

# Re-integratie

Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

Brochure werkgever



**Back on track**

## Brochure

### Doel

CPS heeft de vraag gekregen om voor één van uw medewerkers een re-integratietraject op te starten of u wil zelf een re-integratietraject voor een bepaalde medewerker opstarten. Met dit document willen we u informeren over het verloop van het, door de wetgeving vastgelegd, re-integratietraject.

### Wettelijk kader

#### KB re-integratie van 28/10/2016 (gezondheidstoezicht op de werknemers)

- Doel: het bevorderen van de re-integratie of wedertewerkstelling van de arbeidsongeschikte werknemer die zijn overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen.

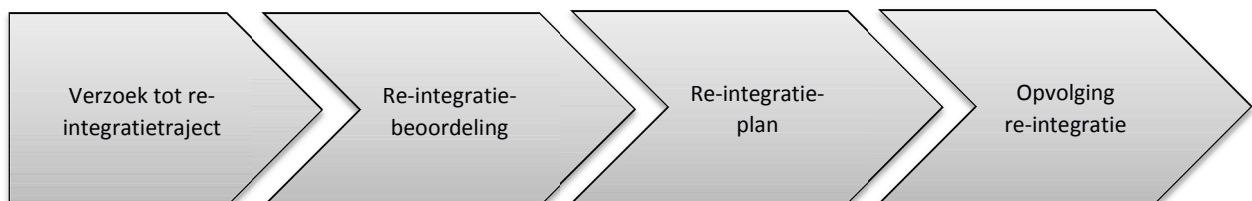
Wanneer het gaat om iemand die **tijdelijk zijn overeengekomen werk niet kan uitoefenen**, kan worden gezocht naar aangepast of ander werk in afwachting van het opnieuw uitoefenen van het overeengekomen werk. Het is bv. mogelijk dat een werknemer na een zwaar ongeval of na een kankerbehandeling tijd nodig heeft om volledig te herstellen of vaak moe is en dus nog geen voltijdse tewerkstelling of lange verplaatsingen aankan.

Bij werknemers die **definitief ongeschikt zijn voor het overeengekomen werk**, hetzij op grond van een attest van de behandelend geneesheer, hetzij op grond van een beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, heeft een tijdelijke oplossing weinig zin: de medische inschatting is immers dat deze werknemer zijn overgekomen werk nooit meer zal uitoefenen.

Let op: deze wetgeving is niet van toepassing voor arbeidsongeschiktheid omwille van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

### Re-integratietraject

Het re-integratietraject zoals beschreven in de wetgeving volgt een vast schema. Binnen elk van deze stappen is duidelijk weergegeven wie, wat moet doen en hoe dit moet gebeuren.



## Stap 1 - Verzoek tot een re-integratietraject

### Re-integratietraject



### Wie?

Een re-integratietraject kan door verschillende personen worden opgestart.

- De werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, of de behandelende arts als de werknemer hiermee instemt. Dit kan dus in principe vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid.
- De adviserende arts (arts van de mutualiteit).
- Uzelf, als werkgever,
  - vanaf 01/01/17 voor arbeidsongeschiktheden die begonnen zijn vanaf 01/01/16
  - vanaf 01/01/18 voor arbeidsongeschiktheden die begonnen zijn vóór 01/01/16 en, enkel wanneer:
    - de werknemer minstens 4 opeenvolgende maanden arbeidsongeschikt is
    - of de werknemer een attest van definitieve arbeidsongeschiktheid voor het overeengekomen werk van zijn behandelende arts heeft.

### Hoe?

Het **formulier 'Verzoek tot een re-integratietraject'** te downloaden van de website van CPS (<http://www.cps-transport.be/nl/diensten/medische-toezicht>) ingevuld en ondertekend per post opsturen ter attentie van de arbeidsgeneesheer van uw regionaal medisch centrum (adressen te raadplegen via onze website: <http://www.cps-transport.be/contact>).

### Volgende stappen

Van zodra CPS een verzoek tot re-integratietraject voor een werknemer heeft ontvangen, worden u en de werknemer hierover geïnformeerd. De werknemer wordt schriftelijk uitgenodigd voor een afspraak met een arbeidsgeneesheer. De werknemer brengt de nuttige en noodzakelijke medische verslagen mee wanneer hij naar de afspraak bij de arbeidsgeneesheer komt. De arbeidsgeneesheer kan immers enkel een inschatting van zijn toestand maken en een beslissing nemen wanneer hij over deze documenten beschikt. Wanneer de behandelende arts van de werknemer een definitieve ongeschiktheid uitsprak, dient dit attest waarop dit duidelijk vermeld staat, meegebracht te worden.

## Stap 2 - Re-integratiebeoordeling

### Re-integratietraject



### Wie?

De **arbeidsgeneesheer** neemt een beslissing over de mogelijkheden tot re-integratie van de werknemer.

### Hoe?

Dit doet hij op basis van de bekomen informatie uit:

- een gesprek met de werknemer,
- het eventueel plaatsgevonden overleg met andere personen (behandelende arts, adviserende arts, andere preventieadviseurs (psychosociaal welzijn, ergonomie), werkgever, ...), dat enkel met de toestemming van de werknemer kan plaatsvinden.
- een eventueel onderzoek van de werkpost met het oog op een eventuele aanpassing ervan.

De beslissing van de arbeidsgeneesheer over de mogelijkheden tot re-integratie wordt u meegedeeld door middel van het re-integratiebeoordelingsformulier (FRB). Dit formulier wordt tevens aan de werknemer en aan de adviserende arts overgemaakt, en dit binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het verzoek.

### Mogelijke re-integratiebeoordelingen (RB)

**RB A:** Mogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten.  
In tussentijd: aangepast werk of ander werk mogelijk.

**RB B:** Mogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten.  
In tussentijd: geen aangepast of ander werk mogelijk.

**RB C:** Onmogelijk om op termijn het huidig werk te hervatten.  
Aangepast of ander werk mogelijk.

**RB D:** Onmogelijk om op termijn het huidig werk te hervatten  
Geen aangepast of ander werk mogelijk

**RB E:** Re-integratietraject is heden niet opportuun.  
*Deze beslissing kan de arbeidsgeneesheer niet nemen wanneer het verzoek van de re-integratie komt van de adviserende arts.*

## Consequenties re-integratiebeoordelingen (RB)

- RB A:** Mogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten.  
In tussentijd: aangepast werk of ander werk mogelijk.  
De arbeidsgeneesheer bepaalt de modaliteiten aangepast of ander werk en/of de aanpassingen die aan de werkpost moeten gebeuren.  
Na ontvangst van het FRB, moet u, als werkgever, een re-integratieplan opstellen (zie verder stap 3: re-integratieplan)  
De arbeidsgeneesheer herbekijkt op een door hem vastgelegd tijdstip het re-integratietraject.
- RB B:** Mogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten.  
In tussentijd: geen aangepast of ander werk mogelijk.  
De arbeidsgeneesheer herbekijkt op een door hem vastgelegd tijdstip het re-integratietraject.  
U kan en moet nog geen re-integratieplan opstellen. De werknemer blijft voorlopig arbeidsongeschikt.
- RB C:** Onmogelijk om op termijn het huidig werk te hervatten.  
Aangepast of ander werk mogelijk.  
De arbeidsgeneesheer bepaalt de modaliteiten aangepast of ander werk en/of de aanpassingen die aan de werkpost moeten gebeuren.  
Na ontvangst van het FRB en het respecteren van de termijn van 7 werkdagen voor de werknemer om in beroep te gaan tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer of tot het moment waarop de beslissing van dit eventuele beroep bekend is, moet u, als werkgever, een re-integratieplan opstellen (zie verder stap 3: re-integratieplan).
- RB D:** Onmogelijk om op termijn het huidig werk te hervatten  
Geen aangepast of ander werk mogelijk  
De werknemer heeft een termijn van 7 werkdagen om in beroep te gaan tegen deze beslissing.  
Zodra deze termijn verstreken is of het resultaat van een eventueel opgestarte beroepsprocedure gekend is, is het re-integratietraject definitief beëindigd. Deze beslissing kan tot een ontslag wegens overmacht leiden.
- RB E:** Re-integratietraject is heden niet opportuun.  
De arbeidsgeneesheer herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject. De werknemer blijft voorlopig arbeidsongeschikt.

## Stap 3 – Re-integratieplan

### Re-integratietraject



### Wie?

U, als **werkgever**, maakt afhankelijk van het type re-integratiebeoordeling van de arbeidsgeneesheer (RB a tot en met e) een re-integratieplan op.

Daarnaast zal u, als werkgever, tevens een re-integratieplan moeten trachten uit te werken wanneer de arbeidsgeneesheer tijdens een gezondheidsbeoordeling (periodiek onderzoek, werkhervatting,...) beslist dat de werknemer definitief ongeschikt is en waarbij er aanbevelingen voor ander werk worden opgetekend.

### Re-integratieplan: wanneer?

U stelt **een re-integratieplan** op wanneer de arbeidsgeneesheer aangepast of ander werk mogelijk acht, met name bij:

- RB a: mogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten en in de tussentijd is aangepast of ander werk mogelijk – na ontvangst van het formulier van de re-integratiebeoordeling van de arbeidsgeneesheer,
- of bij RB c: onmogelijkheid om op termijn het huidig werk te hervatten en aangepast of ander werk mogelijk – na het verstrijken van de termijn om beroep aan te tekenen of na ontvangst van het resultaat van deze beroepsprocedure.

### Re-integratieplan: hoe?

Dit plan wordt in overleg met de werknemer en de arbeidsgeneesheer opgesteld. Wanneer andere personen zoals een preventieadviseur ergonomie/psychosociaal welzijn, personeelsverantwoordelijke, ... kunnen bijdragen tot een succesvolle re-integratie, kunnen deze tevens worden betrokken bij dit overleg.

### Re-integratieplan: inhoud?

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

- een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost,
- een omschrijving van het aangepaste werk (volume, uurrooster en eventuele progressiviteit maatregelen),
- een omschrijving van het ander werk (inhoud, volume, uurrooster en eventuele progressiviteit maatregelen),
- de aard van de eventueel te volgen opleiding om het aangepast of ander werk te kunnen uitvoeren,
- en de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

## Re-integratieplan: terugkoppeling aan wie binnen welk tijdsbestek?

U bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer en de arbeidsgeneesheer:

- in geval van tijdelijke ongeschiktheid (RB a): binnen de 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling,
- in geval van definitieve ongeschiktheid (RB c): binnen de 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling.

## Re-integratieplan: goedkeuring werknemer?

Na ontvangst van het re-integratieplan, heeft de **werknemer** 5 werkdagen de tijd om het plan:

- voor 'akkoord' te ondertekenen en terug te bezorgen aan de werkgever of
- voor 'niet akkoord' te ondertekenen en hierbij de reden(en) te vermelden waarom hij het voorstel weigert.

*Wanneer de werknemer zich akkoord verklaart met het vooropgestelde re-integratieplan (aangepast/ander werk), zal dit worden uitgevoerd. De arbeidsgeneesheer kan gedurende de re-integratie met u en de werknemer overleg plegen om het dossier verder op te volgen. Indien de werknemer op een bepaald moment tijdens zijn re-integratie zelf meent dat het re-integratieplan niet meer aangepast is aan zijn gezondheidstoestand, kan hij een spontane raadpleging bij de arbeidsgeneesheer aanvragen met het oog op het herbekijken van het re-integratietraject.*

*Een weigering van het vooropgestelde re-integratieplan door de werknemer kan, in geval RB c, leiden tot een definitieve beëindiging van het re-integratietraject, wat op zich kan leiden tot een ontslag wegens overmacht. In geval van RB a, blijft de werknemer voorlopig arbeidsongeschikt totdat hij opnieuw geschikt is om zijn overeengekomen werk weer op te nemen of totdat de arbeidsgeneesheer een nieuwe gezondheidsbeoordeling doet en het re-integratietraject eventueel opnieuw opstart*

Wanneer u het ondertekend re-integratieplan ontvangt, bezorgt u het aan de arbeidsgeneesheer en houdt u het ter beschikking van de met toezicht belaste ambtenaren.

## Re-integratieplan: progressieve werkhervatting?

In het geval van een progressieve werkhervatting wordt het re-integratieplan, na ontvangst, door de **arbeidsgeneesheer** aan de **adviserende arts** doorgestuurd ter goedkeuring. Van zodra de arbeidsgeneesheer de beslissing van de adviserende arts ontvangt, wordt deze naar u teruggekoppeld. U dient deze beslissing op het re-integratieplan te vermelden en, indien nodig, het re-integratieplan aan te passen. Van zodra alle personen zich akkoord hebben verklaard, kan het re-integratietraject worden uitgevoerd. De arbeidsgeneesheer volgt dit op door middel van overleg met u en de werknemer.

## Re-integratieplan: onmogelijk?

U kan ook beslissen om geen re-integratieplan op te stellen wanneer:

- dit volgens u niet geëist kan worden (vb. aanpassingen zijn financieel niet mogelijk) en/of
- dit praktisch en/of technisch niet mogelijk is (vb. geen andere functie mogelijk binnen het bedrijf).

Deze beslissing moet gemotiveerd worden in een re-integratieverslag dat binnen dezelfde termijnen (55 werkdagen of 12 maanden) als hierboven vermeld moet worden overgemaakt aan de werknemer en de arbeidsgeneesheer.

Ook dit verslag dient u ter beschikking te houden van de met toezicht belaste ambtenaren.

## Stap 4 - Opvolging re-integratie

### Re-integratietraject



### Wie/hoe?

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

Indien de werknemer zelf op een bepaald moment tijdens zijn re-integratie meent dat het re-integratieplan niet meer aangepast is aan zijn gezondheidstoestand, kan hij een spontane raadpleging bij de arbeidsgeneesheer aanvragen met het oog op het herbekijken van het re-integratietraject (zoals hoger reeds vermeld bij RB a en c).

### Algemene principes

- Een werknemer kan zich gedurende het re-integratietraject laten bijstaan door een werknemers- of vakbondsafgevaardigde.
- Zowel u als de werknemer werken mee aan een vlot verloop van het re-integratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen.