



e-doc



**NIEUWE REGELS  
VOOR DE  
RE-INTEGRATIE  
VAN ARBEIDS-  
ONGESCHIKTE  
WERKNEMERS**





“

De werkgever is verplicht eerst na te gaan of de werknemer binnen de onderneming nog aangepast of ander werk kan doen.



Vanaf 1 december 2016 gelden nieuwe regels voor werknemers die wegens arbeidsongeschiktheid tijdelijk of definitief de bedongen arbeid niet meer kunnen verrichten.

Deze zijn het gevolg van een aanpassing van het KB Gezondheidstoezicht door het KB van 28 oktober 2016. Ook aan de Arbeidsovereenkomstenwet werden wijzigingen aangebracht door de wet van 20 december 2016. Daarnaast werd ook het Uitvoerings-KB bij de ZIV-wet aangepast door het KB van 8 november 2016.

De nieuwe regeling verplicht de werkgever om eerst na te gaan of de arbeidsongeschikte werknemer binnen de onderneming nog aangepast of ander werk kan doen. Alleen wanneer re-integratie binnen de onderneming onmogelijk of ongewenst is, kan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht worden beëindigd. Dit onderzoek gebeurt in het

kader van een re-integratietraject. De nieuwe regels gelden alleen voor werknemers die arbeidsongeschikt werden ten gevolge van een gemeenrechtelijke ziekte of ongeval. Werknemers die arbeidsongeschikt werden door een **arbeidsongeval** of een beroepsziekte worden van de nieuwe regeling uitgesloten (art. 73/1 KB Gezondheidstoezicht).

## DE INHOUD VAN HET RE-INTEGRATIETRAJECT

Het re-integratietraject bestaat uit drie fases (art. 73/2-4 KB Gezondheidstoezicht).

### FASE 1

De preventieadviseur-arbeids-geneesheer start een re-integratietraject op verzoek van:

- De werknemer of zijn behandelend geneesheer, als de werknemer hiermee instemt
- De adviserend geneesheer (art. 215octies-sexies-decies Uitvoeringsbesluit bij de ZIV-wet)
- De werkgever, ten vroegste vanaf 4 maanden na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve arbeidsongeschiktheid blijkt.

## OPGELET!

**Parallel met deze regeling kwam er ook een nieuwe regeling voor de sociaal-professionele re-integratie van gerechtigden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.**

**Voor arbeidsongeschikte werknemers die nog steeds verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, moeten beide regelingen worden gecumuleerd. Voor andere arbeidsongeschikten moet alleen de regeling van het Uitvoerings-KB bij de ZIV-wet worden toegepast.**

## FASE 2

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer, voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om:

- Na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen en/of
- De mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost. Hij maakt een verslag op van zijn bevindingen, waarbij hij eventueel (mits akkoord van de werknemer) overleg pleegt met de behandelende geneesheer van de werknemer, de adviseerend geneesheer of andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

## FASE 3

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer neemt een van volgende beslissingen:

- a) De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren.
- b) De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, maar is niet in staat om in tussentijd bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren.
- c) De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren.
- d) De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren.
- e) Het is om medische redenen niet opportuun om een re-integratietraject op te starten.

In het geval van a) en c) maakt de werkgever een re-integratieplan op in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie. Een werkgever die na het overleg geen re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag dat hij bezorgt aan de werknemers en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en ter beschikking houdt van de sociale inspectie.

De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na de ontvangst van het re-integratieplan om al dan niet met het plan in te stemmen en het terug te bezorgen aan de werkgever. Indien de werknemer instemt, ondertekent hij het voor akkoord. Stemt hij er niet mee in, dan vermeldt hij de redenen van zijn weigering.

In geval van c) of d) kan de werknemer beroep instellen tegen de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Hij stuurt hiertoe — binnen de 7 werkdagen nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem heeft bezorgd — een aangetekende brief aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk, en verwittigt ook de werkgever. De geneesheer sociaal inspecteur roept de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de behandelend geneesheer op voor een overleg binnen de 31 werkdagen



De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen om al dan niet met het re-integratieplan in te stemmen.

na de ontvangst van het beroep. Het resultaat van dit overleg wordt meegedeeld aan de werknemer en de werkgever. Afhankelijk van het resultaat herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling. Tijdens een re-integratietraject kan de werknemer slechts 1 keer een beroepsprocedure aanwenden.

De wet bepaalt ook dat de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemer verbonden aan het re-integratietraject voor zijn rekening neemt.

## **TIJDENS HET RE-INTEGRATIETRAJECT**

### **BEHOUD VAN ARBEIDS-RELATIE EN VERWORVEN VOORDELEN**

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt niet geschorst wanneer de arbeidsongeschikte werknemer die het werk hervat, tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert. De arbeidsrelatie die bestond voor de uitvoering van het aangepast of ander werk wordt op weerlegbare wijze vermoed te zijn behouden.

Gevolg is dat de werknemer tijdens de uitvoering van het aangepast of ander werk alle bij de werkgever verworven voordelen verbonden aan de arbeidsrelatie behoudt, tenzij anders wordt overeengekomen.

Voor de periode van het uitvoeren van het aangepast of ander werk kunnen de werknemer en de werkgever, als daar reden toe is, een bijlage bij de arbeidsovereenkomst afsluiten die de nadere regels bevat

met betrekking tot bijvoorbeeld volgende punten:

- Het volume van het aangepast of ander werk
- De uurroosters van het aangepast of ander werk
- De aard van het aangepast of ander werk
- Het loon voor het aangepast of ander werk
- De duur van de geldigheid van de bijlage

De bijlage eindigt onmiddellijk wanneer de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is. De werknemer moet de werkgever hiervan op de hoogte brengen.

### **BEREKENING VAN "LOPEND LOON" BIJ ONTSLAG**

Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk, wordt onder het lopend loon begrepen, het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.

### **GEEN GEWAARBORGD LOON**

Tijdens de periode van aangepast of ander werk is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een ziekte, andere dan een beroepsziekte, die is opgetreden tijdens deze periode, of wegens een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ongeval op de weg naar of van het werk, dat is opgetreden tijdens dezelfde periode.



**TIJDENS DE UITVOERING VAN HET AANGEPAST OF ANDER WERK BEHOUDT DE WERKNEMER ALLE VERWORVEN VOORDELEN.**

## NA HET EINDE VAN HET RE-INTEGRATIETRAJECT

Het nieuwe artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet maakt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht afhankelijk van de afloop van het re-integratietraject. Het stelt dat, bij de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, slechts een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen, is beëindigd.

Het re-integratietraject zal definitief beëindigd zijn wanneer alle stappen van het KB van 28 mei 2016 zijn vol-

tooid, met inbegrip van de beroepsprocedure.

Dit zal het geval zijn wanneer:

- de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is en de werknemer hiertegen geen beroep instelt of het beroep werd verworpen;
- de werkgever geen re-integratieplan opmaakt, omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist;
- de werknemer niet instemt met het voorgestelde re-integratieplan.

### OPGELET!

**Artikel 73/7 van het KB Gezondheidstoezicht draagt de werkgever en de werknemers op mee te werken aan het vlot verloop van het re-integratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen. Toch wordt de werkgever niet verplicht om aangepast of ander werk aan te bieden. Er zijn geen sancties wanneer hij weigert mee te werken aan een door de werknemer gevraagde re-integratie. Anderzijds, wordt de werknemer ook niet gestraft wanneer hij weigert mee te werken aan zijn re-integratie. De regering sluit evenwel niet uit dat deze sancties er in de toekomst wel zullen komen.**

## ONTSLAG VAN EEN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER BLIJFT MOGELIJK

Terwijl de beëindiging wegens medische overmacht afhankelijk wordt gemaakt van het doorlopen van een re-integratietraject, geldt dat niet voor het ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer nog steeds beëindigen mits betaling van een opzeggingstermijn of -vergoeding.

### OPGELET!

**Artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet lijkt te suggereren dat ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer alle gevallen toegelaten is. Niets is echter minder waar. Het ontslag moet steunen op een reden die vreemd is aan de arbeidsongeschiktheid. Een ontslag omwille van arbeidsongeschiktheid zal in strijd zijn met de Antidiscriminatiewet (criterium handicap of gezondheidstoestand) en aanleiding geven tot een extra vergoeding van 6 maanden loon. Ook zal bij opzegging tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid de opzeggingstermijn niet lopen.**

## ROL VAN HET CPBW EN DE VA

In de nieuwe regeling wordt het CPBW betrokken bij de ontwikkeling van een globale omkadering van het re-integratiebeleid dat in de onderneming wordt gevoerd. Met het oog op de ontwikkeling van een doeltreffend re-integratiebeleid overlegt de werkgever regelmatig, en minstens één keer per jaar, met het comité over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, in aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en in voorkomend geval van de andere bevoegde preventieadviseurs.

De collectieve aspecten van de re-integratie worden eenmaal per jaar geëvalueerd en overlegd in het comité op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het re-integratiebeleid wordt zo nodig aangepast in functie van deze evaluatie (art. 73/8 KB Gezondheidstoezicht).

Bovendien kan de werknemer zich gedurende het hele re-integratietraject laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde in het comité of bij ontstentenis hiervan, door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze (art. 73/6 KB Gezondheidstoezicht).

## INWERKINGSTREDING

De twee KB's zijn in werking getreden op 1 december 2016. De wet is in werking getreden op 9 januari 2017.

Werknemers kunnen vragen om een re-integratietraject op te starten vanaf 1 januari 2017, ongeacht de aanvangsdatum van hun arbeidsongeschiktheid.

Werkgevers kunnen vragen om een re-integratietraject op te starten vanaf:

- 1 januari 2017 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016 en
- 1 januari 2018 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten voor 1 januari 2016.

## OPGELET!

De tekst van het KB bevat een fout. Dat de werkgever "overlegt met het comité", moet worden gelezen als "overleg in het CPBW".

## SAMENVATTING

TOEPASSINGSGBIED	ARBEIDSONGESCHIKTHEID ANDERS DAN ARBEIDSONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE
Procedure re-integratietraject	Opstart door werknemer, adviserend geneesheer of werkgever. Gezondheidsbeoordeling door preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Re-integratieplan met aangepast of ander werk, tenzij onmogelijk of weigering door werkgever of werknemer.
Situatie werknemer tijdens re-integratietraject	Geen schorsing arbeidsovereenkomst. Behoud arbeidsvoorwaarden, tenzij afwijking in bijlage bij arbeidsovereenkomst. Berekening opzegvergoeding alsof geen aangepast of ander werk. (+ reden moet vreemd zijn aan de arbeidsongeschiktheid) Geen recht op gewaarborgd loon.
Beëindiging wegens medische overmacht	Als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is. Als de werkgever geen re-integratieplan opmaakt, omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. Als de werknemer niet instemt met het voorgestelde re-integratieplan.
Rol van het CPBW en de VA	Regelmatig overleg en jaarlijkse evaluatie van re-integratiebeleid binnen CPBW. Bijstand van werknemer tijdens re-integratietraject.



[www.abvymetaal.be](http://www.abvymetaal.be)

