

Infobrief van B-Efficient – Mei 2018

*“Een medewerker is al meer dan vier maanden ziek?*

*Het professioneel re-integratietraject biedt een ernstig te overwegen nieuwe oplossing om eventueel een einde te maken aan het contract zonder opzegtermijn en vergoeding …”*

Sinds 9 januari 2017 geldt een nieuwe regel om een einde te kunnen maken aan een arbeidsovereenkomst wegens overmacht door de definitieve ongeschiktheid van de werknemer (zonder opzegtermijn en vergoeding). Er moet nu namelijk een re-integratietraject worden opgezet en afgewerkt.

Dit is bedoeld om, met hulp van de preventieadviseur-arbeidsarts, de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet meer kan uitoefenen. Op deze manier wordt de werknemer in kwestie begeleid naar aangepast of ander werk, wanneer deze definitief ongeschikt blijft om het overeengekomen werk uit te voeren.

**Initiatief**

Het re-integratietraject kan bij de preventieadviseur-arbeidsarts aangevraagd worden:

* ofwel door de werknemer tijdens de periode waarin hij arbeidsongeschikt is (of, met zijn toestemming, door zijn behandelende arts),
* ofwel door de werkgever, ten vroegste vanaf vier maanden na de begindatum van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of vanaf het moment dat de werknemer een getuigschrift van zijn behandelende arts aflevert waaruit blijkt dat hij definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren,
* ofwel door de adviserende arts van het ziekenfonds, als deze meent dat de werknemer in aanmerking komt voor een re-integratietraject.

**Beoordeling van de re-integratie**

De preventieadviseur-arbeidsarts nodigt de werknemer voor wie hij een aanvraag voor re-integratie kreeg, uit voor een beoordeling van de re-integratie. Daarna noteert hij zijn beslissing op het formulier voor de beoordeling van de re-integratie. Deze beslissing kan bestaan uit:

* definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk weer aan te vatten en de werknemer is in staat om bij de werkgever aangepast of een ander werk uit te voeren, of
* definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk weer aan te vatten en de werknemer is niet in staat om aangepast of ander werk uit te voeren bij de werkgever.

**Wanneer loopt het re-integratietraject ten einde?**

Voor een werknemer die definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te oefenen, is het re-integratietraject definitief ten einde in volgende drie hypothesen, dit wil zeggen wanneer:

* 1ste hypothese: de werkgever het formulier van de beoordeling van de re-integratie heeft gekregen van de preventieadviseur-arbeidsarts, waarop deze oordeelde dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, dat hij niet in staat is om aangepast of ander werk uit te oefenen en dat de beroepsmogelijkheden uitgeput zijn;
* 2de hypothese: de werkgever heeft de preventieadviseur-arbeidsarts het rapport overhandigd dat bepaalt dat de opmaak van een re-integratieplan technisch of objectief onmogelijk is of dat het enkel kan vereist worden om behoorlijk verantwoorde redenen;
* 3de hypothese: de werkgever maakte de preventieadviseur-arbeidsarts het re-integratieplan over waarmee de werknemer niet akkoord gaat.

In deze drie hypothesen kan het arbeidscontract verbroken worden wegens overmacht als gevolg van de definitieve ongeschiktheid van de werknemer. **Aan deze verbrekingswijze is geen opzegtermijn en geen betaling van enige vergoeding verbonden. In voorkomend geval kan de werknemer wel onmiddellijk een werkloosheidsuitkering krijgen vanaf de dag dat hij niet meer onder het ziekenfonds valt.**

Voor meer info of advies op maat, neem contact met ons op.

pdepaepe@b-efficient.be

Tel.: 0474 96 97 91

Bronnen: koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft, B.S. 24 november 2016; koninklijk besluit van 8 november 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft, B.S. 24 november 2016; wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid.

Dit artikel werd geschreven door Olivier Henry, jurist bij B-Efficient.

Beschikbare infobrieven:

* Januari 2018*: De winstpremie*
* Mei 2018*: Het re-integratietraject*

Over B-Efficient

B-Efficient is een bedrijf dat diensten en adviezen in human resources verleent. Het startte zijn activiteiten in 2014, met training en coaching. In 2017 sloegen Anne-Françoise Peigneux en Philippe Depaepe de handen in elkaar om de activiteiten uit te breiden tot flexibele en concurrerende oplossingen op maat voor bedrijven, voor alles wat bij human resources komt kijken.

Met een team van 12 deskundigen (juristen, opleiders, advocaat, gecertificeerde coaches, bemiddelaar en consultants in human resources) biedt B-Efficient u praktische en pragmatische oplossingen om het engagement van uw medewerkers te boosten en de groei van uw bedrijf veilig te stellen.

B-Efficient stelt zich op als een alternatief voor de grote consultancybedrijven, HR-groepen en zelfstandigen.

**Onze doelstellingen:**

* Bedrijven helpen om hun human resources efficiënter te beheren.
* Mensen helpen om duidelijk te zien wat ze van hun carrière verwachten, om ze zo professioneel op de goede weg te zetten en ze het beste van zichzelf te doen geven.
* De leidersvaardigheden van de kaderleden ontwikkelen, zodat ze een toonbeeld worden voor hun medewerkers en deze ze voluit willen volgen om hun doelstellingen te halen.
* De combinatie van deze benaderingen heeft tot doel om het voortbestaan van het bedrijf te garanderen.

**Onze waarden:**

* **P**rofessionalisme
* **R**espect
* **I**ntegriteit
* **C**redibiliteit
* **E**ngagement

**Onze troeven:**

* Persoonlijke, flexibele, proactieve en concurrerende aanpak.
* Pragmatisme en doeltreffendheid.
* De bewezen ervaring van onze gecertificeerde deskundigen.
* Meertaligheid.
* Tal van referenties.

**Onze diensten:**



Bemiddeling Communicatie Sociale audit Andere

(in partnerschap)

Burn-outpreventie Verkoop en netwerkvorming Loonoptimalisatie Sociaal secretariaat (in

 Beheer van de prioriteiten Juridische adviezen partnerschap)

 Juridische opleidingen Premies, subsidies en Onafhankelijk bestuurder

 regionale steun Lid adviescomité

 (functieclassificatie, Gedeelde jurist

 beoordeling, …) Werving en selectie

 Gedeeld HRM