

Het KB van 11 september 2022 wijzigt het **huidige re-integratietraject** voor arbeidsongeschikte werknemers **en dit vanaf 1 oktober 2022**. Het hoofddoel van de wijzigingen is het re-integratietraject los te koppelen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht. Wij zetten de **belangrijkste wijzigingen even op een rij**.

1. Opstart van het re-integratietraject

Volgende partijen kunnen de opstart van een re-integratietraject vragen:

- de **werknemer** zelf of zijn **behandelende arts** (mits toestemming), van zodra hij één dag arbeidsongeschikt is;
- de **werkgever**, na 3 (in plaats van 4) maanden arbeidsongeschiktheid van de werknemer;

De werknemer kan zich gedurende het hele re-integratietraject laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde.

2. Mogelijke beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts

De preventieadviseur-arbeidsarts kan nog maar 3 in plaats van 5 beslissingen nemen:

- **Beslissing A:** de werknemer kan op termijn het overeengekomen werk **hervatten**, **eventueel mits aanpassing** van de werkpost, en kan in **afwachting daarvan** aangepast of **ander werk** uitvoeren;
- **Beslissing B:** de werknemer is **definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk uit te voeren, maar kan **wel aangepast of ander werk** uitvoeren;
- **Beslissing C:** het is **om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen**, bv. omdat het nog niet duidelijk is of de werknemer tijdelijk dan wel definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk of omdat de werknemer nog behandelingen moet ondergaan alvorens werkhervatting mogelijk is.

De arbeidsarts moet een **beslissing** nemen **binnen de 49 kalenderdagen na opstart** van het traject. De huidige **beslissing D** (= de werknemer is **definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om in het bedrijf een aangepast of een ander werk uit te voeren) **kan dus vanaf 1 oktober 2022 niet meer worden genomen door de arbeidsarts**.

3. Werkgever maakt re-integratieplan of motivatieverslag op

Na een beslissing A of B van de arbeidsarts, moet de werkgever **overleg** plegen met de werknemer, de arbeidsarts en alle andere actoren die kunnen bijdragen tot de re-integratie, zoals bijvoorbeeld de Terug Naar Werk Coördinator van de mutualiteit. Hij doet dit **binnen de 63 kalenderdagen** (in plaats van 55 werkdagen) bij een **beslissing A** en **binnen de 6** (in plaats van 12) **maanden** bij een **beslissing B**. Na het overleg maakt de werkgever ofwel een **re-integratieplan** op, ofwel een **motivatieverslag**:

- **Re-integratieplan:** indien **aangepast of ander werk** in de onderneming **mogelijk** is, maakt de werkgever een re-integratieplan op. Hij houdt hierbij zo goed als mogelijk rekening met de aanbevelingen van de arbeidsarts. Bijzondere aandacht moet gaan naar het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.
- **Motivatieverslag:** de werkgever die, na grondig overleg met de betrokken actoren, besluit dat hij **geen re-integratieplan kan opmaken**, dient een **gemotiveerd verslag** op te maken. Hierin licht hij onderbouwd toe waarom het technisch of objectief onmogelijk is om de werknemer de re-integreren, of waarom het om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. Uit het verslag moet duidelijk blijken dat alle mogelijkheden tot aanpassingen aan de werkpost en/of tot aangepast of ander werk, ernstig werden overwogen. Ook hier dient er rekening gehouden te worden met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

4 Standpunt werknemer t.a.v. het re-integratieplan

De werkgever **bezorgt het re-integratieplan** aan de werknemer en geeft deze laatste de nodige **toelichting**. Binnen de **14 kalenderdagen** (in plaats van 5 werkdagen) dient de werknemer een **beslissing** te nemen:

- hij **aanvaardt** het plan: hij ondertekent het plan voor akkoord;
- hij **weigert** het plan: hij moet de redenen van zijn weigering bekend maken.
- hij **reageert niet** binnen de voorziene termijn: de **werkgever neemt contact op** met de werknemer. Als de **werknemer opnieuw niet reageert**, wordt dit beschouwd als een **weigering** van het re-integratieplan.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de **arbeidsarts** die op zijn beurt de **adviserend arts** van de **mutualiteit op de hoogte** brengt.

5. Beroep werknemer tegen beslissing B

De **werknemer kan beroep instellen** tegen een beslissing B waarbij hij definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk uit te voeren. De werknemer heeft **21 kalenderdagen** (in plaats van 7 werkdagen) de tijd om beroep in te stellen. Vanaf nu zal de werknemer ook de werkgever **via een aangetekende brief** moeten informeren van het feit dat hij beroep instelt tegen de beslissing B van de arbeidsarts.

De **arts sociaal inspecteur** bij wie het beroep wordt ingediend, heeft **42 kalenderdagen** (in plaats van 31 werkdagen) de tijd om een uitspraak te doen.

6. Einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Het KB van 11 september 2022 beschrijft een deel van de procedure die gevolgd zal moeten worden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op basis van medische overmacht. Het overige deel van deze **bijzondere procedure is beschreven in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet**. Deze nieuwe procedure staat volledig los van het re-integratietraject en kan pas **worden opgestart** door de **werknemer of de werkgever** wanneer de werknemer **minstens 9 maanden arbeidsongeschiktheid** is.

U vindt de nodige informatie hierover in onze informatiefiche medische overmacht.

7. Collectief re-integratiebeleid

Ondernemingen met een comité voor preventie en bescherming op het werk zullen het re-integratiebeleid **jaarlijks moeten evalueren**. Hiertoe zal de **arbeidsarts** een kwalitatief en kwantitatief **verslag voorbereiden**, waarin onder meer het aantal spontane raadplegingen, het aantal vragen voor aanpassing van de werkpost, het aantal opgestarte re-integratietrajecten vermeld worden.

De **werkgever dient** voor het comité jaarlijks een **document op te maken** met geanonimiseerde en geglobaliseerde elementen uit de opgemaakte re-integratieplannen en gemotiveerde verslagen. Hij moet minstens de stappen vermelden die hij heeft ondernomen om ander of aangepast werk te zoeken, of om werkposten aan te passen, maar ook de redenen waarom er eventueel geen re-integratieplan kon worden aangeboden of de reden van weigering van een aangeboden re-integratieplan.