Het langverwachte Regeerakkoord *at a glance*

Welke HR-maatregelen staan werkgevers te wachten?

ALTIUS

advocaten
avocats
lawyers

Na maanden van onderhandeling bereikten de Arizona-partijen op 31 januari 2025 een Regeerakkoord. Dit Regeerakkoord kondigt een aantal ambitieuze maatregelen aan die belangrijke wijzigingen zullen teweegbrengen in het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht.

Het ALTIUS Employment Team geeft u in een reeks van 6 “highlights” een overzicht van de belangrijkste HR-maatregelen aangekondigd in dit Regeerakkoord. Wij hebben deze telkens gegroepeerd rond de volgende 6 “domeinen”:

1. Loon(kost) en voordelen
2. Arbeidsduur
3. Ontslag en werkloosheid
4. Eindeloopbaan en pensioen
5. Arbeidsongeschiktheid en welzijn
6. (Internationale) arbeidsmarkt

Elke woensdag en vrijdag zullen wij een nieuw domein onder de loep nemen.

In deze vijfde highlight belichten wij welke maatregelen op het programma staan m.b.t. “Arbeidsongeschiktheid en welzijn”.

Deze maatregelen zullen de komende maanden en jaren verder worden uitgewerkt in wetgeving. Sommige van deze maatregelen zullen ook het voorwerp uitmaken van voorafgaand overleg tussen de sociale partners. Het spreekt voor zich dat het ALTIUS Employment Team dit op de voet opvolgt en u hier verder over zal blijven berichten.

Veel leesplezier!

Inhoud

1. Loon(kost) en voordelen

2. Arbeidsduur

3. Ontslag en werkloosheid

4. Eindeloopbaan en pensioen

5. Arbeidsongeschiktheid en welzijn

6. (Internationale) arbeidsmarkt

05. Arbeidsongeschiktheid en welzijn

ALTIUS
advocaten
avocats
lawyers

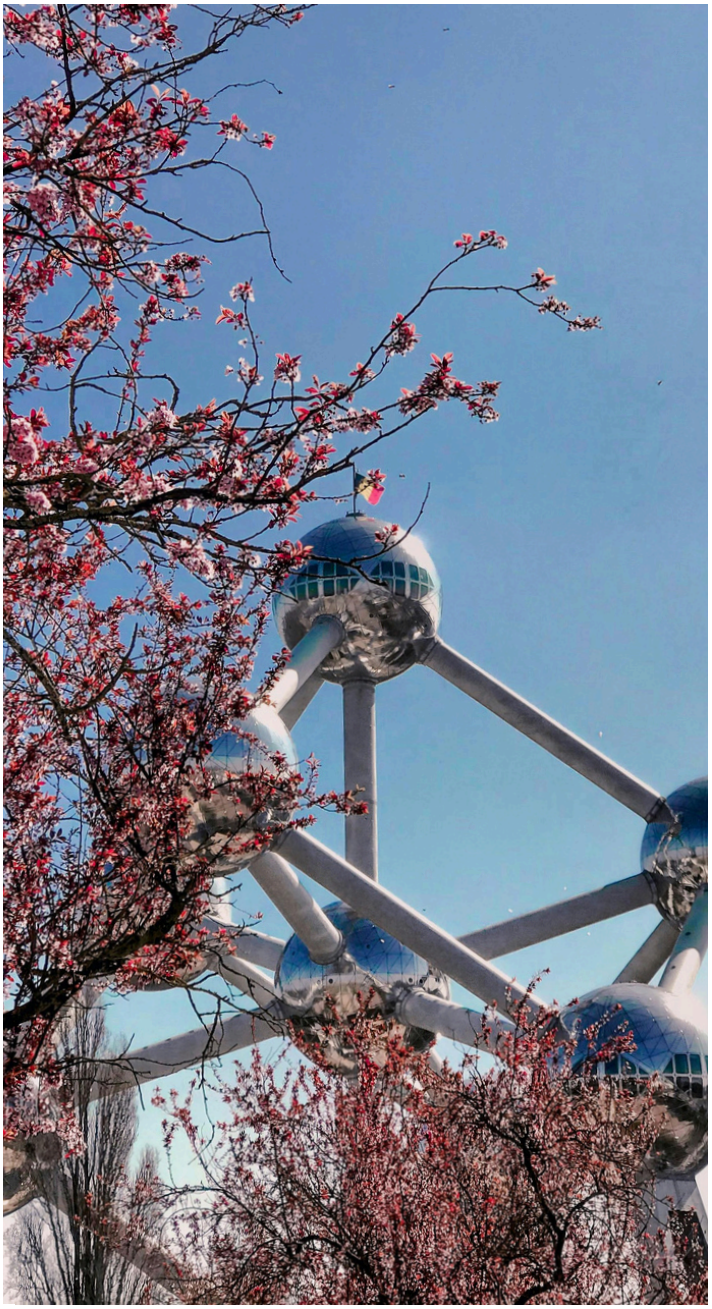
Wijzigingen re-integratietraject en procedure medische overmacht

Wijzigingen re-integratietraject

- Opstart re-integratietraject door werkgever vanaf de eerste dag ziekte mogelijk met toestemming van de werknemer (dus zonder wachtperiode van 3 maanden)
- Mogelijkheid voor de werknemer om preventief (vóór hij/zij uitvalt wegens ziekte) een re-integratietraject aan te vragen. De werkgever is niet verplicht hierop in te gaan
- Hervorming re-integratietrajecten om rekening te houden met tewerkstellingsmogelijkheden bij andere werkgevers

Wijzigingen procedure medische overmacht

- Opstart procedure voor medische overmacht mogelijk na 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid (i.p.v. 9 maanden)
- Bijdrage aan Terug Naar Werk Fonds is steeds verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht (ook bij gezamenlijke vaststelling einde overeenkomst door werkgever en werknemer)



ALTIUS advocaten avocats lawyers

Responsabilisering van werkgevers, werknemers en artsen

Werkgevers

- Aanmoedigen van werkgevers om een actief verzuimbeleid te voeren en zieke werknemers regelmatig te contacteren en op te volgen
- Verplichting voor werkgevers (met uitzondering van KMOs) om 30% van de ziekte-uitkering ten laste te nemen tijdens de eerste 2 maanden die volgen op de periode gedekt door het gewaarborgd loon (vervangt de huidige responsabiliseringsbijdrage)
- Verplichting werkgevers om na 8 weken arbeidsongeschiktheid de externe preventiedienst te verzoeken een inschatting te maken van het arbeidspotentieel van de werknemer en desgevallend een re-integratietraject te starten

Werknemers

- Verhoogde en nieuwe sancties voor werknemers die niet of onvoldoende meewerken aan een re-integratietraject (gaande van een vermindering van de uitkering met 10% tot een schorsing van het recht op uitkeringen/gewaarborgd loon)
- Recht op ziekte-uitkeringen van langdurig zieken (› 1 jaar) zal regelmatig opnieuw worden beoordeeld. Bij arbeidspotentieel volgt een verplicht re-integratietraject

Artsen

- Oprichting van een TRIO-platform waar behandelende arts, arbeidsarts en adviserend arts van de mutualiteit informatie delen
  - Verplicht delen door behandelende arts van arbeidsongeschiktheidsattest op dit platform na 1 maand arbeidsongeschiktheid
  - Arbeidsarts moet dan verplicht actie ondernemen (doorsturen van informatie, werknemer uitnodigen voor een gesprek)
- Verplichting behandelende arts om bij schrijven of verlengen van getuigschrift arbeidsongeschiktheid de mogelijkheid van aangepast of ander werk na te gaan (“geschiktheidsattest”) (eventueel na overleg met arbeidsarts)
- Creatie van specifieke rol van “verantwoordelijke behandelende arts” bij arbeidsongeschiktheid van meer dan 2 maanden (coördinerende rol/contactpersoon, bij voorkeur huisarts)
- Opvolging en eventueel sanctionering voorschrijfgedrag artsen die significant meer en/of langere periodes van arbeidsongeschiktheid voorschrijven (via datamining)
- Invoering digitaal meldpunt voor werkgevers (bij de SIOD) voor verdachte ziekte-attesten

Andere wijzigingen inzake zieke werknemers & welzijn

Tweemaal i.p.v. driemaal per jaar afwezigheid zonder ziektebriefje

- Opnemen ziektedag zonder medisch attest slechts 2 keer per jaar meer mogelijk i.p.v. 3 keer

Verstrenging recht op gewaarborgd loon bij herval

- Indien een zieke werknemer hervalt, zal hij/zij pas na 8 weken (i.p.v. 14 dagen) werkhervatting opnieuw recht hebben op 30 dagen gewaarborgd loon

Wijzigingen gedeeltelijke werkhervatting

- Niet enkel de adviserend arts van de mutualiteit, maar ook de behandelende arts en de arbeidsarts zullen toelating kunnen geven aan de werknemer tot gedeeltelijke (progressieve) werkhervatting (met melding door de werkgever en de werknemer aan de adviserend arts voor berekening uitkering)

Geen jaarlijkse herhaling risico-analyses bij ongewijzigde omstandigheden

- Afschaffing verplichting tot jaarlijks herhalen van risico-analyse indien de werkomstandigheden ongewijzigd zijn

ALTIUS
advocaten
avocats
lawyers

Contact

Emma Van Caenegem
Emma.VanCaenegem@altius.com

Philippe De Wulf
philippe.dewulf@altius.com

ALTIUS
advocaten
avocats
lawyers