COLLECTIEF BELEID VOOR WERKHERVATTING

Voorwoord en inleiding

Dit beleid wordt aangenomen in het kader van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor welzijn op het werk, krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan, in het bijzonder de Codex over het welzijn op het werk.

Het beleid heeft tot doel om elke afwezigheid om medische redenen, of het nu gaat om een korte of langdurige afwezigheid, te beheren in een sfeer van vertrouwen, respect, waardigheid en solidariteit.

Dit protocol is gericht op:

- het voorkomen van elke vorm van discriminatie of stigmatisering die verband houdt met gezondheidsproblemen
- het instellen van een collectief, gecoördineerd en transparant kader voor professionele re-integratie
- het bevorderen van een progressieve en aangepaste terugkeer naar het werk
- het verankeren van het recht op syndicale begeleiding in alle fasen van de procedure

De werkgever erkent uitdrukkelijk dat re-integratie een recht van de werknemer is en geen opgelegde verplichting. Hij engageert zich voor het ontwikkelen van een organisatiecultuur die gebaseerd is op preventie, luisteren en begeleiding, beroepsre-integratie van de werknemer rekening houdend met zijn capaciteiten en voor het vermijden van procedures ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst om medische redenen.

Hoofdstuk I: algemene beginselen

Artikel 1 – Algemene beginselen

Raadpleging voordat een beleid voor de opvolging van afwezigheden wordt ingevoerd

Voordat een beleid of procedure voor de opvolging van afwezigheden wordt ingevoerd, moet de werkgever de aanwezige overlegorganen in de onderneming raadplegen. Deze raadpleging omvat:

- het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB), om de impact van de arbeidsomstandigheden op de gezondheid en veiligheid van werknemers te beoordelen.
- de ondernemingsraad, wanneer het voorgestelde beleid gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsomstandigheden.
- de vakbondsafvaardiging, om het respect voor werknemersrechten te waarborgen.

Daarnaast moeten deze beleidsbepalingen worden opgenomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving, om hun officiële en tegenstelbare karakter te waarborgen.
De doelstellingen van dit overleg zijn:

- transparantie en draagvlak waarborgen;
- de praktische implementatiemodaliteiten onder de loep nemen;

- de potentiële gevolgen voor het privéleven en de naleving van werknemersrechten inschatten;
- de wettelijke conformiteit verzekeren en elk risico op discriminatie voorkomen.

Te respecteren grenzen bij de opvolging van afwezigheden
De werkgever ziet er uitdrukkelijk van af om, in het kader van de opvolging van afwezigheden:
- contact op te nemen met de werknemer in arbeidsongeschiktheid zonder zijn voorafgaande toestemming
- gesprekken te voeren of berichten te sturen die schuldgevoelens opwekken
- te dreigen met disciplinaire sancties in verband met de afwezigheid of ze toe te passen
- opdringerig of herhaaldelijk contact op te nemen
- stigmatiserende berekeningsmethodes te hanteren, waaronder de Bradfordfactor

Deze praktijken worden verboden om het privéleven, de waardigheid en het welzijn van de werknemers te vrijwaren.

De werknemer wordt geïnformeerd over zijn recht om te allen tijde te worden bijgestaan door een werknemersvertegenwoordiger uit het Comité PB of een vakbondsafgevaardigde.

Artikel 2 – De prioriteit gaat uit naar preventie en analyse van de risico's die verband houden met de afwezigheden

In overeenstemming met het dynamische risicobeheersysteem zoals voorzien in de Codex over het welzijn op het werk, geeft de werkgever absolute prioriteit aan de primaire preventie van afwezigheden, ongeacht of het gaat om een korte of lange periode.

Daartoe voert hij een regelmatige en systematische risicoanalyse uit, in samenwerking met:
- de interne preventieadviseur
- de arbeidsarts
- indien van toepassing, de preventieadviseur psychosociale aspecten
- het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (Comité PB).

Deze analyse heeft als doel de factoren op te sporen die kunnen leiden tot afwezigheden, waarbij rekening wordt gehouden met de 5 sleuteldimensies: arbeidsorganisatie, werkinhoud, arbeidsvoorwaarden, leefomstandigheden op het werk, interpersoonlijke relaties op het werk. Deze evaluaties worden minstens elke twee jaar uitgevoerd en telkens wanneer de situatie het vereist.

De analyse wordt uitgevoerd met respect voor de vertrouwelijkheid en de rechten van werknemers en heeft als doel te komen tot concrete preventieve maatregelen. De resultaten en voorgestelde acties worden gepresenteerd en besproken binnen het Comité PB, dat wordt geraadpleegd voordat er een besluit wordt genomen.

Hoofdstuk II: bepalingen over de procedure in geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 3 – Fase van alertheid
De directe leidinggevende is alert voor tekenen van moeilijkheden of ongemak.

Wanneer de situatie het vereist, gaat hij een preventieve dialoog aan met het volle respect voor de privacy van de werknemer. Deze uitwisseling kan een gesprek inhouden gericht op het aanbod aan beschikbare ondersteuning (interne voorzieningen, syndicale begeleiding, arbeidsgeneesheer).

Artikel 4 – Fase van melding afwezigheid
Bij de melding van een afwezigheid kan de directe leidinggevende, om de continuïteit en de goede arbeidsorganisatie te waarborgen, een telefoongesprek voorstellen aan de werknemer. Deze uitwisseling gaat uitsluitend over:

- de verwachte duur van de afwezigheid
- het beheer van dringende taken en de organisatie van de dienst
- administratieve verplichtingen (medisch attest, registratie in interne tools)
- de informatie die meegedeeld moet worden aan het team
- het eventuele tijdstip van een toekomstig contact

De werknemer mag dit gesprek weigeren zonder dat dit negatieve gevolgen heeft. Hij is in geen geval verplicht de medische oorzaken van zijn afwezigheid mee te delen.

Artikel 5 – Fase van opvolging bij korte afwezigheid
In geval van korte (korter dan een maand) maar herhaalde afwezigheden kan de directe leidinggevende de werknemer een gesprek voorstellen.
Dit gesprek is uitsluitend bedoeld om:

- de werknemer te herinneren aan de beschikbare steunvoorzieningen (interne voorzieningen, syndicale begeleiding, arbeidsgeneesheer);
- indien de werknemer dat wenst, eventuele moeilijkheden in verband met de werkplek, de arbeidsorganisatie of de arbeidsomstandigheden vast te stellen;
- in overleg op zoek te gaan naar aanpassings- of verbeteringspistes die nieuwe afwezigheden kunnen voorkomen

Het gesprek mag in geen geval bedoeld zijn om de rechtmatigheid van de afwezigheid in twijfel te trekken, medische informatie op te vragen of druk uit te oefenen op de werknemer.

De werknemer wordt vooraf geïnformeerd over de strikt preventieve aard van het gesprek en heeft het recht om:

- zich te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger naar keuze (Comité PB of VA)
- het gesprek te weigeren, zonder negatieve gevolgen voor zijn beroepssituatie
- de medische oorzaken van zijn afwezigheid niet bekend te maken.

De uitwisseling gaat uitsluitend over:

- eventuele professionele moeilijkheden die de werknemer heeft vastgesteld;
- aanpassingen of ondersteuning die de werkgever kan voorstellen;
- het plannen, indien nodig, van een volgend vrijwillig contact;

Voor elke vorm van verslag over het gesprek moet de werknemer uitdrukkelijk zijn akkoord geven.

Het gesprek wordt gevoerd tijdens de werkuren en op een plek die de vertrouwelijkheid garandeert en vindt plaats tussen de werknemer en zijn directe leidinggevende. Die onthoudt zich van waardeoordelen, culpabiliserende uitingen en verwijzingen naar stigmatiserende berekeningsmethodes (met name de Bradfordfactor).

Voor elke vorm van verslag over het gesprek moet de werknemer uitdrukkelijk zijn akkoord geven.

Artikel 6 – Fase van opvolging bij langdurige afwezigheid
In geval van een langdurige afwezigheid (een maand of langer) biedt de directe leidinggevende een gesprek aan voor het einde van de eerste maand.

Het doel van dit contact is om een respectvolle band te onderhouden, zonder druk, om een te grote afstand tot de arbeidswereld te voorkomen.

De werknemer heeft het recht om:
- zich te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger (Comité PB of VA)
- het gesprek te weigeren, zonder negatieve gevolgen voor zijn beroepssituatie
- de medische oorzaken van zijn afwezigheid niet bekend te maken.

Elk gesprek wordt voorafgegaan door het versturen van een bericht (sms, WhatsApp, mail) om het akkoord van de werknemer te verkrijgen over het principe van het gesprek en om een geschikt tijdstip overeen te komen.

Het gesprek gaat uitsluitend over de volgende punten:
- nieuws vernemen, met respect voor de privacy
- in herinnering brengen welke ondersteuning er geboden wordt (interne voorzieningen, syndicale begeleiding, arbeidsgeneesheer, externe hulpvoorzieningen)
- eventuele professionele moeilijkheden opsporen die aan de basis liggen van de afwezigheid
- onderzoeken welke voorwaarden nodig zijn voor een succesvolle terugkeer naar het werk
- een eventueel tijdstip voor een toekomstig contact bepalen

Voor elke vorm van verslag over het gesprek moet de werknemer uitdrukkelijk zijn akkoord geven.

Artikel 7 – Fase van voorbereiding op de terugkeer naar het werk na een langdurige afwezigheid
Vóór een gedeeltelijke of volledige terugkeer naar het werk na een afwezigheid van een maand of langer stelt de directe leidinggevende een gesprek voor ter voorbereiding van de terugkeer naar het werk om een succesvolle re-integratie te garanderen.
De werknemer mag dit gesprek weigeren zonder dat dit negatieve gevolgen heeft. De werknemer mag zich laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger (Comité PB of VA).
Het doel van dit gesprek is om in overleg met de werknemer de voorwaarden vast te stellen die nodig zijn voor een effectieve hervatting.

De besproken thema's zijn onder meer:
- de nodige aanpassingen aan de werkplek (ergonomisch, organisatorisch, werkdruk)
- de mogelijkheid van medisch deeltijds werk
- de taakverdeling in de eerste weken
- mogelijke belemmeringen voor een succesvolle re-integratie

Daarnaast heeft de werknemer het recht om een bezoek vóór hervatting aan te vragen bij de arbeidsarts om zijn arbeidsgeschiktheid te beoordelen en de noodzakelijke aanpassingen te bepalen vóór de effectieve hervatting. Deze aanpak is bedoeld om de gezondheid en veiligheid van de werknemer te waarborgen. De werknemer wordt ook geïnformeerd over zijn recht om de arbeidsarts te vragen dit bezoek vóór hervatting vertrouwelijk te houden.

Artikel 8 – Fase van terugkeer naar het werk na een langdurige afwezigheid
Op de dag van effectieve terugkeer wordt een hervattingsgesprek georganiseerd met de leidinggevende. Het doel daarvan is:

- de werknemer te verwelkomen
- zijn indrukken te verzamelen
- de terugkeer van de werknemer te regelen, met name door tijd te voorzien voor een progressieve re-integratie: mails lezen, opleidingen, organisatie van prioriteiten, enz.
- begeleiding door een collega voor te stellen indien nodig

Vervolgens wordt een regelmatige opvolging gepland, volgens een regelmaat die in onderlinge overeenstemming wordt vastgelegd, om:

- te evalueren hoe de werknemer zich voelt
- zijn specifieke noden te identificeren
- regelmatig feedback te geven

Dit initiatief is vrijwillig, niet-bindend en vervangt niet het formele re-integratietraject dat is voorzien in de Codex over het welzijn op het werk. Het is alleen bedoeld voor een vlottere terugkeer in gunstige omstandigheden, terwijl de rechten van de werknemer worden nageleefd.

Hoofdstuk III: spontane gedeeltelijke hervattingen ("medisch deeltijds")

Artikel 9 – Aanvaardingsbeginsel
De werkgever verbindt zich ertoe elk verzoek tot gedeeltelijke hervatting te aanvaarden dat door de adviserend geneesheer en, in voorkomend geval, door de arbeidsgeneesheer wordt gevalideerd, behalve in behoorlijk gemotiveerde uitzonderlijke omstandigheden (bv. ge-objectiveerde en ernstige, organisatorische onmogelijkheid).

Artikel 10 – Beroep in geval van weigering
Binnen de 21 dagen na ontvangst van de beslissing tot weigering van de werkgever kan de werknemer schriftelijk beroep aantekenen bij de werkgever.

Dit beroep geeft aanleiding tot een verplichte herzieningsvergadering met de werkgever, de werknemer, een vakbondsvertegenwoordiger (Comité PB, VA). De bijeenkomst vindt plaats binnen de 7 dagen na het indienen van het beroep. De werkgever is verplicht zijn beslissing te heroverwegen en alternatieve oplossingen te zoeken, tenzij de onmogelijkheid objectief is aangetoond.

ComitéComité
Artikel 11 – Jaarverslag
De werkgever stelt een jaarverslag op met:

- het totale aantal verzoeken tot gedeeltelijke hervatting ingediend door werknemers;

- het aantal geaccepteerde en geweigerde aanvragen, met de redenen voor de weigering;
- het aantal ingediende beroepen en het resultaat ervan (behoud van weigering of acceptatie na een heroverweging);
- de gemiddelde verwerkingstermijnen voor aanvragen en beroepen.

Dit verslag wordt tegelijk met het jaarverslag over het beleid voor de re-integratie van langdurig zieken aan het Comité PB voorgelegd, om coherentie, transparantie en opvolging van de verbintenissen van de werkgever te waarborgen. Het Comité PB kan aanbevelingen doen om de procedure, de evenredigheid van beslissingen en de arbeidsorganisatie van het werk te verbeteren.

Hoofdstuk IV: re-integratietraject

De volgende artikelen vormen een aanvulling op de verplichtingen en rechten van werkgever en werknemers met betrekking tot het re-integratietraject zoals gedefinieerd in de Codex over het welzijn op het werk.

Artikel 12 – Verplicht overleg

Over elke poging tot re-integratie in het kader van het re-integratietraject wordt een gesprek gevoerd tussen de werkgever en de werknemer. De werknemer heeft het recht om zich op deze bijeenkomst te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

- .

Artikel 13 – Beroep in geval van weigering

Wanneer de werkgever het onmogelijk acht om een plan op te stellen, moet hij zijn beslissing schriftelijk motiveren, in overeenstemming met de relevante reglementaire bepalingen.

Binnen de 21 dagen na ontvangst van de beslissing tot weigering om een plan op te stellen, kan de werknemer schriftelijk beroep instellen bij de werkgever.

Dit beroep houdt het bijeenroepen van een verplichte herzieningsvergadering in, waarbij de werkgever, de werknemer, een vakbondsafgevaardigde en, in voorkomend geval, de arbeidsgeneesheer aanwezig zijn.
Deze bijeenkomst vindt plaats binnen 7 dagen na het indienen van het beroep. De werkgever moet aantonen dat het objectief onmogelijk is om een plan uit te voeren.

Wanneer de werkgever het onmogelijk acht om een plan op te stellen, moet hij zijn beslissing schriftelijk motiveren. De werknemer kan schriftelijk beroep indienen bij de werkgever. Als de werkgever bij zijn weigering blijft, wordt het dossier voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging (VA), die de rechtvaardiging en evenredigheid van de beslissing onderzoekt en een formeel advies uitbrengt. Deze kennisgeving wordt schriftelijk gecommuniceerd aan de werknemer en de werkgever.
ComitéComité
ComitéComité.

Hoofdstuk V: medische overmacht

De volgende artikelen vormen een aanvulling op de verplichtingen en rechten van werkgever en werknemers met betrekking tot het re-integratietraject zoals gedefinieerd in de Codex over het welzijn op het werk.

Artikel 14 – Geen gebruik van ontslagprocedure medische overmacht
De werkgever verbiedt zichzelf uitdrukkelijk om in het kader van dit beleid gebruik te maken van de ontslagprocedure wegens medische overmacht (medische C4).

[Terugvaloptie in geval van weigering]
De werkgever verbiedt zichzelf uitdrukkelijk om gebruik te maken van de ontslagprocedure wegens medische overmacht (medisch C4) als er vooraf geen re-integratietraject plaatsvond.

Hoofdstuk VI: opvolging en evaluatie

ComitéComité
Artikel 15 – Transparantie
Dit beleid wordt aan alle werknemers meegedeeld en geïntegreerd in de referentiedocumenten van de onderneming. Over elke wijziging wordt vooraf overleg gepleegd met de vakbonden.

Artikel 16 – Interpretatie
Geen enkele bepaling van dit beleid mag zo worden geïnterpreteerd dat ze een beperking inhoudt van de rechten van de werknemer die zijn vastgelegd in de geldende wetgeving of in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten.