

1. Beëindigende overmacht wegens definitieve arbeidsongeschiktheid

Met de wet houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid van 20 december 2016 (BS 30 december 2016) werd een aangepast artikel 34 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel 34 bepaalt dat een arbeidsongeschiktheid slechts een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat een re-integratietraject is beëindigd.

De re-integratietraject wordt geregeld in een nieuwe afdeling 6/1 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, die deel zal uitmaken van de codex over het welzijn op het werk.

Het re-integratietraject van een definitief arbeidsongeschikte werknemer zal als beëindigd worden beschouwd als alle stappen van het gewijzigde KB van 28 mei 2003 voltooid zijn, met inbegrip van de beroepsprocedure.

Op die manier wordt een concreet gevolg gegeven aan de Europese rechtspraak in verband met de verplichting tot het uitvoeren van "redelijke aanpassingen" ten aanzien van definitief arbeidsongeschikte werknemers.

Eén en ander doet krachtens het tweede lid van artikel 34 geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzegtermijn of met betaling van een opzegvergoeding.

2. Rechten tijdens het doorlopen van het re-integratietraject

2.1. Geen schorsing van de arbeidsovereenkomst – evt. een bijlage te ondertekenen

Het uitgangspunt is dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst wanneer de arbeidsongeschikte werknemer die de toelating heeft gekregen om het werk te hervatten, tijdelijk een aangepast of ander werk uitvoert met akkoord van de werkgever (art. 31/1 van de arbeidsovereenkomstenwet). 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.

Die bijlage kunnen werkgever en werknemer sluiten voor de periode van het uitvoeren van het aangepast of ander werk, als daar reden toe is. Daarin zijn dan de regels opgenomen die ze hebben overeengekomen met betrekking tot bijvoorbeeld de 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 langer voldoet aan de voorwaarden voor een gedeeltelijke werkhervatting opgenomen in artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Zodra de werknemer niet meer voldoet aan deze voorwaarden informeert hij zijn werkgever over deze toestand.

2.2 “Begrip lopend loon” bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Nieuw art. 39 § 2 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

“§ 2. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk bedoeld in artikel 31/1, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, 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.”

2.3 Geen gewaarborgd loon wegens (“gewone”) ziekte/ongeval tijdens de periode van aangepast werk

Voor arbeiders: Nieuw artikel 52 § 5 van de arbeidsovereenkomstenwet luidt:

“In afwijking van de voorgaande paragrafen, is tijdens de periode van uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, geen loon ten laste van de werkgever 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.”

Voor bedienden: Nieuw artikel 73/1 van de arbeidsovereenkomstenwet luidt:

“In afwijking van de voorgaande bepalingen van dit hoofdstuk is tijdens de periode van uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, geen loon ten laste van de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een ziekte die geen beroepsziekte is, 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.”

3. Het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers

In het KB van 28 mei 2003 werd een afdeling 6/1 ingevoegd: ‘Afdeling 6/1. - Het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen.’

3.1 Datum van starten van een re-integratietraject

(art. 3 KB 28 oktober 2016)

Het KB van 28 oktober 2016 dat de nieuwe regeling invoert, trad in werking op 1 december 2016. Maar het re-integratietraject kan ten vroegste starten vanaf 1 januari 2017:

- 1) Werknemers beschikken over de mogelijkheid om een re-integratietraject op te starten vanaf 1 januari 2017, ongeacht de aanvangsdatum van hun arbeidsongeschiktheid.
- 2) Werkgevers beschikken over de mogelijkheid om een re-integratietraject op te starten vanaf:
 - 1 januari 2017 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016;
 - 1 januari 2018 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vóór 1 januari 2016.

3.2 Inhoud van het re-integratietraject (art. 73/1 KB 28 mei 2003))

Het re-integratietraject beoogt de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, door deze werknemer:

- ofwel tijdelijk een aangepast of een ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk,
- ofwel definitief een aangepast of een ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.

Het re-integratietraject is *niet van toepassing* op wedertewerkstelling bij arbeidsongeval of beroepsziekte.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk neemt deel aan het ontwikkelen van een globale omkadering van het re-integratiebeleid dat in de onderneming wordt gevoerd.

De bevoegde minister krijgt de bevoegdheid om de modellen van formulieren inzake het re-integratietraject vast te leggen. Hij zal ten vroegste 6 maanden na de inwerkingtreding van het nieuwe KB aan de sociale partners vragen om op regelmatige basis de doeltreffendheid en de effecten van de nieuwe regels in de praktijk te evalueren.

3.3 Procedure

3.3.1. Algemeen

De werknemer kan zich gedurende het hele re-integratietraject *laten bijstaan* door een werknemersafgevaardigde in het preventiecomité of bij ontstentenis hiervan, door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze. (art. 73/6)

De werkgever en de werknemers werken mee aan het vlot verloop van het re-integratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen. (73/7)

Met het oog op het ontwikkelen 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 éénmaal 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)

De werkgever neemt de verplaatsingskosten van de werknemer die verbonden zijn aan het re-integratietraject voor zijn rekening. (art. 73/10)

3.3.2 Opstarten van een re-integratietraject: 3 mogelijkheden (art. 73/2 §1))

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer start een re-integratietraject op verzoek van:

1. De *werknemer* zelf, of zijn behandelend arts, kunnen vragen om een re-integratietraject op te starten (ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid);
2. De *adviserend geneesheer van het ziekenfonds* zal steeds ten laatste 2 maanden na de aangifte van de arbeidsongeschiktheid door middel van een vragenlijst nagaan of een arbeidsongeschikte werknemer in aanmerking komt voor re-integratie. Als hij tot de conclusie komt dat dat het geval is, zal hij het dossier van de arbeidsongeschikte werknemer overmaken aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
3. De *werkgever* kan ten slotte ook vragen om een re-integratietraject op te starten ten vroegste vanaf 4 maanden arbeidsongeschiktheid of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een *attest* van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.

3.3.3 Re-integratiebeoordeling door preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

3.3.3.1 De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwittigt (art. 73/2 § 2)

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwittigt vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen

- de werkgever (als verzoek door werknemer of adviserend geneesheer van ziekenfonds)
- de adviserend geneesheer (als verzoek door werknemer of werkgever)

3.3.3.2. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt uit en onderzoekt (art. 73/2 §3)

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

- na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen;
- 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.

Mits toestemming van de werknemer overlegt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer eventueel met de behandelende geneesheer van de werknemer, de adviserend geneesheer, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

Hij maakt een verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer.

3.3.3.3. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslist zo spoedig mogelijk en vermeldt die beslissing op het formulier voor de re-integratiebeoordeling
(art. 73/2 §4)

Er zijn 5 mogelijke beslissingen:

a/ De mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en de *werknemer is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren*, desgevallend mits aanpassing van de werkpost.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, en van de aanpassing van de werkpost. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject.

b/ De mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, maar de *werknemer is niet in staat om in tussentijd bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren*.

Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject.

c/ De werknemer is *definitief ongeschikt* om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een *aangepast of een ander werk* uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, en van de aanpassing van de werkpost.

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/ De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat het *om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten*. Hij herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject. Deze beslissing kan niet worden genomen voor re-integratietrajecten opgestart op verzoek van de adviserend geneesheer.

Artikel 73/2 §4 laatste lid vermeldt uitdrukkelijk dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bij de re-integratiebeoordeling bijzondere aandacht heeft voor de *progressiviteit van de maatregelen* die hij voorstelt.

Overeenkomstig art. 73/2 § 5 zorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ervoor dat uiterlijk binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek:

- het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt overgemaakt aan de werkgever en aan de werknemer;
- de adviserend geneesheer op de hoogte wordt gebracht als hij geen aangepast of ander werk voorstelt;
- het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

3.3.3.4 Opmaak re-integratieplan door de werkgever

(art. 73/3 §1 en §2)

De werkgever maakt 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:

- na ontvangst van de re-integratiebeoordeling, wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid (in tussentijd aangepast of ander werk) (cf. mogelijkheid a)
- na het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep (tegen de re-integratiebeoordeling waarbij de werknemer definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk) of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd, wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid (aangepast of ander werk bij de werkgever is mogelijk). (cf. mogelijkheid c)

Het re-integratieplan bevat *één of meerdere van de volgende maatregelen* op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze:

- een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
- een omschrijving van het aangepast werk (werkvolume, uurrooster, progressiviteit);
- een omschrijving van het ander werk (werkinhoud, werkvolume, uurrooster, progressiviteit);
- de aard van de voorgestelde opleiding (verwerven van competenties voor aangepast of ander werk);
- de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

In voorkomend geval bezorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer die een beslissing neemt over de progressieve werkhervatting en de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in art. 100 Ziektewet. Het re-integratieplan maakt melding van deze beslissing. De werkgever past indien nodig het re-integratieplan aan.

3.3.3.5 De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer of maakt geen plan op

(art. 73/3 § 3 en § 4)

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer:

1° binnen een termijn van maximum 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling (bij tijdelijke ongeschiktheid, cf. mogelijkheid a)

2° binnen een termijn van maximum 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling (bij definitieve ongeschiktheid, cf. mogelijkheid c).

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*. Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (binnen dezelfde termijnen) en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

3.3.3.6 Houdingen van de werknemer

(art. 73/4 §1)

De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na 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 met het re-integratieplan, ondertekent hij voor akkoord;

- indien de werknemer niet instemt met het re-integratieplan, vermeldt hij hierin de redenen van zijn weigering.

3.3.3.7 De werkgever bezorgt het (ondertekende of geweigerde) re-integratieplan aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

(art. 73/4 § 2 en § 3)

De werkgever bezorgt een exemplaar van het re-integratieplan aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer maakt, al naar gelang het geval, het re-integratieplan of het verslag over aan de adviserend geneesheer en voegt het toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

3.4 Re-integratietraject definitief beëindigd

(art. 73/5 §1 en §2)

Voor een werknemer die definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, is het re-integratietraject definitief beëindigd op het ogenblik dat de werkgever:

- van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen waarin deze laatste heeft geoordeeld dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is (mogelijkheid d) en de beroepsmogelijkheden (zie verder) zijn uitgeput;
- het verslag (werkgever maakt geen re-integratieplan op) heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
- het re-integratieplan waarmee de werknemer niet heeft ingestemd, heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer volgt de uitvoering van het re-integratieplan op regelmatige basis op, in overleg met de werknemer en de werkgever.

Een werknemer die tijdens de uitvoering van het re-integratieplan van mening is dat alle of een deel van de in dit plan vervatte maatregelen niet meer zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand, kan een *spontane raadpleging vragen* bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer met het oog op het herbekijken van het re-integratietraject.

3.5 Beroepsprocedure

(art. 73/9 §1-§7)

De werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk, kan hiertegen beroep instellen.

De werknemer 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 behandelende geneesheer van de werknemer op een door hem bepaalde plaats en tijdstip samen voor overleg, en vraagt hen de relevante documenten mee te brengen in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer. In voorkomend geval roept hij ook de werknemer op om te worden gehoord en onderzocht.

Tijdens dit overleg nemen de 3 geneesheren een beslissing bij meerderheid van stemmen, en uiterlijk binnen een termijn van 31 werkdagen na de ontvangst van het beroep door de geneesheer sociaal inspecteur. Bij afwezigheid van de behandelende geneesheer of van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, of indien er geen akkoord wordt bereikt onder de aanwezige artsen, neemt de geneesheer sociaal inspecteur zelf de beslissing.

De geneesheer sociaal inspecteur neemt de beslissing op in een medisch verslag dat door de aanwezige geneesheren wordt ondertekend en dat in het gezondheidsdossier van de werknemer wordt bewaard.

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

Afhankelijk van het resultaat van de beroepsprocedure herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling (de 5 mogelijke beslissingen)

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

4. Arbeidsongeschikten zonder arbeidsovereenkomst

De overheid zet ook in op de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in de onderneming. Een KB van 8 november 2016 (BS 24 november 2016, in werking op 1 december 2016) voorziet in een traject van re-integratie op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Voor arbeidsongeschikten die uitkeringen genieten en niet (meer) gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, wordt binnen het KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Ziekteverzekeringswet voorzien in een afzonderlijk re-integratietraject gericht op '*sociaalprofessionele re-integratie*'.

Dit re-integratietraject 'beoogt de sociaalprofessionele re-integratie te bevorderen van de gerechtigde die niet meer tewerkgesteld is of niet meer tewerkgesteld kan worden door zijn werkgever, door hem te begeleiden naar een functie bij een andere werkgever of in een andere bedrijfstak'.

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds neemt hierin de leiding. Hij werkt samen met onder andere de regionale tewerkstellingsdiensten.

Dirk Heylen, advocaat-vennoot

Dirk.heylen@vermeulen-law.be