



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.701/1
van 13 juli 2022

avis 71.701/1
du 13 juillet 2022

over

sur

een voorontwerp van wet
'houdende diverse bepalingen
betreffende
arbeidsongeschiktheid'

un avant-projet de loi 'portant
des dispositions diverses
relatives à l'incapacité de
travail'

Op 14 juni 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 juli 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge VOS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 13 juli 2022.

*

Le 14 juin 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi ‘portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail’.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 7 juillet 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPs et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 13 juillet 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe in de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ diverse wijzigingen aan te brengen die alle verband houden met arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 van het voorontwerp voegt aan artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 een regeling toe inzake het geneeskundig getuigschrift op grond waarvan de werknemer er in beginsel driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is om een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

Artikel 3 vervangt, in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978², de regeling inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten.

De artikelen 4 en 5 strekken ertoe de zogenaamde neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting in de artikelen 52, § 5, en 73/1 van de wet van 3 juli 1978 te beperken tot een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering van het aangepast of ander werk.

VORMVEREISTEN

3. Uit de notificatie van de Ministerraad van 10 juni 2022 blijkt dat over het voorontwerp, gelijktijdig met het advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State, het advies wordt ingewonnen van de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het voornoemde advies nog wijzigingen zou ondergaan,³ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter

¹ Aangezien het gaat om een voorontwerp van wet, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere normen verstaan.

² Het voorontwerp hangt samen met het ontwerp van koninklijk besluit ‘tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft’, waarover de afdeling Wetgeving heden advies 71.700/1 uitbrengt.

³ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

4.1. Artikel 31, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 luiden als volgt:

“§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald.”

Artikel 2 van het voorontwerp voegt in artikel 31 een nieuwe paragraaf 2/1 in, waarin wordt bepaald dat de werknemer, in afwijking van paragraaf 2, tweede en derde lid, er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval deelt hij de werkgever onmiddellijk mee op welk adres hij zal verblijven tijdens die eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

De ondernemingen die minder dan vijftig werknemers tewerkstellen op 1 januari van het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, kunnen afwijken van die nieuwe regeling door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

4.2. Wat de exacte draagwijdte van de ontworpen regeling betreft, valt vooreerst op te merken dat de verplichting om aan de werkgever mee te delen op welk adres de werknemer zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarvoor geen geneeskundig getuigschrift wordt voorgelegd, tot doel lijkt te hebben de controle, voorzien in artikel 31, § 3, van de wet van 3 juli 1978, mogelijk te maken. Deze bepaling wordt voor het onderzoek van het voorliggende voorontwerp dan ook derwijze begrepen dat zij niet uitsluit dat de betrokken werknemer zich gedurende die eerste dag van arbeidsongeschiktheid naar een andere plaats mag begeven, inzonderheid voor een bezoek aan een arts.

4.3. De in het ontworpen artikel 31, § 2/1, tweede lid, voorziene afwijkingsmogelijkheid kan worden uitgeoefend “door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement”.

Dat zijn dezelfde instrumenten waarin op heden, op grond van artikel 31, § 2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978, kan worden voorgeschreven dat de werknemer een geneeskundig getuigschrift moet voorleggen, ook zonder dat de werkgever daar uitdrukkelijk om verzoekt.

Aangenomen lijkt te moeten worden dat dergelijke bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement na de inwerkingtreding van het ontworpen artikel 31, § 2/1, van de wet van 3 juli 1978, niet beschouwd kan worden als de toepassing van de afwijkmogelijkheid voorzien in het ontworpen artikel 31, § 2/1, tweede lid, en dat dergelijke bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement haar uitwerking verliest voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid (tot drie keer per kalenderjaar) totdat een nieuwe verplichting om ook in die gevallen een geneeskundig getuigschrift voor te leggen wordt vastgesteld.

Het verdient niettemin aanbeveling om dit in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te verduidelijken.

4.4. Het eerste lid van het ontworpen artikel 31, § 2/1, bepaalt dat de werknemer driemaal per kalenderjaar niet ertoe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen “voor de eerste dag” van de arbeidsongeschiktheid. De memorie van toelichting geeft aan dat die vrijstelling “geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag, als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. (...) Op deze wijze wordt vermeden dat de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid retroactief zou moeten laten vaststellen. In voorkomend geval dient de werknemer een geneeskundig getuigschrift voor te leggen vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid”. Het is evenwel mogelijk dat het getuigschrift voor een langere periode van arbeidsongeschiktheid wel reeds de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt bekomen en nog nadien wordt verzonden of afgegeven. In dat geval lijkt ervan uit te moeten worden gegaan dat de werknemer géén gebruik heeft gemaakt van een van de drie keren dat geen getuigschrift moet worden voorgelegd, ook al wordt het getuigschrift pas de tweede werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid overgemaakt overeenkomstig artikel 31, § 2, derde lid. De memorie van toelichting wordt op dat punt best aangevuld.

4.5. In geval van toepassing van het ontworpen artikel 31, § 2/1, tweede lid, waarbij in ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, alsnog een verplichting wordt ingesteld om ook voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid een geneeskundig getuigschrift voor te leggen, is het voorts onduidelijk hoe en wanneer de werknemer het getuigschrift dient over te maken, te meer daar de ontworpen bepaling aangeeft af te wijken van artikel 31, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, waarin het tijdstip en de wijze van het overmaken van het geneeskundig getuigschrift worden geregeld.

4.6. Conclusie van de hiervoor *sub* 4.3, 4.4 en 4.5 geformuleerde opmerkingen is dat de verhouding tussen de bestaande paragraaf 2 en de ontworpen paragraaf 2/1 allesbehalve duidelijk is om welke reden het aangewezen is om de bestaande paragraaf 2 en de ontworpen paragraaf 2/1 beter op elkaar af te stemmen of samen te regelen in één paragraaf.

4.7. Naast de voorgaande opmerkingen over de exacte draagwijdte die aan de ontworpen regeling moet worden gegeven, rijst de vraag hoe de mogelijkheid om van het eerste lid van het ontworpen artikel 31, § 2/1, van de wet van 3 juli 1978 af te wijken “voor ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen” kan worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.⁴

Wat de doelstelling van de ontworpen regeling betreft, wordt in de memorie van toelichting bij het voorontwerp het volgende opgemerkt:

“Met deze maatregel beoogt de regering voorzichtig in de voetstappen van andere Europese landen te stappen, waar men de afschaffing van het geneeskundig getuigschrift voor kortdurende afwezigheden wegens ziekte reeds doorvoerde. Deze maatregel heeft in deze landen een positief effect gehad op kortdurend ziekteverzuim en zelfs een daling veroorzaakt. Bovendien beoogt de regering met deze maatregel de administratieve lasten van de huisartsen te verlagen.”

Het onderscheid dat wordt gemaakt in de ontworpen regeling tussen (werknemers van) ondernemingen, afhankelijk van het feit of zij op 1 januari van het betrokken kalenderjaar minder dan vijftig werknemers tewerkstellen, kan bezwaarlijk in verband worden gebracht met de doelstellingen inzake het kortdurend ziekteverzuim en de verlaging van de administratieve lasten van de huisartsen. Er lijkt immers geen reden te zijn om aan te nemen dat dat effect wezenlijk anders is afhankelijk van het aantal werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld. Ook het feit dat de ontworpen regeling als een “voorzichtige” stap in deze materie wordt omschreven, vormt op zichzelf geen verantwoording voor het tot stand gebrachte verschil in behandeling.

Het verdient derhalve aanbeveling om de memorie van toelichting aan te vullen met een meer sluitende verantwoording van het voornoemde verschil in behandeling. Als er voor het voormelde verschil in behandeling niet in een redelijke verantwoording kan worden voorzien, zal de voorgestelde regeling op dit punt moeten worden aangepast.

Artikel 3

5. In het ontworpen artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 wordt meermaals verwezen naar “de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk”.

⁴ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 3 februari 2022, nr. 11/2022, B.6; GwH 10 februari 2022, nr. 25/2022, B.9.

Daarmee wordt bedoeld op de regeling die wordt ingevoerd bij artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft', waarover de afdeling Wetgeving heden advies 71.700/1 uitbrengt.

In het ontworpen artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 wordt echter telkens verwezen naar die bijzondere procedure door te refereren aan de gehele codex waarin die bijzondere procedure wordt geregeld. Ter wille van de toegankelijkheid van de regelgeving verdient het aanbeveling om te refereren aan de concrete bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk die op die bijzondere procedure betrekking hebben.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'apporter diverses modifications à la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' qui concernent toutes l'incapacité de travail.

L'article 2 de l'avant-projet ajoute à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 une disposition concernant le certificat médical, en vertu de laquelle le travailleur n'est en principe pas tenu, trois fois par année civile, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'article 3 remplace, à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 ², la réglementation concernant la fin du contrat de travail pour cause de force majeure en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu.

Les articles 4 et 5 visent à limiter la 'neutralisation' du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle du travail, qui est prévue aux articles 52, § 5, et 73/1 de la loi du 3 juillet 1978, à une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail.

FORMALITÉS

3. Il ressort de la notification du Conseil des ministres du 10 juin 2022 que l'avis de l'Autorité de protection des données sur l'avant-projet est recueilli en même temps que l'avis de la section de législation du Conseil d'État.

Si l'avis précité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État ³, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

² L'avant-projet est lié au projet d'arrêté royal 'modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail', sur lequel la section de législation donne ce jour l'avis 71.700/1.

³ À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

4.1. L'article 31, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 s'énonce comme suit :

« § 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail ».

L'article 2 de l'avant-projet insère à l'article 31 un paragraphe 2/1, nouveau, qui dispose que par dérogation au paragraphe 2, alinéas 2 et 3, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année civile, de produire un certificat médical pour le premier jour de l'incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail.

Les entreprises qui occupent moins de cinquante travailleurs au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger à cette nouvelle réglementation par une convention collective de travail ou par le règlement de travail.

4.2. En ce qui concerne la portée précise du dispositif en projet, on observera tout d'abord que l'obligation de communiquer à l'employeur l'adresse où le travailleur séjournera durant le premier jour d'incapacité de travail pour lequel il n'est pas produit de certificat médical vise, semble-t-il, à permettre le contrôle prévu à l'article 31, § 3, de la loi du 3 juillet 1978. Dès lors, pour l'examen du présent avant-projet, cette disposition est interprétée en ce sens qu'elle n'exclut pas que le travailleur concerné puisse se rendre à un autre endroit durant ce premier jour d'incapacité de travail, notamment pour consulter un médecin.

4.3. La possibilité de dérogation prévue à l'article 31, § 2/1, alinéa 2, en projet, peut être exercée « par convention collective de travail ou par règlement de travail ».

Il s'agit des mêmes instruments dans lesquels il est permis à ce jour de prescrire, sur le fondement de l'article 31, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, que le travailleur doit produire un certificat médical, même si l'employeur n'en fait pas la demande expresse.

Il semble devoir être admis qu'après l'entrée en vigueur de l'article 31, § 2/1, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, une telle disposition d'une convention collective de travail ou d'un règlement de travail ne pourra pas être considérée comme l'application de la possibilité de dérogation prévue à l'article 31, § 2/1, alinéa 2, en projet, et que pareille disposition d'une convention collective de travail ou d'un règlement de travail sera privée de ses effets pour le premier jour d'une incapacité de travail (jusque trois fois par année civile) jusqu'à ce que soit imposée une nouvelle obligation de produire un certificat médical dans ces cas également.

Il est néanmoins recommandé d'apporter ces précisions dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

4.4. L'alinéa 1^{er} de l'article 31, § 2/1, en projet, dispose que, trois fois par année civile, le travailleur n'est pas tenu de produire un certificat médical « pour le premier jour » d'incapacité de travail. L'exposé des motifs précise que cette dispense « s'applique aussi bien à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. (...) Cela évite au travailleur de devoir faire déterminer son incapacité de travail de manière rétroactive. Le cas échéant, le travailleur doit produire un certificat médical à partir du deuxième jour d'incapacité de travail ». Il est toutefois possible que le certificat pour une période d'incapacité de travail plus longue soit obtenu dès le premier jour de l'incapacité de travail et soit encore envoyé ou remis ultérieurement. Dans ce cas, il semble falloir considérer que le travailleur n'a pas eu recours à la possibilité qui lui est offerte par trois fois de ne pas produire de certificat, même si le certificat n'est transmis que le deuxième jour ouvrable de la période d'incapacité de travail conformément à l'article 31, § 2, alinéa 3. Mieux vaudrait compléter l'exposé des motifs sur ce point.

4.5. En cas d'application de l'article 31, § 2/1, alinéa 2, en projet, qui impose encore dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs de produire un certificat médical également pour le premier jour d'incapacité de travail, on n'aperçoit par ailleurs pas clairement comment et quand le travailleur doit transmettre le certificat, d'autant plus que la disposition en projet précise qu'elle déroge à l'article 31, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, qui règle le moment et le mode de transmission du certificat médical.

4.6. Il se déduit des observations formulées ci-dessus aux points 4.3, 4.4 et 4.5 que l'articulation entre le paragraphe 2 existant et le paragraphe 2/1 en projet est loin d'être claire; il est dès lors indiqué de mieux harmoniser le paragraphe 2 existant et le paragraphe 2/1 en projet ou de les régler conjointement dans un seul paragraphe.

4.7. Outre les observations précédentes relatives à la portée précise qui doit être attribuée au dispositif en projet, la question se pose de savoir comment la possibilité de déroger à l'alinéa 1^{er} de l'article 31, § 2/1, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 pour « [l]es entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs » peut se justifier au regard du principe constitutionnel d'égalité.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ⁴.

En ce qui concerne l'objectif poursuivi par le dispositif en projet, l'exposé des motifs de l'avant-projet observe ce qui suit :

« Avec cette mesure, le gouvernement entend prudemment emboîter le pas à d'autres pays européens, qui ont déjà supprimé le certificat médical pour les absences de courte durée. Dans ces pays, cette mesure a eu un effet positif sur les absences pour maladie de courte durée et a même entraîné une diminution. En outre, avec cette mesure, le gouvernement vise à réduire la charge administrative pesant sur les médecins généralistes ».

La distinction que le dispositif en projet opère entre entreprises (travailleurs d'entreprises), selon qu'elles occupent moins de cinquante travailleurs au 1^{er} janvier de l'année civile concernée, peut difficilement être mise en rapport avec les objectifs en matière d'absences pour maladie de courte durée et de réduction de la charge administrative pesant sur les médecins généralistes. Il ne semble effectivement pas y avoir de raison de considérer que cet effet serait substantiellement différent en fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Le fait que l'exposé des motifs définit le dispositif en projet comme une étape « prudente » en cette matière, ne justifie pas non plus en soi la différence de traitement opérée.

Il est dès lors recommandé de compléter l'exposé des motifs par une justification plus pertinente concernant la différence de traitement précitée. Si la différence de traitement précitée ne peut pas être raisonnablement justifiée, le dispositif en projet devra être adapté sur ce point.

Article 3

5. L'article 34, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 vise à plusieurs reprises « la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail ».

Il s'agit du dispositif instauré par l'article 19 du projet d'arrêté royal 'modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail', sur lequel la section de législation donne ce jour l'avis 71.700/1.

⁴ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple : C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 3 février 2022, n° 11/2022, B.6; C.C., 10 février 2022, n° 25/2022, B.9.

Toutefois, l'article 34, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 vise chaque fois cette procédure spécifique en faisant référence à l'intégralité du Code qui règle cette procédure spécifique. Dans un souci d'accessibilité de la réglementation, il est recommandé de viser les dispositions concrètes du Code du bien-être au travail qui se rapportent à cette procédure spécifique.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME