



**Toelichting
re-integratie-
traject**



Wettelijke basis

Het re-integratietraject is gebaseerd op de Codex welzijn op het werk boek I, titel 4 "Maatregelen in verband met het gezondheids-toezicht op de werknemers" - hoofdstuk VI - "Het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen" – Art. I.4-72 - 82".

Op 1 oktober 2022 onderging deze wetgeving een belangrijke update.

Op 28 november 2022 ging de wijziging in van artikel 34 van de arbeidsovereenkomstenwet. Hierdoor kan niet langer medische overmacht worden vastgesteld als gevolg van een re-integratietraject. Medische overmacht verloopt vanaf dan middels een volledig onafhankelijke bijzondere procedure. Deze procedure lichten we niet toe in deze brochure.

Wat is een re-integratietraject?

Een re-integratietraject is een formeel traject dat gericht is op het begeleiden van een zieke werknemer naar werk. Hierbij speelt de preventieadviseur-arbeidsarts een centrale en cruciale rol. Enerzijds zorgt hij ervoor dat de zieke werknemer de tijd krijgt die nodig is om te herstellen en anderzijds bekijkt hij hoe de terugkeer naar het werk zo goed mogelijk kan verlopen (eventueel via aangepast of ander werk; tijdelijk of definitief). De arbeidsarts gaat samen met de werkgever en werknemer op zoek naar een haalbare manier om de arbeidsongeschikte werknemer terug te integreren in de onderneming.

Voor wie is een re-integratietraject niet van toepassing?

De wetgeving sluit uitdrukkelijk werknemers uit die afwezig zijn door arbeidsongevallen of beroepsziekten, totdat deze procedure is afgesloten. Hiervoor bestaat een eigen werkwijze.

Werknemers die de normale "overeengekomen" arbeid gaan hervatten, vallen niet onder deze wetgeving.

Wie kan een re-integratietraject starten?

- De werknemer in ziekteverlof; vanaf ziekteverlof dag 1.
- De werkgever;
 - Vanaf het moment dat de werknemer 3 maanden in ziekteverlof is (korte periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen tellen ook mee als 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.

Enkele belangrijke begrippen

Definitie van referentiewerk (= het overeengekomen werk)

Het "overeengekomen" werk, is het werk dat de werkgever en de werknemer overeengekomen zijn in de arbeidsovereenkomst, eventueel nadien aangevuld door de bijlagen die ze afgesloten hebben. We gaan er voor de re-integratiebeoordeling van uit dat het overeengekomen werk de laatst uitgevoerde arbeid is.

De werkgever wordt geacht hiervan een duidelijke omschrijving met taakinhoud te hebben. De arbeidsarts kan geen re-integratiebeoordeling uitvoeren als deze informatie niet beschikbaar is. We vragen bijgevolg een beschrijving te bezorgen om discussie nadien te vermijden.

Definitie van aangepaste arbeid

Aangepaste arbeid is de laatst uitgevoerde arbeid met aanpassingen (hulpmiddelen, ander werkschema, progressieve tewerkstelling, ...).

Definitie van andere arbeid

Andere arbeid heeft een andere inhoud dan de laatst uitgevoerde arbeid. Ook hier kunnen aanpassingen zoals hulpmiddelen, ander werkschema, progressieve tewerkstelling, ... mogelijk zijn.



Fasen van het re-integratietraject

Fase 1 = Opstarten van het re-integratietraject

Fase 2 = De re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts

Fase 3 = Integratieonderzoek en overleg

Fase 4 = Het re-integratieplan

Fase 1 – Opstarten van het re-integratie-traject

Premed vraagt de initiatiefnemer van het re-integratietraject een modeldocument in te vullen met noodzakelijke gegevens. De datum van het volledig aangevulde, gedateerde en getekende document vormt meteen de startdatum van het traject. Premed neemt geen mondelinge aanvragen in overweging.

We hebben de geschreven toestemming nodig van de werknemer om alle artsen en andere personen die kunnen bijdragen tot de re-integratie te raadplegen.

Tot slot hebben we van de werkgever een beschrijving nodig van de overeengekomen arbeid.

Fase 2 – De re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts

We nodigen de werknemer uit voor een medisch onderzoek. De onderzoeken gaan uitsluitend door in de lokalen waar we normaal aanwezig zijn voor onze raadplegingen: onze eigen lokalen of bij bedrijven als we daar zelf ter plaatse onderzoeken uitvoeren. Het is niet mogelijk op huisbezoek te gaan of op andere plaatsen zoals verzorgingsinstellingen. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

• Wat met de werknemer die niet ingaat op de uitnodiging van de arbeidsarts

De arbeidsarts moet de werknemer 3 keer uitnodigen (met minimaal 14 dagen interval). Als de werknemer niet reageert, deelt de arbeidsarts dit mee aan de werkgever. De overheid wijst op de mogelijkheid om in het arbeidsreglement te voorzien wat er dan moet gebeuren. Het verschil tussen een werknemer die niet wil komen en een werknemer die niet kan komen, kan niet aangetoond worden door de arbeidsarts. We raden de werknemers die niet kunnen komen aan een medisch attest dat dit aantoont in te dienen bij hun werkgever (en bewijs bij te houden dat ze dit gedaan hebben).

De re-integratiebeoordeling vergt medewerking van de werknemer. Als er onvoldoende medische informatie wordt aangeleverd om te besluiten, kunnen we evenmin verder. We stellen dan vast dat de re-integratiebeoordeling niet mogelijk is.

• De re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts

Het besluit zal genomen worden van zodra alle nodige informatie beschikbaar is. Als er onvoldoende gegevens beschikbaar zijn over het "overeengekomen werk" kan het zijn dat Premed iemand op bezoek bij de werkgever stuurt voor het verwerven van deze informatie. Het besluit komt op een formulier voor re-integratiebeoordeling (model als bijlage). De arbeidsarts bezorgt dit aan de werkgever, de werknemer, de geneesheer-adviseur van het ziekenfonds en voegt het in het gezondheidsdossier in.

Sinds 1 oktober 2022 kan de arbeidsarts nog slechts 3 verschillende beslissingen nemen:

De mogelijke beslissingen (A tot C):

A = de werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten en kan tijdelijk een aangepast/ander werk uitvoeren

B = de werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en kan een aangepast/ander werk uitvoeren

C = de re-integratiebeoordeling is niet mogelijk om medische reden

De mogelijkheid om expliciet te stellen dat de werknemer definitief ongeschikt is voor alle werk specifiek bij de actuele werkgever, bestaat sinds 1 oktober 2022 niet meer. Vanaf 22/11/2022 kan niet langer medische overmacht worden ingeroepen na een re-integratieprocedure.

Eveneens vanaf 1 oktober 2022 verdwijnt de mogelijkheid om een werknemer tijdelijk ongeschikt te verklaren voor alle werk.

Meerdere opeenvolgende beoordelingen in eenzelfde traject zijn afgeschaft.

De werknemer kan vanaf 1 oktober 2022 vragen dat de arbeidsarts overleg pleegt met de werkgever en dit voorafgaand aan het nemen van de beslissing.

De beoordeling moet binnen de 49 kalenderdagen afgewerkt zijn.

- **Beroep tegen de beslissing van de arbeidsarts**

De werknemer kan binnen 21 kalenderdagen in beroep gaan tegen een beslissing van definitieve ongeschiktheid.

Hij stuurt hiertoe binnen de 21 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing een aangetekend schrijven naar de geneesheer sociaal inspecteur van de bevoegde inspectie van Toezicht Welzijn op het Werk. De inspecteur heeft tot 42 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing door de werknemer om tot een besluit te komen. Dit gebeurt door het samenroepen van arbeidsarts en behandelend arts. Men beslist bij meerderheid van stemmen.

De werknemer kan eveneens gehoord of onderzocht worden. De inspecteur maakt een proces-verbaal van de beroepszitting. De arbeidsarts past desgevallend zijn beslissing hier aan.

Fase 3 – integratieonderzoek en overleg

Voorafgaand aan het maken van het re-integratieplan moet de werkgever overleg plegen. De werkgever moet het initiatief nemen een overleg te plegen met zijn werknemer en de arbeidsarts. We raden aan hiervan een geschreven neerslag te bewaren. Het kunnen aantonen van dit overleg blijkt een belangrijke rol te spelen in rechtszaken.

De werkgever houdt rekening met:

- De aanbevelingen arbeidsarts
- Het collectief re-integratiebeleid
- Eventueel recht op redelijke aanpassingen voorpersonen met handicap

Fase 4 – het re-integratieplan

- **Wanneer moet de werkgever een re-integratieplan maken?**

Na een beslissing A of B van de arbeidsarts, moet de werkgever een re-integratieplan opmaken indien aangepast of ander werk in de onderneming mogelijk is.

Wanneer de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk, door een beslissing van de arbeidsarts waartegen geen beroep meer mogelijk is, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsarts geformuleerd op het formulier voor de re-integratiebeoordeling.

- **Wanneer moet de werkgever het re-integratieplan bezorgen aan de werknemer en de arbeidsarts?**

- **Beslissing A:** binnen de 63 kalenderdagen
- **Beslissing B:** binnen de 6 maanden

- **Wat staat er in het re-integratieplan?**

Premed biedt een model van re-integratieplan aan.

De werkgever moet het plan toelichten aan de werknemer.

- **Wat als de werkgever geen werk kan aanbieden na beslissing A of B?**

Een werkgever die geen re-integratieplan maakt, omdat hij meent dat dit "technisch of objectief onmogelijk" is of wanneer dat "om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist", dient een gemotiveerd verslag op te maken. Hij bezorgt dit verslag aan de **werknemer** en aan de **arbeidsarts**. Eveneens houdt de werkgever dit verslag ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

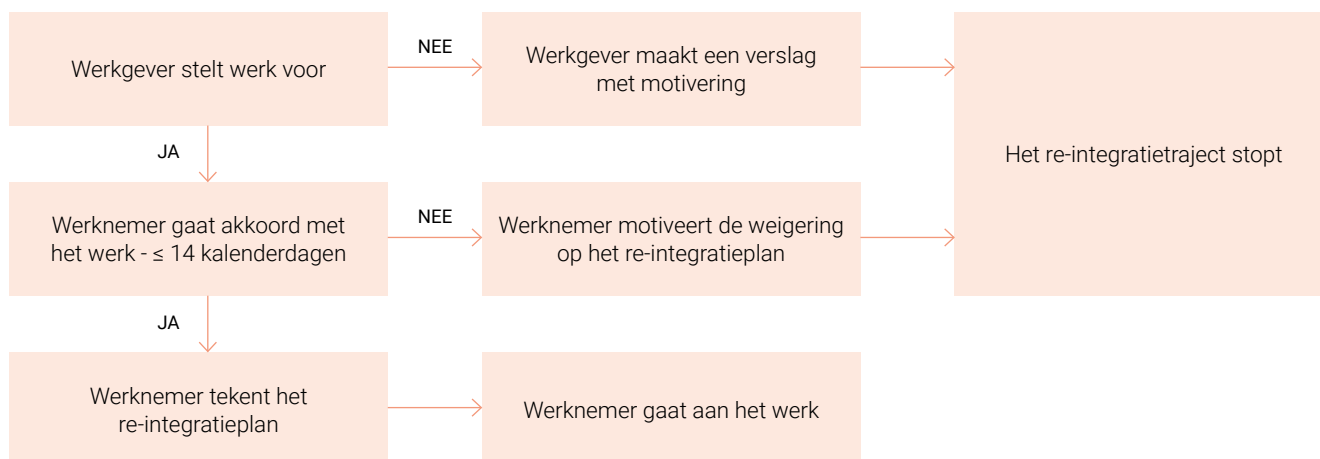
Wat moet er in dit gemotiveerd verslag staan?

- Waarom redelijke aanpassingen van de werkpost, inzonderheid een aanpassing van de machines en uitrusting en/of het voorzien van passende hulpmiddelen niet mogelijk zijn;
- Waarom aangepast werk, inzonderheid het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen, niet mogelijk zijn;
- Waarom geen ander werk voorhanden is, inzonderheid de inhoud van het werk dat de werknemer kan uitvoeren, evenals het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen;
- Waarom de aard van de voorgestelde opleiding met het oog op het verwerven van de competenties die moeten toelaten dat de werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren niet mogelijk zijn;
- Waarom de bestaande overheidsinstanties en -initiatieven niet kunnen bijdragen tot de re-integratie;
- Technische bezwaren;
- Objectieve bezwaren;
- Organisatorische bezwaren;
- Beleid van het Comité preventie en bescherming op het werk (indien van toepassing), dit is geen concreet advies over het geval, wel over het beleid van de onderneming;



- De werkgever houdt in voorkomend geval rekening met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Dit is vastgelegd in het Protocol ten gunste van personen met een handicap (19/07/2007). Wat de redelijkheid van de aanpassingen betreft heeft de wetgever geen definitie opgenomen in de teksten. Het is aan de bevoegde rechters om hierover in geval van discussie te oordelen.

Mogelijkheden voor de werknemer na ontvangst van het re-integratieplan



• De werknemer gaat akkoord met het re-integratieplan

- De werknemer ondertekent het re-integratieplan en bezorgt dit binnen de 14 kalenderdagen terug aan de werkgever;
- De werkgever bezorgt het plan aan de arbeidsarts;
- De werkgever houdt het plan ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren;
- De arbeidsarts maakt het plan over aan de adviserend arts van het ziekenfonds;
- De arbeidsarts voegt het re-integratieplan toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer;
- De adviserend arts van het ziekenfonds oordeelt over de progressieve werkhervatting die wordt voorgesteld en over de arbeidsongeschiktheid (zoals bedoeld in artikel 100§2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994);
- De beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds wordt toegevoegd aan het re-integratieplan;
- De werkgever past indien nodig het plan aan.

• De werknemer gaat niet akkoord met het re-integratieplan

- De werknemer ondertekent het plan voor niet-akkoord en vermeldt de redenen hiervoor. Eveneens bezorgt hij dit binnen de 7 werkdagen terug aan de werkgever;
- De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de arbeidsarts;
- De werkgever houdt het re-integratieplan ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren;
- De arbeidsarts maakt het over aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds;
- De arbeidsarts voegt het re-integratieplan toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

• De werknemer reageert niet op het toezenden van het re-integratieplan door de werkgever

- Na 2 pogingen wordt dit gelijkgesteld aan het weigeren van het re-integratieplan.

Opvolging van het re-integratieplan

De arbeidsarts volgt het plan op regelmatige basis op, bijvoorbeeld tijdens het periodiek gezondheidstoezicht. De werknemer kan een spontane raadpleging aanvragen bij de arbeidsarts als hij meent dat het plan niet meer is aangepast aan zijn gezondheidstoestand.

Einde van het re-integratietraject

1. Bij beslissing B, als de werkgever het verslag met de redenen waarom hij geen re-integratieplan maakt, heeft bezorgd aan de arbeidsarts.
2. Bij beslissing B, als de werkgever het re-integratieplan waarmee de werknemer niet heeft ingestemd, heeft bezorgd aan de arbeidsarts.

Als de werknemer niet gereageerd heeft op de 3 uitnodigingen van de arbeidsarts, deelt deze dit mede aan de werkgever en stopt het traject.

Overmacht omwille van medische redenen

Vanaf 28/11/2022¹ is medische overmacht niet meer mogelijk door het toepassen van een re-integratieprocedure. Hiervoor bestaat nu een afzonderlijke "bijzondere procedure". Hierover heeft Premed een aparte brochure.

Een re-integratiebeleid in de onderneming

Preventie

Premed adviseert aan werkgevers steeds hiermee te beginnen, bij voorkeur vooraleer een traject op te starten.

Bij het opstellen van een beleid in de onderneming betreft de werkgever het comité PBW, de syndicale delegatie of de rechtstreekse werknemersparticipatie. Hij onderzoekt de mogelijkheden over aangepast of ander werk in zijn onderneming en bepaalt eventueel waarom dit niet mogelijk zou zijn.

Hierbij kijkt de werkgever welke aanpassingen al dan niet redelijk, technisch en objectief zijn. De collectiviteit speelt hier een belangrijke rol. Vandaar de rol van het comité. De werknemers moeten aangeven in welke mate zij aanpassingen zelf als redelijk ervaren. Een aanpassing kan inderdaad zo ver gaan dat andere werknemers in het bedrijf hierdoor overbelast zouden worden of in de problemen geraken. Dat kan een mogelijk argument zijn om te stellen dat de aanpassing niet meer redelijk is.

De economische draagkracht van de onderneming speelt hierbij eveneens een grote rol.

Een goed uitgeschreven beleid dat gedragen wordt door de werknemers kan de onderneming helpen met moeilijke beslissingen inzake re-integratie bij concrete dossiers.

Rapportering

De arbeidsarts levert een bijdrage aan de hand van een kwalitatief en kwantitatief verslag dat hij voorstelt op het comité PBW. Deze rapportering komt op het jaarverslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Andere preventieadviseurs kunnen eveneens gevraagd worden input te leveren.

Evaluatie en bijsturing

De werkgever evalueert het beleid regelmatig (minstens jaarlijks) en stuurt zo nodig bij.

¹ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, meer bepaald uitvoering van artikel 34, laatst gewijzigd door de wet van 30 oktober 2022 (BS 18/11/2022), in werking 28/11/2022. Codex welzijn op het werk, Art. I.4-82/1 (KB 11/09/2022 – BS 20/09/2022) – uitvoerbaar door voormelde wijziging van artikel 34 AOW.



FORMULIER VOOR DE RE-INTEGRATIEBEOORDELING

(art. 1.4-73, §4 van de codex over het welzijn op het werk)

1. Identiteit van de partijen

Werkgever:
(benaming)
(adres)
.....

Werknemer:
(naam, voornaam)
(adres)
.....
(geboortedatum)
(arbeidsongeschikt sedert)

2. Aanvraag van het re-integratietraject

Aanvrager (1):
 werknemer of behandelend geneesheer
 werkgever
Datum van de aanvraag:

3. Huidig overeengekomen werk

.....
.....

4. Beslissing volgend uit de re-integratiebeoordeling (1)

- A.** De bovengenoemde werknemer zal op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. In tussentijd is aangepast werk of ander werk mogelijk, eventueel met aanpassing van de werkpost. Zie de voorwaarden en modaliteiten omschreven in punt 5 en/of 6.
- B.** De bovengenoemde werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te verrichten maar is wel in staat om aangepast werk of ander werk uit te voeren. Zie de voorwaarden en modaliteiten omschreven in punt 5 en/of 6, en de bijlage over de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen de vaststelling van definitieve arbeidsongeschiktheid.

- C.** Het is om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen. Deze beslissing beëindigt het re-integratietraject. Ten vroegste 3 maanden na deze beslissing kan het opnieuw worden opgestart, tenzij de preventieadviseur-arbeidsarts op het ogenblik dat hij een nieuwe aanvraag ontvangt goede redenen heeft om van deze termijn af te wijken.

5. Aanbevelingen en voorstellen in verband met de aanpassing van de werkpost

.....
.....
.....

6. Aanbevelingen en voorstellen in verband met aangepast of ander werk

.....
.....
.....

7. Datum van mededeling van de re-integratiebeoordeling

aan de werkgever
aan de werknemer:
(in geval van beslissing C) aan de adviserend arts:

.....
Naam en voornaam van de preventieadviseur-arbeidsarts:
.....

Handtekening

(1) Kruis aan wat van toepassing is.

UITTREKSEL UIT TITEL 4 BETREFFENDE HET GEZONDHEIDSTOEZICHT OP DE WERKNEMERS VAN BOEK I VAN DE CODEX OVER HET WELZIJN OP HET WERK

Art. I.4-80.- §1. De werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur arbeidsarts waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, c) of d), kan hiertegen beroep instellen.

§2. De werknemer stuurt hiertoe binnen de 7 werkdagen nadat de preventieadviseur arbeidsarts het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem heeft bezorgd, een aangetekende brief aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, en verwittigt ook de werkgever.

Adres van de geneesheer sociaal inspecteur Toezicht Welzijn op het Werk (TWW):

- TWW directie Antwerpen: Theater Building, Italiëlei 124 – bus 77, 2000 Antwerpen
- TWW directie Brussel Hoofdstad: Ernest Blerotstraat, 1, 1070 Brussel
- TWW directie Limburg – Vlaams Brabant: Koning Albertstraat 16B, 3290 Diest
- TWW directie West-Vlaanderen: FAC Kamgebouw, Koning Albert 1-laan 1/5 bus 5, 8200 Brugge
- TWW directie Oost-Vlaanderen: Ketelvest 26/202, 9000 Gent
- TWW directie Henegouwen: Rue du Chapitre 1, 7000 Mons
- TWW directie Luik: Boulevard de la Sauvenière 73, 4000 Liège
- TWW directie Namen – Luxemburg – Waals Brabant: Chaussée de liège 622, 5100 Jambes

§3. De geneesheer sociaal inspecteur roept de preventieadviseur- arbeidsarts 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.

§4. Tijdens dit overleg nemen de drie 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 arts of van de preventieadviseur- arbeidsarts, of indien er geen akkoord wordt bereikt onder de aanwezige artsen, neemt de geneesheer sociaal inspecteur zelf de beslissing.

§5. 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.

§6. Afhankelijk van het resultaat van de beroepsprocedure herbekijkt de preventieadviseur arbeidsarts de re-integratiebeoordeling bedoeld in artikel I.4-73, §4.

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









Tiensevest 61, Bus 2 • 3010 Leuven • Tel. 016 30 81 11 • info@premed.be
www.premed.be

V20230418 - 125