

03 Questions jointes de

- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la discrimination envers les travailleurs malades" (n° 20001)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'octroi de primes individuelles pour lutter contre l'absentéisme pour cause de maladie" (n° 23613)

03 Samengevoegde vragen van

- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "discriminatie van zieke werknemers" (nr. 20001)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het toekennen van individuele premies om ziekteverzuim tegen te gaan" (nr. 23613)

De **voorzitter**: De heer Massin is niet aanwezig.

03.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in een persbericht van het Voka van begin februari 2018 werd gesteld dat er te veel ziekteverzuim is waarvoor, onder meer de huisartsen verantwoordelijk zouden zijn. Zij zouden zich onder druk van de patiënten laten verleiden om ziektebriefjes te schrijven, wanneer de patiënten in kwestie in principe arbeidsgeschikt zijn. Op het bericht kwam veel reactie, onder meer van de voorzitter van het Limburgse Huisartsenplatform, Jos Vanhoof, die opmerkte dat het veeleer omgekeerd is. Mensen gaan sneller opnieuw aan de slag uit angst hun job of inkomen te verliezen.

Ook in *De Standaard* verscheen een antwoord van huisarts Karel Van Bever die het ziekteverzuim veeleer aan de werkdruk, het langer werken, burn-outs en fysieke overbelasting koppelde. Mijnheer de minister, ik citeer hem: "Ik ben nu veertien jaar huisarts, heb tienduizenden patiëntencontacten achter de rug en nog geen enkele keer heb ik een patiënt gezien die systematisch onredelijk of onterecht een ziektebriefje vraagt. Nochtans wordt dat beeld vaak verspreid. Daarentegen krijg ik heel vaak patiënten over de vloer die totaal op zijn, mentaal en/of fysiek, en waarbij de werksituatie mee de oorzaak is: stress, bandsnelheid, werkonzekerheid, superflexibiliteit, toiletbezoeken die gelimiteerd zijn en gechronometreerd worden, targets die onhaalbaar zijn. Je zou ervan schrikken hoeveel van die

03.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Selon un communiqué de presse publié en février 2018 par le Voka, le taux élevé d'absentéisme pour cause de maladie serait dû notamment aux certificats médicaux délivrés par des médecins généralistes cédant à la pression de patients qui sont en réalité en état de travailler.

Les réactions au communiqué précité ont été nombreuses. Deux médecins généralistes ont affirmé que c'est précisément le contraire qui se produit. Par crainte de perdre leur emploi ou leur revenu, des patients reprennent plus rapidement le travail. Les absences pour cause de maladie seraient dès lors davantage imputables à la charge de travail, à l'allongement de la carrière professionnelle, à

patiënten vragen om een pilletje, een cortisonespuit of andere zaken die hen in staat moeten stellen om toch te blijven werken, soms tegen beter weten in.”

In dat verband sprak hij ook over een verhaal waarbij een patiënt een brief met de hiernavolgende inhoud kreeg toegestuurd. Het is belangrijk, want het gaat om een groot bedrijf in ons land. “Met veel plezier informeren wij via deze weg dat wij tijdens het jaar 2018 op de werf ArcelorMittal Gent het ziekteverzuim wensen te verminderen. Daarom starten wij met een testproject voor het hele jaar 2018, waarmee wij hopen het ziekteverzuim op ArcelorMittal Gent te verminderen. Deze incentive is geldig voor alle personeelsleden die het ganse jaar 2018 in vast dienstverband zijn bij firma Ariel. De personeelsleden die zeven dagen of minder ziek zijn tijdens het ganse jaar 2018, ontvangen een incentive van 75 euro netto die zal worden uitbetaald in de loop van februari 2019. Wij hopen op een positieve evolutie.” Mijnheer de minister, dat is een brief die alle werknemers van Ariel hebben gekregen.

In het licht van die informatie heb ik de hiernavolgende vragen.

Ten eerste, hoeveel firma's werken met dergelijke vormen van incentives om het ziekteverzuim tegen te gaan?

Ten tweede, is hier geen sprake van discriminatie op basis van de gezondheidstoestand van de individuele werknemer?

Ten derde, in het gegeven concrete geval is een vijfde van de werknemers van Ariel op de site ArcelorMittal Gent langdurig ziek. Sommige werkposten zijn doorheen de jaren van 16 uur naar 2,5 uur teruggebracht. Hoe zal het nieuwe burn-outpreventieplan met eventuele burn-outcoaches daaraan iets kunnen doen?

Ten vierde, hoe beoordeelt u die evolutie in het licht van de maatregelen rond werkbaar werk?

03.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega Hedebouw, deze vraag gaat over de zogenaamde incentives om het ziekteverzuim tegen te gaan en die inhouden dat werknemers die niet of weinig ziek zijn, een beloning krijgen in de vorm van een premie, een reischeque of een loonsverhoging. Er bestaat geen verplichting voor ondernemingen om hun beleid ter bestrijding van absentieisme te melden aan de toezichhoudende overheid. Ik kan dan ook geen antwoord geven, spijtig genoeg, op de vraag hoeveel ondernemingen dergelijke incentives gebruiken.

Uiteraard bestaan er wel wetgeving en sociale akkoorden die een toetssteen kunnen vormen voor ondernemingen en werknemersafgevaardigden voor wat al of niet aanvaardbaar is om absentieisme terug te dringen. Men moet er ongetwijfeld ook voor opletten dat incentives om niet afwezig te zijn van het werk, niet uitmonden in presentieisme. Zieke werknemers die toch komen werken, kunnen bovendien ook andere werknemers besmetten en door onvoldoende rust kan de aandoening verergeren en langduriger ziekteverzuim veroorzaken.

De vraag rijst of dergelijke incentives een vorm van discriminatie uitmaken, wat ook uw vraag was. De wet van 10 mei 2007 ter

des burn-out et à une surcharge physique.

Ils ont, en outre, fait état d'un courrier adressé par l'entreprise Ariel à tous les travailleurs à propos de la réduction de l'absentéisme pour cause de maladie sur le chantier ArcelorMittal. L'entreprise est prête à verser une prime de 75 euros nets à tous les membres du personnel permanent qui seront malades moins de huit jours en 2018.

Combien d'entreprises recourent à ce type d'incitant? Ne sommes-nous pas en présence d'une discrimination basée sur l'état de santé personnel?

03.02 **Kris Peeters**, ministre: Les entreprises ne sont pas tenues de mentionner leur politique en matière d'absentéisme. J'ignore, dès lors, combien d'entreprises recourent à des *incentives*. Ceux-ci ne peuvent en tout état de cause pas entraîner de *présentéisme*, faisant en sorte que des travailleurs malades viennent contaminer leurs collègues ou finissent par occasionner pour eux-mêmes un absentéisme de plus longue durée.

Conformément à la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit justifiée par un but légitime. Toutes les cours et tous les

bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt dat het verboden is te discrimineren omwille van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. In dit geval krijgt iemand die ziek is geweest, niet dezelfde voordelen als een collega die niet of minder ziek is geweest. Overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 is er sprake van direct onderscheid wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of zou moeten behandeld worden op basis van één van de beschermde criteria.

Een verschil in behandeling is echter niet noodzakelijk een discriminatie. Er is sprake van directe discriminatie wanneer er een direct onderscheid bestaat op grond van één van de beschermde criteria, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het komt mij niet toe om te oordelen over het bestaan van een eventuele discriminatie in dit geval: enkel de hoven en rechtbanken zijn immers bevoegd om hierover te oordelen, rekening houdend met de rechtvaardiging die wordt aangevoerd door degene die het verschil in behandeling heeft ingesteld.

Hetzelfde kan worden gezegd over de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 95 van 10 oktober 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Voor de toepassing van deze cao wordt onder het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep verstaan: "De afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van, onder meer, het ziekteverleden."

Ik kan evenmin oordelen over een concrete situatie zonder voldoende kennis van de feiten. Het grote aantal langdurige zieken op de site van ArcelorMittal waarnaar u verwijst, is ongetwijfeld niet volledig te wijten aan burn-out. Daar ga ik toch van uit.

Zonder conclusies te trekken voor dit specifieke geval geven de cijfers van het RIZIV immers aan dat bij ongeveer een derde van de mensen die meer dan een jaar afwezig zijn wegens ziekte dit te wijten is aan mentale of psychische problemen. Dit is uiteraard ruimer dan alleen burn-out, maar toch wil ik samen met de sociale partners inzetten op het ondersteunen van ondernemingen die via pilootprojecten willen nagaan hoe burn-outs kunnen worden voorkomen. Het wettelijk kader daarvoor is volop in ontwikkeling en ik hoop dat zo snel mogelijk te kunnen finaliseren.

Ook de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk die vorig jaar het licht zag, moet de werknemer toelaten meer vat te hebben op zijn werk en zijn inspanningen beter te spreiden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen, wat op indirecte wijze ook het absentisme kan verminderen.

Tot slot kan ik u melden dat mijn inspectiediensten, dus het Toezicht op de Sociale Wetten en het Toezicht op het Welzijn op het Werk, de zaak bestuderen en een onderzoek hebben opgestart. Op basis van de feitelijke vaststellingen zullen zij gepast optreden. Ik denk dat dit laatste u toch enige voldoening kan schenken.

03.03 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik kan mij zeker vinden in dat laatste en kijk met belangstelling uit naar de resultaten van de inspectie.

tribunaux peuvent en juger. Dans la CCT n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, il est question de "l'absence de toute discrimination fondée, entre autres, sur le passé médical".

Selon l'INAMI, les absences pour cause de maladie de plus d'un an sont dues à des troubles mentaux ou à des problèmes psychiques chez environ un travailleur sur trois. Même si cela touche bien entendu un domaine plus large que le seul burn-out, je voudrais néanmoins soutenir les entreprises qui cherchent à prévenir le burn-out par le biais de projets pilotes. J'espère pouvoir finaliser au plus vite la législation. La loi de l'année dernière concernant le travail faisable et maniable entend également s'attaquer à ce problème par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

En tout état de cause, les services d'inspection ont lancé une enquête et ils interviendront le cas échéant.

03.03 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): J'ai hâte de connaître les résultats de cette enquête car

Als wij het over discriminatie hebben, is het belangrijk dat werknemers die ziek zijn niet nog meer afzien van hun eigen situatie.

beaucoup d'entreprises poussent au présentéisme.

In heel veel bedrijven is er vandaag heel veel druk om het presenteïsme toe te passen en niet het absenteïsme, dus ik hoop dat wij dat kunnen tegengaan.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.