

DO 2017201822884

Vraag nr. 2272 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Meryame Kitir van 03 mei 2018 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Collectief re-integratiebeleid (MV 24962).

U wijst veelvuldig op het belang van de collectieve re-integratieplannen die sinds 1 december 2016 dienen afgesproken te worden ingevolge de invoering van het artikel 73/8 in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht, en die één keer per jaar - op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer - geëvalueerd moeten worden (waarbij het re-integratiebeleid zo nodig wordt aangepast in functie van die evaluatie).

1. Is er een opvolging van in welk aandeel van de bedrijven er geen gevolg wordt gegeven aan deze reglementaire bepaling?

2. Wat zijn desgevallend de voornaamste conclusies daarvan?

3. Is het niet gevolg geven (uitvoeren) van die reglementaire bepaling, sanctioneerbaar?

4. Ontvingen de inspectiediensten ter zake klachten?

5. Controleren de inspectiediensten op eigen initiatief de naleving ervan?

6. Hoeveel inbreuken werden vastgesteld en welke sancties werden desgevallend toegepast?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 04 juli 2018, op de vraag nr. 2272 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Meryame Kitir van 03 mei 2018 (N.):

Uw vraag betreft het collectief re-integratiebeleid dat ondernemingen sinds de inwerkingtreding van de nieuwe regels rond re-integratie in december 2016 moeten uitwerken. Het is duidelijk dat een geslaagde re-integratie de betrokkenheid en medewerking vereist van alle actoren binnen de onderneming, dus ook van de collega's en leidinggevenden.

DO 2017201822884

Question n° 2272 de madame la députée Meryame Kitir du 03 mai 2018 (N.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

La politique collective de réintégration (QO 24962).

Vous ne manquez jamais une occasion de souligner l'importance des plans collectifs de réintégration, lesquels, à la suite de l'insertion de l'article 73/8 dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, doivent, depuis le 1er décembre 2016, être concertés et soumis à une évaluation annuelle sur la base d'un rapport quantitatif et qualitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. (avec le cas échéant, un ajustement de la politique de réintégration selon les résultats de l'évaluation).

1. Existe-t-il un suivi du pourcentage des entreprises qui ne respectent pas cette disposition réglementaire?

2. Quelles sont, le cas échéant, les principales conclusions de ce suivi?

3. Des sanctions peuvent-elles être infligées en cas de non-respect de cette réglementation?

4. Les services d'inspection ont-ils enregistré des plaintes en la matière?

5. Organisent-ils des contrôles du respect de ces dispositions de leur propre initiative?

6. Combien d'infractions ont-elles été constatées et quelles ont été, le cas échéant, les sanctions infligées?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 04 juillet 2018, à la question n° 2272 de madame la députée Meryame Kitir du 03 mai 2018 (N.):

Votre question concerne l'aspect collectif de la politique de réintégration que les entreprises doivent développer depuis l'entrée en vigueur des nouvelles règles sur la réintégration en décembre 2016. Il est clair qu'une politique de réintégration réussie requiert l'implication et la collaboration de tous les acteurs au sein de l'entreprise, donc également des collègues et des dirigeants.

Dit collectief beleid veronderstelt dat er overleg wordt gepleegd over de mogelijkheden voor aangepast of ander werk en over maatregelen tot aanpassing van de werkpos-ten (bijvoorbeeld mogelijkheden voor telewerk), maar eventueel ook over omkadering (bijvoorbeeld contact hou-den met zieke werknemers, taakverdeling bij ziekte, enz.). Daarnaast moet het beleid ook jaarlijks worden geëvalu-eerd (bijvoorbeeld aantal trajecten, succesratio, succesfac-toren en knelpunten, enz.).

Aangezien deze verplichting nog maar ruim een jaar bestaat, is het logisch dat een werkgever de tijd moet krij-gen om dit beleid op een efficiënte, evenwichtige en con-structieve manier op poten te zetten. Dit moet alleszins gebeuren in samenspraak met het comité voor preventie en bescherming op het werk en met de arbeidsgeneesheer.

Daarom vind ik het belangrijk om in eerste instantie vooral in te zetten op het sensibiliseren van werkgevers door hen te informeren over hun verplichtingen op dit vlak alvorens over te gaan tot het sanctioneren wegens het ont-breken van een re-integratiebeleid.

Wat de sanctionering betreft, maakt het collectief re-inte-gratiebeleid deel uit van de Codex Welzijn op het Werk, met name van de artikelen I.4-72 en I.4-79. Alle inbreuken op deze regelgeving worden gesanctioneerd via het Sociaal Strafwetboek. Volgens artikel 127 Sociaal Strafwetboek is een werkgever die een inbreuk pleegt op de Welzijnswet en zijn uitvoeringbesluiten strafbaar met een sanctie van niveau 3. Deze sanctie kan dus ook opgelegd worden aan een werkgever die niet over een collectief re-integratiebe-leid beschikt of dit niet jaarlijks evalueert.

Hierop wordt toezicht gehouden door de inspectie Toe-zicht op het Welzijn op het Werk. Ik wil er trouwens op wijzen dat er door de regering extra middelen zijn vrijge-maakt om 15 bijkomende inspecteurs aan te werven voor deze inspectie, onder andere om deze toezichtstaak op zich te nemen. De administratie is bezig met de werving. Dit zal toelaten om onder andere het collectief re-integratiebeleid in ondernemingen meer systematisch te controleren. Intus-sen zal ik aan de administratie vragen om hier extra aan-dacht aan te schenken, bijvoorbeeld door steekproefsgewijze controles of doelgerichte campagnes.

Cette politique collective suppose qu'il y ait une concer-tation sur les possibilités de travail adapté ou autre, et sur les règles pour adapter les postes de travail (par exemple les possibilités de télétravail), mais éventuellement aussi sur l'encadrement (par exemple le maintien du contact avec les travailleurs malades, la répartition des tâches en cas de maladie, *etc.*). De plus, cette politique doit également être évaluée annuellement (par exemple nombre de trajets, taux de réussite, facteurs de réussite et goulets d'étranglements, *etc.*).

Étant donné que cette obligation n'existe que depuis un an, il est logique que l'employeur doit bénéficier du temps nécessaire pour mettre en place cette politique de manière efficace, équilibrée et constructive. Cela doit en tous cas se faire en concertation avec le comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que le médecin du travail.

C'est pourquoi, je pense qu'il est important d'insister avant tout sur la sensibilisation des employeurs, en les informant par rapport à leurs obligations dans ce domaine, avant d'envisager de les sanctionner pour manquement à la politique de réintégration.

En ce qui les sanctions, la politique collective de réinté-gration fait partie du code du bien-être au travail, en parti-culier des articles I.4-72 à I.4-79. Toutes les infractions à cette réglementation sont sanctionnées par le Code pénal social. Suivant l'article 127 du Code pénal social, l'employeur qui enfreint la loi sur le bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution est punissable d'une sanction de niveau 3. Cette sanction peut donc également être appli-quée à l'employeur qui ne dispose pas d'une politique de réintégration collective, ou qui ne l'évalue pas annuelle-ment.

Le contrôle de ceci est effectué par l'inspection du Contrôle du bien-être au travail. Je voudrais également souligner que des fonds supplémentaires ont été mis à dis-position par le gouvernement pour engager 15 inspecteurs supplémentaires pour ce service d'inspection, entre autres pour assumer cette tâche de surveillance. L'administration se charge actuellement du recrutement. Cela permettra entre autres de contrôler la politique collective de réinté-gration de manière plus systématique dans les entreprises. Entre-temps, je demanderai à l'administration de porter une attention particulière à cette question, par exemple au moyen de contrôles aléatoires ou de campagnes ciblées.

De inspectie heeft sinds 1 januari 2017 een 40-tal inspectiebesluiten opgetekend die betrekking hebben op re-integratie: deze waren voornamelijk het resultaat van een initiatief van een inspecteur (dus niet van een klacht). Het is niet duidelijk of deze acties een individueel re-integratiedossier betreffen dan wel het ontbreken van het re-integratiebeleid.

De inspectie is bovendien ook bevoegd voor beroepen tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer om een werknemer definitief ongeschikt te verklaren voor het overeengekomen werk: volgens de meest recente cijfers werden daarvoor in 2017 een 70-tal beroepen behandeld.

L'inspection a enregistré une quarantaine de décisions relatives à la réintégration depuis le 1^{er} janvier 2017: elles sont principalement le résultat d'initiatives des inspecteurs (et donc pas de plaintes). Le fait que ces actions concernent un dossier de réintégration individuel ou bien un manquement à la politique de réintégration n'apparaît pas clairement.

En outre, l'inspection est également compétente pour les recours contre la décision du médecin du travail qui déclare un travailleur définitivement inapte au travail convenu: selon les chiffres les plus récents, une septantaine de recours ont été traités en 2017.