

## Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

De overheid wil de vrijwillige werkhervatting van werknemers die tijdelijk of definitief ongeschikt zijn om de overeengekomen arbeid uit te voeren faciliteren. Wanneer de ongeschiktheid tijdelijk is, moet gezocht worden naar een tijdelijk aangepast werk of een ander werk. Is het probleem van definitieve aard dan moet een traject opgezet worden dat naar een definitief aangepast werk of naar een vervangende tewerkstelling leidt.

De regelgeving is niet van toepassing als het om een arbeidsongeschiktheid t.g.v. een arbeidsongeval of een beroepsziekte gaat.

### **1. De opstart van een re-integratietraject: wie, hoe en wanneer?**

Het KB re-integratie geeft een aantal partijen de mogelijkheid om een re-integratieproject voor een langdurige zieke werknemer op te starten. De werknemer (of zijn behandelend geneesheer) kan zelf vragen om, ondanks zijn tijdelijke of definitieve beperkingen, terug aan het werk te kunnen gaan. Ook de werkgever kan het initiatief nemen om een langdurig afwezige medewerker te re-integreren. Naast de werkgever en de werknemer kan ook de adviserend geneesheer van de mutualiteit een re-integratie voorstellen. Voor de verschillende initiators gelden er wel andere regels. In de praktijk is het de arbeidsgeneesheer die een beoordeling maakt van de re-integratiemogelijkheden en is het de werkgever die een re-integratieplan opmaakt.

#### **Wetgeving:**

*De arbeidsgeneesheer start het re-integratieproject op vraag van:*

- de werknemer of diens behandelend geneesheer (mits toestemming van de werknemer):
  - van zodra hij arbeidsongeschikt is;
- de adviserend geneesheer van de mutualiteit:
  - ten laatste 2 maanden na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid moet de adviserend geneesheer nagaan of de werknemer in aanmerking komt voor re-integratie;
- de werkgever:
  - ten vroegste 4 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid;
  - of vanaf het ogenblik dat de werknemer aan de werkgever een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt;

*De arbeidsgeneesheer verwittigt:*

- de werkgever
  - zodra hij een re-integratieverzoek van de werknemer, van diens behandelend geneesheer of van de adviserend geneesheer van de mutualiteit ontvangt;
- de adviserend geneesheer van de mutualiteit
  - zodra hij een re-integratieverzoek van de werknemer, van diens behandelend geneesheer of van de werkgever ontvangt;
  -

### **2. De beoordeling door de arbeidsgeneesheer**

De arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen uit voor een onderzoek:

- hij gaat na of de werknemer op termijn het overeengekomen werk of een aangepast werk zal kunnen uitoefenen
- hij onderzoekt de re-integratiemogelijkheden van de werknemer
- hij overlegt, mits toestemming van de werknemer, met de behandelend geneesheer en/of de adviserend geneesheer, met andere preventieadviseurs of met andere personen die kunnen bijdragen tot een succesvolle re-integratie;

De arbeidsgeneesheer onderzoekt ook de werkpost of de werkomgeving van de werknemer met het oog op een eventuele aanpassing ervan;

De arbeidsgeneesheer maakt een verslag van zijn bevindingen en van die van de andere betrokken personen. Dit verslag wordt bij het gezondheidsdossier van de werknemer gevoegd.

### **3. De beslissing van de arbeidsgeneesheer**

Nadat hij zijn onderzoek heeft afgerond neemt de arbeidsgeneesheer zo spoedig mogelijk een van onderstaande beslissingen. Hij moet hierbij rekening houden met de progressiviteit van de maatregelen die hij voorstelt.

1. De mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten (desgevallend mits aanpassing van de werkpost) en dat hij in tussentijd bij de werkgever een aangepast of een ander werk kan uitvoeren. De arbeidsgeneesheer bepaalt:
  - de modaliteiten van het aangepaste of het andere werk
  - de aanpassingen die moeten gebeuren aan de werkpost
  - wanneer een re-evaluatie van het dossier plaatsvindt
2. De mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten (desgevallend mits aanpassing van de werkpost) maar dat hij in tussentijd bij de werkgever geen aangepast of een ander werk kan uitvoeren; de arbeidsgeneesheer herevalueert het dossier op een door hem vast te stellen tijdstip;
3. De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten maar is wel in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te voeren. De arbeidsgeneesheer bepaalt:
  - de modaliteiten van het aangepaste of het andere werk
  - de aanpassingen die aan de werkpost moeten gebeuren
4. De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te voeren.
5. Het is om medische redenen niet opportuun om een re-integratietraject op te starten. De arbeidsgeneesheer moet dan het dossier wel elke 2 maanden herevalueren. Hij kan deze beslissing niet nemen als het initiatief van de re-integratie van de adviserend geneesheer van de mutualiteit komt.

Uiterlijk 40 dagen na de ontvangst van het re-integratieverzoek:

- Bezorgt de arbeidsgeneesheer het formulier met de re-integratiebeoordeling aan de werkgever en aan de werknemer;
- Brengt hij de adviserend geneesheer op de hoogte als hij geen aangepast werk voorstelt;
- Voegt hij het formulier voor de re-integratiebeoordeling toe aan het medisch dossier.

### **4. Re-integratieplan door de werkgever**

De werkgever maakt, in overleg met de werknemer, de arbeidsgeneesheer en andere personen die kunnen bijdragen in het slagen van de re-integratie een plan op:

- als het een tijdelijke ongeschiktheid met voorstel tot aangepast werk betreft: na ontvangst van de re-integratiebeoordeling;
- als het een definitieve ongeschiktheid met voorstel tot aangepast werk betreft: na het verstrijken van de termijn om beroep aan te tekenen of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure;

Het re-integratieplan bevat een aantal concrete en gedetailleerde maatregelen:

- een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
- een omschrijving van het aangepast werk (inhoud, volume, uurrooster en eventuele progressiviteit);
- een omschrijving van het ander werk (inhoud, volume, uurrooster en eventuele progressiviteit);

- de aard van de eventueel te volgen opleiding om het aangepast of het ander werk te kunnen uitvoeren;
- de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

Als het plan een progressieve werkhervatting bevat, dan maakt de arbeidsgeneesheer dit over aan de adviserend geneesheer van de mutualiteit. Deze moet hierover dan een beslissing nemen. Afhankelijk van de beslissing van de adviserend geneesheer kan de werkgever het plan aanpassen.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer:

- als het een tijdelijke ongeschiktheid betreft: binnen de 55 dagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling door de arbeidsgeneesheer;
- als het een definitieve ongeschiktheid betreft: binnen een termijn van 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling door de arbeidsgeneesheer.

Indien de werkgever na overleg met de werknemer, de arbeidsgeneesheer en andere personen die kunnen bijdragen in het slagen van de re-integratie geen re-integratieplan opmaakt, omdat hij dit technisch of objectief onmogelijk acht of omdat hij vindt dat dit om gegronde redenen niet kan worden geëist, motiveert deze beslissing in een verslag. Hij bezorgt dit verslag zowel aan de werknemer als aan de arbeidsgeneesheer binnen dezelfde termijnen als die van toepassing zijn als hij wel een plan maakt. Dit verslag moet ook ter beschikking gehouden worden van de toezichthoudende ambtenaren.

## **5. Het antwoord van de werknemer op het re-integratieplan**

Binnen een termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan deelt de werknemer zijn beslissing mee aan de werkgever:

- indien hij instemt met het plan tekent hij voor akkoord;
- indien hij niet instemt met het plan motiveert hij zijn beslissing van weigering.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan zowel aan de werknemer als aan de arbeidsgeneesheer en houdt het ter beschikking van de toezichthoudende ambtenaren.

De arbeidsgeneesheer voegt het re-integratieplan toe aan het gezondheidsdossier en bezorgt het, indien van toepassing, aan de adviserend geneesheer van de mutualiteit.

## **6. Re-integratietraject van een definitief ongeschikte werknemer**

Indien de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren eindigt het re-integratietraject definitief op het moment dat de werkgever:

- van de arbeidsgeneesheer het formulier voor re-integratiebeoordeling met de vermelding dat aangepast of ander werk niet mogelijk is, heeft ontvangen en de beroepsmogelijkheden van de werknemer uitgeput zijn;
- het verslag waarin hij vaststelt dat het technisch of objectief onmogelijk is om een aangepast of ander werk aan te bieden of dat dit om gegronde redenen niet kan worden geëist, aan de arbeidsgeneesheer heeft overhandigd.
- het re-integratieplan waarmee de werknemer niet heeft ingestemd aan de arbeidsgeneesheer heeft bezorgd.

## **7. Opvolging van het re-integratieplan**

De arbeidsgeneesheer volgt het re-integratieplan op regelmatige basis op. Hij doet dit in overleg met de werkgever en de werknemer;

Indien de werknemer van mening is dat de het re-integratieplan niet meer is aangepast aan zijn gezondheidstoestand, kan een spontane raadpleging bij de arbeidsgeneesheer aanvragen met het oog op een re-evaluatie van het plan.

## **8. Beroepsmogelijkheden voor de definitief ongeschikt verklaarde werknemer**

De werknemer die tijdens het re-integratietraject door de arbeidsgeneesheer definitief ongeschikt bevonden werd om het overeengekomen werk uit te voeren, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen:

- Binnen de 7 werkdagen nadat hij het formulier voor re-integratiebeoordeling heeft ontvangen;
- Per aangetekende brief bij de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk;
- De werknemer verwittigt ook de werkgever van dit beroep.

De geneesheer sociaal inspecteur:

- Roept de preventie-adviseur arbeidsgeneesheer en de behandelend geneesheer samen voor overleg;
- Vraagt hen de relevante documenten in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer mee te brengen;
- Roept in voorkomend geval ook de werknemer op om te worden gehoord en onderzocht.

De drie geneesheren nemen binnen de 31 werkdagen nadat het beroep bij de geneesheer sociaal inspecteur is binnengekomen een beslissing bij meerderheid van stemmen.

Bij afwezigheid van de behandelend geneesheer of van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, of indien er een akkoord tussen de aanwezige artsen bereikt wordt, neemt de geneesheer sociaal inspecteur zelf de beslissing

Deze beslissing wordt opgenomen in een medische verslag dat door de aanwezige artsen ondertekend wordt en dat in het gezondheidsdossier van de werknemer bewaard wordt.

De geneesheer sociaal inspecteur deelt het resultaat van zijn beslissing onmiddellijk mee aan de werkgever en aan de werknemer.

Afhankelijk van de beslissing herbekijkt de preventieadviseur –arbeidsgeneesheer het re-integratietraject.

Tijdens een re-integratietraject kan een werknemer slechts één keer de beroepsprocedure aanwenden.

De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

## **9. Rol van de werknemersvertegenwoordiging en het CPB in het re-integratietraject**

De werknemer kan zich gedurende het ganse re-integratietraject laten bijstaan door een werknemers- of een vakbondsafgevaardigde;

De werkgever en de werknemers werken mee aan het vlot verloop van het re-integratietraject om de slagkansen te bevorderen;

Regelmatig en minstens éénmaal per jaar overlegt de werkgever met het Comité over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten. Dit overleg gebeurt in aanwezigheid van de arbeidsgeneesheer en indien nodig de andere preventieadviseurs. Het moet een doeltreffend integratiebeleid helpen ontwikkelen.

Op basis van een kwalitatief en een kwantitatief verslag van de arbeidsgeneesheer worden de collectieve aspecten van de re-integratie minstens éénmaal per jaar in het Comité geëvalueerd en overlegd. Indien nodig wordt het beleid aangepast.

## **10. Timing**

- 1 december 2016: inwerkingtreding van het KB
- 1 januari 2017:
  - Werknemers kunnen een re-integratietraject aanvragen, ongeacht de begindatum van hun arbeidsongeschiktheid;
  - Werkgevers kunnen een re-integratietraject opstarten voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016
- 1 januari 2018:
  - Werkgevers kunnen een re-integratietraject opstarten voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vóór 1 januari 2016
  -

## **11. De arbeidsovereenkomst tijdens het re-integratietraject**

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt niet geschorst wanneer de werknemer die deeltijds (art. 100 §2 van de Ziekteverzekeringwet) de toelating heeft gekregen om het werk te hervatten, tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert.

De arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk wordt op weerlegbare wijze vermoed te zijn behouden, ondanks de uitvoering van het aangepast of ander werk of het sluiten of uitvoeren van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst (zie beneden).

Tijdens de uitvoering van het aangepast of ander werk behoudt de werknemer alle bij de werkgever verworven voordelen verbonden aan de arbeidsrelatie, behoudens andersluidende bepalingen overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer (afwijking tussen de partijen bij overeenkomst in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst).

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 die ze hebben overeengekomen 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

Deze bijlage van de arbeidsovereenkomst eindigt onmiddellijk wanneer de werknemer niet langer meer voldoet aan de voorwaarden van de Ziekteverzekeringwet.

Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt tijdens de periode van aangepast of ander werk, verstaat men onder "lopend loon" het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn prestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.

Wanneer de werknemer tijdens de periode van deeltijds (art. 100 §2 van de Ziekteverzekeringwet) aangepast of ander werk ziek wordt of een ongeval heeft, dan is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd. Deze regel is echter niet van toepassing wanneer het een arbeidsongeval of een beroepsziekte betreft.

## **12. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve ongeschiktheid na het re-integratieproject**

De arbeidsongeschiktheid t.g.v. 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 het re-integratietraject is beëindigd (deze regel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits de opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten).

Zowel de werknemer als de werkgever die de arbeidsovereenkomst wegens overmacht willen beëindigen, kunnen dit dus pas doen nadat het volledige re-integratietraject doorlopen werd (met inbegrip van de beroepsmogelijkheden).