

Bij wet van 30.10.2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid (BS 18.11.2022) werd het 'traject gericht op de beëindiging van de arbeidsrelatie wegens medische overmacht' ingevoerd en werd artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet aangepast waardoor deze procedure werd losgekoppeld van het re-integratietraject.

De wet van 19.12.2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid (BS 30.12.2025) heeft vervolgens de termijn voor medische overmacht met ingang van 01.01.2026 terug op 6 maanden ononderbroken ongeschiktheid gebracht. Alle overige bepalingen werden behouden.

Algemeen

De preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA) speelt een cruciale rol in deze procedure. De PA-AA gaat na of het definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk nog uit te voeren én of een einde van arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht aan de orde is.

Procedure

De procedure wegens medische overmacht kan vanaf 01.01.2026 ten vroegste na **6 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid** opgestart worden (tot 31.12.2025 was dit pas na 9 maanden).

Bij een werkhervatting wordt deze periode bijgevolg wel onderbroken, behalve wanneer er zich een herval binnen de 14 dagen voordoet. Hoewel de richtlijnen inzake herval eveneens gewijzigd zijn vanaf 01.01.2026, blijft deze termijn van herval binnen de 14 dagen i.k.v. medische overmacht wel behouden.

Indien er nog een procedure tot re-integratie lopende is, kan deze procedure medische overmacht nog niet opgestart worden en moet eerst de re-integratieprocedure afgerond worden.

Stap 1: Kennisgeving

De procedure kan opgestart worden door werkgever of werknemer. De partij die deze procedure wenst op te starten, moet de andere partij en de PA-AA hiervan via aangetekend schrijven in kennis stellen.

De kennisgeving die uitgaat van de werkgever moet melding maken van:

- het recht van de werknemer om te vragen aan de PA-AA dat de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden indien wordt vastgesteld dat hij het overeengekomen werk niet meer kan uitvoeren;
- het recht van de werknemer om zich tijdens deze procedure te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Stap 2: Uitnodiging PA-AA

De PA-AA nodigt de werknemer uit voor een onderzoek en vraagt of de werknemer een onderzoek voor ander of aangepast werk wenst via het re-integratietraject.

- Indien de werknemer 3 keer niet ingaat op de uitnodiging van de PA-AA in een periode van 3 maanden, deelt de PA-AA dit mee aan de werkgever. Tussen de 3 uitnodigingen moeten er telkens 14 kalenderdagen liggen.
- Voor de werknemer die wel het onderzoek voor ander of aangepast werk wenst, wordt het re-integratietraject gericht op werkhervatting opgestart.

Stap 3: Beslissing

De PA-AA bezorgt zijn beslissing binnen de 3 maanden na ontvangst van de kennisgeving. Dit gebeurt via aangetekend schrijven aan werkgever en werknemer en omvat de vaststelling van de al dan niet definitieve ongeschiktheid.

Deze vaststelling gebeurt via een aangepast model van re-integratiebeoordeling voor medische overmacht waaruit duidelijk blijkt dat de beslissing van de PA-AA kadert in een traject einde wegens medische overmacht (en niet i.k.v. de re-integratieprocedure gericht op een werkhervatting).

De werknemer die in eerste instantie geen onderzoek voor ander of aangepast werk wenste, kan mits gemotiveerde vraag alsnog het onderzoek vragen via het re-integratietraject. Hij doet dat per aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de PA-AA en dit binnen 7 dagen na de vaststelling van de PA-AA. De PA-AA bezorgt vervolgens binnen de 30 dagen na de gemotiveerde aanvraag van de werknemer op zijn beurt de re-integratiebeoordeling met de voorwaarden en de modaliteiten voor ander of aangepast werk aan de werkgever en aan de werknemer. Hier zitten we terug in het re-integratietraject.

Einde wegens medische overmacht

Het einde wegens medische overmacht is enkel mogelijk wanneer duidelijk is dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk (na afloop van de beroepstermijn van 21 kalenderdagen) en daarenboven een van volgende voorwaarden vervuld is, waarbij de werknemer:

- niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken (via een re-integratieprocedure);
- wel gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken (via een re-integratieprocedure), maar de werkgever geen aangepast of ander werk kan aanbieden (concreet is hiertoe vereist dat de werkgever in een gemotiveerd verslag heeft toegelicht waarom het opmaken van een plan voor aangepast of ander werk technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen niet kan worden geëist);
- wel gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken (via een re-integratieprocedure) maar waarbij de werknemer het voorgestelde plan van de werkgever geweigerd heeft.

De beroepstermijn van 21 kalenderdagen neemt een aanvang daags na ontvangst van de aangetekende zending. Sedert 20.06.2024 wordt een aangetekend zending geacht ontvangen te zijn op de derde werkdag na verzending (tenzij de ontvanger een andere ontvangstdatum bewijst).

Als de werknemer een andere ontvangstdatum bewijst, kan het tegenbewijs enkel betrekking hebben op de eerst mogelijke dag van ontvangst van de aangetekende zending. In geval van een papieren aangetekende zending wordt dit bewijs geleverd met het afleveringsbericht van de postbode. Het later effectief afhalen van de aangetekende zending op het postkantoor beïnvloedt de ontvangstdatum niet.

Bijdrage Terug Naar Werk-fonds

De werkgever die zicht beroept op het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, betaalt nog een bijdrage van € 1.800,00 aan het Terug-Naar-Werk Fonds. Concreet moet de werkgever binnen een termijn van 45 kalenderdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst het Terug Naar Werk-fonds in kennis stellen van een aantal identificatiegegevens en een bijdrage van € 1.800,00 betalen aan het Terug Naar Werk-fonds (via [Het Terug Naar Werk - fonds | RIZIV](#)).

Geen definitieve ongeschiktheid

Wanneer wordt vastgesteld dat de werknemer niet definitief ongeschikt is, eindigt deze procedure zonder gevolg.

Deze procedure kan slechts opnieuw opgestart worden wanneer de werknemer opnieuw gedurende een termijn van minstens 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, te rekenen vanaf de dag na de ontvangst van de vaststelling van de PA-AA of het resultaat van de beroepsprocedure.