
Réintégration 3.0



Les procédures liées à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail ont été modifiées par une loi et un arrêté royal publiés le 30 décembre 2025.

Sujets: [Réintégration](#)

©: mis en ligne le 06.01.26 par la rédaction, prevent.be

Last change: 06.01.26

Modifications apportées à la législation

Les nouvelles mesures en matière de réintégration résultent de modifications apportées à la législation par une loi et un AR publiés au Moniteur belge le 30 décembre 2025. À quelques exceptions près, les dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2026.

Loi du 19 décembre 2025

La loi du 19 décembre 2025 exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail (MB du 30 décembre 2025) modifie:

- principalement la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (Trajet Retour Au Travail (mutuelles), responsabilisation des mutuelles, cotisations de solidarité des employeurs, périodes de salaire garanti, etc.) et

- entre autres:

• la **loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail**:

la procédure visant à maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail (modalités intégrées dans le code du bien-être au travail) doit être insérée dans le règlement de travail.

• la **loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail** (art. 34):

la procédure de force majeure médicale peut être engagée après 6 mois (au lieu de 9 mois auparavant)

- le **code pénal social, Livre 2** (nouvel article 127/1):

le fait de ne pas entamer un parcours de réintégration est puni d'une sanction de niveau 2.

Arrêté royal du 17 décembre 2025

L'AR du 17 décembre 2025 modifiant le code du bien-être au travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la prévention des absences de longue durée (MB du 30 décembre 2025) modifie principalement le **Livre I Principes généraux, Titre 4 Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs** du Code du bien-être au travail.

Qu'est-ce qui change?

Les modifications visent principalement à

- intervenir plus rapidement pour limiter la durée de l'incapacité de travail
- faciliter la communication et l'échange d'informations entre les différents acteurs concernés et
- assurer un suivi plus strict du trajet de réintégration.

Intervenir plus rapidement pour limiter la durée de l'incapacité de travail

Prévention des absences

Le code contient une nouvelle section spécifique intitulée **Prévention des absences** (Titre I.4, chap. IV, section 3/1). Le travailleur a le droit de demander des aménagements et des adaptations du travail à son employeur afin d'éviter une future incapacité de travail. L'employeur est tenu d'examiner cette demande. Il peut solliciter l'avis de différents conseillers en prévention (médecine du travail, aspects psychosociaux, ergonomie, sécurité, etc.).

Dès le début de l'incapacité de travail: maintenir le contact

Les nouvelles dispositions obligent l'employeur à rester en contact avec les travailleurs en incapacité de travail. Il doit élaborer une procédure à cet effet et l'intégrer dans le règlement de travail (code, art. I.4-71/2.).

Procédure informelle

Les dispositions relatives à la **visite de pré-reprise du travail** ont été retirées du chapitre IV concernant les différentes formes d'évaluation de la santé pour être intégrées dans le chapitre VI qui traite de la réintégration des travailleurs en incapacité de travail. Cette visite est désormais considérée comme faisant partie des procédures informelles du trajet de réintégration.

Auparavant, seul le travailleur avait le droit de demander une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail, mais désormais, l'employeur peut également le faire. Dans ce dernier cas, le travailleur n'est toutefois pas tenu d'y donner suite.

Procédure formelle

Selon les anciennes dispositions, un travailleur pouvait entamer une procédure formelle de **trajet de réintégration** dès le début de son incapacité de travail mais l'employeur ne pouvait le faire qu'après 3 mois. Cette condition a été supprimée. L'employeur *peut* donc désormais entamer un trajet de réintégration dès le début de l'incapacité de travail avec l'accord du travailleur.

Après 4 semaines d'incapacité de travail: prise de contact

Les dispositions relatives à la **prise de contact après 4 semaines d'incapacité de travail** par le médecin du travail n'ont pas été modifiées. L'employeur doit donc communiquer les coordonnées des travailleurs concernés au médecin du travail afin que celui-ci puisse les contacter. L'objectif de cette prise de contact est d'expliquer les possibilités les possibilités de réintégration

Après 8 semaines d'incapacité => estimation du "potentiel de travail"

Si l'incapacité de travail dépasse les 8 semaines, l'employeur doit désormais **faire estimer le potentiel de travail** (capacité présumée à exercer un travail adapté ou un autre travail) par le médecin du travail. Si le résultat est positif, l'employeur peut alors décider d'entamer un trajet de réintégration informel (visite avant la reprise du travail) ou formel.

Six mois d'incapacité de travail: démarrage obligatoire

Le lancement du trajet de réintégration formel est obligatoire

- dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus
- pour les travailleurs ayant 6 mois d'incapacité de travail
- si le potentiel de travail du travailleur est confirmé par l'évaluation effectuée par le médecin du travail.

Six mois d'incapacité de travail: procédure 'force majeure médicale'

La **procédure menant à la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale** peut dorénavant être engagée après une incapacité ininterrompue d'au moins six mois. Elle était auparavant de neuf mois. Cette procédure ne peut toutefois être lancée qu'à condition qu'un trajet de réintégration ne soit pas en cours à ce moment-là.

Faciliter la communication entre les différents acteurs

Le nouvel article I.4-71/3 traite de la communication entre les différents acteurs concernés.

Pour faciliter l'échange d'informations, la communication entre les médecins (médecin traitant, médecin-conseil, médecin du travail) au sujet de l'état de santé s'effectue via la [plateforme TRIO](#).

Le médecin du travail utilise cette plateforme pour

- communiquer les résultats des différentes procédures liées au trajet de réintégration
- consulter d'autres acteurs (conseiller en prévention, coordinateur de retour au travail, etc.).

Le travailleur concerné doit toutefois donner son accord pour l'échange de données. Le SPF Emploi élaborera et mettra à disposition des formulaires standard destinés à faciliter les demandes d'autorisations.

Un suivi plus strict du trajet de réintégration

Démarrage plus rapide

Comme mentionné ci-dessus, l'employeur peut lancer un **trajet de réintégration** dès le début de l'incapacité de travail.

Les employeurs occupant 20 travailleurs ou plus sont obligés de le faire dans les 6 mois en cas d'évaluation positive du potentiel de travail.

Invitation du médecin du travail: plus difficile à ignorer

Les modifications apportées à la législation poussent davantage le travailleur en incapacité de travail à accepter l'invitation du médecin du travail à un entretien (en présentiel) dans le cadre d'un trajet de réintégration:

- l'invitation est envoyée par courrier recommandé (pour garantir la traçabilité et la sécurité juridique)
- l'invitation mentionne que le médecin-conseil sera tenu informé et que le travailleur risque de perdre ses allocations s'il ne donne pas suite à l'invitation.

Meilleur suivi

Le travailleur définitivement inapte au travail convenu est orienté par le médecin du travail vers les services régionaux pour l'emploi (Forem, Actiris, VDAB) pour explorer d'autres pistes de réintégration si aucun travail adapté ou autre n'est possible chez l'employeur.

En pratique

Les trajets de réintégration déjà en cours ne sont pas concernés par les nouvelles obligations.

La nouvelle réglementation, notamment l'évaluation du "potentiel de travail", s'applique aux incapacités de travail qui débutent au 1er janvier 2026.

Que faut-il mettre en place pour respecter la réglementation?

1. Etablir la procédure de contact pendant l'incapacité de travail et l'intégrer dans le règlement de travail
2. Assurer le suivi des absences pour:
 - après 4 semaines, transmettre au médecin du travail les coordonnées des travailleurs absents (ce qui était déjà obligatoire, code, art. I.4-4§3)
 - à partir de 8 semaines d'incapacité de travail, faire évaluer le potentiel de travail des travailleurs concernés
 - avant d'atteindre les 6 mois d'incapacité de travail. initier un trajet de réintégration (entreprises de 20 travailleurs ou plus, s'il existe un potentiel de travail).

Sources:

emploi.belgique.be

- [Réintégration 3.0.: modifications apportées au code du bien-être au travail en matière de réintégration et de prévention des absences de longue durée](#)
- [Avis n° 274 du 26 juin 2025 relatif au projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au](#)

travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la
prévention des absences de longue durée