

De Minister van Ambtenarenzaken,  
P. DE SUTTER

De Minister van Justitie,  
V. VAN QUICKENBORNE

De Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging,  
M. MICHEL

De Staatssecretaris voor Begroting,  
E. DE BLEEKER

La Ministre de la Fonction publique,  
P. DE SUTTER

Le Ministre de la Justice,  
V. VAN QUICKENBORNE

Le Secrétaire d'Etat à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative,  
M. MICHEL

La Secrétaire d'Etat au Budget,  
E. DE BLEEKER

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2022/206608]

**30 OKTOBER 2022. — Wet houdende  
diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid (1)**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt:

**HOOFDSTUK 1. — Inleidende bepaling**

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**HOOFDSTUK 2. — Wijziging van de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift in geval van arbeidsongeschiktheid**

**Art. 2.** In artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“ § 2/1. In afwijking van § 2, tweede en derde lid, is de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid. In voorkomend geval deelt hij de werkgever onmiddellijk mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is.

De ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen op 1 januari van het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, kunnen afwijken van het eerste lid door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.”

**HOOFDSTUK 3. — Wijziging van de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen**

**Art. 3.** Artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hersteld bij de wet van 20 december 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 34. § 1. De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat de procedure bepaald in paragraaf 2 gevolgd werd.

De procedure bepaald in paragraaf 2 kan slechts worden opgestart wanneer de werknemer gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is. Deze termijn van negen maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer effectief het werk hervat, tenzij de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, in welk geval deze termijn wordt geacht niet onderbroken te zijn.

§ 2. De werknemer of de werkgever geeft aan de andere partij, evenals aan de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming, door middel van een aangetekende zending, kennis van de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten overeenkomstig de bijzondere procedure in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk. De kennisgeving die uitgaat van de werkgever maakt melding van het recht van de werknemer om, overeenkomstig deze bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, aan de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen dat de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden, indien wordt vastgesteld dat het voor hem onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten. De kennisgeving die uitgaat van de werkgever maakt tevens melding van het recht van de werknemer om

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2022/206608]

**30 OCTOBRE 2022. — Loi portant des  
dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

**CHAPITRE 1<sup>re</sup>. — Disposition introductive**

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**CHAPITRE 2. — Modification de la réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail**

**Art. 2.** Dans l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un paragraphe 2/1 est inséré, rédigé comme suit:

“ § 2/1. Par dérogation au § 2, alinéas 2 et 3, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une 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, à moins que cette adresse correspond à sa résidence habituelle connue de l'employeur.

Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année calendrier au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger à l'alinéa 1<sup>er</sup> par convention collective de travail ou par règlement de travail.”

**CHAPITRE 3. — Modification des conditions pour invoquer à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail**

**Art. 3.** L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, rétabli par la loi du 20 décembre 2016, est remplacé comme suit:

“Art. 34. § 1<sup>er</sup>. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure après que la procédure déterminée au paragraphe 2 a été suivie.

La procédure visée au paragraphe 2 ne peut être entamée que lorsque le travailleur a été en incapacité de travail ininterrompue durant une période d'au moins neuf mois et pour autant que, pour le travailleur, aucun trajet de réintégration ne soit en cours au sens du code sur le bien-être. Cette période de neuf mois est interrompue lorsque le travailleur reprend effectivement le travail, à moins que le travailleur, au cours des quatorze premiers jours de cette reprise du travail, soit à nouveau en incapacité de travail, auquel cas cette période est censée ne pas être interrompue.

§ 2. Le travailleur ou l'employeur notifie à l'autre partie ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, au moyen d'un envoi recommandé, l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, conformément à la procédure spécifique du livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code sur le bien-être au travail. La notification émanant de l'employeur mentionne le droit du travailleur de demander au conseiller en prévention-médecin du travail, conformément à cette procédure spécifique prévue par le code sur le bien-être au travail, que les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail soient examinées, s'il a été constaté qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. La notification émanant de l'employeur mentionne également le droit du travailleur de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise au cours de cette

zich tijdens deze procedure te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Na ontvangst van de kennisgeving bedoeld in het eerste lid, doorloopt de preventieadviseur-arbeidsarts de bijzondere procedure zoals bepaald in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk.

De arbeidsovereenkomst kan slechts beëindigd worden wegens medische overmacht wanneer uit de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts waartegen geen beroep meer mogelijk is, of uit het resultaat van de beroepsprocedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, en:

1° de werknemer niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken overeenkomstig de bijzondere procedure in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk, hetzij,

2° de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever, overeenkomstig de bijzondere procedure in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk, het gemotiveerd verslag waarin hij toelicht waarom het opmaken van een plan voor aangepast of ander werk technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, heeft bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts, hetzij,

3° de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever, overeenkomstig de bijzondere procedure in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk, het plan voor aangepast of ander werk dat door de werknemer geweigerd is, heeft bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts.

Indien uit de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, of uit het resultaat van de beroepsprocedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, niet blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, eindigt deze procedure zonder gevolg. De meest gerede partij kan de procedure bedoeld in deze paragraaf slechts opnieuw opstarten wanneer de werknemer opnieuw gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, zoals bepaald in het eerste lid, te rekenen vanaf de dag na de ontvangst van de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, hetzij, indien de werknemer beroep heeft ingediend tegen deze vaststelling, vanaf de dag na de ontvangst het resultaat van de beroepsprocedure.

§ 3. De preventieadviseur-arbeidsarts kan de persoonsgegevens, met inbegrip van gegevens betreffende de gezondheid van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de vaststellingen en aanbevelingen bedoeld in het kader van de bijzondere procedure opgenomen in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3, van de codex over het welzijn op het werk opvragen en verwerken. Hij kan deze gegevens mits toestemming van de werknemer uitwisselen met andere binnen het kader van deze procedure betrokken artsen en derden, zoals bepaald in artikel I.4-73.-§ 3 van de codex over het welzijn op het werk, en met de arts-sociaal inspecteur, met respect voor het medisch beroepsgeheim en de vertrouwelijkheid van de gegevens. De preventieadviseur-arbeidsarts is de verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG. De maximale bewaartermijn van deze persoonsgegevens is vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet."

**HOOFDSTUK 4. — Wijziging van de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkherovating**

**Art. 4.** In artikel 52, § 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, worden de woorden "tijdens de periode van uitvoering" vervangen door de woorden "tijdens een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering".

**Art. 5.** In artikel 73/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, worden de woorden "tijdens de periode van uitvoering" vervangen door de woorden "tijdens een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering".

procédure, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Après réception de la notification visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le conseiller en prévention-médecin du travail suit la procédure spécifique déterminée dans le livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail.

Le contrat de travail ne peut prendre fin pour force majeure médicale que lorsqu'il apparaît de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, qui n'est plus susceptible de recours, ou du résultat de la procédure de recours reprise dans le code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et que:

1° le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, conformément à la procédure spécifique du livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, ou,

2° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique du livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, a remis le rapport motivé au dans lequel il explique pourquoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, ou,

3° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique du livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, a remis au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur.

S'il ne ressort pas de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, ou du résultat de la procédure de recours prévue par le code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, cette procédure prend fin sans suite. La partie la plus diligente ne peut recommencer la procédure visée dans ce paragraphe, que lorsque le travailleur atteint à nouveau une période d'au moins neuf mois d'incapacité de travail ininterrompue, tel que prévu dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, à compter du jour suivant la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail ou, si le travailleur a introduit un recours contre cette constatation, à compter du jour suivant la réception du résultat de la procédure de recours.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut demander et traiter les données à caractère personnel, y compris les données relatives à la santé du travailleur, qui sont nécessaires aux déterminations et recommandations visées dans la procédure spéciale prévue au livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail. Il peut échanger, sous réserve du consentement du travailleur, ces données avec les autres médecins et les tiers concernés dans le cadre de cette procédure tel prévu à l'article I.4-73.-§ 3 du code du bien-être au travail, et avec le médecin-inspecteur social, dans le respect du secret professionnel médical et de la confidentialité des données. Le conseiller en prévention-médecin du travail est le responsable du traitement au sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE. La durée maximale de conservation de ces données personnelles est de cinq ans après la fin du contrat de travail.

§ 4. Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi."

**CHAPITRE 4. — Modification des conditions pour la neutralisation du salaire garanti dans le cadre de la reprise partielle du travail**

**Art. 4.** Dans l'article 52, § 5, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 20 décembre 2016, les mots "pendant la période d'exécution" sont remplacés par les mots "pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution".

**Art. 5.** Dans l'article 73/1 de la même loi, inséré par la loi du 20 décembre 2016, les mots "pendant la période d'exécution" sont remplacés par les mots "pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution".

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Ciergnon, 30 oktober 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE  
Met 's Lands Zegel gezegeld:  
De Minister van Justitie,  
V. VAN QUICKENBORNE

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers  
([www.dekamer.be](http://www.dekamer.be)):  
Stukken: Doc 55 2875/ (2021/2022):  
001: Wetsontwerp.  
002: Amendementen.  
003: Verslag.  
004: Tekst aangenomen door de commissie.  
005: Amendementen.  
006: Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.  
*Integraal verslag*: 27 oktober 2022

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Ciergnon, le 30 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE  
Scellé du Sceau de l'État:  
Le Ministre de la Justice,  
V. VAN QUICKENBORNE

Note

(1) Chambre des représentants  
([www.lachambre.be](http://www.lachambre.be)) :  
Documents: Doc 55 2875/ (2021/2022) :  
001 : Projet de loi.  
002 : Amendements.  
003 : Rapport.  
004 : Texte adopté par la commission.  
005 : Amendements.  
006 : Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale.  
*Compte rendu intégral* : 27 octobre 2022

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/202507]

20 MEI 2022. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, betreffende het sociaal akkoord voor het rijdend personeel van het bijzonder geregeld vervoer (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, betreffende het sociaal akkoord voor het rijdend personeel van het bijzonder geregeld vervoer.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 mei 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/202507]

20 MAI 2022. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 16 décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire du transport et de la logistique, relative à l'accord social pour le personnel roulant des entreprises de services réguliers spécialisés (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire du transport et de la logistique;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 16 décembre 2021, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire du transport et de la logistique, relative à l'accord social pour le personnel roulant des entreprises de services réguliers spécialisés.

**Art. 2.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 mai 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge*  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.