



1 ZIEKTEMELDING



A Meldingsplicht werknemer

- Werknemer moet onmiddellijk verwittigen bij ziekte (zo snel mogelijk, meestal bij start werkdag)
- Vorm van melding (telefonisch, mail...) → vast te leggen door werkgever in arbeidsreglement



B Medisch attest

- Niet altijd wettelijk verplicht → kan opgelegd worden via arbeidsreglement of cao
- Indien verplicht: bezorgen binnen 2 werkdagen (tenzij anders bepaald)
- Vrijstelling:
 - max. 2 keer per jaar 1 dag zonder attest
 - uitzondering: ondernemingen < 50 werknemers kunnen dit uitsluiten



C Controle

- Werkgever mag een controlearts sturen

2 GEWAARBORGD LOON

A Arbeiders

- Recht indien ≥ 1 maand in dienst
- Betaling:
 - dag 1–7: 100% loon
 - dag 8–14: $\pm 85,88\%$
 - dag 15–30:
 - werkgever: 25,88%
 - mutualiteit



B Bedienden

- Geen anciënniteitsvoorwaarde (uitz. contract ≤ 3 maanden)
- Betaling:
 - dag 1–30: 100% loon door werkgever
 - daarna: ziekte-uitkering via mutualiteit



Herval

- Zelfde ziekte binnen 8 weken
- Geen nieuw gewaarborgd loon
- Enkel resterend saldo mogelijk van eerste periode

3 AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKGEVERS



Geen tijdige melding of attest

→ mogelijk geen recht op gewaarborgd loon



Regels moeten duidelijk opgenomen zijn in het arbeidsreglement



Sinds 2026:

- focus op verzuimbeleid
- opvolging langdurig zieken:
 - re-integratieprocedure
 - medische overmacht

4 SPECIFIEKE REGELINGEN



PC 124 (bouw)

- Onderneming < 20 werknemers: terugbetaling gewaarborgd loon via patronale vereveningsdienst

5 TIPS



- ✓ Duidelijke interne afspraken voorkomen discussies
- ✓ Correcte opvolging verlaagt langdurige afwezigheid
- ✓ Goede communicatie = sleutel tot efficiënt ziektebeheer