



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 3



DOSSIERS

Grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie
Deel III – Arbeidsrecht en sociale zekerheid 3

De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers
Deel II – De beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht: niet zonder re-integratietraject! 9



RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk 19



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^e jaar – maandblad



GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING BINNEN DE EUROPESE UNIE

DEEL III – ARBEIDSRECHT EN SOCIALE ZEKERHEID

In het eerste en tweede deel van dit artikel, verschenen in het januari- en februari-nummer, kwamen drie verschillende vormen van internationale tewerkstelling aan bod: de “transfer”, de “detachering” en de “gelijktijdige tewerkstelling”. Voor elk scenario toonden we welk arbeidsrecht van toepassing is en welke EU-lidstaat bevoegd is om socialezekerheidsbijdragen te innen. Steeds namen we een dubbele invalshoek in: België als het ontvangstland én als het uitzendland.

Dit derde deel focust op de formaliteiten die moeten worden vervuld wanneer België het ontvangstland is. We bieden niet alleen een overzicht van de verschillende sociale documenten die moeten worden opgemaakt en bijgehouden. Ook de nieuwe controlemaatregelen die de Wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers invoert, komen aan bod.¹

De Wet van 11 december 2016 trad in werking op 30 december 2016. Toch is het nog wachten op de concrete implementatie van de nieuwe controlemaatregelen. De regering moet ze nog concreet uitwerken in een KB.

De verplichtingen gelden ook wanneer werkgevers gevestigd buiten de EU hun personeel tijdelijk tewerkstellen in België. In dit artikel focussen we op een grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de EU.

NIEUWE CONTROLEMECHANISMEN EN DE BELGISCHE SOCIALE DOCUMENTEN

De Wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers introduceert de nieuwe controlemechanismen van de Europese Handhavingsrichtlijn 2014/67. De Wet van 11 december 2016 schaft de bestaande verplichtingen niet af. De nieuwe controlemechanisme, de bestaande verplichtingen inzake sociale documenten en de Limosa-melding zullen vaak tegelijk van toepassing zijn.²

A. TIJDELIJKE TEWERKSTELLING IN BELGIË

De nieuwe verplichtingen worden opgelegd wanneer werknemers tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die werknemers, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

In die situaties zal in de praktijk de werkgever bijna steeds gevestigd zijn buiten België. Dat is ook het uitgangspunt van de Wet van 11 december 2016. De verplichtingen zijn van toepassing op buitenlandse ondernemingen die tijdelijk werknemers tewerkstellen in België.³

Concreet gelden de nieuwe maatregelen dus bij

- een detachering vanuit het buitenland naar België, zodat de werknemer voor die periode tijdelijk werkt in België;
- een gelijktijdige tewerkstelling, met name wanneer de werknemer naast zijn gewoonlijke tewerkstelling in andere EU-lidstaat, tijdelijk werkt in België.

De verplichtingen zijn niet van toepassing wanneer de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever gevestigd in België. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een transfer naar België. Het is niet relevant of de initiële arbeidsovereenkomst met de werkgever in de uitzendstaat is geschorst of beëindigd.

De verplichtingen zijn evenmin van toepassing wanneer een gelijktijdige tewerkstelling zo wordt

vormgegeven dat een Belgische onderneming één van de werkgevers is. Wanneer de werknemer in die situatie werkt in België, doet hij dat als personeelslid van die Belgische werkgever. Het is niet relevant dat hij daarnaast ook nog één of meerdere arbeidsrelaties heeft met één of meerdere buitenlandse ondernemingen van dezelfde groep.

B. NIEUWE DOCUMENTEN EN INFORMATIE

De nieuwe controlemaatregelen moeten het toezicht van de sociale inspectie versterken. Concreet kunnen de inspectiediensten een aantal documenten en informatie opvragen aan de werkgever:⁴

- 1) een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer (of een gelijkwaardig document);
- 2) informatie met betrekking tot het loon, de voordelen in geld of in natura verbonden aan de tewerkstelling in het buitenland, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemer;
- 3) de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven;
- 4) de betalingsbewijzen van de lonen van de gedetacheerde werknemer.

Werkgevers moeten een vertaling kunnen bezorgen, hetzij in één van de landstalen, hetzij in het Engels. De regering kan in de toekomst een vrijstelling uitwerken, rekening houdende met de beperkte duur van de activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten.

Ook al is de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers in België beëindigd, toch moeten werkgevers gedurende een periode van één jaar de documenten kunnen bezorgen (op papier of elektronisch).⁵

C. DE VERBINDINGSPERSOON⁶

Voorafgaandelijk aan de tewerkstelling van de in België gedetacheerde werknemers, moet de



werkgever een verbindingspersoon aanwijzen. De regering moet de concrete uitwerking nog bepalen.

De verbindingspersoon moet het contact verzekeren tussen de werkgever en de inspectiediensten. Hij kan worden gecontacteerd om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers die gedetacheerd zijn in België. De briefwisseling

tussen de Belgische overheid en de buitenlandse werkgever zal inderdaad lopen via de Belgische verbindingspersoon.

De verbindingspersoon is een natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever. Hij handelt steeds voor rekening van de werkgever. De werkgever is dus juridisch aansprakelijk, niet de verbindingspersoon.

02

OVERZICHT SOCIALE DOCUMENTEN, LIMOSA-MELDINGSPLICHT EN DE NIEUWE VERPLICHTINGEN

Deze tabel biedt een overzicht van de sociale documenten die moeten worden opgemaakt wanneer een werkgever gevestigd in een andere EU-lidstaat, personeel tijdelijk tewerkstelt in België.

De eerste kolom lijst de verschillende sociale documenten op die een werkgever in toepassing van het Belgische arbeidsrecht moet opmaken en bijhouden. We hanteren een ruime definitie van het begrip "sociaal document", die ook de Limosa-meldingsplicht omvat. We maken het onderscheid tussen zes verschillende categorieën

- 1) Verplichtingen te vervullen voorafgaand aan de start van de tewerkstelling in België;
- 2) Algemene sociale documenten;
- 3) Sociale documenten verbonden met de arbeidstijd;
- 4) Overeenkomsten voor specifieke categorieën;
- 5) Loondocumenten;
- 6) Nieuwe verplichtingen ("andere documenten van sociale aard").

Afhankelijk van de categorie is de werkgever vrijgesteld om het document op te maken, op voorwaarde dat de werkgever:

- Een Limosa-melding heeft ingediend (sociale documenten met betrekking tot de arbeidsorganisatie); of
- Een vergelijkbaar sociaal document kan voorleggen zoals van toepassing in de uitzendstaat (loondocumenten).

De vergelijkbare documenten moeten niet in België worden bewaard. Ze moeten aan de sociale inspectiediensten worden bezorgd wanneer zij erom vragen.

Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer is de werkgever vrijgesteld van de Limosa-melding en eventueel het voorleggen van vergelijkbare documenten. Voor de meeste activiteiten in de privésector is deze vrijstelling beperkt in de tijd.

Drie veel voorkomende situaties waarin deze vrijstelling geldt, élk met een beperking in de tijd:

- 1) Werknemers die vergaderingen in beperkte kring bijwonen (bijvoorbeeld strategiebesprekingen, contractonderhandelingen met een klant en evaluatiegesprekken) worden vrijgesteld.⁷
 - Vrijstelling Limosa-melding én vrijstelling voorleggen vergelijkbare documenten.
 - Vrijstelling beperkt tot 60 dagen per jaar. Elke vergadering mag niet langer duren dan 20 opeenvolgende kalenderdagen.
- 2) Werknemers die instaan voor de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed.⁸
 - Vrijstelling Limosa-melding.
 - Vrijstelling beperkt tot 8 dagen.
- 3) Werknemers die instaan voor dringende herstellings- of onderhoudswerken aan machines of apparatuur.⁹
 - Vrijstelling Limosa-melding.
 - Vrijstelling beperkt tot 5 dagen per maand.

Sociaal document	Is een vrijstelling mogelijk?	Wat zijn de voorwaarden voor de vrijstelling?	Hoe lang is de vrijstelling geldig.
1. Voorafgaand aan de tewerkstelling in België			
Limosa-melding	Ja	Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer in België. ¹⁰ (bijvoorbeeld vergaderingen in beperkte kring)	Afhankelijk de activiteiten van de werknemer in België.
Aanduiden verbindingspersoon	Nadere regels nog te bepalen bij KB. ¹¹		
2. Algemeen			
Arbeidsreglement			
Dimona-melding	Ja, de werkgever is vrijgesteld om deze sociale documenten op te stellen en bij te houden. ¹²	Op voorwaarde dat de werkgever een Limosa-melding heeft ingediend of is vrijgesteld van de Limosa-meldingsplicht voor de betrokken werknemer.	Gedurende een periode van 12 maanden. ¹³
Algemeen personeelsregister			
Speciaal personeelsregister			
Aanwezigheidsregister			
3. Arbeidstijd			
Deeltijdse arbeidsovereenkomst	Ja, de werkgever is vrijgesteld om deze sociale documenten op te stellen en bij te houden. ¹⁴	Op voorwaarde dat de werkgever een Limosa-melding heeft ingediend of is vrijgesteld van de Limosa-meldingsplicht voor de betrokken werknemer.	Op voorwaarde dat de werkgever een Limosa-melding heeft ingediend of is vrijgesteld van de Limosa-meldingsplicht met betrekking tot de betrokken werknemer. ¹⁵
Deeltijdse uurrooster			
	(De Limosa-melding vraagt wel om het werkrooster voor elke individuele werknemer in te geven. ¹⁶)		
4. Overeenkomsten specifieke categorieën			
Overeenkomst tewerkstelling student			
Overeenkomst huisarbeider	Ja, de werkgever is vrijgesteld om deze sociale documenten op te stellen en bij te houden. ¹⁷	Op voorwaarde dat de werkgever een Limosa-melding heeft ingediend of is vrijgesteld van de Limosa-meldingsplicht voor de betrokken werknemer.	Gedurende een periode van 12 maanden. ¹⁸
Beroepsinlevingsovereenkomst			
Overeenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid			



Sociaal document	Is een vrijstelling mogelijk?	Wat zijn de voorwaarden voor de vrijstelling?	Hoe lang is de vrijstelling geldig.
5. Loondocumenten			
Loonafrekening (maandelijks)	Ja, de werkgever is vrijgesteld om deze sociale documenten op te stellen en bij te houden. ¹⁹	Als de werkgever een kopie van een vergelijkbaar document kan bezorgen, met vertaling (Nederlands, Frans, Duits, Engels); Deze verplichting geldt tot één jaar na het einde van de detachering in België. ²¹	Gedurende een periode van 12 maanden. ²⁰
Vrijstelling vergelijkbare documenten	De werkgever is vrijgesteld van de verplichting om vergelijkbare documenten te bezorgen. ²²	Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer in België. ²³ (bijvoorbeeld vergaderingen in beperkte kring)	Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer in België.
Individuele rekening (jaarlijks)	Ja, de werkgever is vrijgesteld om deze sociale documenten op te stellen en bij te houden. ²⁴	Op voorwaarde dat de werkgever een kopie van een vergelijkbaar document kan bezorgen, met vertaling (Nederlands, Frans, Duits, Engels). Deze verplichting geldt tot één jaar na het einde van de detachering in België. ²⁶	Gedurende een periode van 12 maanden. ²⁵
Vrijstelling vergelijkbare documenten	De werkgever is vrijgesteld van de verplichting om vergelijkbare documenten te bezorgen. ²⁷	Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer in België. ²⁸ (bijvoorbeeld vergaderingen in beperkte kring)	Afhankelijk van de activiteiten van de werknemer in België.
Staat van prestaties plus/minus conto	Geen vrijstelling mogelijk.	Niet van toepassing	Niet van toepassing
6. Nieuwe verplichtingen ("andere documenten van sociale aard")			
Arbeidsovereenkomst of gelijkwaardig document			
Loonpakket <ul style="list-style-type: none"> de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald; de voordelen in geld en in natura de wijze van terugkeer 	Ja, de werkgever kan worden vrijgesteld om deze sociale documenten te bezorgen. ²⁹	Voorwaarden nog te bepalen bij KB.	Niet van toepassing
Arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd			
Betalingsbewijzen van lonen			
De verplichting tot het bezorgen van deze sociale documenten geldt tot één jaar na het einde van de detachering. ³⁰			

HET BEWAREN VAN SOCIALE DOCUMENTEN DOOR EEN LASTHEBBER IN BELGIË

De verplichting om een lasthebber aan te duiden die de sociale documenten (onder andere de individuele rekening) gedurende 5 jaar bewaart in België wanneer de werkgever geen vestiging heeft in België,³¹ kan geen toepassing vinden voor de werkgevers gevestigd in een andere EU-lidstaat die tijdelijk personeel tewerkstellen in België.³² De controle op de naleving van de sociale bescherming kan immers met minder beperkende

maatregelen worden verzekerd, die wel het Europese vrij verrichten van diensten respecteren. Die controlemiddelen concretiseert de Wet van 11 december 2016 (in uitvoering van de Europese Handhavingsrichtlijn 2014/67).

Yves Stox

Senior Legal Counsel

¹ Sectorspecifieke formaliteiten, zoals in de bouwsector, komen niet aan bod in dit overzicht.

² Art. 2, lid 1, 2° wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan (hierna: de Detacheringswet”).

³ Art. 2, lid 1, 3° wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan (hierna: de Detacheringswet”).

⁴ Art. 7/1, §1 Detacheringswet.

⁵ Art. 7/1, §4 Detacheringswet.

⁶ Art. 2, lid 1, 4° en art. 7/2 Detacheringswet.

⁷ Art. 1, 5° KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

⁸ Art. 1, 2° KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

⁹ Art. 1, 3° KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

¹⁰ Art. 1 KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

¹¹ Art. 7/2 wet 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan (hier na: “detacheringswet”).

¹² Art. 8, lid 1 detacheringwet (arbeidsreglement); art. 6quater KB nr. 5 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

¹³ Art 1 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

¹⁴ Art. 8, lid 2 detacheringwet.

¹⁵ Art 1 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

¹⁶ De Limosa-meldingsplicht gaat op dit vlak te ver. Op basis van de Handhavingsrichtlijn 2014/67 kan de werkgever pas tijdens de detachering worden verplicht om deze informatie te

bezorgen, niet voorafgaand aan de tijdelijke tewerkstelling in België (art. 9.1 b Handhavingsrichtlijn 2014/67).

¹⁷ Art. 6quater KB nr. 5 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

¹⁸ Art 1 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

¹⁹ Art. 15bis, §2, lid 1 loonbeschermingswet.

²⁰ Art 1 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

²¹ Art. 15bis, §3 loonbeschermingswet.

²² Art 2 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen..

²³ Art. 1 KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

²⁴ Art. 6quinquies KB nr. 5 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

²⁵ Art 1 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

²⁶ Art. 6sexies, §1 KB nr. 5 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

²⁷ Art. 1 KB 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

²⁸ Art 2 KB 1 april 2007 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten (...) door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

²⁹ Art. 7/1 detacheringwet.

³⁰ Art. 7/1, §4 detacheringwet.

³¹ Art. 23 KB 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

³² HvJ 23 november 1999, Arblade Leloup, C-369/96 en C-376-96, §76.



DE RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

DEEL II – DE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST WEGENS OVERMACHT: NIET ZONDER 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 zorgen¹ 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.

In het Memento van de Werkgever van februari hebben we het gehad over de reglementering op het re-integratietraject (deel 1). In deze editie bespreken we de nieuwe regels voor de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht in geval van definitieve ongeschiktheid van de werknemer (deel 2) die nauw verwant zijn met de regels voor het re-integratietraject.

¹ 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 sociaalprofessionele re-integratie betreft'. Dit luik bespreken we hier niet.

CONTEXT

A. OVERMACHT

Overmacht is een onvoorziene gebeurtenis die onafhankelijk van de wil van de partijen plaatsvindt en voor de werkgever en de werknemer een onoverkomelijk obstakel vormt dat de eerstgenoemde verhindert om arbeid te verschaffen en de tweede om arbeid uit te voeren.

Deze gebeurtenis van overmacht heeft de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst **zonder opzeggingstermijn of -vergoeding** tot gevolg.

B. VAN DEFINITIEF ONGESCHIKT OM HET OVEREENGEKOMEN WERK UIT TE VOEREN...

Vroeger was een permanente ongeschiktheid die de werknemer **definitief** verhindert het overeengekomen werk te hervatten volgens het Hof van Cassatie zo'n gebeurtenis van overmacht. Deze overmacht moest enkel beoordeeld worden ten opzichte van het **overeengekomen werk**.

Onder 'overeengekomen werk' verstaan we niet alleen het geheel van taken dat de werknemer gewoonlijk uitoefent overeenkomstig zijn overeenkomst, maar ook de arbeidstijd die tussen de partijen werd overeengekomen.

Het bewijs van het definitieve karakter van de arbeidsongeschiktheid moest idealiter worden vastgesteld aan de hand van twee medische getuigschriften (het ene van de behandelende geneesheer en het andere van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer) waarin vermeld wordt dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk.

! OPGELET

Het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers voorziet de mogelijkheid een **procedure voor re-integratie** te genieten voor de

werknemer die door zijn behandelende geneesheer definitief arbeidsongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk. Omdat de bestaansreden hiervan niet langer gerechtvaardigd is sinds de reglementering betreffende het re-integratietraject in werking is getreden, werd de re-integratieprocedure op 16 februari 2017 opgeheven.

C. ... TOT DE DEFINITIEF ONGESCHIKTHEID OM EEN AANGEPAST OF ANDER WERK UIT TE VOEREN

De wet van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid heeft in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 een **nieuw artikel 34** ingevoerd dat van kracht is geworden op **9 januari 2017**.

Dit artikel bepaalt dat 'de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten slechts een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht **na beëindiging van het re-integratietraject** van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen (...)'.

! OPMERKING

Het **oude artikel 34** van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalde dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval die de werknemer definitief verhindert om het overeengekomen werk uit te voeren enkel een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht op voorwaarde dat een welbepaalde procedure (ter bevordering van de re-integratie van de werknemer) wordt gerespecteerd. Dit artikel is echter **nooit in werking getreden**, daarom vormden de hogervermelde principes uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie tot op de datum waarop de wet van 20 december 2016 in werking is getreden (9 januari 2016) de grond voor de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht als gevolg van de definitieve ongeschiktheid van de werknemer.



02

PRINCIPE: EEN RE-INTEGRATIETRAJECT MOET BEËINDIGD WORDEN

Sinds 9 januari 2017 moet een **re-integratietraject** worden aangevat en **beëindigd** om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen door overmacht wegens definitieve ongeschiktheid van de werknemer.

Dit re-integratietraject wordt bepaald door het 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.

Het beoogt, met de hulp van de **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**, de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet langer kan uitoefenen, door hem **aangepast of ander werk** te geven en dit meer bepaald indien hij **definitief ongeschikt** is voor het uitoefenen van het overeengekomen werk.

Voor een algemeen overzicht van de reglementering voor het re-integratietraject verwijzen we naar het Memento van de Werkgever van februari 2017 (De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, deel 1 - Het re-integratietraject).

03

BEDOELDE WERKNEMERS

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

De nieuwe procedure om een overeenkomst te beëindigen door overmacht wegens definitieve ongeschiktheid mag bijgevolg niet gebruikt worden voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een beroepsziekte of arbeidsongeval.

WANNEER IS HET RE-INTEGRATIETRAJECT BEËINDIGD?

Voor een werknemer die definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, is het re-integratietraject definitief **beëindigd** in de drie volgende gevallen:

- **1e geval:** de werkgever het formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarin deze laatste heeft geoordeeld dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, dat hij niet in staat is om **een aangepast of ander werk** uit te voeren en dat de beroepsmogelijkheden zijn uitgeput;
- **2e geval:** de werkgever heeft aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het **verslag**

overhandigd waaruit blijkt dat het technisch of objectief onmogelijk is een re-integratieplan op te maken of dat dit om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

- **3e geval:** de werkgever heeft aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratieplan bezorgd waarmee de **werknemer** niet heeft **ingestemd**.

Dus alleen in die drie gevallen kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden door overmacht wegens definitieve ongeschiktheid van de werknemer.

PROCEDURE

Elk van deze drie gevallen vindt snel plaats op een of ander tijdstip tijdens de procedure van het re-integratieplan die uit 4 fasen bestaat (initiatief, re-integratiebeoordeling, uitwerking van het re-integratieplan en beslissing van de werknemer). In de uitleg hieronder bespreken we de procedure enkel wanneer aspecten ter sprake komen die betrekking hebben op de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht.

De volledige procedure van het re-integratietraject wordt in detail beschreven in het Memento van de Werkgever van februari (De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, deel 1 - Het re-integratietraject

1. INITIATIEF

Het **re-integratieverzoek** kan worden ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:

- ofwel door de **werknemer** tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid (of door zijn behandelende geneesheer als de werknemer hiermee instemt),
- ofwel door 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 door de **adviserend geneesheer van het ziekenfonds**, indien hij van mening is dat de werknemer in aanmerking komt voor re-integratie.

In de regelgeving wordt niet vermeld op welke manier het re-integratieverzoek moet worden ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer: Het is evenwel raadzaam om het verzoek schriftelijk in te dienen (per brief, e-mail,...).



! OPGELET

Het re-integratieverzoek kan 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.

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.

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, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer.

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

- ofwel (beslissing C. op het formulier voor de re-integratiebeoordeling) 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 en van de aanpassing van de werkpost.
- ofwel (beslissing D. op het formulier voor de re-integratiebeoordeling) 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.

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

! BELANGRIJK

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. hierboven), 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.

Het re-integratietraject is beëindigd wanneer:

- de werkgever het formulier voor de re-integratiebeoordeling ontvangen heeft van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarop deze laatste zijn beslissing heeft opgenomen dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te hervatten en niet in staat is aangepast werk of ander werk uit te voeren bij de werkgever (beslissing D.) en;
- de beroepsmogelijkheden uitgeput zijn.

Dit is het **eerste geval** waarin het re-integratietraject is beëindigd.

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 een re-integratieplan opmaken wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de re-integratiebeoordeling zijn beslissing heeft opgenomen dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te hervatten maar wel in staat is om bij de werkgever **een aangepast of een ander werk** uit te voeren, eventueel met een aanpassing van de werkpost (beslissing C).

DE WERKGEVER MAAKT EEN RE-INTEGRATIEPLAN OP

De werkgever maakt het re-integratieplan op na het verstrijken van de beroepstermijn of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure

waarin de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd.

In het re-integratieplan (opgemaakt in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie) moeten op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze één of meerdere van de volgende maatregelen vermeld worden:

- 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 werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer binnen een termijn van maximum **12 maanden** na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling.

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.

Hij moet in dat geval een verslag opmaken en dat bezorgen aan de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer binnen een termijn van maximum **12 maanden** na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling.

Het re-integratietraject is beëindigd wanneer de werkgever aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het verslag heeft bezorgd volgens hetwelk het technisch of objectief



onmogelijk is om een re-integratieplan op te maken of als dit om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Dit is het **tweede geval** waarin het re-integratietraject is beëindigd.

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 een exemplaar van het re-integratieplan aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Het re-integratietraject is beëindigd wanneer de werkgever het re-integratieplan waarmee de werknemer niet heeft ingestemd heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Dit is het **derde geval** waarin het re-integratietraject is beëindigd.

5. ENKELE VERDUIDELIJKINGEN

- 1) 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.
- 2) De werkgever neemt de **verplaatsingskosten** van de werknemer verbonden aan het re-integratietraject voor zijn rekening.

SAMENVATTENDE TABEL

Het re-integratieverzoek wordt ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:			
	Wie?	Wanneer?	Voorwaarde
Initiatief	Werknemer/behandelende geneesheer	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid	Indien behandelende geneesheer, akkoord van de werknemer
	Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> 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 behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt 	/
	Adviserend geneesheer van het ziekenfonds	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid	/

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)

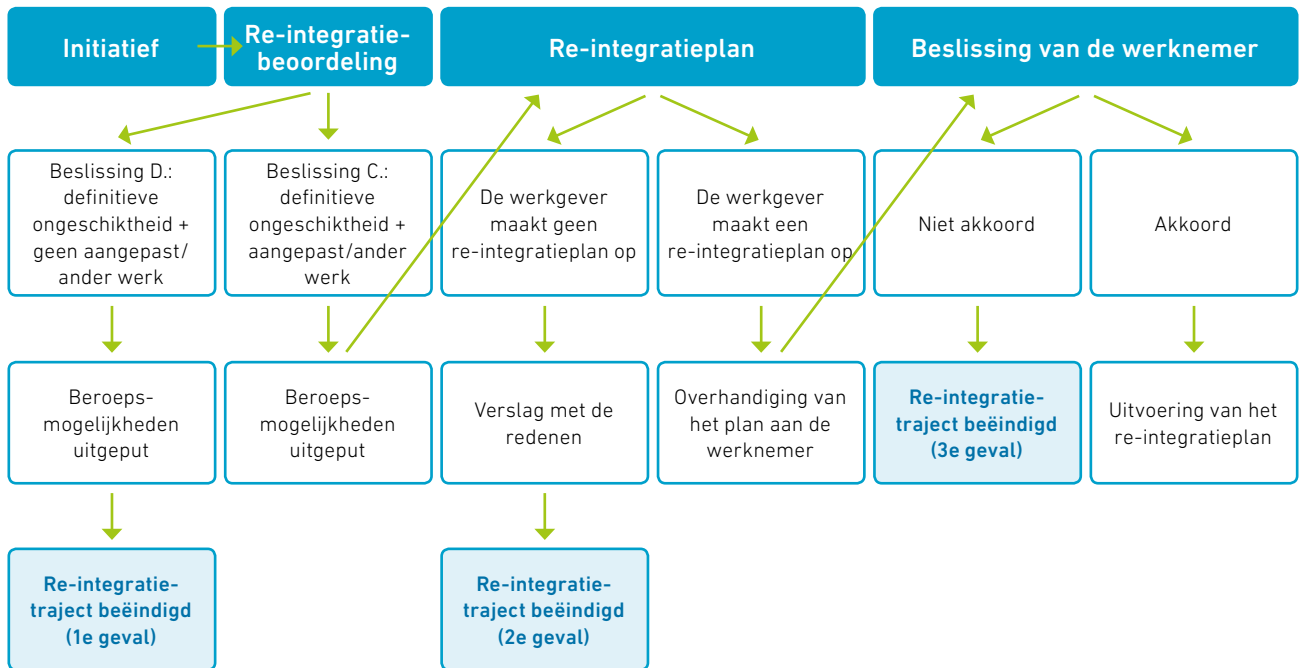
De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer uit voor een re-integratiebeoordeling. Na afloop neemt hij op het formulier voor de re-integratiebeoordeling zijn beslissing op.				
	Beslissing	Termijn	Beroep van de werknemer	Gevolgen
Re-integratiebeoordeling	C. Definitieve ongeschiktheid + de werknemer kan een aangepast/ander werk uitvoeren	Formulier voor de re-integratiebeoordeling binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek overgemaakt aan de werkgever en de werknemer.	Beroep mogelijk binnen 7 werkdagen nadat het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem bezorgd werd.	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 preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd)
	D. Definitieve ongeschiktheid + de werknemer kan geen aangepast/ander werk uitvoeren			Re-integratietraject beëindigd (nadat de beroepsmogelijkheden zijn uitgeput) => 1e geval

De werkgever maakt een re-integratieplan op (beslissing C.)				
	Wanneer?	Termijn	Gevolg	
Re-integratieplan	Na het verstrijken van de beroepstermijn of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd	Re-integratieplan aan de werknemer bezorgd maximum 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling	Voortzetting van het re-integratietraject	
	De werkgever maakt geen re-integratieplan op (beslissing C.)			
	In welk geval?	Formaliteit	Termijn	Gevolg
	Als de werkgever 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	Verlag in die zin	Verlag aan de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ten laatste 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling	Re-integratietraject beëindigd => 2e geval

	Wat?	Formaliteit	Wanneer?	Gevolgen
Beslissing van de werknemer	Akkoord	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
	Niet akkoord	Overhandiging van het re-integratieplan aan de werkgever met de redenen voor de weigering		Re-integratietraject beëindigd => 3e geval



SAMENVATTEND SCHEMA



06

VASTSTELLING VAN DE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST WEGENS OVERMACHT

Wanneer het re-integratietraject is beëindigd (d.w.z. in een van de drie gevallen hierboven) wordt de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht

idealiter vastgesteld in een overeenkomst die door de werkgever en de werknemer wordt ondertekend.

07

DATUM VAN INWERKINGTREDING

De wet van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid treedt in werking op **9 januari 2017**.

Bovendien moet er rekening worden gehouden met de datum waarop een re-integratietraject van start kan gaan. Deze datum hangt af van de persoon die hiervoor het initiatief neemt:

- is dat de werknemer, dan kan dit vanaf **1 januari 2017** (ongeacht de aanvangsdatum van zijn ongeschiktheid);

- 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 zijn aangevat vóór 1 januari 2016.

Catherine Legardien,
Legal Expert



ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

Een arbeider wordt aangeworven "tot het einde van de bouwwerf." Eindigt dan deze arbeidsovereenkomst automatisch wanneer de bouwwerf eindigt, zonder dat de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn op opzeggingsvergoeding? Dat was het standpunt van de werkgever, maar kan dat eigenlijk wel? Over welke bouwwerf gaat het trouwens?

Het is mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk te sluiten. Het is een vorm van arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling, naast de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Werkgever en werknemer komen overeen dat de overeenkomst eindigt wanneer de werknemer de taak beëindigt, zonder opzegging of vergoeding.

Het Arbeidshof te Brussel gaf de werkgever ongelijk. (Arbh. Brussel 3 oktober 2016, 2016/AB/544, ongepubliceerd). De omschrijving "tot het einde van de bouwwerf" is niet voldoende precies. De werknemer moet bij de aanwerving weten welk werk hij moet uitvoeren en moet de omvang en de duur kunnen inschatten. Het was zelfs niet duidelijk op welke bouwwerf de werknemer zou moeten werken. Bijgevolg gelden voor deze

arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De duur kunnen inschatten betekent niet dat een precieze einddatum moet worden vastgelegd. Dat is nu net de bestaansreden van de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. De taak is duidelijk en precies, maar hoe lang die zal duren is nog niet duidelijk.

De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk moet de taak van de werknemer duidelijk omschrijven. Wat is de aard van de opdracht? Waar moet de werknemer de opdracht uitvoeren? Wat is het einddoel dat de werkgever beoogt?

Yves Stox,
Senior Legal Counsel

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

www.partena-professional.be



Ondernemen met ondernemers