif ne constitue pas nécessairement un choix économiquement judicieux pour une entreprise.

Le ministre réaffirme que la position de certains à l'égard de la responsabilisation des employeurs est quelque peu biaisée. Il estime que les arguments avancés contre la responsabilisation des employeurs ne seraient pas invoqués de la même manière si le débat portait sur les mutualités. De plus, les montants concernés ne sont pas particulièrement élevés. Une cotisation de 30 % sur une indemnité correspondant à environ 60 % de la rémunération représente en effet 18 % de la rémunération perdue. Le ministre ne trouve pas cette charge financière excessive. Le ministre ajoute que pendant les quatrième et cinquième mois également, d'importantes mesures peuvent encore être prises en vue de permettre une reprise du travail. Il est dès lors judicieux de prévoir également un incitant financier pour les employeurs pendant cette période.

Le gouvernement opte dès lors pour la responsabilisation, convaincu de son efficacité, comme il l'est également dans le cas des mutualités. Il n'est pas nécessaire de disposer de preuves scientifiques probantes pour justifier une telle approche. Le gouvernement est convaincu que la responsabilisation est un instrument utile pour inciter les acteurs concernés à améliorer leurs résultats.

C. **Répliques**

M. Axel Ronse (N-VA) se dit particulièrement satisfait de la réponse du ministre, en particulier de son exposé introductif, qui mériterait, selon lui, un débat plus approfondi. Au cours de cet exposé, le ministre a avancé

naar voren gebracht. Met twee ervan is de spreker het eens. Dat volstaat voor zijn fractie om het wetsontwerp goed te keuren. Hij wil evenwel op elk van de drie punten ingaan.

Ten eerste stelt de minister dat er niet noodzakelijk een oorzakelijk verband bestaat tussen de werkgever enerzijds en de ziekte van een werknemer anderzijds. De spreker is het hiermee eens en geeft twee voorbeelden. Wanneer iemand in een boomkwekerij werkt en voortdurend zware arbeid verricht, kan de fysieke belasting rugproblemen veroorzaken. Daar bestaat dus een onmiskenbaar oorzakelijk verband tussen het werk en de arbeidsongeschiktheid. Wanneer diezelfde werknemer daarentegen tijdens een voetbalwedstrijd ongelukkig zijn pols breekt, kan hij daardoor niet meer werken. In dat geval bestaat er geen enkel verband tussen de werkgever, het werk en de blessure. De minister heeft dus gelijk: er kan een oorzakelijk verband bestaan, maar dat hoeft niet noodzakelijk het geval te zijn.

Ten tweede stelt de minister dat alle betrokken actoren, namelijk de werkgever, de zieke werknemer en de ziekenfondsen, ook zonder oorzakelijk verband een nuttige bijdrage kunnen leveren om ziekteperiodes te verkorten of ziekte te voorkomen. In het eerste voorbeeld kan de werkgever de werkplek anders inrichten, zodat de fysieke belasting van de rug vermindert. In het tweede voorbeeld, waarbij de werknemer tijdens het voetballen een polsbreuk oploopt, kan de werkgever nagaan of tijdelijk aangepast werk mogelijk is. Dat is niet in elk bedrijf vanzelfsprekend, maar ook zonder enige verantwoordelijkheid voor de blessure kan de werkgever mogelijk iets ondernemen. Zowel bij de rugproblemen als bij de polsbreuk kunnen de betrokken actoren dus inspanningen leveren.

Met de derde stelling van de minister is de spreker het evenwel niet eens. De minister maakte de vergelijking van de responsabilisering van de ziekenfondsen en deze van de werkgevers. In beide voorbeelden, zowel bij de werknemer met rugproblemen door het werk als bij degene die tijdens een voetbalwedstrijd zijn pols breekt, betaalt de werkgever het gewaarborgd loon en vervolgens de bijdrage van 30 % in de ziekte-uitkering. Voor de ziekenfondsen ligt dat anders. Hun werkingsmiddelen kunnen met maximaal 30 % worden verminderd op basis van een aantal criteria die, voor zover bekend, nog niet werden vastgelegd. Zodra de criteria zijn bepaald, blijft er een fundamenteel verschil bestaan tussen de verplichtingen van werkgevers en die van ziekenfondsen. Terwijl de werkgever in beide voorbeelden het gewaarborgd loon en de bijdrage van 30 % in de ziekte-uitkering betaalt, ongeacht zijn inspanningen, zal een ziekenfonds dat aan alle opgelegde criteria voldoet, daarentegen geen eurocent van zijn werkingsmiddelen

trois arguments, dont deux recueillent l'adhésion de l'intervenant, ce qui suffit à son groupe pour voter en faveur du projet de loi à l'examen. Il souhaite toutefois revenir sur chacun de ces points.

Premièrement, le ministre souligne que la maladie du travailleur n'est pas nécessairement liée à son employeur. Le membre partage cette analyse et l'illustre en citant deux exemples. Une personne qui travaille dans une pépinière et effectue en permanence un travail pénible peut développer des problèmes de dos sous l'effet de ces contraintes physiques. Le rapport entre le travail et l'incapacité de travail est alors indéniable. En revanche, si ce même travailleur se casse malencontreusement le poignet lors d'un match de football, il peut ensuite se trouver dans l'incapacité de travailler. Dans ce cas, la blessure n'est imputable ni à son employeur ni à son travail. Le ministre a donc raison: un lien de causalité peut exister, mais il n'est pas systématique.

Deuxièmement, le ministre affirme que toutes les parties prenantes, à savoir l'employeur, le travailleur malade et les mutualités, peuvent contribuer utilement, même en l'absence de lien de causalité, à raccourcir les périodes de maladie ou à les prévenir. Dans le premier exemple, l'employeur peut réaménager le lieu de travail afin de diminuer la charge physique exercée sur le dos. Dans le deuxième exemple, où le travailleur se casse le poignet en jouant au football, l'employeur peut envisager de lui proposer un travail temporairement adapté. Cette solution ne va pas de soi dans toutes les entreprises, mais l'employeur peut intervenir, même lorsqu'il n'est nullement responsable de la blessure. Qu'il s'agisse de problèmes de dos ou d'une fracture du poignet, chacun peut faire des efforts.

L'intervenant ne partage toutefois pas le troisième argument du ministre, qui a établi un parallèle entre la responsabilisation des mutualités et celle des employeurs. Dans les deux exemples évoqués, qu'il s'agisse d'un travailleur souffrant de problèmes de dos liés à son activité professionnelle ou d'un travailleur qui se casse le poignet lors d'un match de football, l'employeur devra verser le salaire garanti, puis contribuer, à hauteur de 30 %, au paiement des indemnités de maladie. Il en ira autrement pour les mutualités: leurs moyens de fonctionnement pourront être réduits de 30 % au maximum, en fonction de plusieurs critères qui, à sa connaissance, n'ont pas encore été définis. Dès qu'ils l'auront été, une différence fondamentale subsistera toutefois entre les obligations des employeurs et celles des mutualités. Dans les deux cas, l'employeur devra verser le salaire garanti et prendre à sa charge 30 % des indemnités de maladie, quels que soient ses efforts. En revanche, une mutualité qui satisfera à tous les critères ne perdra pas

verliezen, ook wanneer zijn leden langdurig ziek blijven. De spreker hoopt overigens dat de criteria zo worden opgesteld dat ziekenfondsen die de opgelegde verplichtingen nakomen, inderdaad geen middelen verliezen. Zij voeren de afspraken die de wet hen oplegt correct uit. Hij beschikt evenwel over verschillende aanwijzingen waaruit blijkt dat ziekenfondsen hun verplichtingen niet altijd nakomen.

Tijdens de periode van primaire arbeidsongeschiktheid moeten werknemers drie keer door het team worden gecontacteerd, maar bij bepaalde ziekenfondsen gebeurt niet altijd. Er bestaat immers een praktijk, die intern de “parking” wordt genoemd, waarbij mensen, die niet tijdig werden opgeroepen voor een van de drie verplichte contactmomenten tijdens de primaire arbeidsongeschiktheid, ook niet langer worden opgeroepen. Wanneer het ziekenfonds hen alsnog zou oproepen, zou dat immers geregistreerd worden als een laattijdig contactmoment, met mogelijke gevolgen voor de financiering. Dit lijkt toch een relevant criterium te zijn bij de beoordeling van de ziekenfondsen. Een ander voorbeeld betreft de vragenlijsten voor langdurig zieken die in het buitenland een Belgische ziekte-uitkering ontvangen. Uit een parlementaire vraag is gebleken dat sommige ziekenfondsen niet aangeven hoeveel vragenlijsten zij hebben verstuurd of wat er gebeurt wanneer iemand die vragenlijst niet invult. Zij antwoorden eenvoudigweg dat zij over die cijfers niet beschikken. Daar zit volgens hem het fundamentele probleem.

De N-VA-fractie verkiest daarom de controlefunctie volledig weg te halen bij de ziekenfondsen. Een mogelijke tussenstap bestaat erin die functie voorlopig te behouden, maar ervoor te zorgen dat het ziekenfonds niet weet of de betrokken persoon al dan niet bij dat ziekenfonds is aangesloten. Dat zou kunnen door de controle op intermutualistisch niveau te organiseren. De spreker beschouwt dat als een eventueel aanvaardbare tussenfase. De kritiek op de ziekenfondsen kan dus niet zomaar worden gelijkgesteld met de kritiek op werkgevers. Een ziekenfonds dat aan de vast te leggen criteria voldoet, zal geen eurocent van zijn werkingsmiddelen verliezen, zelfs wanneer zijn leden langdurig en boven het gemiddelde ziek blijven. De werkgever blijft daarentegen in beide voorgelegde voorbeelden het gewaarborgd loon en de bijdrage van 30 % in de ziekte-uitkering betalen. Dat is een fundamenteel verschil. Daarom is de spreker het op dit derde punt niet eens met de minister.

De reden waarom zijn fractie het wetsontwerp toch goedkeurt, ligt in de tweede stelling van de minister. Ook wanneer er geen oorzakelijk verband bestaat, kunnen alle betrokken actoren inspanningen leveren.

un centime de ses moyens de fonctionnement, même si ses affiliés restent malades longtemps. Le membre espère d’ailleurs que les critères seront définis de telle manière que les mutualités respectueuses de leurs obligations ne subiront effectivement aucune réduction de leurs moyens si elles appliquent correctement la loi. L’intervenant dispose toutefois d’indications montrant que les mutualités ne s’y conforment pas toujours.

Pendant la période d’incapacité de travail primaire, les travailleurs doivent être contactés à trois reprises par l’équipe, mais certaines mutualités ne respectent pas toujours cette obligation. Selon une pratique appelée, en interne, “parking”, les personnes qui n’ont pas été contactées à temps pour l’un des trois moments de contact obligatoires durant l’incapacité primaire, ne sont plus convoquées. En effet, si la mutualité les convoquait, ce contact serait enregistré comme étant tardif, ce qui pourrait avoir des conséquences sur son propre financement. Ce critère semble pourtant pertinent pour l’évaluation des mutualités. Un autre exemple concerne les questionnaires adressés aux malades de longue durée qui perçoivent une indemnité de maladie belge tout en résidant à l’étranger. Il ressort d’une question parlementaire que certaines mutualités ne déclarent ni le nombre de questionnaires envoyés ni les suites données lorsque les intéressés ne les remplissent pas. Elles se contentent de répondre qu’elles ne disposent pas de ces chiffres. C’est là, selon le membre, que réside le problème fondamental.

Le groupe N-VA souhaite dès lors retirer entièrement aux mutualités leur mission de contrôle. Une solution intermédiaire pourrait consister à conserver provisoirement cette fonction mais en veillant à ce que la mutualité ignore si la personne contrôlée est affiliée ou non auprès d’elle. Ce serait envisageable en organisant le contrôle au niveau intermutualiste. L’intervenant estime que cette formule pourrait constituer une étape transitoire acceptable. Les critiques visant les mutualités ne peuvent donc pas être simplement assimilées à celles adressées aux employeurs. Une mutualité qui satisfera aux critères ne perdra pas un centime de ses moyens de fonctionnement, même si ses affiliés restent malades durant une longue période et plus longtemps que la moyenne. L’employeur, en revanche, continuera, dans les deux cas mentionnés, à verser le salaire garanti et la contribution de 30 % à l’indemnité de maladie. Cette différence est fondamentale. C’est pourquoi l’intervenant ne partage pas l’avis du ministre en ce qui concerne ce troisième point.

Si son groupe approuve néanmoins le projet de loi à l’examen, c’est en raison du deuxième argument avancé par le ministre: même en l’absence de lien de causalité, toutes les parties prenantes peuvent fournir

Bovendien heeft de regering met dit wetsontwerp een veel verstandiger regeling uitgewerkt dan de vroegere aanpak, waarbij werkgevers een boete kregen wanneer hun onderneming slechter scoorde dan het sectorgemiddelde. Dit zijn echter blinde boetes en het verbaast hem waarom sommigen lijken te pleiten voor de herinvoering ervan. Het lid geeft het voorbeeld van een werkgever uit de voedingssector die veel kansen geeft aan werknemers met een kwetsbaar profiel. Het gaat niet om tijdelijke contracten, maar om duurzame tewerkstelling van mensen die moeilijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Daardoor ligt het ziekteverzuim in die onderneming boven het gemiddelde en kreeg de werkgever een boete van 2,5 % van de loonmassa. Dit is een bijzonder zware financiële last. Welke van beide regelingen zou deze werkgever verkiezen? Die werkgever geeft zonder twijfel de voorkeur aan de regeling die vandaag ter stemming voorligt. De middelen vloeien immers terug naar de ondernemingen met meer dan vijftig werknemers. De thans voorgestelde maatregel is volgens de spreker slimmer, beter, rechtvaardiger en redelijker dan het boetesysteem dat tijdens de vorige legislatuur werd ingevoerd. Dat is de reden waarom zijn fractie het wetsontwerp zal goedkeuren.

Mevrouw Ellen Samyn (VB) blijft bedenkingen hebben bij de financiële responsabilisering van werkgevers voor langdurige arbeidsongeschiktheid. De minister heeft tijdens zijn antwoorden meermaals benadrukt dat het vanzelfsprekend is dat ook ondernemingen financieel worden geresponsabiliseerd. Dat standpunt overtuigt echter niet volledig, zeker wanneer er geen oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en de werkgever. In het verleden is meermaals gebleken dat mensen onterecht langdurig arbeidsongeschikt bleven. Toch wordt bij de ziekenfondsen veel voorzichtiger omgegaan met het koppelen van financiële gevolgen aan de behaalde resultaten.

De minister noemt het advies van de Nationale Arbeidsraad weinig behulpzaam en zelfs enigszins ongelukkig. Als de responsabilisering van werkgevers zo vanzelfsprekend is, waarom heeft de NAR dan zo'n kritisch advies uitgebracht? De NAR vertegenwoordigt immers niet alleen de werkgevers, maar ook de werknemers. Dat ook bij de sociale partners ernstige bedenkingen bestaan over deze hervorming, is een belangrijk signaal. De spreekster betwist niet dat werkgevers een verantwoordelijkheid dragen, maar die verantwoordelijkheid moet redelijk en degelijk onderbouwd zijn. Het kritische advies van de NAR verdient daarom meer aandacht, zeker wat de praktische toepassing en de proportionaliteit van de maatregelen betreft.

des efforts. En outre, le gouvernement a prévu, dans ce projet de loi, un dispositif nettement plus raisonnable que le précédent, qui prévoyait d'infliger une amende aux employeurs dont l'entreprise affichait des résultats inférieurs à la moyenne du secteur alors qu'il s'agissait de sanctions aveugles. L'intervenant s'étonne d'ailleurs que certains semblent en préconiser le rétablissement. Il cite l'exemple d'un employeur du secteur alimentaire qui offre de nombreuses opportunités d'emploi à des travailleurs vulnérables, sous la forme non pas de contrats temporaires, mais bien d'emplois durables destinés à des personnes qui éprouvent davantage de difficultés à accéder au marché du travail. Compte tenu de ces éléments, le taux d'absentéisme pour cause de maladie de cette entreprise dépasse la moyenne, ce qui aurait valu à cet employeur une amende équivalant à 2,5 % de sa masse salariale. Or, il s'agit d'une charge financière significative. Lequel des deux systèmes cet employeur préférerait-il? Il choisirait sans aucun doute le régime qui est aujourd'hui soumis au vote. En effet, les moyens seront redistribués aux entreprises de plus de cinquante travailleurs. Selon l'intervenant, la mesure actuellement proposée est plus intelligente, plus efficace, plus juste et plus raisonnable que le système d'amendes instauré sous la précédente législature. C'est pourquoi son groupe approuvera le projet de loi à l'examen.

Mme Ellen Samyn (VB) reste sceptique quant à la responsabilisation financière des employeurs en matière d'incapacité de travail de longue durée. Dans ses réponses, le ministre a souligné à plusieurs reprises qu'il allait de soi que les entreprises devaient, elles aussi, être responsabilisées financièrement. Ce point de vue n'est toutefois pas tout à fait convaincant, surtout lorsqu'il n'existe aucun lien de causalité entre l'incapacité de travail et l'employeur. Par le passé, il est apparu à plusieurs reprises que des personnes sont restées indûment en incapacité de travail de longue durée. Pourtant, lorsqu'il s'agit des mutualités, on se montre beaucoup plus prudent quant au fait de lier les conséquences financières aux résultats obtenus.

Le ministre considère que l'avis du Conseil national du travail (CNT) est peu utile, voire quelque peu malvenu. Si la responsabilisation des employeurs va de soi, pourquoi le CNT a-t-il émis un avis aussi critique? Le CNT représente en effet non seulement les employeurs, mais aussi les travailleurs. Le fait que les partenaires sociaux émettent eux aussi de sérieuses réserves quant à cette réforme constitue un signal important. L'intervenante ne conteste pas que les employeurs assument une responsabilité, mais celle-ci doit être raisonnable et solidement étayée. L'avis critique du CNT mérite donc davantage d'attention, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre et la proportionnalité des mesures.

Het lid is tevreden dat de minister ook ingaat op de verschillen tussen sectoren. De responsabilisering gebeurt op bedrijfsniveau, maar het RIZIV heeft samen met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk een oefening opgestart om ziektebeelden en sectorale verschillen beter in kaart te brengen. Dat is een interessante en nuttige oefening. Ze kan meer inzicht bieden in de mogelijke oorzaken van arbeidsongeschiktheid en in de mate waarin werkgevers daarop daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen. Toch rijst de vraag of de regering niet beter eerst over die inzichten had beschikt voordat ze bijkomende financiële verplichtingen oplegt.

Ook over de definitie van kmo's blijft de spreekster bij haar eerdere kritiek. De minister stelt dat er nu eenmaal een grens moet worden getrokken. Op zich is dit begrijpelijk, maar het valt op dat de regering op andere beleidsdomeinen graag naar Europese definities verwijst, terwijl ze hier een andere grens hanteert. Bovendien blijft onduidelijk hoe de regering precies tot die grens is gekomen.

Tot slot vindt de spreekster het moeilijk te verantwoorden dat opnieuw maatregelen worden ingevoerd terwijl de concrete effecten van de maatregelen uit de derde golf nog onvoldoende bekend zijn.

Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés) is ingenomen met de ambitie van de minister om in de komende jaren na te denken over de evaluatie van het proces.

De spreekster benadrukt het belang van preventie en van samenwerking met de preventiediensten. De werkhervattingspremie zal essentieel zijn voor het welslagen van dit wetsontwerp.

Mevrouw Nahima Lanjri (cd&v) deelt de analyse dat het vroegere systeem dat tijdens de vorige legislatuur werd ingevoerd niet aan de verwachtingen heeft voldaan en niet het beoogde resultaat heeft opgeleverd. Het is dan ook logisch dat men bijstuurt en afstapt van een algemeen systeem met een werkgeversbijdrage van 2,5 procent zonder dat dit de nodige effecten had.

De vraag is evenwel of het nieuwe systeem doeltreffender zal zijn. De spreekster verwacht niet dat de minister of het RIZIV in elke individuele onderneming nagaat welke inspanningen de werkgever op het vlak van preventie levert en of het ene bedrijf daarin beter presteert dan het andere, ondanks een hoger ziekteverzuim. Dat is te ingewikkeld en complex. De vraag is wel waarom men van het ene systeem naar het andere overstapt zonder voldoende rekening te houden met de

La députée se réjouit que le ministre aborde également les différences entre les secteurs. La responsabilisation s'effectue au niveau de l'entreprise, mais l'INAMI a lancé, en collaboration avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, un exercice visant à mieux cartographier les pathologies et les différences sectorielles. Il s'agit là d'un exercice intéressant et utile. Il peut contribuer à mieux identifier les causes possibles de l'incapacité de travail et la mesure dans laquelle les employeurs peuvent réellement exercer une influence à cet égard. On peut toutefois se demander s'il n'aurait pas été préférable que le gouvernement dispose de ces éléments d'information avant d'imposer de nouvelles obligations financières.

En ce qui concerne la définition des PME également, l'intervenante maintient ses critiques antérieures. Le ministre affirme qu'il faut bien fixer une limite. En soi, on peut le comprendre mais il est frappant de constater que dans d'autres domaines politiques, le gouvernement renvoie volontiers à des définitions européennes, alors qu'il retient ici un seuil différent. De plus, on ne sait toujours pas exactement sur la base de quels critères le gouvernement a fixé cette limite.

Enfin, l'intervenante estime qu'il est difficile de justifier l'introduction de nouvelles mesures alors que les effets concrets des mesures de la troisième vague ne sont pas encore suffisamment connus.

Mme Isabelle Hansez (Les Engagés) se réjouit de l'ambition du ministre de vouloir réfléchir à l'évaluation du processus dans les prochaines années.

L'oratrice insiste sur la prévention ainsi que sur la coordination avec les services de prévention. La prime de reprise du travail sera essentielle pour mener à bien ce projet de loi.

Mme Nahima Lanjri (cd&v) partage l'analyse selon laquelle l'ancien système, mis en place sous la législature précédente, n'a pas répondu aux attentes et n'a pas produit les résultats escomptés. Il est donc logique de procéder à des ajustements et de s'écarter d'un système général prévoyant une cotisation patronale de 2,5 %, qui n'a pas eu les effets requis.

La question est toutefois de savoir si le nouveau système sera plus efficace. L'intervenante ne s'attend pas à ce que le ministre ou l'INAMI examine, dans chaque entreprise, les efforts déployés par l'employeur en matière de prévention, ni à ce qu'il cherche à déterminer si une entreprise obtient de meilleurs résultats qu'une autre dans ce domaine, malgré un taux d'absentéisme plus élevé. Un tel exercice serait trop complexe. La question est toutefois de savoir pourquoi on passe

verschillen tussen sectoren. Het bonus-malussysteem dat de minister verdedigt, vertrekt immers van het gemiddelde van alle ondernemingen in het hele land en over alle sectoren heen. De minister weet echter even goed dat het ziekteverzuim bij arbeiders alleen al drie keer hoger ligt dan bij bedienden. Ook in bepaalde sectoren, zoals de schoonmaak, de gezondheidszorg en de bouw, ligt het ziekteverzuim aanzienlijk hoger.

Stel dat een ziekenhuis of een onderneming in de bouwsector tot de best presterende werkgevers van zijn sector behoort. De werkgever doet alles wat mogelijk is, en zelfs meer, om te voorkomen dat werknemers ziek worden. Toch zal die werkgever nooit een bonus ontvangen wanneer de beoordeling gebeurt op basis van het gemiddelde over alle sectoren heen. Als hij actief is in een sector met een hoog ziekteverzuim kan hij, ondanks zijn goede prestaties, nooit aanspraak maken op een bonus. Dreigt de voorgestelde regeling op die manier werkgevers die zich daadwerkelijk inspannen om het ziekteverzuim te voorkomen, niet te ontmoedigen? Zij zullen wel steeds een malus moeten betalen, maar krijgen nooit een bonus in het vooruitzicht, louter omdat ze actief zijn in een sector met een hoger ziekteverzuim.

Kan het huidige systeem daarom niet, zonder het nodeloos complex te maken, rekening houden met een bijkomende parameter, namelijk een benchmarking binnen de eigen sector? Het voorgestelde systeem is eenvoudiger en gemakkelijker te berekenen: de werkgevers betalen een bijdrage volgens het aantal en het percentage zieke werknemers, waarna de RSZ de middelen opnieuw verdeelt. Het zou evenwel mogelijk moeten zijn om één of twee relevante parameters toe te voegen die werkgevers extra stimuleren om in te zetten op preventie en re-integratie. De spreekster wil het voorgestelde systeem niet volledig vervangen, maar wel verfijnen zodat werkgevers die zich extra inspannen om ziekteverzuim te voorkomen en werknemers opnieuw aan het werk te krijgen daarvoor ook worden beloond. Zij hoopt dan ook dat het systeem na de goedkeuring nog kan worden bijgestuurd.

De minister stelt een evaluatie na twee jaar voor. Voor een eindevaluatie is dat een redelijke termijn, maar waarom zou er geen tussentijdse evaluatie kunnen plaatsvinden? Indien nodig kan dan een beperkte bijsturing volgen, bijvoorbeeld door een sectorale parameter toe te voegen. Een en ander zou eventueel kunnen worden gekoppeld aan het bijkomende advies dat de sociale partners in de NAR hebben aangekondigd. Zij hebben unaniem meegedeeld dat zij zo snel mogelijk een aanvullend advies willen uitbrengen. Soms hebben zij veel

d'un système à l'autre sans tenir suffisamment compte des différences entre les secteurs. Le système de bonus-malus défendu par le ministre se base en effet sur la moyenne calculée pour l'ensemble des entreprises du pays, tous secteurs confondus. Or, le ministre sait tout aussi bien que le taux d'absentéisme pour maladie est trois fois plus élevé chez les ouvriers que chez les employés. Dans certains secteurs, comme le nettoyage, les soins de santé et la construction, l'absentéisme est également nettement plus élevé.

Imaginons qu'un hôpital ou une entreprise de la construction figure parmi les employeurs les plus performants de son secteur. Cet employeur fait tout ce qui est en son pouvoir, et même plus, pour éviter que ses travailleurs ne tombent malades. Pourtant, il ne recevra jamais de bonus si l'évaluation est basée sur la moyenne de tous les secteurs confondus. S'il opère dans un secteur où l'absentéisme pour cause de maladie est élevé, l'employeur ne pourra jamais prétendre à un bonus, malgré ses bonnes prestations. Le dispositif proposé ne risque-t-il pas ainsi de décourager les employeurs qui s'efforcent réellement de prévenir l'absentéisme pour cause de maladie? Ils devront toujours payer un malus sans jamais avoir la perspective d'un bonus, simplement parce qu'ils opèrent dans un secteur où le taux d'absentéisme est plus élevé.

Le système actuel ne pourrait-il dès lors pas, sans devenir inutilement complexe, tenir compte d'un paramètre complémentaire, à savoir une analyse comparative au sein du secteur concerné? Le système proposé est plus simple et plus facile à calculer: les employeurs versent une cotisation en fonction du nombre et du pourcentage de travailleurs en arrêt maladie et l'ONSS redistribue ensuite les ressources. Il devrait toutefois être possible d'ajouter un ou deux paramètres pertinents qui inciteraient davantage les employeurs à miser sur la prévention et la réintégration. L'intervenante ne souhaite pas remplacer entièrement le système proposé, mais bien l'affiner afin que les employeurs qui déploient des efforts supplémentaires pour prévenir l'absentéisme et réintégrer les travailleurs soient également récompensés en retour. Elle espère donc que le système pourra encore être ajusté après son adoption.

Le ministre propose une évaluation au bout de deux ans. C'est un délai raisonnable pour une évaluation finale, mais pourquoi ne pourrait-il pas y avoir d'évaluation intermédiaire? Si nécessaire, un léger ajustement pourrait alors être apporté, par exemple en ajoutant un paramètre sectoriel. Cette évaluation pourrait éventuellement s'articuler avec l'avis complémentaire annoncé par les partenaires sociaux au sein du CNT. Ceux-ci ont déclaré à l'unanimité qu'ils souhaitaient rendre un avis complémentaire dans les plus brefs délais. Il leur

tijd nodig om tot een advies te komen, maar hun kan nu reeds worden gevraagd om hun concrete voorstellen op middellange termijn te formuleren, zodat die bij een tussentijdse evaluatie kunnen worden meegenomen.

Voor het lid kan die evaluatie al zes maanden tot een jaar na de inwerkingtreding plaatsvinden. Op dat ogenblik kan worden nagegaan of een beperkte bijsturing nodig is. Het is niet wenselijk om daarmee te wachten tot de volgende legislatuur. In de vorige legislatuur werden al maatregelen genomen waarvan intussen blijkt dat ze niet werken. Nu wordt een nieuwe maatregel ingevoerd, waarna pas twee jaar later een evaluatie volgt. Tegen de tijd dat die evaluatie tot concrete aanpassingen leidt, bevindt men zich wellicht opnieuw in een volgende legislatuur… De spreekster pleit daarom voor permanente monitoring en bijsturing. Als de sociale partners daar concrete voorstellen voor kunnen formuleren, moeten die worden onderzocht. Een beperkte sectorale verfijning leidt tot een écht bonus-malussysteem en kan werkgevers gemotiveerd houden om in preventie te investeren. Anders dreigen zij te besluiten dat hun inspanningen geen zin hebben, omdat ze steeds meer in de gemeenschappelijke pot moeten bijdragen dan ze eruit terugkrijgen.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) vindt het nog te vroeg om de doeltreffendheid van de regeling te meten en vast te stellen of de kansen op terugkeer naar werk voor de betrokkenen daadwerkelijk groter worden, dan wel de regeling geen noemenswaardig effect heeft. Derhalve betreurt ze het ontbreken van een evaluatie, zelfs een voorlopige, waarmee ondanks de korte tijd die sinds de invoering van de regeling is verstreken toch de werking had kunnen worden beoordeeld.

Ze vestigt eveneens de aandacht op de situatie in Nederland, die ze zorgwekkend vindt wegens de aldaar heersende discriminatie ten aanzien van mensen met een complexe medische voorgeschiedenis. Ze is van oordeel dat zulks aantoont dat een werkgever met slechte bedoelingen ertoe zou kunnen worden aangezet geen mensen met chronische aandoeningen of een medische voorgeschiedenis in dienst te nemen, puur uit angst voor de kosten die de situatie van die betrokkenen zou kunnen veroorzaken ingevolge de regeling.

Voorts plaatst ze vraagtekens bij de uitsluiting van bepaalde categorieën werknemers, met name de flexi-jobbers, jobstudenten en, in het bijzonder, uitzendkrachten. Zij vallen buiten de regeling, terwijl ze volwaardig werk verrichten en hun gezondheid eveneens door hun arbeidsomstandigheden kan worden aangetast. Toch hoeft een werkgever van wie de arbeidsorganisatie of

faut parfois beaucoup de temps pour aboutir à un avis, mais on peut d'ores et déjà leur demander de formuler leurs propositions concrètes à moyen terme, afin qu'elles puissent être intégrées lors d'une évaluation intermédiaire.

L'intervenante estime que cette évaluation pourrait avoir lieu entre six mois et un an après l'entrée en vigueur du système. Il serait alors possible de vérifier si un léger ajustement est nécessaire. Il n'est pas souhaitable d'attendre la prochaine législature pour cela. Au cours de la législature précédente, des mesures ont déjà été prises, dont on constate aujourd'hui qu'elles ne fonctionnent pas. Une nouvelle mesure est mise en place aujourd'hui, alors que l'évaluation n'aura lieu que dans deux ans. Au moment où cette évaluation débouchera sur des aménagements concrets, une prochaine législature aura peut-être déjà débuté… L'intervenante plaide donc en faveur d'un suivi et d'ajustements permanents. Si les partenaires sociaux sont en mesure de formuler des propositions concrètes à cet égard, celles-ci doivent être examinées. Un léger ajustement sectoriel aboutirait à un véritable système de bonus-malus et permettrait de maintenir la motivation des employeurs à investir dans la prévention. Dans le cas contraire, ils risquent de conclure que leurs efforts sont vains, car ils doivent toujours verser davantage au pot commun qu'ils n'en récupèrent.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) estime qu'il est encore trop tôt pour mesurer l'efficacité du mécanisme et déterminer s'il permet réellement d'augmenter les chances de retour au travail des personnes concernées ou s'il constitue un dispositif sans effet significatif. Elle regrette dès lors l'absence d'une évaluation, même préliminaire, qui aurait permis d'apprécier son fonctionnement malgré la courte période écoulée depuis sa mise en œuvre.

Elle attire également l'attention sur l'exemple des Pays-Bas, qu'elle juge préoccupant en raison des discriminations observées à l'égard des personnes présentant des antécédents médicaux complexes. Elle estime qu'un employeur animé de mauvaises intentions pourrait être incité à ne pas engager des personnes souffrant de maladies chroniques ou présentant des antécédents médicaux, par crainte des coûts que leur situation pourrait engendrer dans le cadre du dispositif.

Par ailleurs, elle s'interroge sur l'exclusion de certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs en flexi-job, les étudiants jobistes et, plus particulièrement, les travailleurs intérimaires. Ces personnes se retrouvent ainsi en marge du dispositif, alors même qu'elles fournissent un travail à part entière et que leur santé peut également être affectée par leurs conditions de travail.

preventiemaatregelen voor verbetering vatbaar zijn geen rekening te houden met de responsabiliseringsregeling wanneer de betrokken werknemers tot de voormelde categorieën behoren.

Mevrouw Irina De Knop (Anders.) vreest dat er geen overeenstemming zal worden bereikt over de essentie van het voorstel. Bedrijven zullen in de toekomst bijkomend worden belast, ook al komt er een vorm van compensatieregeling. Weinig ondernemingen zullen die regeling echter ervaren als een terugbetaling of beloning voor een goed beleid. Het causale verband tussen de bijdrage die ze betalen en het bedrag dat ze eventueel terugkrijgen, blijft bijzonder onduidelijk. In veel gevallen treft de werkgever immers geen schuld. Dat neemt niet weg dat werkgevers een degelijk preventiebeleid moeten voeren om ziekte te voorkomen en de duur van arbeidsongeschiktheid te beperken. Precies daar schiet de voorgestelde regeling tekort: ze biedt bedrijven geen enkele stimulans om hun beleid te verbeteren. Bedrijven zullen vooral onthouden dat ze voortaan niet alleen voor de tweede en derde maand, maar ook voor de vierde en vijfde maand moeten bijdragen.

Door sommige sprekers, ook vanuit de meerderheid, wordt verwezen naar de ziekenfondsen, die onvoldoende worden geresponsabiliseerd, en naar de criteria voor de inhouding van de variabele werkingsmiddelen, die nog niet vastliggen. Deze aangelegenheden moeten binnen de regering nog worden geregeld. Intussen wordt de Anders.-fractie als bliksemafleider gebruikt om het voorliggende wetsontwerp als een slimmer systeem voor te stellen. Er wordt immers beweerd dat de huidige solidariteitsbijdrage beter is dan de vroegere responsabiliseringsbijdrage wegens een bovenmatige instroom in invaliditeit. Die vroegere regeling werd evenwel in 2021 ingevoerd, onder dezelfde minister met dezelfde bevoegdheid. De kritiek daarop moet dus in eerste instantie aan de minister worden gericht. Het vorige systeem was objectief gezien meer gericht op de individuele ondernemingen. Het viseerde de echte uitschieters binnen een sector: bedrijven die aanzienlijk slechter presteerden dan hun sectorgenoten. De huidige regeling treft daarentegen alle bedrijven, zowel de goede als de slechte leerlingen van de klas.

De verschillen tussen beide systemen zijn duidelijk. Onder de vorige regeling betaalden werkgevers met een uitzonderlijk hoge instroom in invaliditeit. De huidige regeling geldt voor elke werkgever met minstens vijftig werknemers en voor elke betrokken ziekteperiode. Bovendien begon de bijdrage vroeger pas bij de instroom

Elle souligne qu'un employeur dont l'organisation du travail ou les mesures de prévention seraient insuffisantes ne serait dès lors pas soumis aux mêmes mécanismes de responsabilisation lorsque les travailleurs concernés relèvent de ces régimes.

Mme Irina De Knop (Anders.) craint qu'aucun consensus ne soit trouvé sur l'essence même du projet à l'examen. À l'avenir, les entreprises seront confrontées à des charges supplémentaires, même si un mécanisme compensatoire est prévu. Peu d'entreprises l'assimileront toutefois à un remboursement ou à une récompense pour la bonne politique qu'elles ont menée. Le lien de causalité entre la cotisation qu'elles devront verser et le montant qu'elles pourront éventuellement récupérer reste particulièrement flou. Dans de nombreux cas, l'employeur n'est en effet nullement responsable. Il n'en demeure pas moins que les employeurs devront mener une politique de prévention rigoureuse afin d'éviter les maladies et de limiter la durée des incapacités de travail. C'est précisément là que le bât blesse: le dispositif proposé n'incitera nullement les entreprises à améliorer leur politique. Celles-ci retiendront surtout qu'elles devront désormais verser des cotisations non seulement pour les deuxième et troisième mois, mais aussi pour les quatrième et cinquième mois.

Certains intervenants, y compris de la majorité, ont évoqué le rôle des mutualités, qui ne sont pas suffisamment responsabilisées, ainsi que les critères utilisés pour la retenue de la partie variable des frais d'administration, qui n'ont pas encore été fixés. Ces questions devront encore être réglées par le gouvernement. Le groupe Anders. est entre-temps utilisé comme paratonnerre pour vanter les mérites du projet de loi à l'examen. La majorité soutient en effet que l'actuelle cotisation de solidarité est préférable à l'ancienne cotisation de responsabilisation compte tenu de l'explosion du nombre de travailleurs en invalidité. L'ancienne cotisation a toutefois été instaurée en 2021, alors que le même ministre exerçait déjà les mêmes compétences. Les critiques émises à cet égard doivent donc s'adresser en premier lieu au ministre. Objectivement, l'ancien système était davantage axé sur les entreprises individuelles. Il ciblait les véritables anomalies au sein d'un secteur, à savoir les entreprises dont les résultats étaient considérablement moins bons que ceux des autres entreprises du même secteur. Le dispositif actuel frappe, quant à lui, toutes les entreprises, quels que soient leurs résultats.

Les différences entre les deux systèmes sont évidentes. Dans le cadre de l'ancien système, les employeurs devaient payer en cas d'augmentation particulièrement élevée du nombre de travailleurs en invalidité. Le système actuel s'applique, quant à lui, à tout employeur comptant au moins cinquante travailleurs et à chaque

in invaliditeit, na één jaar arbeidsongeschiktheid, terwijl ze nu al vanaf de tweede en derde maand geldt en vandaag wordt uitgebreid tot de vierde en vijfde maand. Vroeger werd een onderneming vergeleken met haar eigen sector en met de privésector. Die vergelijking verdwijnt nu. Er gold ook een duidelijke drempel: minstens drie nieuwe invaliditeitsgevallen, een instroom die minstens tweemaal het sectorgemiddelde en driemaal het gemiddelde van de privésector bedroeg, en een anciënniteit van minstens drie jaar voor de betrokken werknemer. De bijdrage bedroeg 0,6 procent van de betrokken kwartaallonen. De opbrengst ging naar sectorale preventie en duurzame re-integratie. Het lid erkent dat die regeling niet altijd goed werkte, maar stelt vast dat de opbrengst nu echter naar het globale beheer van de sociale zekerheid zal gaan.

De spreekster beweert niet dat het vorige systeem perfect was en wil het evenmin verdedigen als een beter alternatief. Ze stelt wel vast dat het voorliggende voorstel een bijkomende lastenverhoging voor alle bedrijven inhoudt, ongeacht hun prestaties. Het voorgestelde systeem is zeker niet rechtvaardiger dan het vorige.

De heer Axel Ronse (N-VA) ontkent dat hij het voorliggend wetsontwerp alleen uit loyaliteit aan de meerderheid zal goedkeuren. Hij is het met de minister eens dat er zowel een causaal als een niet-causaal verband kan bestaan tussen ziekte en werk. Ook is hij het ermee eens dat werkgevers, werknemers en ziekenfondsen inspanningen kunnen leveren om preventie te versterken en de terugkeer naar het werk te versnellen.

Zijn kritiek betreft de vergelijking die de minister maakt tussen enerzijds de werkgever, die het gewaarborgd loon betaalt en steeds een deel van de kosten van de ziekteverzekering draagt, en anderzijds het ziekenfonds. Dat laatste behoudt op basis van nog vast te leggen criteria de mogelijkheid om honderd procent van zijn variabele werkingsmiddelen te ontvangen, ongeacht het ziekteverzuim.

Het lid geeft aan dat, zijns inziens, bij ondernemingen met meer dan vijftig werknemers het thans voorgestelde systeem de voorkeur geniet. Het vroegere systeem was immers een blind boetesysteem, waarbij de opbrengst niet terugvloeit naar de ondernemingen. Thans ligt een nieuw wetsontwerp voor, waarbij een werknemer die na

période d'incapacité de travail concernée. Auparavant, la cotisation ne s'appliquait en outre qu'à partir du moment où le travailleur était reconnu en invalidité, soit après un an d'incapacité de travail, alors que la nouvelle cotisation s'applique aujourd'hui dès les deuxième et troisième mois et qu'elle sera dorénavant étendue aux quatrième et cinquième mois. Auparavant, chaque entreprise était comparée aux autres entreprises de son secteur d'activité et au secteur privé. Cette comparaison n'est désormais plus effectuée. L'ancien système était également assorti de seuils clairs: au moins trois nouveaux cas d'invalidité, un nombre de personnes en invalidité au moins deux fois supérieur à la moyenne du secteur d'activité concerné et trois fois supérieur à la moyenne du secteur privé, ainsi qu'une ancienneté d'au moins trois ans pour le travailleur concerné. L'ancienne cotisation s'élevait à 0,6 % des rémunérations du trimestre concerné. Les recettes de cette cotisation étaient affectées à la prévention sectorielle et à la réintégration durable des travailleurs en incapacité de travail. La membre reconnaît que ce dispositif n'a pas toujours eu le résultat escompté, mais elle constate que les recettes seront désormais affectées à la gestion globale de la sécurité sociale.

L'intervenante ne prétend pas que l'ancien système était parfait, ni qu'il constituait une meilleure alternative. Elle constate néanmoins que le dispositif proposé entraînera une augmentation des charges dans le chef de toutes les entreprises, quels que soient leurs résultats. Il n'est dès lors certainement pas plus juste que le système précédent.

M. Axel Ronse (N-VA) réfute l'idée selon laquelle il approuverait le projet de loi à l'examen par simple loyauté envers la majorité. Il considère, comme le ministre, qu'il peut exister aussi bien un lien causal qu'un lien non causal entre la maladie et le travail. Il partage également le point de vue selon lequel les employeurs, les travailleurs et les mutualités peuvent fournir des efforts pour renforcer la prévention et accélérer le retour au travail.

Sa critique porte sur la comparaison que fait le ministre entre, d'une part, l'employeur, qui verse le salaire garanti et supporte toujours une partie des coûts de l'assurance maladie, et, d'autre part, la mutualité. Cette dernière conserve, sur la base de critères qui restent à définir, la possibilité de percevoir 100 % de la partie variable des frais d'administration, indépendamment de l'absentéisme pour cause de maladie.

Le député estime que, pour les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, le système actuellement proposé est préférable à l'ancien. L'ancien système était en effet un système de pénalités aveugle, dont le produit ne revenait pas aux entreprises. Le nouveau projet de loi à l'examen prévoit qu'un travailleur qui reprend le

een ziekteperiode terugkeert naar het werk, eerst twaalf weken aan het werk moet blijven voordat opnieuw recht ontstaat op gewaarborgd loon. Bovendien vloeit het door de werkgever betaalde bedrag terug naar ondernemingen met meer dan vijftig werknemers. De spreker is ervan overtuigd dat de werkgevers het tweede pakket als verstandiger beleid zullen beoordelen. Volgens hem zal het ook beter bijdragen tot een vermindering van de ziekte-uitkeringen en ervoor zorgen dat alle betrokkenen worden geresponsabiliseerd.

Mevrouw Irina De Knop (Anders.) betwist zulks ten stelligste. Zij meent dat de ondernemingen vooral klagen over de bijkomende lasten en heffingen die deze regering in vergelijking met de vorige regering heeft ingevoerd. Zij verwijst naar het advies van de Nationale Arbeidsraad. De sociale partners, die zowel de werknemers en werkgevers vertegenwoordigen, verzetten zich duidelijk tegen deze financiële sanctionering als responsabiliseringsmechanisme. De NAR wijst erop dat de regeling geen rekening houdt met concrete preventie-inspanningen. Bovendien is de bestaande solidariteitsbijdrage nog niet geëvalueerd. De voorgestelde herverdeling houdt volgens de sociale partners dan ook onvoldoende verband met de daadwerkelijke re-integratie. Deze vaststellingen staan letterlijk in het advies en sluiten aan bij de kritiek die haar fractie al meer dan een jaar formuleert.

De spreekster heeft ook met Voka gesproken. Ook Voka vindt de regeling waarbij de solidariteitsbijdrage wordt uitgebreid tot de vierde en vijfde maand verwerpelijk. Zij heeft dan ook genoeg van goedkope argumenten waarbij wordt beweerd dat de thans voorgestelde regeling de voorkeur van de ondernemingen geniet. De meerderheidspartijen zullen een wetsontwerp goedkeuren dat voor heel wat bedrijven en ondernemers niet deugt. Deze regering verhoogt daarmee opnieuw de lasten voor ondernemingen.

III. — **STEMMINGEN**

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

travail après une période de maladie doit d'abord rester au travail pendant douze semaines avant de pouvoir à nouveau prétendre au salaire garanti. De plus, le montant versé par l'employeur revient aux entreprises occupant au moins 50 travailleurs. L'intervenant est convaincu que les employeurs jugeront le nouveau dispositif plus judicieux. Selon lui, ce régime contribuera aussi davantage à réduire les indemnités de maladie et permettra de responsabiliser l'ensemble des acteurs concernés.

Mme Irina De Knop (Anders.) conteste catégoriquement cette affirmation. Elle estime que les entreprises se plaignent surtout des charges et des taxes supplémentaires que ce gouvernement a instaurées par rapport au gouvernement précédent. Elle renvoie à l'avis du Conseil national du travail. Les partenaires sociaux, qui représentent tant les travailleurs que les employeurs, s'opposent clairement au recours à cette sanction financière comme mécanisme de responsabilisation. Le CNT souligne que le régime ne tient pas compte des efforts concrets déployés en matière de prévention. De plus, la cotisation de solidarité existante n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation. Selon les partenaires sociaux, la redistribution proposée n'est pas suffisamment liée à la réintégration effective. Ces constatations figurent littéralement dans l'avis et rejoignent les critiques formulées par son groupe depuis plus d'un an.

L'intervenante s'est également entretenue avec Voka, qui juge lui aussi inacceptable le dispositif prévoyant une cotisation de solidarité renforcée pour les quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail. Elle en a donc assez des arguments simplistes selon lesquels le dispositif actuellement proposé aurait la préférence des entreprises. Les partis de la majorité vont adopter un projet de loi qui n'est pas bon pour un grand nombre d'entreprises et d'entrepreneurs. Ce gouvernement alourdit ainsi une nouvelle fois les charges pesant sur les entreprises.

III. — **VOTES**

Article 1er

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la compétence.

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1er est adopté à l'unanimité.

Art. 2 en 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 2 en 3 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

Art. 4

De heer Kurt Moons en mevrouw Ellen Samyn (VB) dienen *amendement nr. 1* (DOC 56 1847/002) in, tot wijziging van artikel 4.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 13 tegen 2 stemmen.

Artikel 4 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

Art. 5 tot 11

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 5 tot 11 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

Het gehele wetsontwerp wordt bij naamstemming aangenomen met 10 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

Resultaat van de naamstemming:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Wouter Raskin, Eva Demesmaeker, Axel Ronse;

MR: Julie Taton, Denis Ducarme;

PVDA-PTB: Robin Tonniau;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Anne Pirson;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nahima Lanjri.

Heeft tegengestemd:

Anders.: Irina De Knop.

Hebben zich onthouden:

VB: Dominiek Sneppe, Ellen Samyn;

Art. 2 et 3

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 2 et 3 sont successivement adoptés par 11 voix contre 4.

Art. 4

M. Kurt Moons et Mme Ellen Samyn (VB) présentent l'*amendement n° 1* (DOC 56 1847/002), qui vise à modifier l'article 4.

L'amendement n° 1 est rejeté par 13 voix contre 2.

L'article 4 est adopté par 11 voix contre 4.

Art. 5 à 11

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 5 à 11 sont successivement adoptés par 11 voix contre 4.

L'ensemble du projet de loi est adopté, par vote nominatif, par 10 voix contre une et 4 abstentions.

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

N-VA: Wouter Raskin, Eva Demesmaeker, Axel Ronse;

MR: Julie Taton, Denis Ducarme;

PVDA-PTB: Robin Tonniau;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Anne Pirson;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nahima Lanjri.

Ont voté contre:

Anders.: Irina De Knop.

Se sont abstenues:

VB: Dominiek Sneppe, Ellen Samyn;

PS: Caroline Désir;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz.

De rapportrice, *De voorzitter,*

Isabelle Hansez Denis Ducarme

PS: Caroline Désir;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz.

La rapporteure, *Le président,*

Isabelle Hansez Denis Ducarme

Centrale drukkerij - Imprimerie centrale