

Trajet de réintégration 3.0 et gestion des incapacités de travail : examen des nouvelles mesures

Gaëlle Willems – Avocate Counsel

Le 19 mars 2026



ACCENT

 Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

L La Belgique est-elle vraiment la championne d'Europe des malades de longue durée ?

Un taux d'absentéisme record constaté chez les fonctionnaires

L'absentéisme de longue durée atteint à nouveau un niveau record

Réintégration au travail : les cinq erreurs qui coûtent cher à la Belgique

Accord de Gouvernement Arizona :

« En tenant compte des caractéristiques de l'entreprise (par exemple la taille ou le secteur, ...) nous encourageons les employeurs et leurs services de prévention à mener une **politique active en matière d'absentéisme** en créant un environnement de travail où **l'absentéisme de longue durée est évité** autant que possible et où les employés malades sont contactés et **suivis régulièrement**. (...) »

Le Gouvernement se concentre sur 3 lignes directrices (...) :

- **Prévenir** l'apparition de maladies.
- **Prévenir** que les personnes rencontrant des problèmes de santé ne soient (durablement) absentes du travail.
- **Faciliter le retour rapide** au travail (à temps partiel) des personnes en arrêt de travail **et soutenir** les personnes gravement malades dans leur parcours de retour au travail. »

Nouveautés en matière d'incapacité de travail

1. Prévention de l'absentéisme
2. Dispense de remise d'un certificat médical
3. Cotisations spécifiques en cas d'incapacité de travail
4. Salaire garanti en cas de rechute
5. Reprise progressive du travail et salaire garanti
6. Politique active de lutte contre l'absentéisme
7. Évaluation du potentiel de travail
8. Trajet de réintégration
9. Visite de pré-reprise du travail
10. Procédure spéciale de force majeure médicale

Prévention de l'absentéisme

ANCIENNES RÈGLES

- Le travailleur pouvait demander de manière informelle à l'employeur de prévoir un autre travail ou un travail adapté pour des raisons de santé

NOUVELLES RÈGLES

➤ Formalisé dans le CBE

le travailleur qui risque de tomber en incapacité de travail peut demander à l'employeur d'examiner les possibilités d'aménagement du poste et/ou d'un travail adapté ou d'un autre travail

L'employeur peut consulter le conseiller en prévention compétent

L'employeur doit informer le travailleur de la suite donnée à sa demande

→ **pas** d'obligation de donner une suite positive

→ recommandé de répondre par écrit et de motiver si refus

Dispense de remise d'un certificat médical

ANCIENNES RÈGLES

- Possibilité de ne pas remettre de certificat médical pour le 1^{er} jour d'incapacité de travail jusqu'à 3 fois par an

NOUVELLES RÈGLES

- Limité à **2 fois** par an
- Si le règlement de travail précise encore explicitement une dispense de 3 fois par an → le règlement de travail **doit être modifié** suivant la procédure classique
- Si le règlement de travail renvoie à la législation sans mentionner le nombre de jours de dispense → ✓

- L'exception applicable aux entreprises < 50 travailleurs est **maintenue**

Cotisations spécifiques en cas d'incapacité de travail (1/2)

ANCIENNES RÈGLES

- L'employeur devait payer une **cotisation de responsabilisation** si flux excessif de travailleurs en invalidité (incapacité d'au moins 1 an).

NOUVELLES RÈGLES

- La cotisation de responsabilisation est **supprimée**

Cotisations spécifiques en cas d'incapacité de travail (2/2)

NOUVELLES RÈGLES

- Les employeurs (≥ 50 travailleurs) doivent verser une **cotisation de solidarité** correspondant à **30 %** de l'indemnité d'incapacité de travail durant le **2^{ème}** et **3^{ème} mois** d'incapacité
 - **Pas** pour les travailleurs **âgés de 55 ans et +** au début de l'incapacité
 - **Pas** si l'incapacité de travail débute **dans les 30 premiers jours suivant l'entrée en service**
 - **Pas** en cas de reprise de travail autorisé (« temps partiel médical »)
 - **Pas** pour les intérimaires
 - **Pas** pour les travailleurs exerçant un flexi-job
 - **Pas** pour les travailleurs occasionnels dans certains secteurs (CP 144, 145, 302, 320)
 - **Pas** pour les apprentis

Salaire garanti en cas de rechute

- Droit à un salaire garanti pour une période de 30 jours à la charge de l'employeur après une reprise du travail de :

ANCIENNES RÈGLES

- **14 jours calendrier**

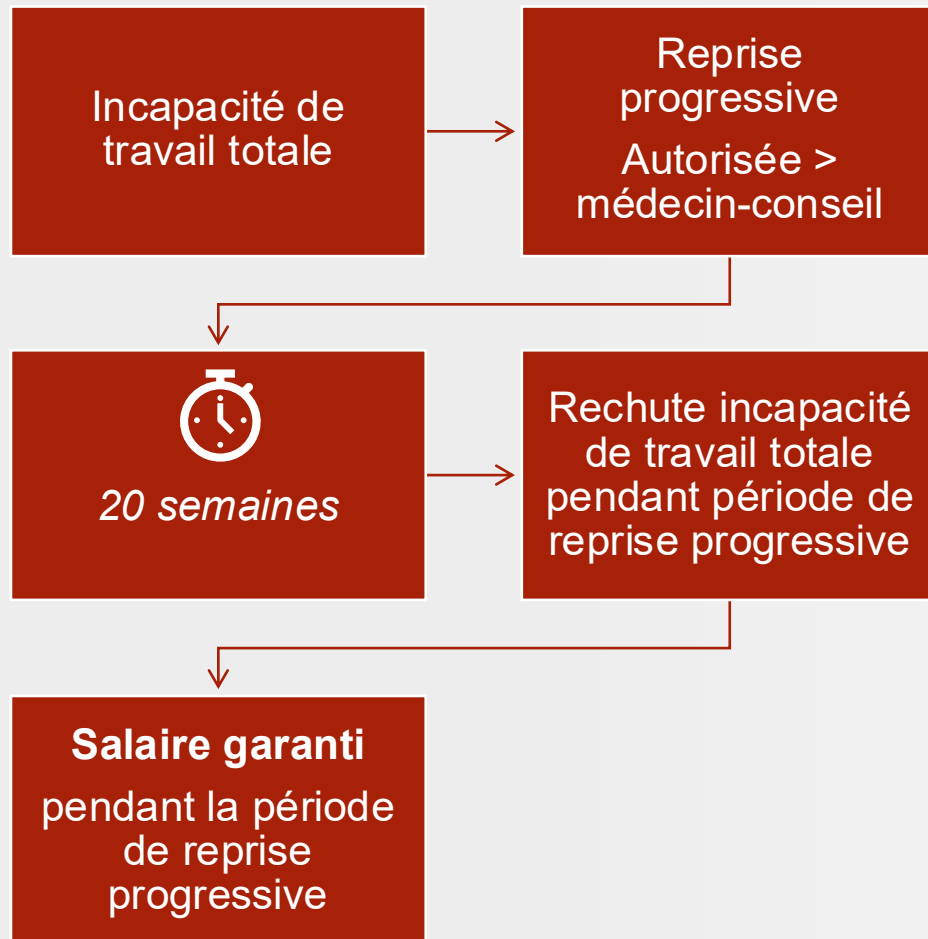
NOUVELLES RÈGLES

- **8 semaines**

- **Sauf** si le certificat médical précise que l'absence est due à une autre maladie

Reprise progressive du travail et salaire garanti

ANCIENNES RÈGLES



NOUVELLES RÈGLES

- En cas de rechute en incapacité de travail totale pendant une période de reprise progressive du travail autorisée > médecin-conseil
- **plus** de salaire garanti pendant **toute la durée** de cette période

Politique active de lutte contre l'absentéisme

ANCIENNES RÈGLES

- politique collective de réintégration – l'employeur devait consulter le CPPT
- Pas d'obligation d'instaurer une politique en matière de lutte contre l'absentéisme

NOUVELLES RÈGLES

Politique active de lutte contre l'absentéisme : doit figurer dans le Règlement de travail (procédure légale de modification du Règlement de travail)

Procédure de maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail

Objectif : faciliter et préparer le retour au travail

- **Qui** contactera le travailleur en incapacité de travail → une personne interne à l'employeur
- La **fréquence** des contacts

Evaluation du potentiel de travail

ANCIENNES RÈGLES

- Dès que le travailleur était en incapacité de travail ininterrompue depuis 4 semaines → l'employeur avait l'obligation d'informer le CP-MT

NOUVELLES RÈGLES

L'obligation d'information du CP-MT est maintenue

Pour les travailleurs en incapacité de travail depuis au moins 8 semaines : l'employeur doit également demander au CP-MT (et à son personnel infirmier) **d'évaluer le potentiel de travail du travailleur**

- Sur base d'un questionnaire standardisé et validé, pas d'un examen médical

Employeur ≥ 20 travailleurs → dans les 6 mois à.p.d. début de l'incapacité de travail : obligation de démarrer un trajet de réintégration

- Sanction niveau 2 CPS
- Uniquement pour les travailleurs dont l'incapacité a démarré à.p.d. 1/01/2026

Employeur < 20 travailleurs → dans les 6 mois à.p.d. début de l'incapacité de travail : possibilité de démarrer un trajet de réintégration → demander au CP-MT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise / démarrer un trajet de réintégration

Trajet de réintégration

ANCIENNES RÈGLES

- Le travailleur pouvait entamer un trajet de réintégration à.p.d. 1^{er} jour d'incapacité de travail
- L'employeur pouvait entamer un trajet de réintégration à.p.d. 3 mois d'incapacité de travail ininterrompue / dès que l'employeur recevait l'attestation du médecin traitant (contenu : travailleur définitivement inapte à exercer le travail convenu)

NOUVELLES RÈGLES

La possibilité pour le travailleur d'entamer un trajet de réintégration est maintenue

L'employeur peut désormais entamer un trajet de réintégration **à.p.d. 1^{er} jour** d'incapacité de travail – condition : consentement du travailleur

L'employeur peut entamer un trajet de réintégration si le travailleur possède un **potentiel de travail** (appréciation du CP-MT)

Le CP-MT invite, **par courrier recommandé**, le travailleur pour lequel une demande de trajet de réintégration a été introduite

Le travailleur qui ne répond pas 2x aux invitations du CP-MT sans raison valable

→ perte du droit aux indemnités

Visite de pré-reprise du travail

ANCIENNES RÈGLES

- L'employeur était tenu d'informer tous les travailleurs de la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail
- Visite de pré-reprise dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la demande

NOUVELLES RÈGLES

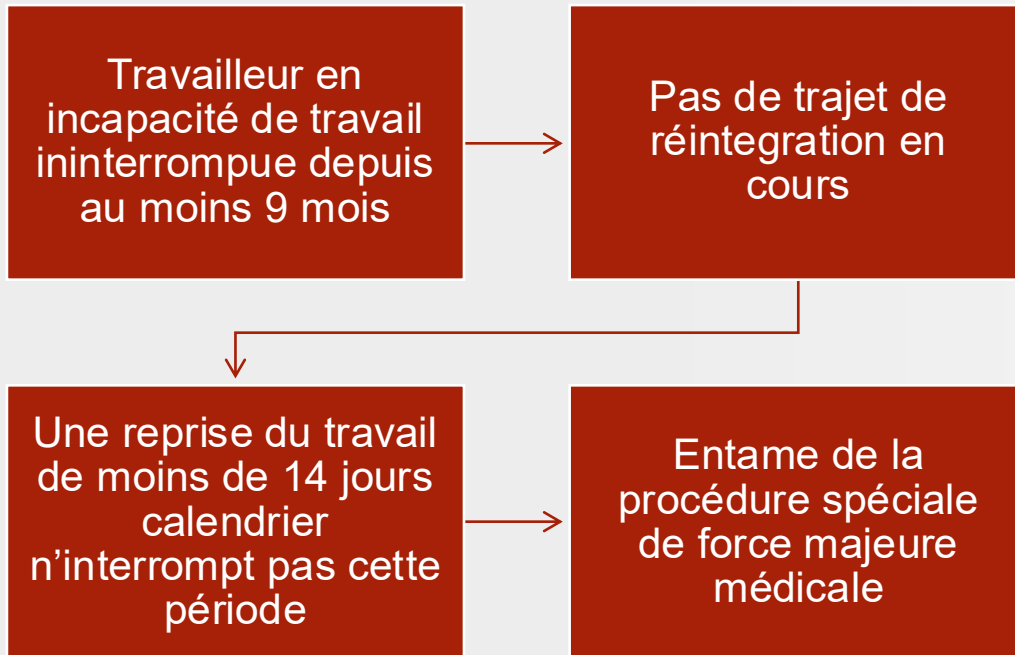
Obligation de rappeler **régulièrement** cette possibilité aux travailleurs

Pas seulement le travailleur, mais l'employeur peut aussi demander au CP-MT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise du travail

Le travailleur est invité par le CP-MT "**dans les plus brefs délais**"

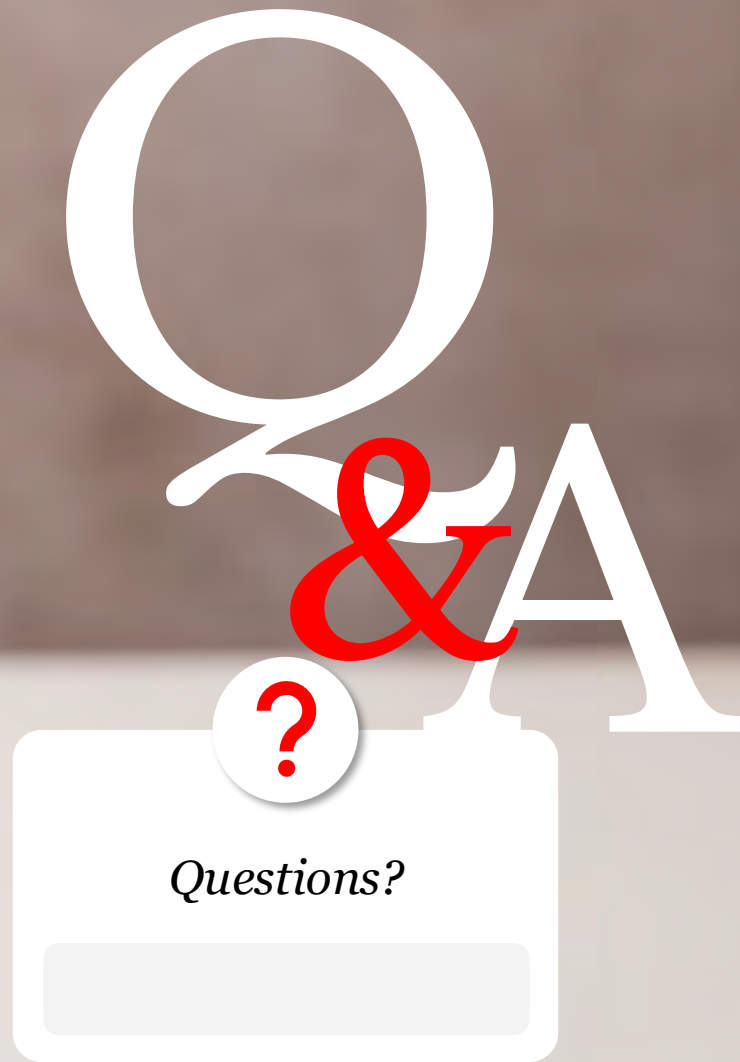
Procédure spéciale de force majeure médicale

ANCIENNES RÈGLES



NOUVELLES RÈGLES

- Délai de 9 mois réduit à **6 mois** d'incapacité de travail ininterrompue
- La période d'incapacité de travail peut avoir démarré avant le 1/01/2026



Contact — Our Expert.



Gaëlle Willems

Avocate – Counsel

T. +32 761 47 42

Gaelle.Willems@claeysengels.be