

Vademecum Arbeidsongevallen:  
handleiding voor de werkgever

---

## Inhoudstafel

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INLEIDING</b>                                                                      | <b>4</b>  |
| <b>1. DE VERPLICHTE VERZEKERING TEGEN ARBEIDSONGEVALLEN</b>                           | <b>5</b>  |
| <u>1.1. Wie moet deze polis afsluiten?</u>                                            | <u>5</u>  |
| <u>1.2. Wat dekt een polis Arbeidsongevallen?</u>                                     | <u>5</u>  |
| <u>1.3. Wat gebeurt er bij niet-verzekering?</u>                                      | <u>5</u>  |
| <b>2. WELKE OPTIONELE WAARBORGEN ZIJN MOGELIJK?</b>                                   | <b>6</b>  |
| <u>2.1. Gewaarborgd loon</u>                                                          | <u>6</u>  |
| <u>2.2. Excedent Wet</u>                                                              | <u>6</u>  |
| <u>2.3. Privé-leven</u>                                                               | <u>6</u>  |
| <u>2.4. Zelfstandigen en vrije beroepen: 24h/24</u>                                   | <u>6</u>  |
| <b>3. WAAROM EEN POLIS BIJ VIVIUM AFSLUITEN?</b>                                      | <b>7</b>  |
| <b>4. DE PREMIE: VASTSTELLING ENAFREKENING</b>                                        | <b>8</b>  |
| <u>4.1. Vaststelling van de premie</u>                                                | <u>8</u>  |
| <u>4.2. Voorlopige premie en afrekening</u>                                           | <u>8</u>  |
| <u>4.3. Afrekening i.g.v. vernietigen van de polis</u>                                | <u>8</u>  |
| <b>5. WAT ALS ER IETS WIJZIGT IN UW PERSONEEL?</b>                                    | <b>9</b>  |
| <b>6. EEN ARBEIDSONGEVAL</b>                                                          | <b>10</b> |
| <u>6.1. Welke ongevallen moeten aangeven worden?</u>                                  | <u>10</u> |
| <u>6.2. Wie moet het arbeidsongeval aangeven?</u>                                     | <u>10</u> |
| <u>6.3. Hoe doet u aangifte?</u>                                                      | <u>10</u> |
| 6.3.1. De elektronische aangifte                                                      | 10        |
| 6.3.2. De vereenvoudigde aangifte                                                     | 10        |
| 6.3.3. Loongegevens                                                                   | 10        |
| 6.3.4. Aangifte van een licht ongeval                                                 | 11        |
| 6.3.5. Het papieren aangifteformulier                                                 | 11        |
| 6.3.6. Het medisch attest van eerste vaststelling                                     | 11        |
| <u>6.4. Wanneer doet u aangifte?</u>                                                  | <u>11</u> |
| <u>6.5. Specifieke verplichtingen bij een ernstig arbeidsongeval</u>                  | <u>12</u> |
| 6.5.1. Wat is een ernstig arbeidsongeval?                                             | 12        |
| 6.5.2. Overzicht                                                                      | 12        |
| 6.5.3. Tabellen                                                                       | 13        |
| 6.5.4. Kennisgeving aan de bevoegde inspectie FOD Werkgelegenheid en Sociaal Overleg. | 14        |
| <b>7. HET FORMULIER ‘AANGIFTE VAN ARBEIDSONGEVAL’</b>                                 | <b>15</b> |
| <b>8. MEDISCHE CONTROLE</b>                                                           | <b>16</b> |
| <u>8.1. Attest tijdelijke arbeidsongeschiktheid</u>                                   | <u>16</u> |
| <u>8.2. Controle door de raadsgeneesheer</u>                                          | <u>16</u> |
| <u>8.3. Dringende medische controle</u>                                               | <u>16</u> |
| <b>9. WAT VERGOEDEN WIJ OP BASIS VAN DE WET?</b>                                      | <b>17</b> |

---

|             |                                                           |                  |
|-------------|-----------------------------------------------------------|------------------|
| <b>9.1.</b> | <b><u>Medische kosten</u></b>                             | <b><u>17</u></b> |
| <b>9.2.</b> | <b><u>Tijdelijke ongeschiktheid</u></b>                   | <b><u>17</u></b> |
| 9.2.1.      | Betaling voor Arbeiders                                   | 18               |
| 9.2.2.      | Betaling voor Bedienden                                   | 18               |
| 9.2.3.      | Bijzondere categorieën                                    | 19               |
| <b>9.3.</b> | <b><u>Blijvende economische arbeidsongeschiktheid</u></b> | <b><u>19</u></b> |
| <b>9.4.</b> | <b><u>Prothesen en orthopedische toestellen</u></b>       | <b><u>19</u></b> |
| <b>9.5.</b> | <b><u>Verplaatsingskosten</u></b>                         | <b><u>20</u></b> |
| <b>9.6.</b> | <b><u>Overlijden</u></b>                                  | <b><u>21</u></b> |
| <b>10.</b>  | <b>WERKHERVATTING</b>                                     | <b>22</b>        |
| <b>11.</b>  | <b>PREVENTIE: VOORKOMEN IS ALTIJD BETER...</b>            | <b>23</b>        |
| <b>12.</b>  | <b>ADRESSEN</b>                                           | <b>24</b>        |

---

## Inleiding

Als ondernemer heeft u alle belang bij bekwame, toegewijde medewerkers die een hecht en duurzaam team vormen. Dat team wenst u draaiende te houden, zodat de continuïteit van het arbeidsproces verzekerd is.

Daarom is het belangrijk dat u uw werknemers beschermt met een goede arbeidsongevallenverzekering. Maar nog belangrijker is het uw werknemers te beschermen door ongevallen te voorkomen.

Een medewerker die afwezig is door een arbeidsongeval leidt tot kostbaar tijd- en geldverlies. Dat is nog een extra reden om via een doordacht preventie- en verzuimbeleid optimale arbeidsomstandigheden te creëren.

Dit vademecum maakt u wegwijs in het administratieve traject van de arbeidsongevallenverzekering en bevat een aantal praktische tips.

---

# 1. De verplichte verzekering tegen arbeidsongevallen

## 1.1. Wie moet deze polis afsluiten?

---

De arbeidsongevallenverzekering is een wettelijk verplichte verzekering die elke werkgever moet afsluiten voor zijn personeel. Iedereen die bezoldigd personeel tewerkstelt, dat werkt onder zijn leiding en toezicht, moet een dergelijke polis afsluiten.

Deze polis is onder andere van toepassing op:

- arbeiders
- bedienden
- dienstboden
- jobstudenten
- Kleine statuten (personen die een opleiding volgen 'in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid)

## 1.2. Wat dekt een polis Arbeidsongevallen?

---

Op basis van de Wet van 10 april 1971 en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten worden ongevallen vergoed die het personeel overkomen tijdens het werk en de weg naar en van het werk.

Het tewerkgestelde personeel wordt vergoed tot een maximum jaarloon (wettelijk loonplafond) dat elk jaar kan geïndexeerd worden. Voor 2020 bedraagt het wettelijk loonplafond 44.817,89 EUR.

De Wet van 10 april 1971 is alleen van toepassing op de privésector. De arbeidsongevallen van ambtenaren uit de overheidssector volgen een analoge regeling, die is vastgelegd in de Wet van 3 juli 1967.

## 1.3. Wat gebeurt er bij niet-verzekering?

---

Alleen werkgever vergeet of verzuimt een arbeidsongevallenpolis af te sluiten, wordt hij ambtshalve aangesloten bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO).

De werkgever betaalt hiervoor een boete en alle kosten van een ongeval inclusief de reserves worden op hem verhaald.

De minimale aansluitingsperiode bij het FAO is één maand. De boete stijgt in functie van de periode van niet-verzekering en wordt berekend op een fictieve loonbasis per werknemer die gelijk is aan het wettelijk loonplafond.

Vanaf 1 januari 2000 gelden volgende premievoet al naargelang de periode van niet-verzekering:

- 2,5 % periode van niet-verzekering minder dan 3 maanden
- 3 % periode van niet-verzekering tussen 3 maanden en 6 maanden
- 4 % periode van niet-verzekering tussen 7 maanden en 12 maanden
- 5 % periode van niet-verzekering meer dan 12 maanden

Voorbeeld o.b.v. wettelijk loonplafond 2011

Een firma met 3 werknemers, die gedurende een periode van 4 dagen geen arbeidsongevallenverzekering had:  
 $((40.927,18 \text{ EUR} \times 3) \times 1/12) \times 2.50\% = 255,79 \text{ EUR}$

## 2. Welke optionele waarborgen zijn mogelijk?

### 2.1. Gewaarborgd loon

Bij de verplichte verzekering krijgt u als werkgever van het slachtoffer vanaf de eerste dag een vergoeding van de verzekeraar, op basis van 90% van het basisloon. De formule 'Gewaarborgd loon' dekt gedurende de eerste 30 dagen, de bijkomende 10%, plus eventueel de sociale lasten die wettelijk ten laste zijn van de werkgever.

### 2.2. Excedent Wet

De vergoeding op basis van de polis Arbeidsongevallen is beperkt tot het wettelijk plafond (2020: 44.817,89 EUR). Met de formule 'Excedent Wet' kunt u de lonen boven het wettelijk plafond verzekeren tot een overeengekomen plafond.

Als de verzekering van de ongevallen gebeurt op basis van de Wet '71 worden de vergoedingen niet geïndexeerd. Bij overlijden en blijvende ongeschiktheid - dus bij het verstrijken van de herzieningstermijn - wordt een kapitaal uitbetaald (gekapitaliseerde waarde van de verschuldigde rente).

### 2.3. Privé-leven

Het is ook mogelijk om ongevallen van werknemers in hun privé-leven te verzekeren. De lonen kunnen verzekerd worden boven het wettelijk loonplafond. Als de verzekering van de ongevallen gebeurt op basis van de Wet '71 worden de vergoedingen niet geïndexeerd. Bij overlijden en blijvende ongeschiktheid - dus bij het verstrijken van de herzieningstermijn - wordt een kapitaal uitbetaald (gekapitaliseerde waarde van de verschuldigde rente).

|             |                  |                   |            |             |
|-------------|------------------|-------------------|------------|-------------|
|             | Excedent loon    |                   |            |             |
| Privé leven | Gewaarborgd loon |                   |            | Privé leven |
|             | Arbeidsweg       | Arbeidsongevallen | Arbeidsweg |             |
| 0 uur       |                  |                   |            | 24 uur      |

### 2.4. Zelfstandigen en vrije beroepen: 24h/24

Zelfstandige zaakvoerders of beoefenaars van een vrij beroep, kunnen worden verzekerd voor ongevallen tijdens de uitoefening van hun beroep én tijdens hun privé-leven (24h/24-dekking). Deze waarborg wordt verleend op basis van een conventioneel loon.

De schaderegeling voor de aanvullende waarborgen Excedent-Wet, Privé-leven en de 24h/24 dekking voor de zelfstandige kan ook geregeld worden op basis van multiplicatoren. In dit geval wordt in geval van Overlijden en Blijvende Ongeschiktheid een veelvoud van het (conventioneel) loon uitbetaald en in geval van Tijdelijke Ongeschiktheid een percentage van het gemiddeld dagloon. Voor Medische Kosten wordt een forfaitair maximum bedrag vastgesteld.

Contacteer uw makelaar voor meer inlichtingen hieromtrent.

---

### 3. Waaron een polis bij P&V afsluiten?

- Compleet productaanbod en een uitgebreide dienstverlening.
- Ruime kennis en ervaring met betrekking tot Welzijn, veiligheid in zijn totaliteit wordt ter beschikking gesteld.
- Schaderegeling arbeidsongeval: volledige informatie voor het slachtoffer.
- Medische controle in geval van arbeidsongeval door een externe partner.
- Slachtofferhulp: oog voor de nevenfactoren, psychologische en sociale bijstand, re-integratie.

---

## 4. De premie: vaststelling en afrekening

### 4.1. Vaststelling van de premie

---

- Afhankelijk van het risico wordt een premievoet vastgesteld. Deze bestaat uit een premievoet om het 'arbeidswegrisico' te verzekeren en een premievoet om het 'arbeidsrisico' te verzekeren en verschilt voor arbeiders en bedienden.
- Deze premievoet wordt toegepast op de te verzekeren loonmassa.
- De aldus bekomen netto premie wordt verhoogd met 3,49 % taksen voor RSZ-plichtigen en 23,49 % taksen voor niet-RSZ-plichtigen\*.
- De betaling van de premie kan maandelijks, driemaandelijks, zesmaandelijks of jaarlijks gebeuren.

### 4.2. Voorlopige premie en afrekening

---

Het gaat om een voorlopige premie: wij passen de premievoeten immers toe op de laatst gekende lonen. Het jaar daarop ontvangen wij via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid de loongegevens van het voorbije jaar. Op deze lonen passen wij de premievoeten in de polis Arbeidsongevallen toe. Zo bekomen wij de te betalen premie over het voorbije jaar. Deze premie wordt verminderd met de voorlopige premie die u reeds betaald heeft.

Voor de afrekening van de optionele waarborgen (hoofdstuk 2) waarop premievoeten van toepassing zijn, vragen wij jaarlijks de loonstaten van elke klant op. Op deze loonlijsten vult u de lonen in die het voorbije jaar aan het personeel werden betaald.

### 4.3. Afrekening i.g.v. vernietigen van de polis

---

Indien een contract in de loop van het jaar vernietigd wordt, sturen wij u samen met het vernietigingsdocument, een loonlijst over de voorbije verzekerde periode op. Zodra u het formulier terugstuurt, maken wij de eindafrekening.

\* Volgende werknemers vallen niet onder de sociale zekerheid:

- Het gaat om studenten die maximum 50 arbeidsdagen, gespreid over een kalenderjaar, werken. Zij zijn onderworpen aan de Wet '71 en zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten. Jobstudent en werkgever kiezen zelf de dagen waarop gewerkt wordt. De tewerkstelling is enkel toegestaan buiten de periode van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.
- Personen die een bijkomende activiteit uitoefenen van minder dan 25 dagen per jaar. Dit zijn bijvoorbeeld:
  - fruitplukkers
  - animators van sociaal-culturele activiteiten tijdens schoolvakanties



---

## 5. Wat als er iets wijzigt in uw personeel?

Bij het afsluiten van het contract is al het personeel verzekerd dat u op dat ogenblik tewerkstelt. Wij kennen de uitgeoefende beroepsactiviteiten van al uw personeelsleden (arbeiders en/of bedienden). Als de beroepsactiviteit van uw werknemers (voordien reeds in dienst of nieuw aangeworven) echter wijzigt, moet u ons dit melden. Een nieuwe beroepsactiviteit geeft immers meestal aanleiding tot de toepassing van een nieuwe premievoet voor het 'beroepsrisico'.

### Voorbeeld

De administratieve bedienden waren al verzekerd voor arbeidsongevallen maar nu worden er ook bedienden met een buitendienstfunctie aangeworven.

De volgende wijzigingen in uw personeelsbestand hoeft u echter niet onmiddellijk aan ons te melden:

- Aanwerving van personeelsleden die dezelfde activiteit gaan uitoefenen als de personen die al verzekerd zijn;
- Ontslag van personeelsleden

De premie wordt jaarlijks geregulariseerd aan de hand van de opgegeven lonen.

### Besluit

Verwittig ons altijd indien:

- de beroepsactiviteit van uw huidig personeel wijzigt;
- u personeel aanwerft met een nieuwe beroepsactiviteit;
- u voor het eerst bedienden aanwerft;
- u voor het eerst arbeiders aanwerft.

---

## 6. Een arbeidsongeval

### 6.1. Welke ongevallen moeten aangeven worden?

---

Elk ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de Wet op de Arbeidsongevallen (art. 62, 1).

### 6.2. Wie moet het arbeidsongeval aangeven?

---

De werkgever of diegene die hiervoor werd aangesteld, doet aangifte. Dit is bijvoorbeeld de personeelschef of de preventieadviseur, uw sociaal secretariaat of een andere externe dienstverlener. Als de werkgever nalaat aangifte te doen, kan dit nog altijd rechtstreeks gebeuren door de getroffene(n) of rechthebbende(n).

### 6.3. Hoe doet u aangifte?

---

#### 6.3.1. De elektronische aangifte

De snelste manier om een arbeidsongeval aan te geven is elektronisch:

- via onze website. Onder de rubriek “On line Aangifte Arbeidsongeval” kunt u de nodige documenten invullen: na controle op volledigheid, wordt het document elektronisch verstuurd naar onze dienst Schade en kunt u het ook afdrukken of bewaren. Het systeem controleert ook of het om een Ernstig Arbeidsongeval gaat. Zie verder.
- via uw persoonlijke toegang tot de portaalsite van de Sociale Zekerheid <https://www.socialsecurity.be/>.

#### 6.3.2. De vereenvoudigde aangifte

Sinds 1 januari 2005 kunt u een vereenvoudigde aangifte doen voor arbeidsongevallen met een tijdelijke ongeschiktheid van minder dan 4 dagen, de dag van het ongeval niet meegerekend. De betrokken werknemer moet terug aan het werk zijn op het moment dat u de aangifte doet. Daarom is het aangewezen om bij kleine ongevallen snel over informatie te beschikken over het te verwachten tijdstip van werkherwinning (geneeskundig getuigschrift van de werknemer).

Bij een vereenvoudigde aangifte is de beschrijving van de omstandigheden van het ongeval beperkt tot één vraag en is de informatie met betrekking tot getuigen, derde verantwoordelijken, medische tussenkomsten enz. ... geschrapt. Om de keuze, de invoer en de verwerking van deze vereenvoudigde aangiftes optimaal te laten verlopen, is alleen voorzien in een elektronische versie. Als u toch liever de aangifte op papier doet, vult u het gewone aangifteformulier volledig in.

#### Praktisch

Start via uw persoonlijke toegang tot de portaalsite van de sociale zekerheid een ongevalsangifte. Het systeem stelt via een aantal basisgegevens automatisch voor om een vereenvoudigde aangifte te doen als dat mogelijk is. Net zoals bij de gewone aangifte ontvangt u een kopie van de aangifte in pdf-formaat in uw mailbox op de portaalsite van de sociale zekerheid.

#### 6.3.3. Loongegevens

Voor arbeiders geeft u bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 30 dagen de volgende gegevens op:

- uurloon
- aantal werkdagen per week
- aantal uren per week

Voor bedienden geeft u het maandloon op.

Deze informatie vermeldt u op de aangifte.

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 dagen ontvangen wij van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid de loongegevens van het slachtoffer van één jaar voor het ongeval. Dit geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden. Als deze gegevens niet volstaan, vragen wij de lonen op bij de werkgever.

#### Belangrijk

Een volledige loonstaat laat ons toe het basisloon te berekenen en garandeert een vlottere uitbetaling.

---

#### 6.3.4. Aangifte van een licht ongeval

In het kader van de vereenvoudiging wordt de aangifteplicht voor lichte arbeidsongevallen aangepast. Het gaat om arbeidsongevallen waarvoor de eerste zorgen in de onderneming volstonden, waarvoor geen tussenkomst van een arts noodzakelijk was, en die voor het slachtoffer noch tot loonverlies of arbeidsongeschiktheid heeft geleid.

Deze lichte ongevallen moeten in het register van eerste hulp van de onderneming geregistreerd worden met volgende gegevens:

- naam van het slachtoffer
- naam van de persoon die de eerste hulp heeft toegediend,
- plaats, datum, uur en omstandigheid (beschrijving) van het ongeval,
- datum, uur en aard van de zorgen,
- de naam van eventuele getuigen.

Als de gezondheidstoestand van het slachtoffer verslechtert, moet het ongeval binnen de 8 dagen aangegeven worden.

Het aantal lichte ongevallen wordt opgenomen in het jaarverslag van de interne dienst voor preventie via een aanpassing van de bijlage.

#### 6.3.5. Het papieren aangifteformulier

Om een aangifte te doen, kan u het aangifteformulier gebruiken.

De inhoud van dit document is wettelijk bepaald.

- Eén exemplaar stuurt u op samen met een 'medisch attest van eerste vaststelling' naar onze dienst Schade. U vindt de gegevens op de laatste bladzijde van deze brochure.
- Eén exemplaar is bestemd voor de externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk belast met het medisch toezicht (de arbeidsgeneesheer)
- Eén exemplaar bewaart u zelf.

#### 6.3.6. Het medisch attest van eerste vaststelling

Op dit attest, dat wordt ingevuld door de arts die de eerste zorgen verstrekt, staan onder andere:

- datum en uur van onderzoek
- een nauwkeurige beschrijving van de letsels
- de te verwachten gevolgen (bv. duur van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid)

#### 6.4. Wanneer doet u aangifte?

---

Zo snel mogelijk en uiterlijk binnen de 8 kalenderdagen te rekenen vanaf de dag die volgt op het arbeids(weg)ongeval.

De aangifte van een Ernstig Arbeidsongeval moet **onmiddellijk** gebeuren (zie verder)

---

## 6.5. Specifieke verplichtingen bij een ernstig arbeidsongeval

---

### 6.5.1. Wat is een ernstig arbeidsongeval?

Een ernstig arbeidsongeval is een arbeidsongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist met het oog op het treffen van preventiemaatregelen die herhaling ervan moeten vermijden.

Als ernstig arbeidsongeval wordt beschouwd:

1. een arbeidsongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de dood

of

2. een arbeidsongeval dat in direct verband staat met

- een gebeurtenis die afwijkt van de normale uitvoering van het werk en die voorkomt in tabel 2 “Afwijkende gebeurtenissen” (bijlage I van KB 24.02.05);

of

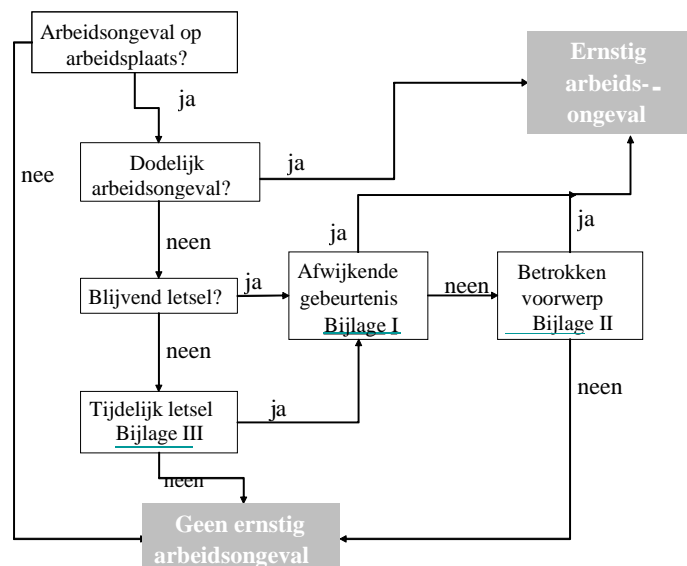
- het voorwerp dat bij het ongeval betrokken is en dat voorkomt op de tabel 3 “Betrokken voorwerpen” (bijlage II van KB 24.02.05)

en

dat aanleiding heeft gegeven tot

- hetzij een blijvend letsel
- hetzij een tijdelijk letsel dat voorkomt op tabel 1 “Ernstige letsels” (bijlage III van KB 24.02.05).

### 6.5.2. Overzicht



---

### 6.5.3. Tabellen

TABEL 1 Ernstig letsel

Hetzij een blijvend letsel;

Hetzij een tijdelijk letsel van een aard:

- vleeswonden met verlies van weefsel die aanleiding geven tot een meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 013);
- botbreuken (codes 020 tot 029);
- traumatische amputaties (verlies van ledematen - code 040);
- afzettingen (code 041);
- schuddingen en inwendige letsels die in afwezigheid van behandeling levensbedreigend kunnen zijn (code 053);
- schadelijke effecten van elektriciteit die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 054);
- brandwonden die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid of chemische of inwendige verbrandingen of bevrozingen (codes 060 tot 069);
- acute vergiftigingen (codes 071 en 079);
- verstikkingen en verdrinkingen (codes 081 tot 089);
- effecten van straling (niet thermische) die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 102).

TABEL 2 Afwijkende gebeurtenis

- afwijkende gebeurtenis als gevolg van een elektrische storing, explosie, brand (codes 10 tot 19);
- afwijkende gebeurtenis door overlopen, kantelen, lekken, leeglopen, verdampen, vrijkomen (codes 20 tot 29);
- breken, barsten, glijden, vallen, instorten van het betrokken voorwerp (codes 30 tot 39);
- verlies van controle over een machine, vervoer- of transportmiddel, handgereedschap, voorwerp (codes 40 tot 44);
- vallen van personen van hoogte (code 51);
- gegrepen of meegesleept worden door een voorwerp of de vaart daarvan (code 63).

TABEL 3 Betrokken voorwerp

- steigers of bovengrondse constructies (codes 02.00 tot 02.99);
- graafwerken, sleuven, putten, onderaardse gangen, tunnels of ondergrondse wateromgeving bedoeld door de codes 03.01, 03.02 en 03.03);
- installaties (codes 04.00 tot 04.99);
- machines of toestellen (codes 05.00 tot 05.99, 07.00 tot 07.99 en 09.00 tot 10.99);
- systemen voor gesloten of open transport en opslag (codes 11.00 tot 11.99, 14.10 en 14.11);
- voertuigen voor transport over land (codes 12.00 tot 12.99);
- chemische stoffen, explosieven, radioactieve stoffen, biologische stoffen (codes 15.00 tot 15.99, 19.02 en 19.03);
- veiligheidssystemen en veiligheidsuitrusting (codes 16.00 tot 16.99);
- wapens (code 17.05);
- dieren, micro-organismen, virussen (codes 18.03, 18.04 en 18.05).

Via de website van de Sociale Zekerheid kunt u alle informatie omtrent Ernstige Arbeidsongevallen raadplegen: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) / voor de onderneming / ASR aangifte sociale risico's / Arbeidsongevallen

Indien een arbeidsongeval elektronisch wordt aangegeven via onze website checkt het systeem of het al dan niet een ernstig arbeidsongeval betreft, en zodoende al dan niet een omstandig verslag dient opgesteld te worden.

---

#### 6.5.4. Kennisgeving aan de bevoegde inspectie FOD Werkgelegenheid en Sociaal Overleg.

- Indien zich een ernstig arbeidsongeval heeft voorgedaan is het verplicht om de bevoegde inspectie FOD Werkgelegenheid en Sociaal Overleg op de hoogte te brengen door middel van een omstandig / voorlopig verslag, en dit binnen de termijn van 10 dagen.

Inhoudelijk is bepaald wat in het genoemde verslag moet worden vermeld.

Opstelling gebeurt door de bevoegde preventiedienst.

- Niet naleving van tijdig / correcte verslaggeving kan eventueel leiden tot verder onderzoek door een door de bevoegde inspectie aangestelde deskundige.

## 7. Het formulier ‘aangifte van arbeidsongeval’

De aangifte van een arbeidsongeval gebeurt via een wettelijk verplicht formulier. In dit deel geven we een toelichting bij sommige rubrieken die u op het formulier terugvindt.

- Ongevallen steekkaart:

Dit nummer moet aangebracht worden wanneer een afschrift van de aangifte als ongevallensteekkaart dienst doet. De nummering gebeurt doorlopend.

- Rubriek getroffen

18. Gewoon beroep in de onderneming - ISCO-code (International Standard Classification of Occupations):

U vindt deze code terug via de website <https://www.socialsecurity.be/>. Deze informatie is van belang bij het aanvragen van lonen van gelijkgestelden bij het Fonds voor Arbeidsongevallen.

- Rubriek ongeval

31. Laatste afwijkende gebeurtenis:

De afwijkende gebeurtenis waarvan het letsel het directe gevolg is, moet vermeld worden. Van een hele reeks opeenvolgende oorzaken wordt alleen die aangegeven, die onmiddellijk aan het ongeval voorafging en in de tijd het dichtst staat bij het contact en de verwonding.

Als er zich verschillende oorzaken gelijktijdig hebben voorgedaan, blijft enkel die oorzaak behouden die het meest doorslaggevend lijkt.

Een overzicht van de gebruikte codes vindt u via de website: <https://www.socialsecurity.be/>.

32. Voorwerp betrokken bij die gebeurtenis:

Voor de classificatie van het bij de afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zal alleen het betrokken voorwerp dat verband houdt met de laatste afwijkende gebeurtenis in aanmerking genomen worden. Als verscheidene bij de laatste afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerpen kunnen worden ingeroepen, telt alleen het betrokken voorwerp dat in de tijd als laatste komt (het dichtste, in de tijd, bij het letsel).

Een overzicht van de gebruikte codes vindt u via de website: <https://www.socialsecurity.be/>.

- Rubriek letsel

37-38. Letsel:

Een overzicht van de gebruikte codes vindt u via de website: <https://www.socialsecurity.be/>.

- Rubriek vergoeding

51. Paritair comité:

De benaming en de volgnummers kunnen belangrijk zijn voor de berekening of controle van de uit te betalen vergoedingen (minimum uurlonen - eventuele eindejaarspremie).

63. Ziekenfonds:

Wanneer de verzekeraar voorbehoud maakt bij het aanvaarden van het arbeidsongeval, wordt het ziekenfonds hiervan op de hoogte gesteld. Deze melding geldt voor het slachtoffer als tijdig ingediende aangifte. Het ziekenfonds is verplicht om het slachtoffer intussen te vergoeden op basis van de ziekte- en invaliditeitsreglementering. Daarom is het belangrijk dat alle gegevens van het ziekenfonds van het slachtoffer worden vermeld.

Als de verzekeraar het ziekenfonds niet kent, moet hij de verschillende landsbonden aanschrijven, wat onnodige administratie en tijdverlies veroorzaakt.

Wordt na onderzoek het ongeval als arbeidsongeval aanvaard door de verzekeraar, dan ontvangt het slachtoffer het verschil tussen wat hij reeds van het ziekenfonds ontvangen heeft en wat de verzekeraar hem volgens de wettelijke verplichtingen diende te betalen.

62. Aantal verloren arbeidsuren op de dag van het ongeval:

Met deze gegevens berekent de verzekeraar de vergoeding die verschuldigd is aan de werkgever voor de dag van het ongeval.

---

## 8. Medische controle

### 8.1. Attest tijdelijke arbeidsongeschiktheid

---

De arts die het slachtoffer behandelt, levert een attest af met vermelding van de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en de eventuele verlengingen.

Pas nadat wij dit attest ontvangen hebben, kan de vergoeding worden uitgekeerd. Stuur ons deze attesten dus zo snel mogelijk op.

### 8.2. Controle door de raadsgeneesheer

---

Om de opgelopen letsels correct en van dichtbij op te volgen, kunnen wij het slachtoffer oproepen bij onze raadsgeneesheer.

In elke regio van het land werden daartoe geneesheren aangesteld, die voor ons medische controles verrichten. Deze raadsgeneesheren sturen ons na elk onderzoek een adviserend rapport over eventuele verdere verlenging van de arbeidsongeschiktheid, operaties, medische behandelingen, werkhervatting enz.

Als het slachtoffer tijdens zijn werkuren op controle moet komen bij onze raadsgeneesheer, vergoeden wij het geleden loonverlies.

### 8.3. Dringende medische controle

---

Wij bieden ook de mogelijkheid om het slachtoffer te onderwerpen aan een dringende medische controle.

U kunt hierop een beroep doen als u twijfelt aan de duur van de arbeidsongeschiktheid, de opgegeven feiten, de ernst van de letsels enz.

Wij werken hiervoor samen met gespecialiseerde diensten: als u vandaag hierover met ons contact opneemt, wordt het slachtoffer ten laatste de volgende dag thuis medisch onderzocht door een geneesheer.



---

## 9. Wat vergoeden wij op basis van de wet?

### 9.1. Medische kosten

---

De volgende kosten worden terugbetaald aan wie ze ten laste nam, conform de Riziv-barema's, en mits voorlegging van de originele bewijsstukken:

- geneeskundige kosten
- heilkundige kosten
- farmaceutische kosten
- verplegingskosten

### 9.2. Tijdelijke ongeschiktheid

---

De betaling van de tijdelijke ongeschiktheid gebeurt op basis van het gemiddelde dagloon. Het gemiddelde dagloon wordt als volgt berekend: basisloon/365.

Het slachtoffer wordt vergoed voor elke kalenderdag (weekends en feestdagen inbegrepen). Deze regeling wijkt af van de ziekteverzekering.

#### **Volledige ongeschiktheid**

- De dag van het ongeval, of de eerste dag van de ongeschiktheid, is de vergoeding gelijk aan het normale dagloon, verminderd met het loon waar het slachtoffer eventueel nog recht op had.
- De volgende dagen ontvangt het slachtoffer 90% van het gemiddeld dagloon per kalenderdag.

#### **Gedeeltelijke ongeschiktheid**

Het slachtoffer ontvangt het verschil tussen het verdiende loon en het loon waar hij recht op heeft bij volledige prestaties.

#### **Indexatie**

Vanaf de vierde maand na de maand van het ongeval worden de uitkeringen eventueel geïndexeerd.

### 9.2.1. Betaling voor Arbeiders

Gedurende de eerste 7 werkdagen ontvangt het slachtoffer het gewaarborgd weekloon: hij wordt betaald alsof hij het werk niet onderbroken heeft.

De onderbroken dag wordt beschouwd als de eerste dag van een periode van zeven kalenderdagen.

De werkgever betaalt aan de werknemer het nettoloan uit, na inhouding van:

- werkgeversbijdragen RSZ
- werknemersbijdragen RSZ
- bedrijfsvoorheffing

Wij betalen aan de werkgever 90% van het gemiddelde dagloon, rekening houdend met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de volgende 23 kalenderdagen heeft het slachtoffer recht op het gewaarborgd maandloon. De werkgever betaalt het slachtoffer het nettoloan uit, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing. De werkgever is de RSZ-bijdrage niet langer verschuldigd.

Wij betalen aan de werkgever 90% van het gemiddelde dagloon, rekening houdend met het aantal dagen, verminderd met de werknemersbijdrage RSZ. De werkgever stort die bijdrage door aan de Sociale Zekerheid.

Vanaf de 31ste dag wordt het slachtoffer door ons vergoed. Wij houden de RSZ-bijdrage en de bedrijfsvoorheffing in en maken ze onmiddellijk over aan de bevoegde instellingen.

Het verschil tussen de totale loonkost en de vergoeding ontvangen door de Arbeidsongevallenverzekering, kan vergoed worden via de optionele waarborg 'Gewaarborgd Loon'. Raadpleeg uw makelaar voor bijkomende informatie.

| Periode      | Wij betalen aan | Afhouding RSZ (13,07%) | Werkgeversbijdrage RSZ verschuldigd | Afhouding Bedrijfsvoorheffing |
|--------------|-----------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 0 - 7 dagen  | Werkgever       | Werkgever              | Ja                                  | Werkgever                     |
| 8 - 30 dagen | Werkgever       | Wij                    | Neen                                | Werkgever                     |
| > 30 dagen   | Slachtoffer     | Wij                    | Neen                                | Wij                           |

### 9.2.2. Betaling voor Bedienden

Gedurende de eerste 30 dagen hebben bedienden recht op een gewaarborgd maandloon (bedienden met een contract van onbepaalde duur, een bepaalde duur van drie maanden, of een duidelijk omschreven werk dat een normale tewerkstelling van minstens drie maanden vereist).

De bediende krijgt zijn normale loon betaald, alsof het werk niet onderbroken werd. De onderbroken dag wordt beschouwd als de eerste van een periode van 30 dagen.

De werkgever betaalt de werknemer het nettoloan uit, na inhouding van:

- werkgeversbijdrage RSZ
- werknemersbijdrage RSZ
- bedrijfsvoorheffing

Wij betalen de werkgever 90% van het gemiddelde dagloon (bruto), rekening houdend met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid.

Vanaf de 31ste kalenderdag wordt het slachtoffer door ons vergoed. De regeling is dezelfde als voor arbeiders.

Het verschil tussen de totale loonkost en de vergoeding ontvangen door de Arbeidsongevallenverzekering, kan vergoed worden via de optionele waarborg 'Gewaarborgd Loon'. Raadpleeg uw makelaar voor bijkomende info.

| Periode      | Wij betalen aan | Afhouding RSZ (13,07%) | Werkgeversbijdrage RSZ verschuldigd | Afhouding Bedrijfsvoorheffing |
|--------------|-----------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 0 - 30 dagen | Werkgever       | Werkgever              | Ja                                  | Werkgever                     |
| > 30 dagen   | Slachtoffer     | Wij                    | Neen                                | Wij                           |

### 9.2.3. Bijzondere categorieën

Dienstboden hebben bij een arbeidsongeval recht op 14 kalenderdagen gewaarborgd loon. Gedurende die periode betaalt de werkgever het nettoloon. Wij betalen de werkgever 90% van het gemiddeld dagloon, rekening houdend met de duur van de arbeidsongeschiktheid. Vanaf de 15de dag gebeurt de regeling zoals voor de arbeiders en bedienden na de 31ste kalenderdag.

Werknemers onder leercontract genieten een basisloon berekend op het wettelijk minimum. Op het aangifteformulier duidt de werkgever aan door wie het gewaarborgd maandloon betaald wordt: door hem of door de verzekeraar.

| Periode      | Wij betalen aan | Afhouding RSZ (13,07%)                                | Werkgeversbijdrage RSZ verschuldigd            | Afhouding Bedrijfsvoorheffing |
|--------------|-----------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------|
| 0 - 14 dagen | Werkgever       | Werkgever<br>(indien slachtoffer onderworpen aan RSZ) | Ja<br>(indien slachtoffer onderworpen aan RSZ) | Werkgever                     |
| > 14 dagen   | Slachtoffer     | Wij<br>(indien slachtoffer onderworpen aan RSZ)       | Neen                                           | Wij                           |

### 9.3. Blijvende economische arbeidsongeschiktheid

Bij een letsel met blijvende arbeidsongeschiktheid heeft het slachtoffer recht op een rente. De uitbetalingsmodaliteiten verschillen in functie van het toegekende percentage Blijvende Arbeidsongeschiktheid (B.A.O.).

Bij blijvende arbeidsongeschiktheid formuleren wij een voorstel aan het slachtoffer in verband met zijn vergoeding.

Dit voorstel omvat:

- het percentage B.A.O.
- het basisloon
- de consolidatiedatum: dit is de datum waarop de toestand van het slachtoffer in die mate is gestabiliseerd dat er geen evolutie in de letsels meer te verwachten is
- een eventuele prothese

Dit document moet ondertekend worden door het slachtoffer en zijn behandelende arts. Bij akkoord wordt het dossier ter bekrachtiging overgemaakt aan het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Als er geen akkoord bereikt wordt, wordt een procedure voor de Arbeidsrechtbank ingeleid.

### 9.4. Prothesen en orthopedische toestellen

Een prothese of orthopedisch toestel is elk hulpmiddel dat de verloren functies zoveel mogelijk compenseert. Het bevordert de aanpassing van het slachtoffer aan een zo normaal mogelijk leven en laat hem toe zo goed mogelijk deel te nemen aan het sociale leven. Het gebruik moet op geneeskundig gebied als noodzakelijk worden erkend.

#### **Voorafbestaande prothesen**

Wanneer bij een slachtoffer een bestaande prothese werd beschadigd, heeft het slachtoffer recht op de herstellings- en vervangingskosten.

#### **Prothese ten gevolge van het ongeval**

Het slachtoffer dat ten gevolge van een arbeidsongeval een prothese nodig heeft, heeft recht op een vergoeding voor de aankoop en het onderhoud. Wij reserveren een kapitaal waardoor levenslang in de vernieuwing en het onderhoud van de prothese wordt voorzien.

---

## 9.5. Verplaatsingskosten

---

### Het slachtoffer

Het slachtoffer heeft recht op vergoeding van verplaatsingen die werden gedaan:

- op ons verzoek of het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO);
- op eigen initiatief, maar met onze toestemming of van het FAO;
- in het kader van een gerechtelijke expertise;
- om medische redenen.

De volgende **vergoedingen** worden toegekend (bij wet vastgelegd):

- openbaar vervoer: de werkelijke kosten na voorlegging van de bewijsstukken;
- **eigen wagen**: 0,2479 EUR/km, als de afstand meer dan **5 km bedraagt**;
- ziekenwagen om dringende medische redenen: werkelijke kosten.

### Familieleden

Echtgeno(o)t(e), kinderen en ouders kunnen een vergoeding vragen bij ziekenhuisopname onder de volgende voorwaarden:

- Eén verplaatsing (voor één persoon) bij hospitalisatie van minstens 2 en maximum 7 dagen.
- Eén verplaatsing (voor één persoon) voor iedere bijkomende 3 dagen hospitalisatie.
- Indien het slachtoffer in levensgevaar verkeert, hebben de echtgeno(o)t(e) en een kind recht op vergoeding van één verplaatsing per dag; andere personen hebben recht op één verplaatsing per week.
- Voor verplaatsingen buiten de EU is vooraf akkoord van de verzekeraar nodig.

Familieleden kunnen eveneens verplaatsingskosten vergoed krijgen als het slachtoffer in een psychiatrisch verzorgingstehuis, rust- of verzorgingstehuis of rustoord voor bejaarden verblijft, hoofdzakelijk in verband met het arbeidsongeval. Voor deze verplaatsingen geldt een maximumafstand van 100 kilometer die voor vergoeding in aanmerking komt.

### Overnachting

Als de verplaatsing aanleiding geeft tot een overnachting, worden de kosten vergoed tot een maximum van 28.50 EUR per overnachting.

---

## 9.6. Overlijden

---

Wanneer het slachtoffer ten gevolge van een arbeidsongeval overlijdt, hebben de nabestaanden recht op:

### **Begrafeniskosten**

Er wordt een forfaitaire vergoeding toegekend aan diegene die de begrafeniskosten heeft betaald, op basis van 30 maal het gemiddelde dagbedrag.

### **Overbrengingskosten**

De kosten voor het overbrengen van de overledene naar de plaats waar de familie hem wenst te begraven, worden ook door ons ten laste genomen. Indien gewenst zorgen wij ook voor de administratieve formaliteiten.

### **Renten**

Vanaf de dag van het overlijden van het slachtoffer hebben bepaalde personen recht op een rente. De begunstigden zijn meestal de personen die aangewezen waren op het loon van de overledene. De echtgeno(o)t(e) en de kinderen hoeven hiervan geen bewijs te leveren.

De maandelijkse rente (een percentage van het basisloon) kan tijdelijk of levenslang zijn, en wordt geïndexeerd.

De belangrijkste begunstigden zijn:

- De echtgeno(o)t(e): lijfrente van 30% van het basisloon.
- De kinderen: als nog één van de ouders in leven is, ontvangen de kinderen een tijdelijke rente van elk 15% van het basisloon, met een maximum van 45% als er meer dan drie kinderen zijn. Zij hebben hier recht op tot ze de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, of zolang ze recht hebben op kinderbijslag. Als beide ouders overleden zijn, bedraagt de rente 20% met een maximum van 60%.
- De ouders: kunnen een rente ontvangen als er geen rechthebbende kinderen zijn, namelijk 15% als er een rechthebbende echtgeno(o)t(e) is of 20% als er geen rechthebbende echtgeno(o)t(e) is. Zij krijgen deze rente tot het slachtoffer de leeftijd van 25 jaar zou bereikt hebben, of levenslang indien hun kind voor hen de belangrijkste kostwinner was.

---

## 10. Werkhervatting

Aan het einde van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid volgt de werkherhvatting.

Om ons dossier correct te kunnen afhandelen, stuurt de werkgever ons een schriftelijke bevestiging met de exacte datum van werkherhvatting. Het is ook mogelijk dat onze raadsgeneesheer een verplichte tewerkstelling oplegt na een controleonderzoek.

### Genezingsattest

De behandelende geneesheer vult dit attest in als het slachtoffer genezen is en vermeldt daarin de eventuele restletsels.

Als het slachtoffer genezen is zonder restletsels, sluiten wij het dossier af. Als er wel restletsels vermeld worden op het genezingsattest, winnen wij het advies in van onze raadsgeneesheer en behandelen wij het dossier verder.

### Herval

We spreken van herval als het slachtoffer na een periode van werkherhvatting terug arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van hetzelfde arbeidsongeval.

Wij nemen een herval ten laste als de behandelende arts een attest van arbeidsongeschiktheid schrijft waaruit blijkt dat de nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het arbeidsongeval, en als onze raadsgeneesheer dit beaamt. In dat geval dient de werkgever ons te melden of er vanaf de datum van herval opnieuw een gewaarborgd week- en maandloon betaald wordt.

---

## 11. Preventie: voorkomen is altijd beter...

Een ongeval gebeurt niet zomaar. Het is het eindstadium van een aaneenschakeling van verschillende factoren, ten gevolge van aanwezige gevaren of risico's, al dan niet toevallig aanwezig.

Ongevallen dienen te allen tijde worden voorkomen. Hiertoe kan advies, ondersteuning worden gevraagd aan onze Preventiedeskundigen. Zij staan ter beschikking en trachten een antwoord te bieden op behoeften van bedrijven in verband met alle aspecten van preventie zoals bepaald in de Welzijnswet.

Deze behoeften zullen op een juiste manier worden geanalyseerd en gekaderd in een wettelijke context zodat gepaste acties en begeleiding worden geïnitieerd met bijhorende opvolging.

Niet limitatieve lijst van mogelijke acties:

- Advies en ondersteuning met betrekking tot uitvoering van een Welzijnsbeleid.
- Beantwoording van vragen met betrekking tot Welzijn, veiligheid in zijn totaliteit.
- Aanreiken van relevante documentatie.
- Uitvoering van plaatselijke rondgangen.

Voor uitvoering van sommige opdrachten kan hierbij al dan niet beroep worden gedaan op externe organisaties.

Uiteraard gebeurt de mogelijke dienstverlening van de Preventiedeskundige in onderling overleg tussen de klant, makelaar en VIVIUM.

Ook deze contacten blijven van cruciaal belang en zijn een belangrijke barometer voor de relatie met onze klanten en hun en onze eindresultaten.

---

## 12. Adressen

P&V  
Schade Arbeidsongevallen  
Koningsstraat 151  
1210 Brussel  
Tel 02/ 250 95 70  
E-mail at-ao@pv.be