



Accent Legal Talks
19 maart 2026

Het versterkt terug- naar-werk-beleid

*Een overzicht van de nieuwe
maatregelen*

Sieglien Huyghe – *Senior Associate*
Claeys & Engels



 Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Waarom zijn er zoveel Belgen arbeidsongeschikt?
Steeds oudere werknemers en moeilijke re-integratie na ziekte

Belgium leads Europe in inactivity due to sickness or disability

De absenteïsmecrisis in België zet zich voort: vorig jaar was 1 werknemer op 12 ziek op gemiddelde werkdag.

Voor het eerst meer dan 500.000 langdurig zieken in België

Middellang en langdurig absenteïsme in België op recordhoogte

Waarom zijn er zoveel Belgen arbeidsongeschikt?
Steeds
integra

Arizona regeringsakkoord:

"Rekening houdend met de kenmerken van de onderneming (bijvoorbeeld de omvang of de sector, ...) moedigen we werkgevers en hun externe preventiediensten aan om een **actief beleid** te voeren **op het gebied van ziekteverzuim** door een werkomgeving te creëren waarin **langdurig ziekteverzuim** zoveel mogelijk **wordt voorkomen** en waarin zieke werknemers **regelmatig** worden gecontacteerd en **opgevolgd**. (...)

De regering concentreert zich op drie pijlers (...):

- **Het voorkomen van** het ontstaan van ziekten.
- **Voorkomen** dat mensen met gezondheidsproblemen (langdurig) afwezig zijn op het werk.
- **Een snelle terugkeer** naar werk (deeltijds) van mensen die met ziekteverlof zijn **vergemakkelijken en** ernstig zieke mensen **ondersteunen** bij hun terugkeer naar het werk.

zieken

Middel

op recordhoogte

Nieuwigheden op het gebied van arbeidsongeschiktheid

1. Preventie van absenteïsme
2. Vrijstelling van het voorleggen van een medisch attest
3. Specifieke bijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid
4. Gewaarborgd loon in geval van hervat
5. Progressieve werkhervatting en gewaarborgd loon
6. Actief beleid ter bestrijding van absenteïsme
7. Beoordeling van het arbeidspotentieel
8. Het re-integratietraject
9. Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting
10. Bijzondere procedure medische overmacht

Preventie van ziekteverzuim

VROEGER

- De werknemer kon de werkgever informeel vragen om ander werk of aangepast werk te voorzien omwille van gezondheidsredenen.

NU

- Formeel verankerd in de CWW

De werknemer die het risico loopt arbeidsongeschikt te worden, kan de werkgever vragen om de mogelijkheden te onderzoeken voor een aanpassing van de functie en/of aangepast werk of ander werk

De werkgever kan de bevoegde preventieadviseur raadplegen

De werkgever moet de werknemer zo snel mogelijk informeren over het gevolg dat aan zijn verzoek is gegeven

→ **geen** verplichting om positief te reageren

→ aanbevolen om schriftelijk te antwoorden en de redenen voor een weigering te vermelden

Vrijstelling van het voorleggen van een medisch attest

VROEGER

- 3 maal per jaar de mogelijkheid om geen medisch attest voor te leggen voor de 1e dag van arbeidsongeschiktheid.

NU

- Beperkt tot **2 keer** per jaar
 - Als het arbeidsreglement nog steeds expliciet een vrijstelling van 3 keer per jaar vermeldt → **moet** het arbeidsreglement volgens de klassieke procedure **worden gewijzigd**
 - Als het arbeidsreglement verwijst naar de wetgeving zonder het aantal dagen vrijstelling te vermelden → ✓
- De uitzondering voor bedrijven met minder dan 50 werknemers blijft **van kracht**

Specifieke bijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid (1/2)

VROEGER

- ▶ De werkgever moest een **responsabiliseringsbijdrage** betalen indien er sprake was van een overmatige instroom van werknemers in invaliditeit (arbeidsongeschiktheid van minstens 1 jaar)

NU

- ▶ Deze responsabiliseringsbijdrage wordt **afgeschaft**.

Specifieke bijdragen in geval van arbeidsongeschiktheid (2/2)

NU

- Werkgevers (≥ 50 werknemers) moeten een **solidariteitsbijdrage van 30 %** betalen op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die de werknemer heeft gekregen tijdens de **2e** en **3e maand** van arbeidsongeschiktheid
 - **Niet** voor werknemers **die** bij het begin van de arbeidsongeschiktheid **55 jaar of ouder zijn**
 - **Niet** als de arbeidsongeschiktheid begint **binnen de eerste 30 dagen na indiensttreding**
 - **Niet** in geval van toegestane hervatting van het werk (progressieve werkhervatting)
 - **Niet** voor uitzendkrachten
 - **Niet** voor werknemers met een flexi-job
 - **Niet** voor occasionele werknemers in bepaalde sectoren (CP 144, 145, 302, 320)
 - **Niet** voor leerlingen

Gewaarborgd loon in geval van hervat

- Recht op gewaarborgd loon gedurende een periode van 30 dagen ten laste van de werkgever na een werkhervatting van:

VROEGER

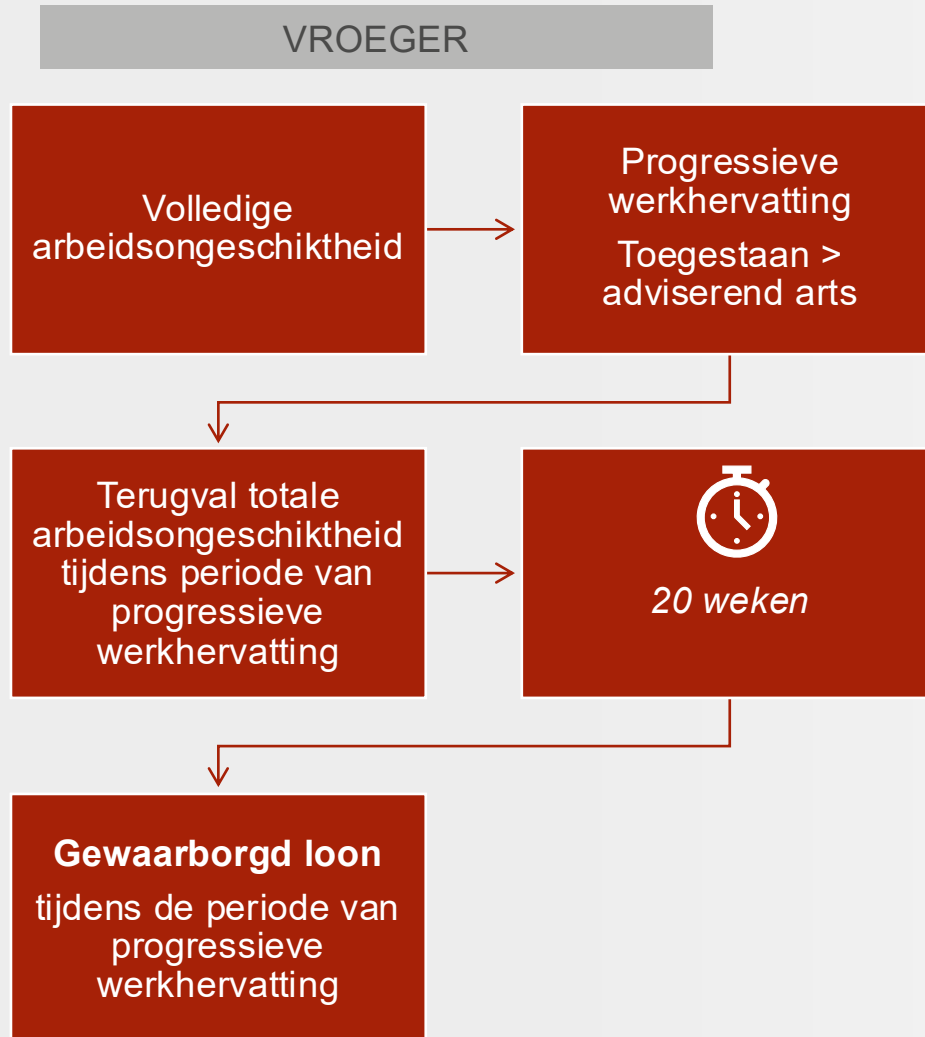
- **14 kalenderdagen**

NU

- **8 weken**

- **Tenzij** het medisch attest verduidelijkt dat de afwezigheid te wijten is aan een andere ziekte

Progressieve werkhervatting en het recht op gewaarborgd loon



- NU**
- ▶ In geval van een terugval in volledige arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van progressieve werkhervatting met toestemming van de adviserend arts
- **geen** recht meer op gewaarborgd loon gedurende **de volledige duur** van deze periode

Actief afwezigheidsbeleid

VROEGER

- › Collectief re-integratiebeleid – werkgever moet hierover overleggen met CPBW
- › Geen verplichting actief afwezigheidsbeleid

NU

Actief afwezigheidsbeleid:
verplicht in
arbeidsreglement
(wettelijke procedure tot
wijziging
arbeidsreglement)

Procedure voor het
onderhouden van contact
met arbeidsongeschikte
werknemer

Doel: faciliteren en
voorbereiden terugkeer
naar het werk

- **Door wie** de arbeidsongeschikte werknemer gecontacteerd zal worden
- De **frequentie** van het **contact**

Inschatting arbeidspotentieel

VROEGER

- Van zodra de werknemer 4 weken onafgebroken arbeidsongeschikt is – plicht voor de werkgever om de PA-AA te informeren

NU

Plicht blijft behouden

Werknemer die minstens 8 weken arbeidsongeschikt is: aan PA-AA vragen om **inschatting te maken van het arbeidspotentieel van de werknemer**

- O.b.v. gestandaardiseerde en gevalideerde vragenlijst – geen medisch onderzoek

Werkgever met ≥ 20 werknemers → verplichte opstart van een RIT binnen periode van 6 maanden na begin arbeidsongeschiktheid

- Sanctie niveau 2 SSW
- Enkel voor arbeidsongeschiktheden die gestart zijn vanaf 1/01/2026

Werkgever met < 20 werknemers → binnen de 6 maanden vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid: mogelijkheid om RIT op te starten of om de werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

Re-integratietraject

VROEGER

- De werknemer kan RIT opstarten vanaf 1^e dag arbeidsongeschiktheid
- Werkgever kan RIT opstarten van zodra:
 - Werknemer 3 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt
 - Attest van de behandelend arts waaruit blijkt dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is voor het overeengekomen werk

NU

RIT opstarten voor werknemer vanaf dag 1 blijft mogelijk

Werkgever kan dit nu ook opstarten **vanaf 1^e dag** van arbeidsongeschiktheid – voorwaarde: werknemer stemt hiermee in

Werkgever kan / moet RIT opstarten als werknemer nog **arbeidspotentieel** heeft (inschatting PA-AA)

PA-AA nodigt de WN uit via een **aangetekende zending** uit voor een re-integratiebeoordeling

Werknemer die 2x zonder gegronde reden niet ingegaan is op uitnodiging PA-AA
→ verlies recht op uitkering

Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

VROEGER

- Werkgever verplicht alle werknemers te informeren over de mogelijkheid om een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting aan te vragen in geval van arbeidsongeschiktheid
- Onderzoek binnen 10 dagen volgend op ontvangst aanvraag

NU

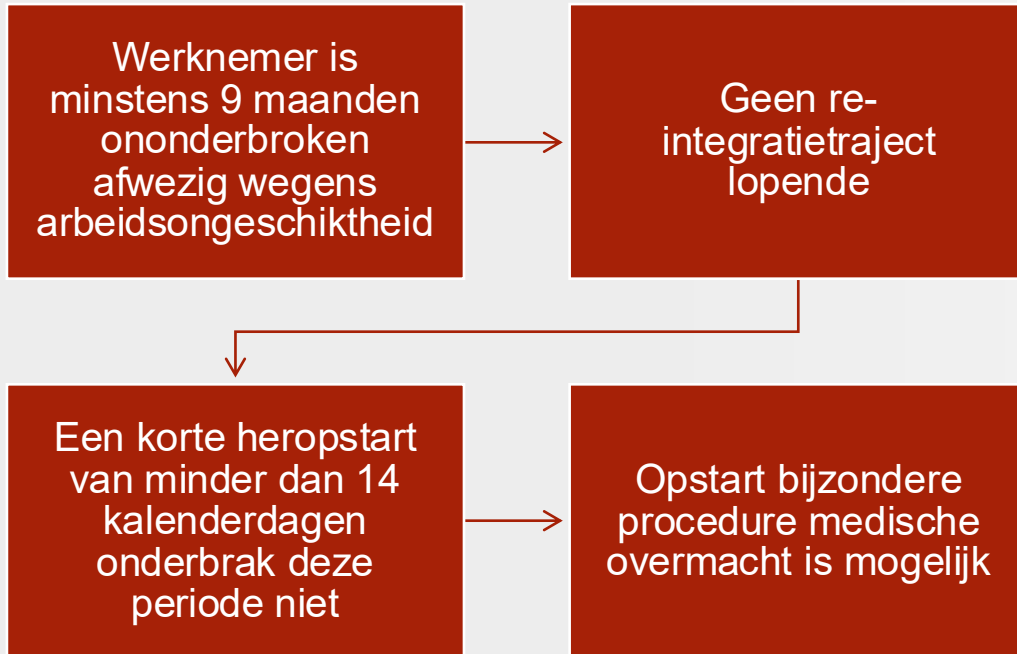
Verplichting om '**op regelmatige basis**' in herinnering te brengen bij werknemers

Niet alleen de werknemer, maar ook de werkgever kan PA-AA vragen om arbeidsongeschikte werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan werkhervatting – werknemer is niet verplicht om hierop in te gaan

Werknemer wordt '**zo snel als mogelijk**' uitgenodigd door PA-AA

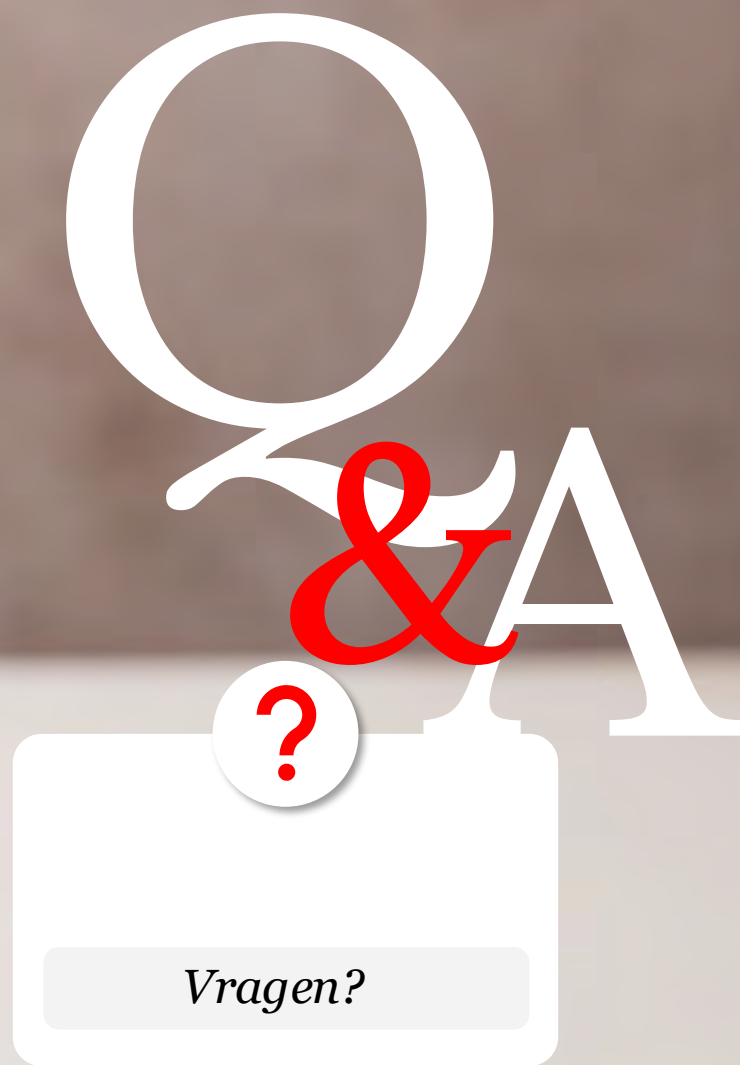
Bijzondere procedure medische overmacht

VROEGER



NU

- Termijn van 9 maanden is herleid naar **6 maanden** onafgebroken afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid
- Periode mag vóór 1/01/2026 zijn aangevangen



Contact — Our Expert.



Sieglie Huyghe

Senior Associate

+32 56 26 08 63

sieglie.huyghe@claeyseengels.be