

### RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

<b>PRINCIPE</b>       Codex art. I.4-72 t.e.m. I. 4-82	<p>Het re-integratietraject geldt vanaf <b>1 januari 2017</b>.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">Doel</td> <td style="padding: 5px;">Bevorderen van de re-integratie van een werknemer, die zijn overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet meer kan uitoefenen.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Aanpak</td> <td style="padding: 5px;">           De werknemer:           <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ofwel <b>tijdelijk</b> een aangepast of ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk;</i></li> <li><i>ofwel <b>definitief</b> een aangepast of ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.</i></li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Toepassing</td> <td style="padding: 5px;"> <b>Is niet van toepassing bij een arbeidsongeval of beroepsziekte;</b>            Geldt voor arbeidsongeschikte <b>werknemers</b>, en niet voor arbeidsongeschikten die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.         </td> </tr> </table>	Doel	Bevorderen van de re-integratie van een werknemer, die zijn overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet meer kan uitoefenen.	Aanpak	De werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ofwel <b>tijdelijk</b> een aangepast of ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk;</i></li> <li><i>ofwel <b>definitief</b> een aangepast of ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.</i></li> </ul>	Toepassing	<b>Is niet van toepassing bij een arbeidsongeval of beroepsziekte;</b> Geldt voor arbeidsongeschikte <b>werknemers</b> , en niet voor arbeidsongeschikten die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.						
Doel	Bevorderen van de re-integratie van een werknemer, die zijn overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet meer kan uitoefenen.												
Aanpak	De werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ofwel <b>tijdelijk</b> een aangepast of ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk;</i></li> <li><i>ofwel <b>definitief</b> een aangepast of ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.</i></li> </ul>												
Toepassing	<b>Is niet van toepassing bij een arbeidsongeval of beroepsziekte;</b> Geldt voor arbeidsongeschikte <b>werknemers</b> , en niet voor arbeidsongeschikten die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.												
<b>RE-INTEGRATIE-TRAJECT</b>    Codex art. I. 4-73	<p>De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (PA-AG) start een re-integratietraject op verzoek van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de werknemer tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid, of de behandelende arts van de werknemer (mits akkoord van die werknemer),</li> <li>de adviserende geneesheer,</li> <li>de werkgever (ten vroegste na 4 maanden arbeidsongeschiktheid).</li> </ul> <p>De volgende stappen zijn een re-integratiebeoordeling gevolgd door eventueel een re-integratieplan.</p>												
<b>RE-INTEGRATIE-BEOORDELING</b>       Codex art. I.4-73	<p><b>Aanpak preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nodigt werknemer uit om mogelijkheden tot re-integratie te onderzoeken. Hij onderzoekt hierbij of de werkpost kan/moet worden aangepast, wat de overblijvende arbeidscapaciteit van de werknemer is, de werkomgeving, enz.</li> <li>Overlegt met de behandelende arts (medisch beroepsgeheim, en mits toestemming van de werknemer). Indien gepast overlegt hij eveneens met de adviserende geneesheer. Alsook met andere preventieadviseurs (geen medisch beroepsgeheim).</li> <li>Maakt verslag op van zijn bevindingen.</li> </ol> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e0e0e0; text-align: center; padding: 5px;"><b>Mogelijke beslissingen van de PA-AG bij de re-integratiebeoordeling !</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center; padding: 5px;">A</td> <td style="padding: 5px;">De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten en is in staat om intussen ander werk uit te voeren bij de werkgever (eventueel mits aanpassing van de werkpost).</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">B</td> <td style="padding: 5px;">De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten (eventueel mits aanpassing van de werkpost), maar kan intussen geen ander of aangepast werk uitvoeren bij de werkgever.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">C</td> <td style="padding: 5px;">De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, maar kan wel nog een aangepast of ander werk uitvoeren bij de werkgever, eventueel mits aanpassing van de werkpost.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">D</td> <td style="padding: 5px;">De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en is niet in staat ander of aangepast werk uit te voeren bij de werkgever.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">E</td> <td style="padding: 5px;">Om medische redenen is het niet opportuun om een re-integratietraject verder te zetten.</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Opmerking:</b>            Beslissing A of C: werkgever maakt in overleg met werknemer, PA-AG en anderen een re-integratieplan.            Beslissingen C of D: beroep door de werknemer is mogelijk.</p>	<b>Mogelijke beslissingen van de PA-AG bij de re-integratiebeoordeling !</b>		A	De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten en is in staat om intussen ander werk uit te voeren bij de werkgever (eventueel mits aanpassing van de werkpost).	B	De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten (eventueel mits aanpassing van de werkpost), maar kan intussen geen ander of aangepast werk uitvoeren bij de werkgever.	C	De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, maar kan wel nog een aangepast of ander werk uitvoeren bij de werkgever, eventueel mits aanpassing van de werkpost.	D	De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en is niet in staat ander of aangepast werk uit te voeren bij de werkgever.	E	Om medische redenen is het niet opportuun om een re-integratietraject verder te zetten.
<b>Mogelijke beslissingen van de PA-AG bij de re-integratiebeoordeling !</b>													
A	De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten en is in staat om intussen ander werk uit te voeren bij de werkgever (eventueel mits aanpassing van de werkpost).												
B	De werknemer kan mogelijk op termijn het werk hervatten (eventueel mits aanpassing van de werkpost), maar kan intussen geen ander of aangepast werk uitvoeren bij de werkgever.												
C	De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, maar kan wel nog een aangepast of ander werk uitvoeren bij de werkgever, eventueel mits aanpassing van de werkpost.												
D	De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en is niet in staat ander of aangepast werk uit te voeren bij de werkgever.												
E	Om medische redenen is het niet opportuun om een re-integratietraject verder te zetten.												

<p><b>RE-INTEGRATIE-PLAN</b></p> <p>Codex art. I.4-74 en I. 4-76</p>	<p><b>Inhoud:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost</li> <li>• Omschrijving van het aangepast werk <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volume</li> <li>▪ Uurrooster</li> <li>▪ Progressiviteit van de maatregelen</li> </ul> </li> <li>• Omschrijving van ander werk <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhoud</li> <li>▪ Volume</li> <li>▪ Uurrooster</li> <li>▪ Progressiviteit van de maatregelen</li> </ul> </li> <li>• Opleiding om competenties voor ander of aangepast werk te verwerven</li> </ul> <p>Er kan een geldigheidsduur worden opgenomen in het re-integratieplan.</p> <p><b><u>Werkgever stelt geen re-integratieplan op?</u></b></p> <p>De werkgever die na het overleg <b>geen</b> re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dit technisch of objectief onmogelijk is, <b> motiveert</b> dit in een <b>verslag</b>. Op dit moment stopt het re-integratietraject.</p>
<p><b>WERKNEMER</b></p> <p>Codex art. I.4-80 §1, I.4-78, I. 4-756 §1 en I. 4-7 §2</p>	<p>Mogelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De werknemer kan tijdens een lopend re-integratietraject <b>1 keer in beroep</b> gaan (bij de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk) als hij bij de re-integratiebeoordeling door de PA-AG definitief ongeschikt is verklaard (beslissingen C of D).</li> <li>• De werknemer en werkgever werken <b>vlot mee</b> aan het verloop van het re-integratietraject.</li> <li>• De werknemer kan <b>al dan niet instemmen</b> met het re-integratieplan. Bij weigering vermeldt hij de redenen daarvoor. Op dit moment stopt dit re-integratietraject.</li> <li>• De werknemer kan een <b>spontane raadpleging</b> bij de PA-AG vragen als hij meent dat de maatregelen van het re-integratieplan niet meer aangepast zijn aan zijn gezondheidstoestand.</li> </ul>
<p><b>COMITE PBW</b></p> <p>Codex art. I.4-79 en I. 4-77</p>	<p>Verplichtingen Comité PBW (of bij afwezigheid ervan de vakbondsafvaardiging):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De werkgever overlegt minstens 1 keer per jaar met het Comité PBW over de <b>mogelijkheden op collectief niveau</b> voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten.</li> <li>• De collectieve aspecten van het re-integratiebeleid worden 1 keer per jaar besproken en <b>geëvalueerd</b> in het Comité PBW.</li> <li>• De werknemer kan zich tijdens het re-integratietraject laten <b>bijstaan</b> door een werknemersafgevaardigde in het Comité PBW (of door een vakbondsafgevaardigde).</li> </ul>
<p><b>BELANG VOOR UITZENDECTOR</b></p>	<p>Deze regelgeving is van toepassing op de eigen werknemers van het uitzendbureau. Voor de uitzendkrachten die bij de gebruiker aan de slag gaan is dit momenteel niet van toepassing. Voor hen kan wel het re-integratietraject van personen die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst relevant zijn.</p>

## WETGEVING

Codex I.4. Hoofdstuk VI – Het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen  
KB Re-integratie van 24 november 2016.

### Draagwijdte en doelstelling van de circulaire

Een circulaire herneemt de inhoud van een besluit in een eenvoudige en klare taal. De informatie opgenomen in deze circulaire wordt gegeven ten louter indicatieve titel en houdt geenszins een raad of juridisch advies in. Preventie en Interim wijst elke aansprakelijkheid af voor enige schade die zou volgen, rechtstreeks of onrechtstreeks, uit een vergissing of een weglating in deze circulaire. Het gebruik van deze circulaire behoort tot de exclusieve verantwoordelijkheid van de lezer.

