

CIRCULAIRE

CIR.BG.26.075

LD/--/CD

01/09/2026.

RE-INTEGRATIE (RIT) 3.0

In deze circulaire bespreken we de maatregelen die de regering genomen heeft om werknemers die lange tijd ziek geweest zijn te re-integreren op het werk.

I. RE-INTEGRATIE TRAJECT (hierna genoemd RIT) 3.0: NA TE LEVEN PROCEDURE

De werkgever kan/moet sneller een re-integratietraject opstarten.

Nieuw is dat de werkgever geen 3 maanden meer moet wachten vooraleer hij een re-integratietraject opstart. Hij **kan** dit **vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid doen mits het akkoord van de werknemer. Dit kan vanaf 8 weken wanneer blijkt dat de werknemer nog arbeidspotentieel heeft (zie circulaire 26.073).**

Werkgevers met 20 werknemers of meer: indien blijkt dat de werknemer nog arbeidspotentieel heeft, **moet** de werkgever het re-integratietraject opstarten vóór afloop van de eerste 6 maanden ziekte. Indien hij dit niet doet, dan is een sanctie niveau 2 van toepassing (een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro OF een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro).

I.1 EERSTE STAP: OPSTART: INDIENEN VAN VERZOEK

Het RIT start op door het indienen (per brief, per email) van een verzoek tot RIT bij de preventie adviseur-arbeidsarts (hierna: PA-AA).

Wanneer en door wie

Vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, zonder dat een inschatting van het arbeidspotentieel door de PA-AA vereist is:

- De werknemer
- De behandelende arts van de werknemer, indien de werknemer hiermee instemt
- De werkgever, **indien de werknemer hiermee instemt**

Na ten minste 8 weken arbeidsongeschiktheid, indien de werknemer arbeidspotentieel heeft:

- Door de werkgever MAAR: de werkgever **moet** vragen aan de PA-AA om het arbeidspotentieel te onderzoeken voor werknemers die meer dan 8 weken arbeidsongeschikt zijn (zie circulaire 26.073).

Vervolgens **moeten werkgevers met 20 werknemers of meer** een RIT opstarten **vóór de afloop van de eerste 6 maanden** ziekte, indien blijkt dat de werknemer arbeidspotentieel heeft. De werknemer mag dit RIT niet weigeren. De werkgever die niet voldoet aan deze verplichting, wordt strafrechtelijk gesanctioneerd.

Werkgevers die **minder dan 20 werknemers** tewerkstellen, hebben 2 **mogelijkheden**:

- Ofwel vraagt de werkgever aan de PA-AA om de werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting (zie circulaire 26.073);
- Ofwel vraagt de werkgever aan de PA-AA om een RIT op te starten.

Het RIT begint van zodra de PA-AA dit verzoek ontvangen heeft.

Vervolgens verwittigt de PA-AA:

- Desgevallend de werkgever
- De adviserend arts van het ziekenfonds

I.2 TWEEDE STAP: BEOORDELEN VAN DE RE-INTEGRATIE

De werknemer wordt door de PA-AA uitgenodigd **via aangetekend schrijven**.

De werknemer moet meewerken aan het RIT. Vroeger bleef de werkgever machteloos wanneer de werknemer weigerde mee te werken aan het RIT.

Nu wordt de adviserend arts van het ziekenfonds op de hoogte gebracht als de werknemer 2 maal niet op deze uitnodigingen is ingegaan met een tussenpauze van telkens minstens 14 dagen. Na de derde uitnodiging waarop de werknemer niet ingaat, wordt de adviserend arts opnieuw verwittigd en eindigt het RIT (wat kan leiden tot een sanctie in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering).

De situatie wordt onderzocht:

Het onderzoek van de mogelijkheden **aangepast werk mag ook bij andere werkgevers**.

Beslissing van de PA-AA (formulier reïntegratiebeoordeling)

3 mogelijkheden:

Beslissing A: **tijdelijke arbeidsongeschiktheid** met mogelijkheid tot tussentijds aangepast/ander werk. De voorwaarden en de modaliteiten waaraan het aangepast of ander werk, en eventueel de werkpost, in tussentijd moet(en) beantwoorden worden omschreven.

Beslissing B: **definitief ongeschikt**, met mogelijkheid om aangepast/ander werk uit te voeren: De voorwaarden en de modaliteiten waaraan het aangepast of ander werk, en eventueel de werkpost, in tussentijd moet(en) beantwoorden worden omschreven.

Beslissing C: **onmogelijkheid om een re-integratiebeoordeling te doen**

Het is om medische redenen niet mogelijk een reïntegratiebeoordeling te doen, inzonderheid omdat het nog niet duidelijk is of de werknemer tijdelijk dan wel definitief geschikt is voor het overeengekomen werk of omdat de werknemer nog behandelingen moet ondergaan alvorens werkhervatting mogelijk is.

De PA-AA moet zijn beslissing nemen binnen de 49 dagen na de opstart van het traject.

Bij beoordeling C stopt het re-integratie traject en kan één van de partijen het traject pas heropstarten na 3 maanden.

Mogelijkheid voor beroep van de werknemer

Bij beslissing B kan de werknemer binnen de 21 kalenderdagen van de dag na ontvangst van vaststelling B in beroep gaan. Dit moet gebeuren via een aangetekend schrijven aan de geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en hij stelt hiervan ook de werkgever in kennis.

Informatie van de gewestelijke diensten voor een verdere begeleiding van de werknemer

Bij het einde van een RIT, indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, zorgt de arbeidsarts voor een doorverwijzing naar de bevoegde dienst of instelling van de gewesten en gemeenschappen (VDAB,) met het oog op begeleiding.

I.3 DERDE STAP: OPMAAK VAN EEN RE-INTEGRATIEPLAN

Bij beslissing A en B moet de werkgever een beslissing nemen (binnen de 63 kalenderdagen bij beslissing A en binnen de 6 maanden bij beslissing B). De werkgever heeft twee mogelijkheden:

- Hij stelt een reïntegratieplan op;
- Hij maakt een gemotiveerd verslag waarin hij vaststelt dat geen aangepast werk mogelijk is. Hij moet motiveren waarom het technisch of objectief onmogelijk is om een re-integratieplan op te stellen of dit om gegronde redenen niet kan worden geëist,

De werknemer heeft volgende mogelijkheden:

- Hij aanvaardt het reïntegratieplan en wordt in de onderneming gereïntegreerd;
- Hij weigert het reïntegratieplan.

Indien de werknemer het reïntegratieplan weigert dan kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden wegens medische overmacht.

II. PROCEDURE MEDISCHE OVERMACHT

Procedure kan sneller worden opgestart

De termijn om een procedure medische overmacht te kunnen opstarten wordt verkort naar **6 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid**, in plaats van 9 maanden.

Werknemer die niet meewerkt wordt gesanctioneerd.

Zodra de PA-AA de kennisgeving ontvangt van de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, nodigt hij de werknemer **via aangetekende zending** uit voor een onderzoek dat ten vroegste 10 kalenderdagen na de kennisgeving plaatsheeft en voert hij, indien nodig, een onderzoek van de werkpost uit. De adviserend arts van het ziekenfonds wordt ook ingelicht.

De uitnodiging van de PA-AA maakt melding van het recht van de werknemer om zich tijdens deze procedure te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Nieuw is dat deze uitnodiging eveneens vermeldt dat de **adviserend arts (dit is de arts van het ziekenfonds) geïnformeerd wordt** als de werknemer niet is ingegaan op de uitnodiging van de arbeidsarts en dat de werknemer in dat geval gesanctioneerd kan worden in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Terug naar werk-fonds van het RIZIV

Sinds 1 april 2024 dient de werkgever die zich beroept op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst van een werknemer te beëindigen, een **bijdrage van 1.800 euro** te betalen aan het "**Terug Naar Werk-fonds**" beheerd door het RIZIV.

III. SCHEMATISCH OVERZICHT: WAT MOET U DOEN EN WANNEER BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN UW WERKNEMER

Duur van de arbeidsongeschiktheid	Verplichtingen van de werkgever/arbeidsarts
In alle situaties	Actief afwezigheidsbeleid - vermeld in arbeidsreglement.
Na 4 weken	- Werkgever moet Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk informeren. - Vervolgens zo snel mogelijk informatie door arbeidsarts over de mogelijkheden bij werkhervatting
Na 8 weken	Werkgever moet arbeidsarts vragen om inschatting te maken van arbeidspotentieel
Na 8 weken en vóór afloop van eerste 6 maanden ziekte	Indien er nog arbeidspotentieel is, moet de werkgever met minstens 20 werknemers een re-integratietraject opstarten. Hij heeft hiervoor de toestemming van de werknemer niet nodig. Indien hij dit niet doet na 6 maanden, kan hij gesanctioneerd worden. Indien de werknemer niet meewerkt, kan hij gesanctioneerd worden.
Vanaf 6 maanden ziekte	Procedure medische overmacht mogelijk. Indien de werknemer niet meewerkt, kan hij gesanctioneerd worden. Bijdrage Terug Naar Werk – fonds

IV. ANDERE WIJZIGINGEN MET BETREKKING TOT HET DOMEIN “WERK”: DIVERSE MAATREGELEN IN KADER VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

IV.1 HET TRIO PLATFORM

De behandelende arts, de adviserend arts (dit is de arts van het ziekenfonds) en de arbeidsarts kunnen overleggen over de gezondheidstoestand van de werknemer. De arbeidsarts kan nu ook informatie delen via het TRIO-platform. Dit is het nieuwe online communicatiedossier over de arbeidsongeschikte personen.

IV.2 GENEESKUNDIG GETUIGSCHRIFT

De mogelijkheid om jaarlijks tot 3 keer 1 ziektedag op te nemen zonder medisch attest vermindert naar 2 keer per jaar.

Ondernemingen die op 1 januari van een jaar **minder dan 50 werknemers** tewerkstellen, kunnen toch nog voor elke ziektedag een medisch attest vragen. Deze mogelijkheid moet dan wel voorzien worden in het arbeidsreglement (of eventueel in een ondernemingscao).

IVI.3 HERVAL NA WERKHERVATTING

De mogelijkheid om opnieuw recht te hebben op gewaarborgd loon bij herval in arbeidsongeschiktheid na werkhervatting is verhoogd naar 8 weken in de plaats van de vroegere periode van 14 dagen.

IV.4 HERVAL TIJDENS EEN GEDEELTELIJKE WERKHERVATTING

Een werknemer in gedeeltelijke werkhervatting krijgt geen gewaarborgd loon meer bij herval.

Concreet betekent dit dat, indien uw werknemer met een medische deeltijdse werkhervatting opnieuw volledig ziek wordt, hij of zij meteen ten laste zal vallen van zijn of haar ziekenfonds.

IV.5 RESPONSABILISERING VAN DE WERKGEVERS OM ABSENTEÏSME TE VOORKOMEN

WIJZIGING VAN DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE

Regelgeving vóór 1 januari 2026

Werkgevers bij wie zich een hoger aantal werknemers in invaliditeit bevonden dan het gemiddelde voor hun activiteitssector en de private sector, dienden een trimestriële solidariteitsbijdrage te betalen.

Regelgeving sinds 1 januari 2026

Bovenvermelde solidariteitsbijdrage is afgeschaft en is vervangen door een nieuwe solidariteitsbijdrage.

Voortaan zullen ondernemingen die minstens 50 werknemers in dienst hebben, voor de 2^{de} en 3^{de} maand arbeidsongeschiktheid een bijdrage moeten betalen die overeenstemt met 30% van de RIZIV-uitkeringen van de betrokken werknemer tussen de 18 en 54 jaar.

De bijdrage wordt trimestrieel berekend en geïnd door de RSZ.

De solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd voor de volgende categorie van werknemers:

- Uitzendkrachten
- Flexi-jobwerknemers
- Voor de werknemers waarvan de arbeidsongeschiktheid begint bij de eerste dertig dagen vanaf de aanvang van de tewerkstelling bij de betreffende werkgever.

IV.6 WERKHERVATTINSPREMIE VAN ONBEPAALEN DUUR

Deze maatregel is niet nieuw. Werkgevers komen in aanmerking voor een **premie van maximaal 1.725 euro** wanneer een werknemer na **minstens één jaar arbeidsongeschiktheid** opnieuw aan de slag gaat. Dit bedrag zal worden opgetrokken naar 3000 euro vanaf 2027.

De hervatting van het werk moet gebeuren met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds en in het kader van een erkende en toegelaten arbeid.

Sinds 1 januari 2026 verloopt de aanvraag volledig **online**.

IV.7 MEER INFORMATIE OVER RE-INTEGRATIE OP HET WERK

Regelgeving en toelichting bij de regelgeving/schema's/...

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>

Praktische informatie over gezondheid en re-integratie op het werk

<https://beswic.be/nl/themas/gezondheid-en-re-integratie-van-de-werknemer>

Aanbeveling met betrekking het collectief re-integratiebeleid

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/aanbeveling-31-N.pdf>

TRIO PLATFORM

<https://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/individuele-zorgverleners/artsen/trio-het-platform-voor-eenvoudige-communicatie-met-betrokken-artsen-wanneer-u-een-arbeidsongeschikte-persoon-begeleidt>

Lut DE POORTER

Mocht u verder nog vragen hebben, gelieve onze ledendienst te contacteren: ledendienst@fbaa.be