

Auteur : Sarah Ghislain, Avocate associée

Réforme du retour au travail des personnes en incapacité de travail : ce que vous devez savoir en tant qu'employeur

Depuis le 1er janvier 2026, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur dans le cadre de la troisième vague de la politique « Retour au Travail ». Ces nouvelles règles responsabilisent davantage tous les acteurs : employeurs, travailleurs, médecins et mutualités. Cette newsflash vous présente les principales nouveautés qui vous concernent directement en tant qu'employeur.

1. PRÉVENTION : NOUVEAU DROIT DU TRAVAILLEUR AVANT L'INCAPACITÉ

Désormais, un travailleur qui risque de tomber en incapacité de travail peut vous demander — sans formalité particulière — d'examiner si un aménagement de son poste et/ou un travail adapté est envisageable.

En pratique, il est conseillé de désigner une personne de référence au sein de votre entreprise pour traiter ces demandes. Vous devez ensuite informer le travailleur de la suite donnée à sa demande, positivement ou négativement, dès que possible.

2. POLITIQUE ACTIVE EN MATIÈRE D'ABSENCE

Depuis le 1er janvier 2026, outre la politique collective de réintégration, vous devez mettre en place une procédure interne de maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail.

Cette procédure doit préciser (a minima) :

- Qui prend contact avec le travailleur absent
- À quelle fréquence

L'objectif est de maintenir le lien, pas de contrôler l'incapacité — qui reste une prérogative médicale.

◆ **Attention :** cette procédure doit être obligatoirement intégrée dans votre règlement de travail, en suivant la procédure habituelle de modification.

3. VISITE DE PRÉ-REPRISE : UN OUTIL RENFORCÉ ET OUVERT À L'EMPLOYEUR

La visite de pré-reprise permet au travailleur de rencontrer le conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) avant sa reprise du travail, afin d'anticiper celle-ci et d'envisager d'éventuels aménagements de poste.

Depuis le 1er janvier 2026, la visite de pré-reprise est maintenue moyennant quelques aménagements dont le principal est que l'employeur peut désormais lui-même demander au CPMT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise. Le travailleur reste libre d'accepter ou non cette invitation. En cas de refus, le CPMT en informe l'employeur. Auparavant, la visite de pré-reprise ne pouvait être demandée que par le travailleur.

La visite de pré-reprise peut être demandée à tout moment de l'incapacité de travail, sans durée minimale préalable. Elle peut notamment intervenir après l'estimation du potentiel de travail (voir point 5 ci-dessous), dont elle constitue souvent le prolongement naturel.

4. COTISATION DE SOLIDARITÉ À CHARGE DE L'EMPLOYEUR — NOUVEAUTÉ FINANCIÈRE

Une cotisation de solidarité trimestrielle est instaurée à charge des employeurs occupant en moyenne au moins 50 travailleurs.

Elle remplace l'ancienne cotisation de responsabilisation pour les travailleurs en invalidité.

Conditions d'application :

- ▶ Travailleurs concernés : âgés de 18 à 54 ans, en incapacité depuis plus de 30 jours.
- ▶ Montant : 30 % des indemnités d'incapacité primaire effectivement octroyées pour les 2e et 3e mois d'incapacité de travail.
- ▶ Certaines catégories de travailleurs sont exclues.

5. ESTIMATION OBLIGATOIRE DU POTENTIEL DE TRAVAIL

Dès qu'un travailleur est en incapacité de travail ininterrompue depuis au moins 8 semaines, vous avez l'obligation de demander au CPMT (et son personnel infirmier) d'estimer son « potentiel de travail ».

Qu'est-ce que le « potentiel de travail » ?

C'est la capacité présumée du travailleur à effectuer un travail adapté ou un autre travail, évaluée sur base de son état de santé et de ses possibilités, en vue du démarrage éventuel d'un trajet de réintégration.

Concrètement :

- ▶ Cette obligation vaut pour TOUS les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- ▶ L'estimation se fait sans examen médical, ni contact physique avec le travailleur.
- ▶ Elle repose sur des informations disponibles (certificats, dossier de santé, deux questionnaires standardisés).

Suites de l'estimation :

- ▶ Pas de potentiel → aucune démarche supplémentaire requise pour l'instant.
- ▶ Potentiel détecté et vous occupez moins de 20 travailleurs → vous pouvez, mais n'êtes pas obligé, d'initier d'autres démarches (visite de pré-reprise ou trajet de réintégration).

◆ **Attention — pour les employeurs qui occupent 20 travailleurs ou plus** : si le potentiel de travail est détecté, vous avez l'obligation de démarrer un trajet de réintégration au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité. À défaut, vous vous exposez à des sanctions (amendes administratives ou pénales).

Cette obligation ne s'applique qu'aux incapacités de travail débutant à partir du 1er janvier 2026.

6. TRAJET DE RÉINTÉGRATION 3.0 : DÉLAIS RACCOURCIS ET NOUVELLES SANCTIONS

Le trajet de réintégration est également modifié. Les principales modifications sont les suivantes :

- ▶ L'employeur peut désormais initier le trajet avec l'accord du travailleur, dès le début de l'incapacité (sans attendre 3 mois d'incapacité ininterrompue).
- ▶ Si l'estimation du potentiel de travail est positive, les employeurs de 20 travailleurs ou plus doivent obligatoirement démarrer le trajet au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité de travail (sous peine de sanctions).
- ▶ L'invitation du travailleur à l'évaluation de réintégration par le CPMT doit désormais être envoyée par recommandé et mentionner le risque de sanctions en cas de non-présentation.
- ▶ Le travailleur non-coopérant peut se voir suspendre ses indemnités de mutualité et ce, dès après l'absence de réaction à la 2ème invitation à l'évaluation de réintégration.

Les trajets démarrés avant le 1er janvier 2026 restent soumis à l'ancienne réglementation.

7. FORCE MAJEURE MÉDICALE : DÉLAI RÉDUIT À 6 MOIS

La procédure de rupture du contrat pour force majeure médicale peut désormais être initiée après 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue, au lieu de 9 mois auparavant (art. 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Pour le reste, la procédure reste inchangée : elle implique toujours l'intervention du CPMT et peut être initiée tant par l'employeur que par le travailleur. Elle ne peut pas être enclenchée si un trajet de réintégration est en cours.

Aucune disposition transitoire n'a été prévue pour cette mesure qui s'applique immédiatement depuis le 1er janvier 2026.

◆ **Attention** : si vous envisagez une rupture pour force majeure médicale, le respect scrupuleux de la procédure reste indispensable pour éviter toute contestation. Un accompagnement juridique est fortement recommandé.

8. CERTIFICAT MÉDICAL ET SALAIRE GARANTI : DEUX MODIFICATIONS À RETENIR

A. Certificat médical : de 3 à 2 jours sans certificat par an

Sauf dérogation, le travailleur est dispensé de produire un certificat médical pour le 1er jour d'incapacité de travail 2 fois par année calendrier (au lieu de 3 auparavant). Les autres modalités restent inchangées.

◆ **Attention** : les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent toujours déroger à cette règle mais à condition de le prévoir dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail.

B. Salaire garanti : délai de rechute porté à 8 semaines

Le délai de rechute, à savoir le délai endéans lequel le salaire garanti est à nouveau dû par l'employeur en cas de rechute du travailleur en incapacité de travail après une période d'incapacité de travail, est sensiblement allongé : il passe de 14 jours à 8 semaines.

- ▶ Si le travailleur en incapacité de travail reprend le travail et retombe en incapacité dans les 8 semaines : aucun nouveau salaire garanti n'est dû (*sauf si la nouvelle incapacité est due à une cause différente de la première, attestée médicalement ou si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de l'intégralité du salaire garanti*).

*Des questions ? N'hésitez pas à nous contacter. À votre demande, nous pouvons également vous communiquer une **check-list pratique** des actions concrètes à entreprendre en vue de vous conformer à ces nouvelles obligations.*

Sarah Ghislain

Avocate associée | T +32 10 43 47 80 | M +32 475 34 82 18 | E sg@dwmc.legal
DWMC Legal — www.dwmc.legal

Cette newsflash est rédigée à titre informatif et ne constitue pas un avis juridique. Pour toute question relative à votre situation spécifique, nous vous invitons à prendre contact avec notre cabinet.