

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

18 NOVEMBRE 2003

Proposition de loi modifiant l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

(Déposée par M. Didier Ramoudt)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 9 avril 2003 (doc. Sénat, n° 2-1617/1 — 2002/2003).

L'absence de travailleurs au travail peut avoir des causes évitables et des causes inévitables. Les causes inévitables ont trait aux maladies et autres situations d'urgence qui rendent impossible l'exécution du contrat de travail.

Le 27 janvier 2002, le principal secrétariat social flamand a révélé des chiffres surprenants: une enquête réalisée auprès d'un échantillon de 282 000 travailleurs du secteur privé a fait apparaître un taux global d'absentéisme de près de 6%. Ces chiffres, qui ont été vérifiés, sont très fiables. L'absentéisme total au travail résulte de maladies, de grossesses, d'accidents du travail et de toutes autres absences légales et illégales au travail. L'absentéisme lié spécifiquement à la maladie représente un taux d'absence de 4,4%.

L'absentéisme inévitable pour cause de maladie, qui s'explique spécifiquement par des raisons purement médicales, est estimé à 3% au maximum. Quant à l'absentéisme évitable, il est dû en partie à un ensemble de facteurs médicaux, mais ses véritables causes se situent généralement ailleurs. Dans le «*Artsenkrant*»

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

18 NOVEMBER 2003

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

(Ingediend door de heer Didier Ramoudt)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 9 april 2003 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 2-1617/1 — 2002/2003).

Afwezigheid van werknemers op het werk kan vermijdbare en onvermijdbare oorzaken hebben. De onvermijdbare oorzaken betreffen ziekteverschijnselen en andere dringende situaties die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken.

Op 27 januari 2002 pakte het grootste Vlaamse sociale secretariaat uit met verrassende cijfers: bij een enquêtepopulatie van 282 000 werknemers uit de privé-sector werd een totaal verzuimpercentage van bijna 6% genoteerd. Die cijfers werden nagetrokken en zijn zeer betrouwbaar. Het totale arbeidsverzuim is het gevolg van ziekte, zwangerschap, arbeidsongevallen en alle andere legale en niet-legale afwezigheden op het werk. Het specifieke ziekteverzuim geeft een afwezigheidspercentage van 4,4%.

Het onvermijdbare ziekteverzuim, dat specifiek verklaarbaar is door louter medische redenen, wordt geschat op maximaal 3%. Het wel te voorkomen verzuim is deels te wijten aan een verzameling van medische factoren, maar de echte oorzaken liggen meestal elders. In *De Artsenkrant* van 10 oktober 2002 zegt

du 10 octobre 2002, les trois quarts des médecins du travail néerlandais affirmaient que l'approche de l'absentéisme problématique évitable était d'autant plus complexe que les médecins traitants, les spécialistes et les hôpitaux se focalisent souvent exclusivement sur les aspects médicaux, oubliant ou ignorant ainsi les véritables causes.

La *Revue belge de sécurité sociale* a publié, au cours du premier trimestre 2002 (p. 105), les résultats d'une analyse comparative du matériau statistique sectoriel concernant les absences pour cause de maladie. L'étude a porté sur la disponibilité et la comparabilité des données relatives aux congés de maladie et des indices dans six secteurs industriels. Cette étude a montré que les coûts liés aux absences atteignent des montants énormes, portant ainsi atteinte à la position concurrentielle des entreprises belges. On a en outre constaté qu'il était extrêmement difficile, pour les entreprises établies en Belgique et pour les pouvoirs publics, de mener une politique adéquate et efficace de lutte contre l'absentéisme pour cause de maladie, faute de données statistiques les plus élémentaires.

Les coûts supplémentaires nécessaires pour éviter que l'absentéisme ne compromette le processus de production représentent, en Belgique, 2,15% de la masse salariale totale («*De Sociale Zekerheid verzekerd?*», VUB Press, 1995, volume 2, p. 355 et suivantes). Le coût salarial (425 euros en 1995) est près de dix fois supérieur au coût médical (42,5 euros en 1995). La perte de productivité directe pour l'entreprise — à laquelle il convient d'ajouter une perte indirecte de 1% — est estimée à 2,15% de la masse salariale globale.

L'une des raisons pour lesquelles on ne dispose pas de données chiffrées sérieuses en Belgique et pour lesquelles toute politique cohérente en la matière est impossible, réside dans le statut légal du médecin du travail belge. Alors que celui-ci devrait être la personne la mieux placée pour mener une politique efficace et adéquate de lutte contre l'absentéisme, la stricte interprétation de l'article 148^{quater} du RGPT l'empêche, pour ainsi dire, de jouer son rôle. Cet article interdit au médecin du travail de «vérifier le bien-fondé des absences des travailleurs».

Mais cette disposition ajoute toutefois ce qui suit: «Cependant, chaque fois que (les médecins du travail) l'estimeront utile, ils pourront s'informer auprès de leur médecin traitant des circonstances susceptibles d'être à l'origine de ces absences ainsi que de l'évolution de l'état de santé des intéressés, afin d'être en mesure de mieux apprécier l'efficacité de leur programme de prévention, de dépister les risques professionnels et d'affecter à des travaux appropriés à leur état les travailleurs handicapés, en vue de leur réadaptation.»

Dans la pratique, il est très difficile pour le médecin du travail belge de procéder à une analyse de l'absen-

driekwart van de Nederlandse bedrijfsartsen dat de aanpak van vermijdbaar problematisch verzuim wordt bemoeilijkt doordat huisartsen, specialisten en ziekenhuizen zich vaak uitsluitend op de medische aspecten concentreren, terwijl de echte oorzaken elders liggen.

Het *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid* publiceerde in het eerste trimester van 2002 (blz. 103) de onderzoeksresultaten van een vergelijkende analyse van sectoraal statistisch materiaal met betrekking tot ziekteverzuim. Er werd gepeild naar de beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van ziekteverzuimcijfers en kengetallen in zes bedrijfssectoren. Uit dat onderzoek bleek dat de verzuimkosten enorm oplopen. Daardoor wordt de concurrentiepositie van Belgische bedrijven belemmerd. Bovendien werd vastgesteld dat het voor ondernemingen in België en de overheid uiterst moeilijk is om een aangepast en doelmatig ziekteverzuimbeleid te voeren, omdat het meest elementaire statistisch materiaal ontbreekt.

De extra kosten die gemaakt moeten worden om het productieproces niet in het gedrang te laten komen door het ziekteverzuim, bedragen in België 2,15% van de totale loonmassa (*De Sociale Zekerheid verzekerd?*, VUB Press, 1995, volume 2, blz. 355 en volgende). De loonkost (425 euro in 1995) is bijna tienmaal hoger dan de medische kost (42,5 euro in 1995). Het directe productiviteitsverlies voor het bedrijf wordt geschat op 2,15% van de totale loonmassa, met daarbovenop nogmaals 1% indirect verlies.

Een van de redenen waarom in België degelijk cijfermateriaal en een daaraan gekoppeld consequent beleid ontbreken, is de wettelijke situatie van de Belgische bedrijfsarts. De bedrijfsarts zou de persoon bij uitstek moeten zijn om een doeltreffend en aangepast verzuimbeleid te voeren, maar dat wordt nagenoeg onmogelijk gemaakt door de strikte interpretatie van artikel 148^{quater} van het ARAB. Dat artikel verbiedt de arbeidsgeneesheer «na te gaan of de afwezigheid van de werknemers gegrond is».

Hetzelfde artikel gaat echter verder: «Telkens als zij het nodig oordelen nochtans, mogen (de arbeidsgeneesheren) bij de behandelende geneesheer navraag doen naar de omstandigheden die tot de afwezigheid kunnen hebben geleid, alsmede naar de gezondheids-toestand der betrokkenen, ten einde met kennis van zaken te kunnen oordelen over de doeltreffendheid van hun preventieprogramma, de beroepsrisico's te kunnen opsporen, en de minder validen werk te kunnen geven dat bij hun toestand past, met het oog op hun heropleiding.»

In de praktijk wordt het de Belgische bedrijfsarts ontzettend moeilijk gemaakt om een verzuimanalyse

téisme et de mettre en place une politique de lutte appropriée. Cette situation porte préjudice à la capacité concurrentielle de nombreuses entreprises belges, et ce phénomène ne fera que s'aggraver dans l'Europe de demain.

Le texte proposé impose à l'employeur l'obligation de vérifier les causes de l'absentéisme pour maladie dans son entreprise, dans le but de réintégrer les travailleurs et de prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Les possibilités de l'employeur sont donc limitées, car la finalité est clairement définie.

À cet effet, l'employeur fera intervenir le service de prévention compétent, dont le médecin du travail fait partie. Ce dernier dispose ainsi d'une marge de manœuvre pour intégrer dans ses activités de prévention une politique de lutte contre l'absentéisme. Cette disposition légale n'enlève rien à la compétence de contrôle du bien-fondé de l'absentéisme pour cause de maladie que la loi attribue au médecin contrôleur. Le médecin du travail peut cependant faire collecter des données chiffrées objectives, analyser ces données et proposer des mesures visant à améliorer les conditions de travail.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 5, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété par ce qui suit:

«1) faire vérifier par le service de prévention compétent les raisons pour lesquelles des travailleurs sont absents du travail, afin de permettre la réintégration de ces travailleurs et de prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail qui ont pu entraîner l'absence.»

23 octobre 2003.

en een aansluitend verzuimbeleid op te starten. Dat is nadelig voor de concurrentiepositie van vele Belgische bedrijven. In het Europa van morgen zal dat nog verergeren.

De voorgestelde tekst legt de werkgever de verplichting op, na te gaan wat de oorzaken van ziekteverzuim in zijn bedrijf zijn, met als finaliteit de werknemers te reïntegreren en de nodige maatregelen te treffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De mogelijkheden van de werkgever zijn dus beperkt omdat de finaliteit duidelijk wordt bepaald.

De werkgever schakelt daarvoor de bevoegde preventiedienst in. Dat is de dienst waartoe de arbeidsgeneesheer behoort. Die krijgt door deze bepaling de ruimte om een verzuimbeleid in zijn preventieactiviteiten te integreren. Deze wetsbepaling doet geenszins afbreuk aan de regeling van de controle van de gegrondheid van het ziekteverzuim, die door de wet aan de controlegeneesheer is toegekend. De arbeidsgeneesheer kan echter objectief cijfermateriaal laten verzamelen, dat materiaal analyseren en maatregelen voorstellen die de arbeidsomstandigheden verbeteren.

Didier RAMOUDT.

*
* *

WETSVORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 5, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld als volgt:

«1) door de bevoegde preventiedienst laten nagaan waarom werknemers afwezig zijn op het werk, teneinde de reïntegratie van die werknemers mogelijk te maken en de nodige maatregelen te treffen voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden die tot de afwezigheid kunnen hebben geleid.»

23 oktober 2003.

Didier RAMOUDT.