



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 2



### DOSSIERS

Grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie Deel II – Arbeidsrecht en sociale zekerheid .....	3
De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers Deel I – Het re-integratietraject .....	13



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werkten mee aan dit nummer: Yves Stox, Philippe Van den Abbeele, Catherine Legardien.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

39<sup>e</sup> jaar – maandblad



# GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING BINNEN DE EUROPESE UNIE

## DEEL II – ARBEIDSRECHT EN SOCIALE ZEKERHEID

Het eerste deel van dit artikel verscheen in het januarinummer. Twee verschillende scenario's kwamen daarin aan bod: de "transfer" en de "detachering". In dit tweede deel is het de beurt aan het derde scenario, de "gelijktijdige tewerkstelling". Een tabel biedt een vereenvoudigd overzicht van de belangrijkste regels voor elk van de drie scenario's.

Het derde deel geeft een overzicht van de verschillende sociale documenten, de oude formaliteiten en de nieuwe verplichtingen die de Wet van 11 december 2016 invoert.

## SCENARIO 3: DE GELIJKTIJDIGE TEWERKSTELLING

De werknemer werkt in verschillende EU-lidstaten. De werknemer kan één of meerdere werkgevers hebben binnen hetzelfde concern. Die werkgevers kunnen zijn gevestigd in één van die EU-lidstaten of ook niet. Dit scenario wordt in de praktijk meestal geïmplementeerd voor een langere termijn.

Bij de implementatie van een gelijktijdige tewerkstelling beogen werknemer en werkgever vaak het fiscale voordeel van een "salary split" te realiseren. Of dat ook werkelijk het geval is, hangt af van de concrete omstandigheden en de belastingtarieven in de verschillende landen.

Gelijktijdig werken in verschillende landen heeft steeds belangrijke gevolgen met betrekking voor de toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden, het arbeidsovereenkomstenrecht en de afdracht van socialezekerheidsbijdragen.

Vanaf wanneer ontstaat een gelijktijdige tewerkstelling? Een werknemer kan gelijktijdig – of afwisselend – in twee of meer EU-lidstaten één of meer afzonderlijke werkzaamheden uitoefenen voor dezelfde werkgever of voor verschillende werkgevers. Terwijl een detachering (scenario 2) tijdelijk is, bestrijkt een gelijktijdige tewerkstelling een langere termijn. Het onderscheid tussen beide scenario's is niet altijd even duidelijk. De Socialezekerheidsverordening 883/2004 reikt een aantal criteria aan die ook toepassing kunnen vinden voor het arbeidsrecht:

- Er is sprake van een wederkerend, stabiel werkpatroon, gespreid over verschillende EU-lidstaten.
- Er wordt geen rekening gehouden met marginale activiteiten in één of meerdere EU-lidstaten. Werkzaamheden die minder dan 5% van de normale arbeidstijd bestrijken tellen dus niet mee.

Wanneer tijdelijke opdrachten in andere lidstaten intenser worden, elkaar in een snel tempo opvolgen en misschien zelfs een bepaald patroon beginnen te vertonen, is er niet langer sprake van een detachering.

### VOORBEELD

Een Belgische werkgever vraagt aan een werknemer om orde op zaken te stellen in de Luxemburgse onderneming van hetzelfde concern. Gedurende enkele maanden zal de werknemer exclusief werken in Luxemburg. In die periode wordt de werknemer dus gedetacheerd van België naar Luxemburg (scenario 2). Wanneer de werknemer enige tijd later opnieuw wordt uitgezonden naar Luxemburg en daarnaast enkele dagen in de maand meewerkt aan een project in België, stelt zijn Belgische werkgever hem gelijktijdig tewerk in beide landen. De tewerkstellingssituatie is dus geëvolueerd van een detachering naar een gelijktijdige tewerkstelling.

### A. CONTRACTUELE FORMGEVING

De contractuele vormgeving is afhankelijk van de concrete situatie. Het is aangewezen om die zo nauw mogelijk te laten aansluiten bij de realiteit. De organische band tussen de werknemer en één of meer ondernemingen binnen hetzelfde concern is cruciaal.

Indien verschillende ondernemingen beslissingsmacht hebben over bijvoorbeeld

- (de hoogte van) het vaste en/of het variabele loon;
- De promotie en het ontslag;
- de aard van de werkzaamheden;

is het aangewezen om dit te vertalen in de contractuele vormgeving. Elk van de betrokken ondernemingen zal dan een formele arbeidsrelatie hebben met de werknemer.

Een eerste optie bestaat er dan in om een deeltijdse arbeidsovereenkomst af te sluiten met elke betrokken onderneming. Een tweede optie is de "globale" arbeidsovereenkomst. De verschillende ondernemingen binnen het concern oefenen samen het werkgeversgezag uit over die éne werknemer; de werknemer heeft recht op één globaal loonpakket.



## B. WELK ARBEIDSRECHT? DE AANWIJSREGELS VAN ROME I<sup>1</sup>

### DE EERSTE VIER AANWIJSREGELS SAMENGEVAT

In het eerste deel van dit artikel kwamen vier arbeidsrechtelijke aanwijsregels aan bod.

#### Aanwijsregel 1: rechtskeuze door de partijen

– In principe komen de partijen overeen welk arbeidsrecht de arbeidsrelatie beheerst. Dat heet de rechtskeuze. Het is dus niet zo dat automatisch het arbeidsrecht van het land van tewerkstelling moet worden toegepast.

#### Aanwijsregel 2: het land van gewoontelijke

**tewerkstelling** – Werknemer en werkgever zijn niet verplicht om zelf een rechtskeuze te maken. Maken de partijen geen rechtskeuze, dan is het arbeidsrecht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt van toepassing. Deze aanwijsregel zal een belangrijke rol spelen bij een gelijktijdige tewerkstelling.

**Aanwijsregel 3: grenzen aan de rechtskeuze door de partijen** – De vrije rechtskeuze van de partijen is niet absoluut. Ook al kiezen de partijen het recht van een andere EU-lidstaat dan het land van gewoontelijke tewerkstelling, toch kan de werknemer de dwingende bepalingen invoeren van het arbeidsrecht van het land van gewoontelijke tewerkstelling (of het land van de vestiging van de werkgever).

**Aanwijsregel 4: het bijzonder dwingend recht van het land van tijdelijke tewerkstelling en de Detacheringsrichtlijn 96/71** – Bij tijdelijke tewerkstelling in het ontvangstland moet het "bijzonder dwingend recht" van het ontvangstland worden toegepast. Dat is ook het geval wanneer de partijen kiezen voor het arbeidsrecht van het uitzendland.

### TOEPASSING VAN AANWIJSREGEL 2: HET LAND VAN GEWOONTLIJKE TEWERKSTELLING

Glasheldere criteria om te bepalen wanneer een EU-lidstaat de plaats van gewoontelijke tewerkstelling wordt, ontbreken. Het gaat in principe om het land waar de werknemer het grootste deel van zijn professionele activiteit uitoefent. Maar wat als het niet mogelijk is om dit land te bepalen? In dat geval moet het arbeidsrecht worden toegepast van het land **van waaruit** de werknemer gewoonlijk werkt. Eerst dus het land van gewoontelijke tewerkstelling proberen te bepalen ("waar").

De rechtspraak heeft twee criteria ontwikkeld:

- 1) Kwantitatief criterium: De EU-lidstaat waar de werknemer het grootste deel van zijn arbeidstijd doorbrengt is het land van gewoontelijke tewerkstelling.<sup>2</sup>
- 2) Kwalitatief criterium: De EU-lidstaat waar de werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen ten opzichte van zijn werkgever verricht, waar het werkelijke centrum van de professionele activiteiten van de werknemer ligt, is het land van de gewoontelijke tewerkstelling.<sup>3</sup> Het moet niet gaan om een vaste plaats die door de werkgever wordt georganiseerd en beheerd.

### VOORBEELD

Het werkelijke centrum van de beroepswerkzaamheden is het kantoor van de werknemer van waaruit hij op zakenreis vertrekt, waar hij contacten met klanten onderhoudt en waar hij rapporten aan de werkgever opstelt.

Het kwantitatieve criterium is makkelijker toe te passen dan het kwalitatieve criterium. Dat laatste is in de praktijk vaak vager en minder voorspelbaar omdat alle omstandigheden meetellen.

Het kwantitatieve en het kwalitatieve criterium kunnen natuurlijk elk naar een andere EU-lidstaat wijzen. In dat geval heeft de gemeenschappelijke bedoeling van de werkgever en de werknemer de doorslag.<sup>4</sup>

### VOORBEELD

Een werknemer werkt gedurende vele jaren in België. België is duidelijk het land van gewoontelijke tewerkstelling. De werknemer wordt verantwoordelijk voor de operaties van de werkgever in Nederland. Werknemer en werkgever komen overeen dat de werknemer duurzaam zal worden tewerkgesteld in Nederland. Al na enkele maanden in deze nieuwe functie wil de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. Overeenkomstig welk arbeidsrecht moet hij dat doen? Kwantitatief heeft de tewerkstelling in België het overwicht. Kwalitatief is dat Nederland. Werkgever en werknemer hadden de duidelijke wil dat de werknemer duurzaam zou worden tewerkgesteld in Nederland. Nederland moet dan beschouwd worden als het nieuwe land van gewoontelijke tewerkstelling.

### AANWIJSREGEL 5: HET LAND VAN DE VESTIGING VAN DE WERKGEVER<sup>5</sup>

Wat als de werknemer geen gewoonlijke plaats van tewerkstelling heeft? Stel, noch het kwantitatieve criterium, noch het kwalitatieve criterium kunnen soelaas brengen. In dat geval geeft het land van de vestiging van de werkgever die de werknemer in dienst heeft genomen de doorslag.

Deze aanwijsregel verwijst uitsluitend naar de vestiging die de werknemer effectief in dienst heeft genomen. Dit criterium heeft niets van doen met de omstandigheden waarin de werknemer werkt. Het gaat dus niet om de vestiging waaraan de werknemer is verbonden voor zijn effectieve tewerkstelling.<sup>6</sup> De term "vestiging" verwijst naar elke vaste inrichting van de onderneming; de vestiging moet geen aparte rechtspersoon zijn.

In de praktijk zal deze situatie zich niet zo vaak voordoen. Is een werknemer actief in heel veel verschillende landen, en is het moeilijk om op voorhand een patroon te bepalen, dan zal het werkelijke centrum van de beroepswerkzaamheden doorslaggevend zijn (aanwijsregel 4). Pas als dat ontbreekt, als de werknemer een nomadisch bestaan leidt, zal deze aanwijsregel toepassing kunnen vinden.

### AANWIJSREGEL 6: HET LAND MET EEN NAUWERE BAND<sup>7</sup>

In uitzonderlijke situaties zal deze "ontsnappingsclausule" toepassing vinden. Als blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, dan moet het arbeidsrecht van dat andere land worden toegepast.

## C. WAAR SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN AFDRAGEN? DE SOCIALEZEKERHEIDSV- VERORDENING 883/2004

Bij de toepassing van deze aanwijsregels, bepalen drie elementen welke socialezekerheidswetgeving van toepassing zal zijn:

- 1) de duur van de tewerkstelling (en niet de duur van het verblijf) in elke lidstaat;
- 2) de woonplaats, die niet noodzakelijk overeenstemt met het woonplaatsbegrip voor belastingdoeleinden of de plaats van registratie in het bevolkingsregister;
- 3) de contractuele structuur van de tewerkstelling, vooral het al dan niet hebben van meerdere werkgevers in verschillende lidstaten.

Vaak zijn deze elementen moeilijk te voorspellen.

Toch is het nodig om elk van deze elementen op voorhand correct in te schatten. De kracht van de aanwijsregels ligt er net in om voor de toekomst te bepalen welke socialezekerheidswetgeving van toepassing zal zijn, en dus in welke lidstaat socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zullen zijn.

Het feit dat een werknemer in dienst treedt van een tweede werkgever gevestigd in een andere lidstaat kan als gevolg hebben dat ook de eerste werkgever nu socialezekerheidsbijdragen verschuldigd is in een andere lidstaat. Ook een wijziging van de woonplaats, al is het maar omdat de gezinsleden van de werknemer verhuizen, kan maken dat de toepasselijke socialezekerheidswetgeving wijzigt. Een werkgever moet dus meer weten dan hem lief is. Natuurlijk is de duur van de tewerkstelling over verschillende lidstaten het meest volatiele element. Ook hier geldt: meten is weten. Temeer daar onder andere het vroegere tewerkstellingspatroon beschouwd wordt als een betrouwbare indicator voor de tewerkstelling in de toekomst.

### WANNEER VERRICHT EEN WERKNEMER WERKZAAMHEDEN IN TWEE OF MEER LIDSTATEN?<sup>9</sup>

Om een onderscheid te maken tussen detachering (scenario 2) en het verrichten van werkzaamheden in meerdere lidstaten is de duur van de tewerkstelling in één of meer lidstaten doorslaggevend.

Terwijl de detachering een tewerkstelling vereist die ad hoc of tijdelijk van aard is, kent een gelijktijdige tewerkstelling een tewerkstellingspatroon dat een permanent karakter heeft. Dat vereist een algemene beoordeling van alle relevante feiten (waaronder de in de arbeidsovereenkomst bepaalde arbeidsplaats).

Eerst moet worden nagegaan of de detacheringvoorwaarden voldaan zijn. Pas als dat niet het geval is, mag worden overgegaan naar de toepassing van de aanwijsregels voor tewerkstelling in meerdere lidstaten.<sup>10</sup> Eén van de essentiële criteria opdat van een detachering sprake kan zijn is natuurlijk het tijdelijke karakter van de tewerkstelling in de ontvangstaat.

Twee tewerkstellingsscenario's kunnen worden onderscheiden:<sup>11</sup>

- 1) Terwijl de werknemer een werkzaamheid in één lidstaat voortzet, oefent hij gelijktijdig een andere afzonderlijke werkzaamheid uit op het grondgebied van één of meer andere lidstaten. De duur en de aard van deze afzonderlijke werkzaamheid is niet van belang. De werknemer kan beide werkzaamheden onder één



arbeidsovereenkomst uitoefenen of in het kader van verschillende overeenkomsten.

- 2) De werknemer heeft oefent in twee of meer lidstaten elkaar afwisselende werkzaamheden uit die elkaar niet overlappen. De frequentie of het al dan niet regelmatig karakter van de afwisseling is niet relevant. Niettemin is een zekere graad van regelmaat vereist. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verwachte situatie in de volgende twaalf kalendermaanden. Het vroegere tewerkstellingspatroon wordt beschouwd als een betrouwbare indicator voor de tewerkstelling in de toekomst.

### VOORBEELD

Een werknemer werkt in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gedurende meerdere maanden in telkens één lidstaat, steevast onderbroken door periodes van non-activiteit. Tijdens die tussenliggende periodes keert de werknemer terug zijn woonplaats in een andere EU-lidstaat. Dit is geen gelijktijdige tewerkstelling. Tenzij de detachingsvoorwaarden vervuld zijn, geldt in dat geval het werklandbeginsel. Achtereenvolgens is de wetgeving van elk van de lidstaten waar de werknemer werkt van toepassing.<sup>12</sup>

### MARGINALE WERKZAAMHEDEN TELLEN NIET MEE

Werkzaamheden van marginale omvang en bijkomstige werkzaamheden, die in termen van tijd en economische opbrengst verwaarloosbaar zijn, blijven echter bij de vaststelling van de toepasselijke wetgeving buiten beschouwing.

Voor het vaststellen van de toepasselijke wetgeving wordt de betrokkene beschouwd als iemand die uitsluitend in één lidstaat werkt. Dat is niet alleen praktisch, maar moet ook het opzetten van artificiële constructies voorkomen.

### VOORBEELD

Een werknemer is actief in het bedrijfsleven in een eerste EU-lidstaat en is daarnaast trainer bij een sportclub in een andere EU-lidstaat. De professionele werkzaamheden als trainer zijn echter marginaal van omvang. Hij verricht dus geen werkzaamheden in twee of meer lidstaten. De betrokkene is onderworpen aan de sociale zekerheid van de eerste EU-lidstaat. Het is de nationale wetgeving van de bevoegde lidstaat

die bepaalt of voor de "marginale" (sport)activiteiten een aansluiting bij de sociale zekerheid verplicht is en die de hoogte van de socialezekerheidsbijdragen bepaalt. In principe zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd over het totale inkomen uit alle werkzaamheden.

#### a. Kwantitatief criterium

België hanteert als indicatie dat werkzaamheden die

- minder dan 5% van de normale arbeidstijd (binnen de EU) van de werknemer, en/of
- minder dan 5% van zijn totale loon uitmaken, moeten worden beschouwd als marginale werkzaamheden. De aanwijsregels inzake het werken in meerdere landen wordt toegepast zodra minstens in één andere lidstaat gewerkt wordt voor minstens 5% van de totale arbeidstijd.

#### b. Kwalitatief criterium

Naast dit kwantitatieve criterium is ook de aard van de werkzaamheden een indicatie van het marginale karakter. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werkzaamheden die van ondersteunende aard zijn en dus verwaarloosbaar zijn in termen van tijd en economische opbrengst.

### VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN IN TWEE OF MEER LIDSTATEN ALS WERKNEMER<sup>13</sup>

De werknemer die werkzaamheden verricht in twee of meer lidstaten zal steeds onderworpen zijn aan de wetgeving van de EU-lidstaat waar hij woont, behalve indien hij geen substantiële werkzaamheden verricht in die lidstaat én indien:

- hij werkt voor één werkgever; hij is dan onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar zijn werkgever is gevestigd;

### VOORBEELD

Een werknemer woont met zijn gezin in België. Hij is in dienst getreden bij een Nederlandse werkgever en is actief in België (10%), Nederland (40%) en Duitsland (50%). Hij oefent geen substantiële activiteiten uit in België. Omdat zijn werkgever is gevestigd in Nederland, is hij onderworpen aan de Nederlandse sociale zekerheid. Dat de werknemer 10% meer werkt in Duitsland dan in Nederland doet niet ter zake.

- hij werkt voor twee (of meer) werkgevers die gevestigd zijn in twee lidstaten, en één van die lidstaten is de lidstaat waar hij woont (zonder substantiële werkzaamheden);

- hij is dan onderworpen aan de wetgeving van de andere lidstaat (in principe mét substantiële werkzaamheden, maar dat is niet steeds het geval).

---

### VOORBEELD

Een werknemer woont met zijn gezin in België. Hij is in dienst getreden bij een Belgische werkgever en een Nederlandse werkgever. Voor de Belgische werkgever is hij actief in België (10%). Voor de Nederlandse werkgever is hij actief in Duitsland (90%). Hij oefent geen substantiële activiteiten uit in België. Omdat zijn tweede werkgever is gevestigd in Nederland, is hij onderworpen aan de Nederlandse sociale zekerheid, ook al werkt hij helemaal niet in Nederland.

---

#### a. Substantiële werkzaamheden<sup>14</sup>

Het criterium van "substantiële werkzaamheden" verhindert dat een werknemer niet onderworpen zou zijn aan de socialezekerheidswetgeving van de EU-lidstaat waar hij het overgrote deel van zijn arbeidsprestaties verricht.

Een werknemer voldoet aan deze eis van substantiële tewerkstelling in de woonstaat indien hij:

- minstens 25% van zijn totale arbeidstijd (binnen de EU) in die lidstaat werkt, en/of
- minstens 25% van zijn bezoldiging betrekking heeft op de werkzaamheden in de EU-lidstaat van zijn woonplaats.

Een werknemer kan dus voldoen aan dit kwantitatief criterium, en substantiële werkzaamheden verrichten in de woonstaat, zonder dat het daarbij noodzakelijkerwijs om het grootste deel van de werkzaamheden moet gaan.

In de praktijk bepaalt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn oordeel (voornamelijk) op basis van de arbeidstijd. Dat zal zeker het geval zijn wanneer de werknemer werkzaamheden verricht in dienst van één werkgever, en dus de bezoldiging (meestal) evenredig verdeeld zou moeten zijn over de verschillende werkzaamheden in de betrokken lidstaten.

Voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving moeten de socialezekerheidsinstellingen rekening houden met de verwachte situatie in de volgende twaalf kalendermaanden.<sup>15</sup> Werkzaamheden in het verleden kunnen echter ook worden beschouwd als een graadmeter voor toekomstig gedrag.<sup>16</sup>

Indien een beslissing niet op grond van geplande arbeidspatronen of dienstroosters kan worden genomen, kijkt men naar de situatie in de voorgaande twaalf maanden. Indien een onderneming slechts recent is opgericht, kan de beoordeling op een passende kortere periode worden gebaseerd.

#### b. De "werkgever"

Voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid primeert het juridisch werkgeversbegrip. Enkel de vennootschap die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werknemer kan beschouwd worden als werkgever. Vereist is wel dat er een organische band bestaat tussen de werknemer en de vennootschap.

Wanneer de werknemer echter om louter administratieve redenen met een vennootschap is verbonden – bijvoorbeeld met het oog op een vereenvoudigde loonadministratie en afdracht van socialezekerheidsbijdragen – en deze vennootschap geen werkelijke verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot het loon, de aanwerving of het ontslag, dan kan deze "administratieve werkgever" niet beschouwd worden als de werkelijke werkgever.

De juridische invulling van het werkgeversbegrip verhindert dat een (exploitatie)zetel of vestigingsplaats een op zichzelf staande afzonderlijke werkgever kan zijn.

### DE A1-VERKLARING – AANVRAAGPROCEDURE<sup>17</sup> EN BEWIJSKRACHT

De werknemer die werkzaamheden verricht in twee of meerdere lidstaten informeert de socialezekerheidsinstanties van zijn woonplaats, ook al oefent hij daar geen werkzaamheden uit. Het is die lidstaat die op voorlopige basis de toepasselijke socialezekerheidswetgeving vaststelt. De instelling van de woonplaats informeert de bevoegde instantie van elke lidstaat waar een activiteit wordt verricht. Deze instanties hebben twee maanden de tijd om de voorlopige vaststelling te contesteren. Doen zij dat niet, dan wordt de voorlopige vaststelling definitief. De bevoegde instantie contacteert de betrokkene, hetzij per brief, hetzij door een voorlopig of definitieve A1-verklaring uit te reiken. Indien eerst een voorlopige A1-verklaring wordt uitgereikt, zal nadien een definitieve A1-verklaring worden uitgereikt.

Het A1-formulier is voor de organen van de andere lidstaten bindend zolang dit document niet is ingetrokken of ongeldig verklaard door de EU-lidstaat dat het heeft uitgereikt.





## D. TOEPASSING

In het scenario van de gelijktijdige tewerkstelling is de directe band tussen de contractuele vormgeving, het toepasselijke arbeidsrecht en de toepasselijke sociale zekerheid minder sterk. De aanwijisregels van de Socialezekerheidsverordening 883/2004 leggen geen strikte voorwaarde op aan de contractuele vormgeving; heel anders dan bij de detachering.

### EÉN WERKGEVER, ÉÉN ARBEIDSOVEREENKOMST

De éne arbeidsovereenkomst regelt de gehele tewerkstelling van de werknemer in de verschillende EU-lidstaten. Deze overeenkomst zal de tewerkstelling in de verschillende landen afbakenen, bepalen wat de functie van de werknemer inhoudt en wat de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn.

Partijen kunnen een rechtskeuze opnemen in de overeenkomst. Bij voorkeur geeft de overeenkomst ook aan in welke EU-lidstaat de werknemer gewoonlijk wordt tewerkgesteld. Dat kan eenvoudig, door bijvoorbeeld een inschatting van de arbeidstijd per land van tewerkstelling op te nemen.

Daarbij moet wel de nodige flexibiliteit worden ingebed in de overeenkomst: die tewerkstellingsratio per land wil nog wel eens schuiven. Wijzigende tewerkstellingspercentages kunnen, via de fiscaliteit, ook een impact hebben op het uiteindelijke nettoloon. Het is aangewezen om expliciet op te nemen dat de tewerkstellingspercentages kunnen wijzigen en dat de werknemer geen aanspraak kan maken op een nettoloon.

### MEERDERE WERKGEVERS, MEERDERE DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Bij een tewerkstelling door meerdere werkgevers lijkt het vanzelfsprekend om voor elk land van tewerkstelling één deeltijdse arbeidsovereenkomst af te sluiten met de betrokken onderneming.

In elk land van tewerkstelling zullen de lokale regels inzake deeltijdse arbeid moeten worden nageleefd. In de praktijk zeer complex om te organiseren. Zo mag de wettelijke arbeidsduur van de deeltijdse werknemers in principe niet lager liggen dan één derde van de wettelijke arbeidsduur van de voltijdse werknemers.

In principe zal voor iedere arbeidsovereenkomst afzonderlijk moeten worden bepaald welk recht van toepassing is. De nauwe band tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten kan echter rechtvaardigen dat één enkel arbeidsrecht wordt toegepast. Het feit dat alle werkgevers gezag uitoefenen over de

werknemer en het bestaan van een organisatorische en economische band tussen de werkgevers onderling zijn hierbij relevante factoren.<sup>18</sup>

### MEERDERE WERKGEVERS, ÉÉN GLOBALE ARBEIDSOVEREENKOMST

Een tweede optie is de "globale" arbeidsovereenkomst. De verschillende ondernemingen binnen het concern oefenen samen het werkgeversgezag uit over die éne werknemer; de werknemer heeft recht op één globaal loonpakket.

Rechtspraak aanvaardt dat een werknemer in het kader van een arbeidsovereenkomst verschillende werkgevers kan hebben, wanneer deze vennootschappen de uitoefening van de werkgeversbevoegdheden delen en sociaaleconomisch nauw met elkaar verbonden zijn. De verschillende werkgevers zijn in solidum gehouden tot het nakomen van de werkgeversverbintenissen.<sup>19</sup> (De werknemer kan dan de betaling van de gehele opzeggingsvergoeding bekomen van elke werkgever.)

De globale arbeidsovereenkomst is een techniek om zich te onttrekken aan de strenge formaliteiten met betrekking tot deeltijdse arbeid. De globale arbeidsovereenkomst kan door de inspectie worden aanzien als een systeem om de dwingende regels inzake deeltijdse arbeid te omzeilen.

De globale arbeidsovereenkomst is vooral een pragmatische aanpak om één globaal loonpakket samen te stellen, afgestemd op de tewerkstelling in de verschillende landen. Elke werkgever blijft een aparte juridische entiteit, maar de verschillende werkgevers spreken af om het werkgeversgezag samen uit te oefenen. Contractueel zullen de werkgevers afspreken dat zij hoofdelijk gehouden zijn tot de betaling van het loon en de socialezekerheidsbijdragen.

### MEERDERE WERKGEVERS, DE IDENTIFICATIE, DE DMFA-AANGIFTE EN DE AFDRACHT VAN RSZ-BIJDRAGEN

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aanvaardt dat enkel de Belgische werkgever instaat voor de Dimona, de DmfA-aangifte en de afdracht van de RSZ-bijdragen met betrekking tot de volledige tewerkstelling en verloning. De buitenlandse werkgever moet zich dus niet identificeren bij de RSZ. Enkel de Belgische werkgever staat in voor de aangifte van de arbeidsprestaties geleverd op het grondgebied van de andere EU-lidstaten en treedt op voor rekening van de andere werkgevers.

Voorwaarden:<sup>20</sup>

- 1) De Belgische werkgever en de buitenlandse werkgevers behoren tot dezelfde economische groep van ondernemingen;
- 2) De werknemer heeft een overkoepelende functie binnen de groep, waardoor het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk onmogelijk is;
- 3) De verschillende werkgevers verbinden er zich toe om de verschuldigde RSZ-bijdragen op het door hen verschuldigde loon te betalen indien de Belgische werkgever in gebreke zou blijven;
- 4) De Belgische werkgever betaalt de RSZ-bijdragen op de totaliteit van de aan te geven loonbestanddelen.

## 02

### OVERZICHT

Deze tabel biedt een vereenvoudigd overzicht van de belangrijkste regels voor elk van de drie scenario's: "transfer", "detachering" en "gelijktijdige tewerkstelling". Dit overzicht helpt bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden waarop de werknemer recht heeft, welk arbeidsovereenkomstenrecht toepassing vindt, en waar socialezekerheidsbijdragen afgedragen moeten worden.

Een werknemer kan een arbeidsrelatie hebben met verschillende werkgevers, in één of in meerdere EU-lidstaten, maar dit overzicht heeft als uitgangspunt dat de werknemer arbeidsprestaties verricht in het kader van één actieve arbeidsovereenkomst. Pas dit overzicht dus enkel toe wanneer de werknemer slechts één werkgever heeft.



Plaats van tewerkstelling	De werknemer werkt in één EU-lidstaat		De werknemer werkt in meerdere EU-lidstaten
Contractuele vormgeving	Arbeidsovereenkomst met onderneming in de ontvangstaat (bepaalde tijd of onbepaalde tijd)	Arbeidsovereenkomst met onderneming in de uitzendstaat	
	Arbeidsovereenkomst met de onderneming in de uitzendstaat wordt geschorst of beëindigd	De partijen sluiten een detacheringsovereenkomst als bijlage bij de arbeidsovereenkomst <sup>21</sup>	
Typologie	Transfer (scenario I)	Detachering (scenario II)	Simultane tewerkstelling (scenario III)
Welke loon- en arbeidsvoorwaarden toekennen?	Het arbeidsrecht en de cao's van de ontvangstaat. <sup>22</sup> (Opgelet indien de partijen ander recht hebben gekozen.)	Partijen kiezen meestal de toepassing het arbeidsrecht en de cao's van de uitzendstaat. (Check de detacheringsovereenkomst.)  Tewerkstelling in de ontvangstaat < 1 jaar: <sup>23</sup> De loon en arbeidsvoorwaarden van de ontvangstaat (verplicht) <sup>24</sup>  Tewerkstelling in de ontvangstaat > 1 jaar: <sup>25</sup> De loon en arbeidsvoorwaarden ontvangsland (verplicht)	Twee criteria: 1. Kwalitatief criterium: Het arbeidsrecht van de EU-lidstaat waar de werknemer het grootste deel van zijn arbeidstijd uitoefent 2. Kwantitatief criterium: Het arbeidsrecht van de EU-lidstaat waar het werkelijke centrum van de professionele activiteiten van de werknemer ligt.
Welk arbeidsovereenkomstenrecht toepassen?	De arbeidsovereenkomstenwet van de ontvangstaat (Opgelet indien partijen ander recht hebben gekozen.)	Tewerkstelling in de ontvangstaat < 1 jaar: <sup>26</sup> De arbeidsovereenkomstenwet van de uitzendstaat  Tewerkstelling in de ontvangstaat > 1 jaar: <sup>27</sup> De arbeidsovereenkomstenwet van de ontvangstaat	
Waar socialezekerheidsbijdragen afdragen?	In het ontvangsland	In het uitzendland, tot twee jaar (basisregel), te verlengen tot max. 5 jaar (specifieke procedure)	Werknemer werkt 25% of meer in het land van zijn woonplaats: <sup>28</sup> Onderwerping in de EU-lidstaat van zijn woonplaats  Werknemer werkt minder dan 25% in het land van woonplaats: <sup>29</sup> Onderwerping in de EU-lidstaat waar de werkgever is gevestigd.

- <sup>1</sup> Welk arbeidsrecht van toepassing is wordt bepaald door Verordening Nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I). Rome I is van toepassing op overeenkomsten die zijn gesloten na 17 december 2009.
- <sup>2</sup> HvJ 27 februari 2002, Weber, C-37/100.
- <sup>3</sup> HvJ 13 juli 1993, Mulox, C-125/92; HvJ 9 januari 1997, Rutten, C-383/95.
- <sup>4</sup> HvJ 27 februari 2002, Weber, C-37/100, §§53-54.
- <sup>5</sup> Art. 8.3 Rome I.
- <sup>6</sup> HvJ 15 december 2011, Voogsgeerd, C-384/10, § 52.
- <sup>7</sup> Art. 8.4 Rome I.
- <sup>8</sup> Art. 13.1 Verordening nr.883/2004.
- <sup>9</sup> Art. 14.7 Toepassingsverordening.
- <sup>10</sup> HvJ 16 februari 1995, Calle Grenzshop, C-425/93; HvJ 30 maart 2000, Banks, C-178/97
- <sup>11</sup> Art. 14.5 Toepassingsverordening.
- <sup>12</sup> HvJ 4 oktober 2012, Format, C-115/11.
- <sup>13</sup> De aanwijfsregel zoals gewijzigd vanaf 28 juni 2012 door Verordening nr. 465/2012.
- <sup>14</sup> Art. 14.8 Toepassingsverordening.
- <sup>15</sup> Art. 14.10 Toepassingsverordening.
- <sup>16</sup> HvJ. 4 oktober 2012, Format, C-115/11.
- <sup>17</sup> Art. 16 Toepassingsverordening.
- <sup>18</sup> HvJ 10 april 2003, Pugliese, C-437/00.
- <sup>19</sup> Bijvoorbeeld Arbeidshof Gent, 14 november, RW 2012-13, 1226.
- <sup>20</sup> In verband met arbeidsongevallen, zie KB 8 januari 2006 houdende vaststelling van de bijzondere regelen inzake de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op buitenlandse werkgevers die bepaalde werknemers tewerkstellen die gelijktijdig zijn tewerkgesteld bij een Belgische werkgever die behoort tot dezelfde groep.
- <sup>21</sup> De detacheringsovereenkomst bepaalt de specifieke loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens grensoverschrijdende tewerkstelling.
- <sup>22</sup> In de hypothese dat de ontvangstaat het land van gewoonlijke tewerkstelling wordt.
- <sup>23</sup> In de hypothese dat de uitzendstaat het land van gewoonlijke tewerkstelling blijft en de werknemer dus slechts tijdelijk werkt in de ontvangstaat. De grens van één jaar geldt slechts als praktisch richtsnoer. Een formele tijdslimiet ontbreekt.
- <sup>24</sup> In uitvoering van de Detacheringsrichtlijn 96/71 legt de ontvangstaat (het land van tijdelijke tewerkstelling) de toepassing op van het eigen bijzonder dwingend recht.
- <sup>25</sup> In de hypothese dat de ontvangstaat het land van gewoonlijke tewerkstelling wordt. De grens van één jaar geldt slechts als praktisch richtsnoer. Een formele tijdslimiet ontbreekt.
- <sup>26</sup> In de hypothese dat de uitzendstaat het land van gewoonlijke tewerkstelling blijft en de werknemer dus slechts tijdelijk werkt in de ontvangstaat. De grens van één jaar geldt slechts als praktisch richtsnoer. Een formele tijdslimiet ontbreekt.
- <sup>27</sup> In de hypothese dat de ontvangstaat het land van gewoonlijke tewerkstelling wordt. De grens van één jaar geldt slechts als praktisch richtsnoer. Een formele tijdslimiet ontbreekt.
- <sup>28</sup> Als belangrijkste criterium geldt de de facto woonplaats van het gezin; de domicilie is slechts een aanwijzing.
- <sup>29</sup> Als belangrijkste criterium geldt de de facto woonplaats van het gezin; de domicilie is slechts een aanwijzing.

**Yves Stox**  
Senior Legal Counsel



# DE RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

## DEEL I – HET RE-INTEGRATIETRAJECT

Eind 2016 zijn er in het Belgisch Staatsblad een aantal teksten verschenen die het nieuwe beleid van de regering op het vlak van de re-integratie van arbeidsongeschikte personen moeten uitvoeren. Dit beleid moet ervoor zorgen<sup>1</sup> dat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers bij hun werkgever makkelijker verloopt.

In dit kader werd een Koninklijk Besluit van 28 oktober 2016 'tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat betreft de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers' uitgevaardigd. De wet van 20 december 2016 'houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid' voegt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bovendien een wettelijke basis voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen werk definitief niet meer kan uitoefenen.

Dit artikel is gewijd aan het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers voorzien door het Koninklijk Besluit van 28 oktober 2016 (deel 1). In het Memento van de Werkgever van volgende maand bekijken we dan de nieuwe regels die gelden wanneer een overeenkomst wordt beëindigd wegens overmacht ingevolge de definitieve ongeschiktheid van de werknemer (deel 2).

**01**

### DEFINITIE

Het re-integratietraject beoogt, met de hulp van de **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**, de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, door hem een aangepast of een ander werk te geven:

- ofwel **tijdelijk**, in afwachting dat hij zijn overeengekomen werk opnieuw kan uitoefenen,
- ofwel **definitief**, indien hij definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van het overeengekomen werk.

## 02

### BEDOELDE WERKNEMERS

Het re-integratietraject kan alleen 'geactiveerd' worden voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een ziekte of ongeval in het 'privéleven'.

Werknemers die arbeidsongeschikt zijn ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte kunnen het re-integratietraject dus niet genieten.

## 03

### PROCEDURE

Er moet een procedure worden gevolgd die hoofdzakelijk de werknemer, de werkgever en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer impliceert en bestaat uit **vier fasen** gekoppeld aan welbepaalde termijnen: initiatief, re-integratiebeoordeling, uitwerking van het re-integratieplan en beslissing van de werknemer.

#### 1. INITIATIEF

Het re-integratietraject moet van start gaan met de indiening van een aanvraag bij de **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**.

Verschillende personen kunnen het initiatief nemen en een re-integratietraject aanvragen. Dit kan zijn:

- ofwel de **werknemer**, tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid (of, als hij daar mee instemt, zijn behandelende geneesheer),
- ofwel de **werkgever**, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelende geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt,
- ofwel de **adviserend geneesheer van het ziekenfonds**, indien hij vindt dat de werknemer voor een re-integratietraject in aanmerking komt.

#### **!** OPGELET

Voor de datum waarop de **werkgever** een re-integratietraject kan aanvragen geldt iets bijzonders (zie ook hieronder 'Datum

van inwerkingtreding'). Het re-integratieverzoek kan namelijk worden ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als het initiatief uitgaat van de werkgever:

- vanaf 1 januari 2017 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016 en
- vanaf 1 januari 2018 voor arbeidsongeschiktheden die zijn aangevat vóór 1 januari 2016.

Voor werknemers waarvoor de arbeidsongeschiktheid aanving vóór 1 januari 2016 kan de werkgever dus geen re-integratieverzoek indienen vóór 1 januari 2018.

Het Koninklijk Besluit van 28 oktober 2016 vermeldt niet op welke manier het re-integratieverzoek moet worden ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het is raadzaam om het verzoek **schriftelijk** in te dienen (per brief, e-mail,...).

Zodra de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratieverzoek ontvangen heeft, verwittigt hij de **werkgever** (in het geval de werknemer/ behandelende geneesheer of de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het verzoek heeft ingediend) en de **adviserend geneesheer van het ziekenfonds** (in het geval de werknemer/ behandelende geneesheer of de werkgever het verzoek heeft ingediend).

#### 2. RE-INTEGRATIEBEOORDELING

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een **re-integratiebeoordeling**.



Daarmee kan met name worden nagegaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, (desgevallend met een aanpassing van de werkpost), opnieuw zal kunnen uitoefenen en kunnen de mogelijkheden voor re-integratie worden onderzocht, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

### MODALITEITEN

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

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt ook de **werkpost** of **werkomgeving** van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost.

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

### BESLISSING VAN DE PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSGENEESHEER

Na afloop van de re-integratiebeoordeling neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het **formulier voor de re-integratiebeoordeling** zijn beslissing op. Die kan bestaan uit:

- a. ofwel, op termijn, een **hervatting** van het overeengekomen werk (desgevallend met aanpassing van de werkpost) als de werknemer in staat is om in tussentijd bij de werkgever een **aangepast** of **ander werk** uit te voeren (desgevallend met aanpassing van de werkpost). De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject.
- b. ofwel, op termijn, een **hervatting** van het overeengekomen werk (desgevallend met aanpassing van de werkpost) als de werknemer **niet** in staat is om in tussentijd bij de werkgever een **aangepast** of **ander werk** uit te voeren. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject.
- c. ofwel een **definitieve ongeschiktheid** om het overeengekomen werk te hervatten en de werknemer is in staat om bij de werkgever een **aangepast** of een **ander werk** uit te voeren (desgevallend met aanpassing van de werkpost). De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost.
- d. ofwel een **definitieve ongeschiktheid** om het overeengekomen werk te hervatten en de werknemer is **niet** in staat om bij de werkgever een **aangepast** of een **ander werk** uit te voeren.
- e. ofwel de beoordeling dat het om medische redenen **niet opportuun** is een re-integratietraject op te starten. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer maakt het formulier voor de re-integratiebeoordeling binnen een termijn van **40 werkdagen** na ontvangst van het re-integratieverzoek over aan de werkgever en de werknemer.

Binnen dezelfde termijn zorgt hij trouwens ervoor dat de adviserend geneesheer van het ziekenfonds op de hoogte wordt gebracht als hij geen aangepast of ander werk voorstelt en dat het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

### BEROEP VAN DE WERKNEMER

De werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij hij **definitief ongeschikt** is verklaard voor het overeengekomen werk (beslissingen c. en d. hier boven), kan hiertegen, per aangetekende brief, **beroep** instellen (bij de geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk). Dat moet gebeuren binnen de **7 werkdagen** nadat het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem bezorgd werd. De werknemer moet de werkgever hiervan op de hoogte brengen.

Na eventueel overleg met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de behandelende geneesheer, maar uiterlijk binnen een termijn van **31 werkdagen**

na de ontvangst van het beroep door de geneesheer sociaal inspecteur deelt deze het resultaat van de beroepsprocedure mee aan de werkgever en aan de werknemer.

Afhankelijk van het resultaat van de beroepsprocedure herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling.

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

### 3. OPMAKEN VAN HET RE-INTEGRATIEPLAN

Behalve wanneer hij meent dat het technisch of objectief gezien onmogelijk is om een re-integratieplan op te maken of dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, moet de werkgever in de volgende **twee gevallen** zo'n plan opmaken:

- na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling, wanneer het gaat om een **tijdelijke ongeschiktheid** en de werknemer in staat is om in tussentijd bij de werkgever een **aangepast of ander werk** uit te voeren (beslissing a.);
- na het verstrijken van de beroepstermijn 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** en de werknemer in staat is bij de werkgever een **aangepast of ander werk** uit te voeren (beslissing c.).

#### DE WERKGEVER MAAKT EEN RE-INTEGRATIEPLAN OP

De werkgever maakt het re-integratieplan op samen met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en desgevallend met andere personen die kunnen bijdragen aan een geslaagde re-integratie.

Het re-integratieplan moet op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze een of meerdere van de volgende maatregelen vermelden:

- een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost,
- een omschrijving van het 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,
- een omschrijving van het 'ander werk', 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,

- 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,
- de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgt desgevallend het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Die beslist vervolgens over het behoud van de erkenning van de arbeidsongeschikte werknemer ten aanzien van de RIZIV-reglementering en desgevallend over een progressieve werkhervatting. Deze beslissing wordt in het re-integratieplan opgenomen en de werkgever past het re-integratieplan indien nodig aan.

Zodra de adviserend geneesheer van het ziekenfonds een kopie krijgt van het re-integratieplan dat de werkgever opmaakte (zie punt A.3), gaat hij de impact na die het uitvoeren van dit plan heeft op de erkenning van de arbeidsongeschikte werknemer overeenkomstig de ZIV-reglementering (en bijgevolg op de vergoeding van de werknemer door het ziekenfonds).

De mogelijke gevolgen van de uitvoering van het re-integratieplan zijn:

- ofwel een beëindiging van de erkenning van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
- ofwel geen beëindiging van de erkenning van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, maar een mogelijkheid tot een hervatting van een toegestane beroepsactiviteit.

In dit laatste geval doet de kopie van het re-integratieplan dat de adviserend geneesheer van het ziekenfonds ontvangen heeft dienst als aanvraag tot hervatting van toegelaten arbeid. De werknemer moet hem dus geen aanvraag meer richten om toelating te krijgen tot hervatting van een toegelaten arbeid.

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds gaat automatisch na of het re-integratieplan overeenstemt met de voorwaarden voor een toegelaten arbeid.





Hij deelt daarna zo snel mogelijk zijn bevindingen mee.

Als de adviserend geneesheer geen reactie geeft binnen de drie weken na ontvangst van de kopie van het re-integratieplan, wordt er verondersteld dat:

- het uitvoeren van het re-integratieplan geen einde maakt aan de staat van arbeidsongeschiktheid van de werknemer overeenkomstig de ZIV-reglementering en verder dat
- de beslissing van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds met betrekking tot de toegestane beroepsactiviteit positief is.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer binnen een termijn van:

- maximum **55 werkdagen** na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid (beslissing a.);
- maximum **12 maanden** na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid (beslissing c.).

#### DE WERKGEVER MAAKT GEEN RE-INTEGRATIEPLAN OP

De werkgever kan **geen re-integratieplan opmaken** als hij meent (na overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en, desgevallend, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie) dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

In dat geval moet hij een **verslag** opmaken en dat aan de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgen binnen een termijn van:

- maximum **55 werkdagen** na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid (beslissing a.);
- maximum **12 maanden** na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid (beslissing c.).

Dit verslag moet ook ter beschikking worden gehouden van de sociale inspectie..

#### 4. BESLISSING VAN DE WERKNEMER

In het geval de werkgever een re-integratieplan heeft opgemaakt, beschikt de werknemer over

een termijn van **5 werkdagen** na ontvangst van het re-integratieplan om al dan niet ermee 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.

De werkgever bezorgt de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een exemplaar van het re-integratieplan. Hij houdt het ook ter beschikking van de sociale inspectie.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgt (naargelang het geval) het re-integratieplan of het verslag dat rechtvaardigt waarom er geen re-integratieplan wordt opgemaakt aan de arbeidsgeneesheer van het ziekenfonds en voegt het toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

#### ENKELE VERDUIDELIJINGEN

- 1) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer **volgt de uitvoering van het re-integratieplan regelmatig op**, in overleg met de werknemer en de werkgever. Wanneer de werknemer tijdens de uitvoering van het re-integratieplan meent dat alle maatregelen van het plan of een deel ervan niet meer zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand, dan kan hij een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer om het re-integratietraject te herbekijken.
- 2) De werknemer kan zich gedurende het hele re-integratietraject laten **bijstaan** door een werknemersafgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.
- 3) De werkgever neemt de **verplaatsingskosten** van de werknemer verbonden aan het re-integratietraject voor zijn rekening.

## OVERZICHTSTABEL (GERICHT OP DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER EN DE WERKGEVER)

	Het re-integratieverzoek wordt ingediend bij de PA-AG		
	Wie?	Wanneer?	Voorwaarde?
1. Initiatief	Werknemer/ behandelende geneesheer	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid	Indien behandelende geneesheer, akkoord van de werknemer
	Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> <li>ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of</li> <li>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</li> </ul>	/
	Adviserend geneesheer van het ziekenfonds	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid	/

Zodra de PA-AG een re-integratieverzoek ontvangen heeft, verwittigt hij de werkgever (in het geval de werknemer/behandelende geneesheer of de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het verzoek heeft ingediend)

	De PA-AG nodigt de werknemer uit voor een re-integratiebeoordeling. Na afloop neemt hij op het formulier voor de re-integratiebeoordeling zijn beslissing op.		
	Beslissing	Beroep van de werknemer	Gevolgen
2. Re-integratiebeoordeling	a. Tijdelijke ongeschiktheid + de werknemer kan een aangepast/ander werk uitvoeren	/	Voortzetting van het re-integratietraject + re-integratietraject wordt later herbekeken
	b. Tijdelijke ongeschiktheid + de werknemer kan geen aangepast/ander werk uitvoeren	/	Re-integratietraject wordt later herbekeken
	c. Definitieve ongeschiktheid + de werknemer kan een aangepast/ander werk uitvoeren	Beroep mogelijk	Voortzetting van het re-integratietraject (na het verstrijken van de beroepstermijn (7 werkdagen) of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de PA-AG werd bevestigd)
	d. Definitieve ongeschiktheid + de werknemer kan geen aangepast/ander werk uitvoeren	Beroep mogelijk	Re-integratietraject beëindigd (nadat de beroepsmogelijkheden zijn uitgeput)
	e. Niet opportuun om een re-integratietraject op te starten	/	Mogelijkheden om een re-integratietraject op te starten worden elke 2 maanden herbekeken.

De PA-AG maakt het formulier voor de re-integratiebeoordeling binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek over aan de werkgever en de werknemer.

	De werkgever maakt een re-integratieplan op				
	In welke gevallen?	Wanneer?	Binnen welke termijn bezorgd aan de werknemer?	Gevolg	
3. Re-integratieplan (enkel bij beslissing a. en c.)	Beslissing a.	Na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling	Max. 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling	Voortzetting van het re-integratietraject	
	Beslissing c.	Na het verstrijken van de beroepstermijn of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de PA-AG werd bevestigd	Max. 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling		
	De werkgever maakt geen re-integratieplan op als hij meent dat het technisch of objectief onmogelijk is om een re-integratieplan op te maken of als dit om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist				
	In welke gevallen?	Formaliteit	Wanneer?	Termijnen	Gevolgen
3. Re-integratieplan (enkel bij beslissing a. en c.)	Beslissing a.	De werkgever bezorgt een verslag in die zin aan de werknemer en aan de PA-AG	Na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling	Max. 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling	Hervatting van het oorspronkelijke werk van zodra de werknemer niet meer ongeschikt is
	Beslissing c.		Na het verstrijken van de beroepstermijn of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de PA-AG werd bevestigd	Max. 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling	Re-integratietraject beëindigd



4. Beslissing van de werknemer	De werknemer gaat akkoord met het re-integratieplan			
	In welke gevallen?	Wat?	Wanneer?	Gevolgen
	Beslissing a.	Overhandiging van het re-integratieplan aan de werkgever met handtekening van de werknemer	Binnen 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan	Uitvoering van het re-integratieplan
	Beslissing c.			
De werknemer gaat niet akkoord met het re-integratieplan				
In welke gevallen?	Wat?	Wanneer?	Gevolgen	
Beslissing a.	Overhandiging van het re-integratieplan aan de werkgever met de redenen voor de weigering	Binnen 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan	Hervatting van het oorspronkelijke werk van zodra de werknemer niet meer ongeschikt is	
Beslissing c.			Re-integratie-traject beëindigd	

## 04

## ROL VAN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid **overlegt** de werkgever regelmatig, en **minstens één keer per jaar**, met het **comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.)** 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 C.P.B.W. op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het re-integratiebeleid wordt zo nodig aangepast in functie van deze evaluatie.

## 05

## DATUM VAN INWERKINGTREDING

De datum waarop een re-integratietraject kan worden opgestart, hangt af van wie hiervoor het initiatief neemt:

- is dat de werknemer, dan kan dit vanaf 1 januari 2017 (ongeacht de aanvangsdatum van zijn arbeidsongeschiktheid);
- is dat de werkgever, dan kan dit vanaf 1 januari 2017 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016 en vanaf 1 januari 2018 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vóór 1 januari 2016.

Catherine Legardien, Legal Expert

<sup>1</sup> Het re-integratiebeleid bevat een tweede luik dat gericht is op de re-integratie op de arbeidsmarkt van personen die **niet tewerkgesteld** zijn door een **werkgever**. Deze maatregel is opgenomen in het 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 sociaal-professionele re-integratie betreft'. Dit luik bespreken we hier niet.

## Meer informatie

---

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

**078 78 78 33**

**[ondernemen@partena.be](mailto:ondernemen@partena.be)**

**[www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)**



Ondernemen met ondernemers