

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;
- ze op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

HOOFDSTUK IV. — *Geldigheidsduur*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Art. 5. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 1 mei 2022.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. — *Durée de validité*

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Art. 5. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1^{er} mai 2022.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/205258]

11 SEPTEMBER 2022. — Koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, § 1, genummerd bij de wet van 7 april 1999 en laatst gewijzigd bij de wet van 20 december 2020 en artikel 40, § 3, gewijzigd bij de wetten van 27 december 2004 en 27 november 2015;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek I, titel 4 betreffende de maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers, en boek II, titel 3 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

Gelet op de adviezen nr. 219 en 247 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op 22 februari 2019 en 22 april 2022;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 2 juni 2022;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 9 juni 2022;

Gelet op het advies 71.700/1 van de Raad van State, gegeven op 13 juli 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op het advies 159/2022 van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op 19 juli 2022;

Overwegende de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 34;

Overwegende de adviezen nrs. 2.099 en 2.288 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 25 september 2018 en 26 april 2022;

Overwegende het verslag van het Rekenhof over langdurig zieken en de maatregelen tot re-integratie op de arbeidsmarkt van december 2021;

Overwegende het advies nr. 2022/10 van de Hoge Raad voor Personen met een Handicap, gegeven op 21 februari 2022;

Overwegende de Aanbeveling voor een inclusief re-integratietraject nr. 304 van UNIA, gegeven op 25 maart 2022;

Overwegende de wetgeving ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, in het bijzonder de huidige en toekomstige gezondheids-toestand, en het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, zoals bepaald in artikel 22^{ter} GW en artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap; overwegende dat het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat het begrip handicap "aldus moet worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is" (HJEU 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11,

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/205258]

11 SEPTEMBRE 2022. — Arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 4, § 1^{er}, numéroté par la loi du 7 avril 1999 et modifié en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020 et l'article 40, § 3, modifié par les lois de 27 décembre 2004 et 27 novembre 2015;

Vu le code du bien-être au travail, livre I^{er}, titre 4 concernant les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs, et livre II, titre 3 concernant les services externes pour la prévention et la protection au travail;

Vu les avis n^o 219 et 247 du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, donnés le 22 février 2019 et le 22 avril 2022;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 juin 2022;

Vu l'accord de la Secrétaire d'état au Budget, donné le 9 juin 2022;

Vu l'avis 71.700/1 du Conseil d'Etat, donné le 13 juillet 2022 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Vu l'avis 159/2022 de l'Autorité de protection des données donné le 19 juillet 2022;

Considérant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 34;

Considérant les avis n^o 2.099 et n^o 2.288 du Conseil National du travail, donnés le 25 septembre 2018 et le 26 avril 2022;

Considérant le rapport de la Cour des Comptes sur les malades de longue durée et les mesures de réintégration sur le marché du travail de décembre 2021;

Considérant l'avis n^o 2022/10 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, donnée le 21 février 2022;

Considérant la Recommandation pour un trajet de réintégration inclusif n^o 304 de UNIA, donnée le 25 mars 2022;

Considérant la législation visant à combattre certaines formes de discrimination, notamment l'état de santé actuel et futur, et le droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, tel que déterminé dans l'article 22^{ter} de la Constitution et l'article 27 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées; considérant que la Cour de Justice a jugé que la notion de handicap « doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie constatée par un médecin dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée (CJUE 11 avril 2013, C-335/11 et C337-11, Jette et Ring c/ Danemark);

Jette en Ring t/ Denemarken); overwegende dat er derhalve steeds in concreto zal moeten worden beoordeeld of er sprake is van een handicap in de zin van deze rechtspraak bij een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is; dat, als dat inderdaad het geval is, deze werknemer een recht kan doen gelden op redelijke aanpassingen, rekening houdende met de indicatoren voor redelijke aanpassingen zoals aangegeven in het Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap, opgemaakt op 19 juli 2007 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 20 september 2007; overwegende dat dit protocol het begrip "redelijke aanpassingen" betreft; dat artikel 2 van dit protocol een omschrijving geeft van wat met een "aanpassing" wordt bedoeld, van de criteria waaraan de aanpassing moet voldoen en van de indicatoren op basis waarvan de redelijkheid onder meer beoordeeld dient te worden, met name:

- De financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;

- De organisatorische impact van de aanpassing;

- De te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;

- De impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap;

- De impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;

- Het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;

- Het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. - In artikel I.4-48 van de codex over het welzijn op het werk worden de woorden "een voorafgaande gezondheidsbeoordeling" geschrapt.

Art. 2. - In artikel I.4-63 van de codex over het welzijn op het werk worden de woorden "zeven werkdagen" vervangen door de woorden "21 kalenderdagen".

Art. 3. - In artikel I.4-65 van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- de woorden "eenentwintig werkdagen" worden vervangen door de woorden "42 kalenderdagen";

- de zin "In geval van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens ziekteverlof, kan die termijn worden verlengd tot eenendertig werkdagen." wordt opgeheven.

Art. 4. - In artikel I.4-70 van de codex over het welzijn op het werk wordt de eerste zin, die aanvangt met de woorden "Onder voorbehoud van de toepassing" en eindigt met de woorden "van deze laatste.", vervangen als volgt:

"Onder voorbehoud van de toepassing van artikel I.4-69, is de werkgever ertoe gehouden de werknemer die tijdelijk of definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk door een beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts waartegen geen beroep meer mogelijk is, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsarts geformuleerd op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling."

Art. 5. - In boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk wordt de titel van hoofdstuk VI vervangen als volgt:

"Hoofdstuk VI. Werkhervatting voor arbeidsongeschikte werknemers"

Art. 6. In boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wordt een afdeling 1 ingevoegd, die het artikel I.4-71/1 bevat, luidende:

"Afdeling 1. Contact met de arbeidsongeschikte werknemer met het oog op het informeren over de mogelijkheden bij werkherhvatting

considérant qu'il faut donc toujours juger concrètement s'il est question d'un handicap dans le sens de cette jurisprudence pour un travailleur en incapacité de travail de longue durée; que, si cela est le cas, ce travailleur peut faire valoir un droit à un aménagement raisonnable, en tenant compte des indicateurs pour les aménagements raisonnables énoncés dans le Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap, conclu le 19 juillet 2007 et publié au *Moniteur belge* du 20 septembre 2007; considérant que ce protocole concerne le concept des « aménagements raisonnables »; que l'article 2 de ce protocole donne une description de ce que l'on entend par "aménagement", des critères auxquels l'aménagement doit répondre et des indicateurs sur la base desquels entre autres le caractère raisonnable doit être évalué, notamment :

- L'impact financier de l'aménagement, compte tenu d'éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui qui est obligé de réaliser l'aménagement;

- L'impact organisationnel de l'aménagement;

- La fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne handicapée;

- L'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un (des) utilisateur(s) effectif(s) ou potentiel(s) handicapé(s);

- L'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs;

- L'absence d'alternatives équivalentes;

- La négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires.

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. - A l'article I.4-48 du code du bien-être au travail, les mots « une évaluation de santé préalable » sont abrogés.

Art. 2. - A l'article I.4-63 du Code du bien-être au travail, les mots « sept jours ouvrables » sont remplacés par les mots « 21 jours calendrier ».

Art. 3. - A l'article I.4-65 du Code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :

- les mots « vingt-et-un jours ouvrables » sont remplacés par les mots « 42 jours calendrier »;

- la phrase « Dans le cas d'une suspension de l'exécution du contrat de travail du travailleur, due à une mise en congé de maladie, ce délai peut être porté à trente et un jours ouvrables. » est supprimée.

Art. 4. - Dans l'article I.4-70 du Code du bien-être au travail, la première phrase commençant par les mots « Sous réserve de l'application » et finissant par les mots « de ce dernier. » est remplacée par la phrase suivante :

« Sous réserve de l'application de l'article I.4-69, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré temporairement ou définitivement inapte pour le travail convenu par une décision du conseiller en prévention-médecin du travail qui n'est plus susceptible de recours, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail figurant sur le formulaire d'évaluation de la santé. »

Art. 5. - Dans le livre I^{er}, titre 4 du code du bien-être au travail, l'intitulé du chapitre VI est remplacé comme suit :

« Chapitre VI. La reprise du travail pour les travailleurs en incapacité de travail »

Art. 6. - Dans le livre I^{er}, titre 4 du code du bien-être au travail, il est inséré une première section comportant l'article I.4-71/1, rédigée comme suit :

« Section 1^{ère}. Contact avec le travailleur en incapacité de travail afin d'informer sur les possibilités de reprise du travail

Art. I.4-71/1.- Zonder afbreuk te doen aan artikel I.4-22, en in opvolging van artikel I.4-4, § 3, informeert de preventieadviseur-arbeidsarts, of zijn verpleegkundig personeel, de arbeidsongeschikte werknemer zo snel mogelijk over de mogelijkheden bij werkherhvatting, met inbegrip van de mogelijkheid om een bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting te vragen of een re-integratietraject op te starten, met het oog op het faciliteren van werkherhvatting via aanpassingen aan de werkpost en/of via aangepast of ander werk.”

Art. 7. - In boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wordt een afdeling 2 ingevoerd, die de artikelen I.4-72 tot I.4-82 bevat, luidende:

“Afdeling 2. Het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen”

Art. 8. - In artikel I.4-72 van de codex over het welzijn op het werk wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“In geval van een arbeidsongeval of beroepsziekte, kan het re-integratietraject bedoeld in deze afdeling ten vroegste worden opgestart voor de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, op het moment waarop de tijdelijke arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit dit arbeidsongeval of deze beroepsziekte een einde heeft genomen in overeenstemming met de arbeidsongevallen- en beroepsziektewetgeving.”

Art. 9. - Artikel I.4-73 van de codex over het welzijn op het werk wordt vervangen als volgt:

“Art. I.4-73.- § 1. De preventieadviseur-arbeidsarts start een re-integratietraject op verzoek van:

1° de werknemer tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid of de behandelende arts als de werknemer hiermee instemt;

2° de werkgever, ten vroegste na een ononderbroken periode van 3 maanden arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelend arts bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt. De periode van 3 maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer effectief het werk hervat, tenzij de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkherhvatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, in welk geval deze termijn wordt geacht niet onderbroken te zijn.

Het re-integratietraject vangt aan op de dag volgend op de dag waarop de preventieadviseur-arbeidsarts dit verzoek ontvangt. De preventieadviseur-arbeidsarts verwittigt de werkgever vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek, zoals bedoeld in § 1, 1° heeft ontvangen. De preventieadviseur-arbeidsarts verwittigt de adviserend arts vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek, zoals bedoeld in § 1, 1° of 2° heeft ontvangen.

§ 2. De preventieadviseur-arbeidsarts nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om:

- na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen;

- na te gaan of een werkherhvatting kan worden overwogen, op basis van de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer;

- na te gaan aan welke voorwaarden en modaliteiten het werk en/of de werkpost moet(en) beantwoorden om aangepast te zijn aan de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer.

De preventieadviseur-arbeidsarts en de werkgever doen de nodige inspanningen om ervoor te zorgen dat de uitnodiging de werknemer bereikt. Als de werknemer niet ingaat op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts, nadat hij 3 keer werd uitgenodigd, waarbij er telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, wordt het re-integratietraject beëindigd, en worden de adviserend arts en de werkgever daarvan verwittigd.

§ 3. Mits toestemming van de werknemer, kan de preventieadviseur-arbeidsarts met het oog op de re-integratiebeoordeling overleg plegen met de volgende personen:

1° de behandelend arts van de werknemer en/of de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt;

2° de adviserend arts;

3° andere preventieadviseurs, in het bijzonder als de gezondheidsproblematiek verband houdt met de psychosociale risico's van het werk of met musculoskeletale aandoeningen;

Art. I.4-71/1.- Sans préjudice de l'article I.4-22, et en vertu de l'article I.4-4, § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail, ou son personnel infirmier, informe le travailleur en incapacité de travail aussi rapidement que possible, des possibilités de reprise du travail, y compris la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration, en vue de faciliter la reprise du travail par des aménagements du poste de travail et/ou par un travail adapté ou autre travail. »

Art. 7. - Dans le livre I^{er}, titre 4, chapitre VI du code du bien-être au travail, il est inséré une section 2 comprenant les articles I.4-72 à I.4-82, rédigée comme suit :

« Section 2. Le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut plus effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement »

Art. 8. - Dans l'article I.4-72 du code du bien-être au travail, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration visé à la présente section peut être démarré, au plus tôt, pour le travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu, au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. ».

Art. 9. - L'article I.4-73 du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

« Art. I.4-73.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

1° du travailleur, pendant la période de son incapacité de travail ou du médecin traitant si le travailleur y consent;

2° de l'employeur, au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu. La période de 3 mois est interrompue quand le travailleur reprend effectivement le travail, sauf si une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours de cette reprise du travail, auquel cas cette période est réputée ne pas être interrompue.

Le trajet de réintégration démarre le lendemain du jour où le conseiller en prévention-médecin du travail reçoit cette demande. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1^{er}, 1°. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1^{er}, 1° ou 2°.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;

- examiner si une reprise du travail peut être envisagée, sur la base de l'état de santé et du potentiel du travailleur;

- examiner les conditions et modalités auxquelles le travail et/ou le poste de travail doi(ven)t répondre pour être adaptés à l'état de santé et au potentiel du travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail et l'employeur font les efforts nécessaires pour que l'invitation parvienne au travailleur. Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail, après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration est terminé, et le médecin conseil et l'employeur en sont informés.

§ 3. Moyennant le consentement du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec les personnes suivantes en vue de l'évaluation de réintégration :

1° le médecin traitant du travailleur et/ou le médecin qui a établi le certificat médical;

2° le médecin conseil;

3° d'autres conseillers en prévention, notamment si la problématique de santé est liée aux risques psychosociaux au travail ou à des troubles musculosquelettiques;

4° andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie, zoals de Terug Naar Werk Coördinator binnen het ziekenfonds bedoeld in artikel 100, § 1/1 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een (dis)ability-casemanager, een (arbeids)deskundige van de diensten en instellingen van de Gewesten en Gemeenschappen en/of hun partners, inzonderheid betreffende de mogelijkheden voor opleiding, aanpassingen aan de werkpost en/of begeleiding;

5° op vraag van de werknemer: de werkgever, met het oog op het bevorderen van het onderzoek naar de concrete mogelijkheden voor werk dat aangepast is aan de gezondheidstoestand van de werknemer.

De preventieadviseur-arbeidsarts onderzoekt indien nodig de werkpost van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost. Als de gezondheidsproblematiek verband houdt met de psychosociale risico's van het werk of met musculoskeletale aandoeningen, kan de preventieadviseur-arbeidsarts zich laten bijstaan door een preventieadviseur met deze specifieke deskundigheid.

De preventieadviseur-arbeidsarts 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.

§ 4. Op basis van zijn bevindingen na afloop van de onderzoeken en het overleg bedoeld in § 2 en § 3, neemt de preventieadviseur-arbeidsarts zo spoedig mogelijk één van de volgende beslissingen die hij vermeldt op het formulier voor de re-integratiebeoordeling:

a) BESLISSING A, die de volgende onderdelen bevat:

1° de vaststelling dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk zal kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en in afwachting daarvan een aangepast of een ander werk kan uitvoeren;

2° de omschrijving van de voorwaarden en modaliteiten waaraan het aangepast of ander werk, en eventueel de werkpost, in tussentijd moet(en) beantwoorden, op basis van de huidige gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer;

b) BESLISSING B, die de volgende onderdelen bevat:

1° de vaststelling dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te verrichten, maar wel aangepast of ander werk kan uitvoeren. Hij neemt de medische verantwoording voor deze vaststelling op in het gezondheidsdossier van de werknemer;

2° de omschrijving van de voorwaarden en modaliteiten waaraan het aangepast of ander werk, en eventueel de werkpost, moet(en) beantwoorden, op basis van de huidige gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer.

c) BESLISSING C, die de volgende onderdelen bevat:

1° de vaststelling dat het om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk is om een re-integratiebeoordeling te doen, inzonderheid omdat het nog niet duidelijk is of de werknemer tijdelijk dan wel definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk of omdat de werknemer nog behandelingen moet ondergaan alvorens werkherleving mogelijk is;

2° de kennisgeving dat het re-integratietraject wordt beëindigd, en ten vroegste 3 maanden na deze beslissing opnieuw kan worden opgestart, tenzij de preventieadviseur-arbeidsarts goede redenen heeft om van deze termijn af te wijken.

Bij de re-integratiebeoordeling en het bepalen van de voorwaarden en modaliteiten van het aangepast of ander werk heeft de preventieadviseur-arbeidsarts bijzondere aandacht voor de progressiviteit van de maatregelen die hij voorstelt, en houdt hij rekening met de mogelijkheden en eventuele beperkingen van de werknemer vanuit gezondheidsoverwegingen, evenals met de noodzakelijke en wenselijke aanpassingen van de taken en de relevante arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden om de betrokken werknemer te kunnen re-integreren in medisch verantwoorde omstandigheden.

§ 5. Uiterlijk binnen een termijn van 49 kalenderdagen, die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop de preventieadviseur-arbeidsarts het re-integratieverzoek ontvangt, zorgt de preventieadviseur-arbeidsarts ervoor dat:

1° het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt overgemaakt aan de werkgever en aan de werknemer;

2° de adviserend arts op de hoogte wordt gebracht als hij beslissing C heeft genomen en het re-integratietraject werd beëindigd, zoals bedoeld in § 4, eerste lid, c);

4° d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration, comme le Coordinateur Retour au Travail au sein de la mutualité visé à l'article 100, § 1^{er}/1 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, un (dis)ability-casemanager, un expert (du travail) des services et institutions des Régions et Communautés et/ou de leurs partenaires, notamment en ce qui concerne les possibilités de formation, d'adaptations du poste de travail et/ou d'accompagnement;

5° à la demande du travailleur : l'employeur, en vue de promouvoir la recherche de possibilités concrètes de travail adapté à l'état de santé du travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine si nécessaire le poste de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail. Si la problématique de santé est liée aux risques psychosociaux au travail ou à des troubles musculosquelettiques, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se faire assister par un conseiller en prévention possédant cette expertise spécifique.

Le conseiller en prévention-médecin du travail établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

§ 4. Sur la base de ses constatations à l'issue des examens et des consultations visés aux § 2 et § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

a) DECISION A, qui comprend les éléments suivants :

1° la constatation que le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et qu'il peut entretemps effectuer un travail adapté ou un autre travail;

2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, doit(ven)t répondre entretemps sur base de l'état de santé actuel et le potentiel du travailleur;

b) DECISION B, qui comprend les éléments suivants :

1° la constatation que le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais qu'il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Il inclut la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier de santé du travailleur;

2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou autre travail, et éventuellement le poste de travail, doit(ven)t répondre sur base de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur.

c) DECISION C, qui comprend les éléments suivants :

1° la constatation que, pour des raisons médicales, il n'est (pour le moment) pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration, notamment parce qu'il n'est pas encore clair si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail;

2° la notification que le trajet de réintégration est terminé, et peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision, sauf si le conseiller en prévention-médecin du travail a de bonnes raisons de dévier de ce délai.

Lors de l'évaluation de la réintégration et de la détermination des conditions et des modalités du travail adapté ou autre travail, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose et tient compte des possibilités et des limites éventuelles du travailleur pour des considérations de santé, ainsi que des adaptations nécessaires et souhaitables des tâches et des conditions de travail et des conditions de vie de travail pertinentes pour pouvoir réintégrer le travailleur concerné dans des conditions médicales raisonnables.

§ 5. Au plus tard dans un délai de 49 jours calendrier, à compter du lendemain du jour où le conseiller en prévention-médecin du travail reçoit la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

1° le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;

2° le médecin-conseil soit tenu au courant s'il a pris une décision C et que le trajet de réintégration est terminé, tel que visé au § 4, alinéa 1^{er}, c);

3° de werknemer een toelichting ontvangt over de motieven voor de beslissing, evenals over de mogelijkheid om in voorkomend geval overeenkomstig artikel I.4-80 een beroep in te stellen tegen de vaststelling dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te verrichten;

4° het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.”

Art. 10. - In artikel I.4-74, § 1 van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- de zin "De werkgever maakt een re-integratieplan op in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsarts en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie:" wordt vervangen als volgt:

"De werkgever onderzoekt de concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk en/of voor aanpassingen aan de werkpost, waarbij hij zo goed mogelijk rekening houdt met de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de preventieadviseur-arbeidsarts, met het collectief kader inzake re-integratie zoals bedoeld in artikel I.4-79, en in voorkomend geval met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, en maakt vervolgens in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsarts en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 3, 3° en 4°, een re-integratieplan op dat aangepast is aan de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer:"

- in de bepaling onder 1° worden de woorden "tijdelijke ongeschiktheid" vervangen door de woorden "beslissing A" en worden de woorden "eerste lid," ingevoegd tussen " § 4," en "a)";

- in de bepaling onder 2° worden de woorden "definitieve ongeschiktheid" vervangen door de woorden "beslissing B" en worden de woorden " § 4, c)" vervangen door de woorden " § 4, eerste lid, b)".

Art. 11. - In artikel I.4-74, § 2, eerste lid, van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- De bepaling onder a) wordt aangevuld als volgt: ", inzonderheid een aanpassing van de machines en uitrusting en/of het voorzien van passende hulpmiddelen";

- In de bepaling onder b) worden de woorden "de aangepaste taken of de andere taakverdeling," ingevoegd tussen het woord "inzonderheid" en de woorden "het volume";

- De bepaling onder d) wordt vervangen als volgt:

"d) de aard van de voorgestelde opleiding en/of begeleiding met het oog op het verwerven van de competenties die moeten toelaten dat de werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren, evenals de betrokken (interne of externe) actoren die zullen instaan voor deze opleiding en/of begeleiding;"

Art. 12. - Artikel I.4-74, § 3 van de codex over het welzijn op het werk wordt vervangen als volgt:

" § 3. De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer en verschaft hem de nodige toelichting:

1° wanneer het gaat om een beslissing A zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, eerste lid, a): binnen een termijn van maximum 63 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop hij de re-integratiebeoordeling ontvangt;

2° wanneer het gaat om een beslissing B zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, eerste lid, b): binnen een termijn van maximum zes maanden die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop hij de re-integratiebeoordeling ontvangt."

Art. 13. - Artikel I.4-74, § 4, eerste lid van de codex over het welzijn op het werk wordt vervangen als volgt:

" § 4. Een werkgever die, na het overleg en het onderzoek van de concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk en voor aanpassingen aan de werkpost bedoeld in § 1, geen re-integratieplan kan opmaken, stelt een gemotiveerd verslag op waarin hij toelicht waarom dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, en waaruit blijkt dat de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost en/of tot aangepast of ander werk ernstig werden overwogen. Hij houdt in voorkomend geval rekening met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap met verwijzing naar de indicatoren uit het Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap, opgemaakt op 19 juli 2007 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 20 september 2007."

3° le travailleur reçoit une explication des motifs de la décision et de la possibilité, le cas échéant, d'introduire un recours conformément à l'article I.4-80 contre la constatation de l'inaptitude définitive du travailleur à effectuer le travail convenu;

4° le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur. »

Art. 10. - À l'article I.4-74, § 1^{er} du code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :

- la phrase « L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration : » est remplacée par ce qui suit :

« L'employeur examine les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration visé à l'article I.4-79 et, le cas échéant, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, et élabore ensuite, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, les autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration visées à l'article I.4-73, § 3, 3° et 4°, un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur : »

- dans la disposition du point 1° les mots « inaptitude temporaire » sont remplacés par les mots « décision A » et les mots « alinéa 1^{er} » sont ajoutés entre « § 4 » et « a) »;

- dans la disposition du point 2° les mots « inaptitude définitive » sont remplacés par les mots « décision B » et les mots « § 4, c) » sont remplacés par les mots « § 4, alinéa 1^{er}, b) ».

Art. 11. - Dans l'article I.4-74, § 2, alinéa 1^{er} du code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :

- Le a) est complété par ce qui suit : « notamment une adaptation des machines et équipements et/ou la mise à disposition d'outils appropriés »;

- Dans le b), les mots « les tâches adaptées ou l'autre division des tâches, » sont insérés entre le mot « notamment » et les mots « du volume »;

- Le d) est remplacé par ce qui suit :

« d) la nature de la formation et/ou de l'accompagnement proposés en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail, ainsi que les acteurs (internes ou externes) concernés qui seront responsables de cette formation et/ou accompagnement; »

Art. 12. - L'article I.4-74, § 3 du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

« § 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur et lui fournit les explications nécessaires :

1° lorsqu'il s'agit d'une décision A telle que visée à l'article I.4-73, § 4, alinéa 1^{er}, a) : dans un délai de maximum 63 jours calendrier à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration;

2° lorsqu'il s'agit d'une décision B telle que visée à l'article I.4-73, § 4, alinéa 1^{er}, b) : dans un délai de maximum 6 mois à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration. »

Art. 13. - L'article I.4-74, § 4, alinéa 1^{er} du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

« § 4. Un employeur qui, après la concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptations du poste de travail visés au § 1^{er}, ne peut pas établir de plan de réintégration, établit un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées. Il prend en compte, le cas échéant, le droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées en se référant aux indicateurs du Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap, conclu le 19 juillet 2007 et publié au *Moniteur belge* du 20 septembre 2007. »

Art. 14. - In artikel I.4-75, § 1 van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- in de eerste zin worden de woorden "5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan" vervangen door de woorden "14 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop hij het re-integratieplan ontvangt,"

- de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

"2° indien de werknemer het re-integratieplan weigert, vermeldt hij hierin de redenen van zijn weigering. Als de werknemer niet reageert binnen de voorziene termijn, wordt hij gecontacteerd door de werkgever. Als de werknemer opnieuw niet reageert, wordt dit beschouwd als een weigering van het re-integratieplan."

Art. 15. - Artikel I.4-76, § 1 van de codex over het welzijn op het werk wordt vervangen als volgt :

" § 1. Het re-integratietraject is beëindigd op het ogenblik dat de werkgever :

1° er door de preventieadviseur-arbeidsarts van op de hoogte wordt gebracht dat de werknemer niet is ingegaan op de herhaalde uitnodigingen van de preventieadviseur-arbeidsarts bedoeld in artikel I.4-73, § 2, met vermelding van de data en de wijze van uitnodigen;

2° van de preventieadviseur-arbeidsarts een formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen met beslissing C;

3° het gemotiveerde verslag bedoeld in artikel I.4-74, § 4 heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsarts en aan de werknemer;

4° het re-integratieplan dat door de werknemer geweigerd is, zoals bedoeld in artikel I.4-75, § 1, 2°, heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsarts;

5° het re-integratieplan dat door de werknemer goedgekeurd is zoals bedoeld in artikel I.4-75, § 1, 1°, heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsarts en aan de werknemer.

De preventieadviseur-arbeidsarts brengt de adviserend arts op de hoogte van het beëindigen van het re-integratietraject en van de reden hiervan.

Het beëindigen van een re-integratietraject doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om in de toekomst een nieuw re-integratietraject op te starten."

Art. 16. - Artikel I.4-77 van de codex over het welzijn op het werk wordt aangevuld met de volgende zin :

"De werkgever herinnert de werknemers regelmatig aan deze mogelijkheid."

Art. 17. - Artikel I.4-79 van de codex over het welzijn op het werk wordt vervangen als volgt :

"Art. I.4-79.- § 1. Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid, en het verbeteren van het algemeen welzijnsbeleid, overlegt de werkgever regelmatig met het comité over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten.

§ 2. De preventieadviseur-arbeidsarts verstrekt jaarlijks aan de werkgever en aan het comité een kwantitatief en kwalitatief verslag, met respect voor de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens en het medisch beroepsgeheim, over spontane raadplegingen, aanpassingen aan de werkpost, en de werkhervatting na ziekte of ongeval, inzonderheid over ervaringen en/of problemen in verband met het contacteren van arbeidsongeschikte werknemers met het oog op het faciliteren van de werkhervatting, over de re-integratietrajecten, de bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting en de vragen om aanpassingen aan de werkpost, met het oog op de evaluatie van het collectief re-integratiebeleid en het voorstellen of aanpassen van preventiemaatregelen indien nodig.

De werkgever bezorgt jaarlijks aan het comité de geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en uit de gemotiveerde verslagen, waarbij hij ervoor zorgt dat hierbij geen identificatie van individuele werknemers mogelijk is. In elk geval worden minstens de volgende elementen vermeld:

1° de stappen die de werkgever heeft ondernomen om aangepast of ander werk te zoeken voor de werknemer, of om de werkpost aan te passen;

2° de redenen waarom in voorkomend geval geen re-integratieplan kon worden opgemaakt of een aangeboden plan werd geweigerd.

Art. 14. - Dans l'article I.4-75, § 1^{er} du code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :

- dans la première phrase, les mots « 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration » sont remplacés par les mots « 14 jours calendrier à compter du lendemain du jour où il reçoit le plan de réintégration »;

- la disposition du point 2° est remplacée comme suit :

« 2° si le travailleur refuse le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus. Si le travailleur ne réagit pas dans le délai imparti, il est contacté par l'employeur. Si le travailleur ne réagit toujours pas, cela est considéré comme un refus du plan de réintégration. »

Art. 15. - L'article I.4-76, § 1^{er} du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

§ 1^{er}. Le trajet de réintégration est terminé au moment où l'employeur :

1° est informé par le conseiller en prévention-médecin du travail, que le travailleur n'a pas accepté les invitations répétées du conseiller en prévention-médecin du travail visées à l'article I.4-73, § 2, indiquant les dates et la forme de l'invitation;

2° a reçu du conseiller en prévention-médecin du travail le formulaire d'évaluation de réintégration avec une décision C;

3° a remis le rapport motivé visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur;

4° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration refusé par le travailleur, tel que visé à l'article I.4-75, § 1^{er}, 2°;

5° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur le plan de réintégration accepté par le travailleur, tel que visé à l'article I.4-75, § 1^{er}, 1°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le médecin conseil de la fin du trajet de réintégration et de son motif.

La fin d'un trajet de réintégration ne porte pas préjudice à la possibilité de démarrer un nouveau trajet de réintégration dans le futur. »

Art. 16. - L'article I.4-77 du code du bien-être au travail est complété par ce qui suit :

« L'employeur rappelle régulièrement cette possibilité aux travailleurs. »

Art. 17. - L'article I.4-79 du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

« Art. I.4-79.- § 1^{er}. Afin de développer une politique efficace de réintégration, et d'améliorer la politique de bien-être en général, l'employeur se concerta régulièrement avec le comité au sujet des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et des mesures pour adapter les postes de travail.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail fournit annuellement à l'employeur et au comité un rapport quantitatif et qualitatif, dans le respect de la confidentialité des données personnelles et du secret professionnel médical, sur les consultations spontanées, les adaptations au poste de travail et la reprise du travail après une maladie ou un accident, notamment sur les expériences et/ou les problèmes relatifs au contact avec les travailleurs en incapacité de travail en vue de faciliter la reprise du travail, les trajets de réintégration, les visites de pré-reprise et les demandes d'adaptation du poste de travail, et ce en vue d'évaluer la politique collective de réintégration, et de proposer ou d'adapter les mesures de prévention si nécessaire.

L'employeur fournit annuellement au comité les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports motivés, en veillant à ne pas permettre l'identification des travailleurs individuels. Dans tous les cas, les éléments suivants sont au moins mentionnés :

1° les démarches entreprises par l'employeur pour trouver un travail adapté ou un autre travail pour le travailleur, ou pour adapter le poste de travail;

2° les raisons pour lesquelles, le cas échéant, aucun plan de réintégration n'a pu être établi ou un plan proposé a été refusé.

§ 3. Op basis van het verslag van de preventieadviseur-arbeidsarts en van de informatie van de werkgever bedoeld in § 2, evenals op basis van andere relevante elementen, wordt het collectief re-integratiebeleid, evenals de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, regelmatig, en minstens één keer per jaar, geëvalueerd, in aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsarts en in voorkomend geval van de andere bevoegde preventieadviseurs. Indien nodig wordt het collectief re-integratiebeleid aangepast en/of worden voorstellen gedaan om het algemeen welzijnsbeleid te verbeteren.”

Art. 18. - In artikel I.4-80 van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- § 1 wordt vervangen als volgt :

“ § 1. De werknemer die niet akkoord gaat met de vaststelling van zijn definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk, zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, eerste lid, b), 1^o of in toepassing van artikel I.4-82/1, § 4, kan een beroep instellen.”

- § 2 wordt vervangen als volgt :

“De werknemer tekent dit beroep aan binnen een termijn van 21 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag van ontvangst van de vaststelling van de definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk, door middel van een aangetekende zending aan de bevoegde arts sociaal inspecteur van de algemene directie TWW en aan de werkgever.”

- In § 4, eerste lid worden de woorden “31 werkdagen na de ontvangst van het beroep door de arts sociaal inspecteur” vervangen door de woorden “42 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop de arts sociaal inspecteur het beroep ontvangen heeft”.

- Het tweede lid van § 5 wordt aangevuld met de woorden “door middel van een aangetekende zending”.

Art. 19. - In boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wordt een afdeling 3 ingevoegd, die artikel I.4-82/1 bevat, luidende :

“Afdeling 3. Bijzondere procedure in het kader van artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet

Art. I.4-82/1.- § 1. In toepassing van artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gaat de preventieadviseur-arbeidsarts op vraag van de werkgever of van de werknemer na of het voor de werknemer die sinds minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is zoals bedoeld in voornoemd artikel 34, definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten.

§ 2. Zodra de preventieadviseur-arbeidsarts de kennisgeving ontvangt van de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, zoals bedoeld in artikel 34, § 2, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, nodigt hij de werknemer uit voor een onderzoek dat ten vroegste 10 kalenderdagen na de kennisgeving plaatsheeft, en voert hij indien nodig een onderzoek van de werkpost uit. De uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts maakt melding van het recht van de werknemer om zich tijdens deze procedure te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Als de werknemer 3 keer niet ingaat op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsarts in een periode van 3 maanden, waarbij telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, deelt de preventieadviseur-arbeidsarts dit mee aan de werkgever.

Mits toestemming van de werknemer, kan de preventieadviseur-arbeidsarts overleggen met de behandelend arts van de werknemer, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt, en/of de adviserend arts. Op basis hiervan gaat de preventieadviseur-arbeidsarts na of het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten. Als hij vaststelt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, neemt hij de medische verantwoording voor deze vaststelling op in het gezondheidsdossier van de werknemer.

De preventieadviseur-arbeidsarts bezorgt zo snel mogelijk, en uiterlijk binnen een termijn van 3 maanden na ontvangst van de kennisgeving, zijn vaststelling aan de werkgever en aan de werknemer door middel van een aangetekende zending, en vermeldt de mogelijkheid om in voorkomend geval een beroep in te stellen tegen deze vaststelling overeenkomstig § 4. Hij vermeldt hierin ook of de werknemer heeft gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, en in voorkomend geval eveneens de voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk, met toepassing van § 3, eerste en tweede lid.

§ 3. Sur base du rapport du conseiller en prévention-médecin du travail et de l'information de l'employeur visés au § 2, ainsi que sur base d'autres éléments pertinents, la politique collective de réintégration, ainsi que les possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail, et de mesures pour adapter les postes de travail, sont régulièrement, et au moins une fois par an, évaluées, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant, des autres conseillers en prévention compétents. Si nécessaire la politique collective de réintégration est adaptée et/ou des propositions sont faites pour améliorer la politique de bien-être en général. »

Art. 18. - Dans l'article I.4-80 du code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :

- le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la constatation de son inaptitude définitive pour le travail convenu, telle que visée à l'article I.4-73, § 4, alinéa 1^{er}, b), 1^o, ou en application de l'article I.4-82/1, § 4, peut introduire un recours. »

- le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le travailleur introduit ce recours dans un délai de 21 jours calendrier à compter du lendemain du jour de la réception de la constatation de l'inaptitude définitive de travail pour le travail convenu, au moyen d'un envoi recommandé au médecin inspecteur social compétent de la direction générale CBE et à l'employeur. »

- Dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, les mots “ 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social » sont remplacés par les mots « 42 jours calendrier à compter du lendemain du jour où le médecin inspecteur social a reçu la demande de recours. »

- Dans le paragraphe 5, l'alinéa 2 est complété par les mots « au moyen d'un envoi recommandé. »

Art. 19. - Dans le livre I^{er}, titre 4, chapitre VI du code du bien-être au travail, il est inséré une section 3 comprenant l'article I.4-82/1, rédigée comme suit :

« Section 3. Procédure spécifique dans le cadre de l'article 34 de la Loi sur les contrats de travail

Art. I.4-82/1.- § 1^{er}. En application de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le conseiller en prévention-médecin du travail détermine, à la demande de l'employeur ou du travailleur, s'il est définitivement impossible, pour le travailleur en incapacité de travail depuis une période ininterrompue de 9 mois minimum tel que visée dans l'article 34 précité, d'effectuer le travail convenu.

§ 2. Dès que le conseiller en prévention-médecin du travail reçoit la notification de l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, telle que visée à l'article 34, paragraphe 2, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il invite le travailleur pour un examen qui a lieu au plus tôt 10 jours calendrier après la notification, et si nécessaire, il procède à un examen du lieu de travail. L'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail mentionne le droit du travailleur de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise au cours de cette procédure.

Si le travailleur n'accepte pas l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail 3 fois dans une période de 3 mois, avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le conseiller en prévention-médecin du travail en informe l'employeur.

Moyennant le consentement du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant du travailleur, le médecin qui a délivré le certificat médical et/ou le médecin conseil. Sur cette base, le conseiller en prévention-médecin du travail détermine s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. S'il constate qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, il inclut la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier de santé du travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa constatation à l'employeur et au travailleur au moyen d'un envoi recommandé dans les plus brefs délais, et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la notification, et indique la possibilité d'introduire, le cas échéant, un recours contre cette constatation conformément au § 4. Il indique également si le travailleur a demandé d'examiner les possibilités pour un travail adapté ou un autre travail, et le cas échéant, il indique aussi les conditions et les modalités pour le travail adapté ou l'autre travail, en application du § 3, alinéa 1^{er} et 2.

Als de preventieadviseur-arbeidsarts vaststelt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, bezorgt hij deze vaststelling ook aan de adviserend arts.

§ 3. Tijdens het onderzoek bedoeld in § 2, geeft de werknemer schriftelijk aan of hij wenst dat de voorwaarden en modaliteiten worden onderzocht waaraan het aangepast of ander werk moet beantwoorden op basis van zijn huidige gezondheidstoestand en mogelijkheden.

Als de preventieadviseur-arbeidsarts heeft vastgesteld dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, en als de werknemer dit wenst, neemt de preventieadviseur-arbeidsarts de nodige stappen opgenomen in artikel I.4-73, § 3 tot § 5, om de voorwaarden en modaliteiten te bepalen waaraan het aangepast of ander werk moet beantwoorden, zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, eerste lid, b), 2°.

Als de werknemer tijdens het onderzoek bedoeld in § 2 heeft aangegeven dat hij niet wenst dat de voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk worden onderzocht, kan hij uiterlijk binnen 7 kalenderdagen na ontvangst van de vaststelling bedoeld in § 2, vierde lid, door middel van een aangetekende zending aan de werkgever en aan de preventieadviseur-arbeidsarts, gemotiveerd vragen dat hij wenst dat de voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk alsnog worden onderzocht. In dat geval nodigt de preventieadviseur-arbeidsarts de werknemer, indien nodig, uit voor een onderzoek van de voorwaarden en modaliteiten van het aangepast of ander werk, en neemt hij de nodige stappen opgenomen in artikel I.4-73, § 3 tot § 5. Hij bezorgt aan de werkgever en aan de werknemer uiterlijk binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van de vraag van de werknemer, de voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk.

In voorkomend geval onderzoekt de werkgever de mogelijkheden voor aangepast of ander werk conform de procedure bepaald in de artikelen I.4-74 tot I.4-78.

§ 4. De werknemer die niet akkoord gaat met de vaststelling van zijn definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk zoals bedoeld in § 2, kan hiertegen een beroep instellen aan de hand van de procedure bepaald in artikel I.4-80.

§ 5. Als de preventieadviseur-arbeidsarts, of de arts sociaal inspecteur in het kader van de beroepsprocedure bedoeld in artikel I.4-80, niet heeft vastgesteld dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, kan er een re-integratietraject worden opgestart."

Art. 20. -In artikel II.3-16, § 1, eerste lid van de codex over het welzijn op het werk wordt punt 3° aangevuld met een punt g), luidende :

"g) de re-integratiebeoordeling, op voorwaarde dat zij geleid heeft tot het aanbieden van een re-integratieplan zoals bedoeld in artikel I.4-74, § 2 en § 3;"

Art. 21. - Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2022, met uitzondering van de artikelen 15 en 19 van dit besluit, die in werking treden op dezelfde dag als de wet houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid, die artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wijzigt.

Art. 22. - De minister bevoegd voor werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 september 2022.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 4 augustus 1996,
Belgisch Staatsblad van 18 september 1996.
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Codex over het welzijn op het werk,
Belgisch Staatsblad van 2 juni 2017.

Si le conseiller en prévention-médecin du travail constate qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, il communique cette constatation également au médecin conseil.

§ 3. Pendant l'examen visé au § 2, le travailleur indique par écrit s'il souhaite que les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail doit répondre sur base de son état de santé actuel et son potentiel, soient examinées.

Si le conseiller en prévention-médecin du travail a constaté qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, et si le travailleur le souhaite, le conseiller en prévention-médecin du travail fait les démarches nécessaires reprises à l'article I.4-73, § 3 à § 5, afin de déterminer les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail doit répondre telles que visées à l'article I.4-73, § 4, alinéa 1^{er}, b), 2°.

Si, au cours de l'examen visé au § 2, le travailleur a indiqué qu'il ne souhaite pas que les conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail soient examinées, il peut, au plus tard dans les 7 jours calendrier après la réception de la constatation visée au § 2, alinéa 4, signaler de façon motivée, au moyen d'un envoi recommandé à l'employeur et au conseiller en prévention-médecin du travail, qu'il souhaite que les conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail soient même examinées. Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail invite, si nécessaire, le travailleur pour un examen des conditions et modalités du travail adapté ou d'un autre travail, et il fait les démarches nécessaires reprises à l'article I.4-73, § 3 à § 5. Il communique à l'employeur et au travailleur, au plus tard dans les 30 jours calendrier suivant la réception de la demande du travailleur, les conditions et modalités du travail adapté ou d'un autre travail.

Le cas échéant l'employeur examine les possibilités de travail adapté ou d'autre travail conformément à la procédure telle que déterminée aux articles I.4-74 à I.4-78.

§ 4. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la constatation de son inaptitude définitive pour le travail convenu visée au paragraphe 2, peut introduire un recours selon la procédure prévue à l'article I.4-80.

§ 5. Si le conseiller en prévention-médecin du travail, ou le médecin inspecteur social dans le cadre de la procédure de recours visée à l'article I.4-80, n'a pas constaté que le travailleur est définitivement inapte au travail convenu, un trajet de réintégration peut être démarré. »

Art. 20. - Dans l'article II.3-16, § 1, alinéa 1^{er}, du code du bien-être au travail, le point 3° est complété par un point g), rédigé comme suit :

« g) l'évaluation de réintégration, à condition qu'elle ait abouti à offrir un plan de réintégration tel que visé à l'article I.4-74, § 2 et § 3; »

Art. 21. - Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022, à l'exception des articles 15 et 19 de cet arrêté, qui entrent en vigueur le même jour que la loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, qui modifie l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 22. - Le ministre qui a le travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 septembre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 4 août 1996,
Moniteur belge du 18 septembre 1996.
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Code du bien-être au travail,
Moniteur belge du 2 juin 2017.