

CIRCULAIRE

CIR.BG.26.076

LD/CD

01/09/2026.

TRAJET DE RÉINTÉGRATION (TRI) 3.0

Cette circulaire aborde les mesures gouvernementales visant à réintégrer les travailleurs malades de longue durée au travail.

I. TRAJET DE RÉINTÉGRATION (ci-après dénommé TRI) 3.0 : PROCÉDURE À SUIVRE

L'employeur peut/doit initier un trajet de réintégration plus rapidement.

Dorénavant, l'employeur n'est plus tenu d'attendre 3 mois avant d'entamer un trajet de réintégration. **Il peut le faire dès le premier jour d'incapacité de travail, moyennant l'accord du travailleur. Il peut le faire à partir de 8 semaines s'il s'avère que le travailleur présente encore un potentiel de travail (voir circulaire 26.074).**

En ce qui concerne les employeurs occupant au moins 20 travailleurs : s'il s'avère que le travailleur présente encore un potentiel de travail, l'employeur **doit** entamer le trajet de réintégration avant la fin des 6 premiers mois de maladie. S'il ne le fait pas, une sanction de niveau 2 s'applique (une amende pénale de 400 à 4000 euros OU une amende administrative de 200 à 2000 euros).

I.1 PREMIÈRE ÉTAPE : INITIATION : INTRODUCTION DE LA DEMANDE

Le TRI débute par l'introduction (par courrier, par e-mail) d'une demande de TRI auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (ci-après : CP-MT).

Quand et par qui ?

Dès le premier jour de l'incapacité de travail, sans qu'une évaluation du potentiel de travail par le CP-MT ne soit requise :

- Le travailleur
- Le médecin traitant du travailleur, si le travailleur y consent
- L'employeur, **si le travailleur y consent**

Après au moins 8 semaines d'incapacité de travail, si le travailleur présente un potentiel de travail :

- Par l'employeur MAIS : l'employeur **doit** demander au CP-MT d'évaluer le potentiel de travail des travailleurs en incapacité de travail depuis plus de 8 semaines (voir circulaire 26.074).

Ensuite, les **employeurs occupant 20 travailleurs ou plus** **doivent** initier un TRI avant la fin des 6 premiers mois de maladie, s'il s'avère que le travailleur présente un potentiel de travail. Le travailleur ne peut pas refuser ce TRI. Tout employeur ne respectant pas cette obligation sera sanctionné pénalement.

Les employeurs occupant **moins de 20 travailleurs** ont **2 possibilités** :

- Soit l'employeur demande au CP-MT d'inviter les travailleurs à une visite de pré-reprise du travail (voir circulaire 26.074) ;
- Soit l'employeur demande au CP-MT d'initier un TRI.

Le TRI débute dès que le CP-MT en a reçu la demande.

Ensuite, le CP-MT informe :

- l'employeur, le cas échéant
- le médecin-conseil de la mutualité

I.2 DEUXIÈME ÉTAPE : ÉVALUATION DE LA RÉINGRATATION

Le CP-MT invite le travailleur par **courrier recommandé**.

Le travailleur doit contribuer au TRI. Auparavant, l'employeur était impuissant lorsque le travailleur refusait de participer au TRI.

Désormais, le médecin-conseil de la mutualité est mis au courant si le travailleur n'a pas donné suite à 2 invitations, avec un intervalle d'au moins 14 jours entre chacune d'elles. Après la troisième invitation refusée par le travailleur, le médecin-conseil est de nouveau mis au courant et le TRI prend fin (ce qui peut donner lieu à une sanction dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité).

La situation est étudiée :

L'examen des possibilités de travail adapté peut aussi se faire auprès d'autres employeurs.

Décision du CP-MT (formulaire d'évaluation de réintégration)

3 possibilités :

Décision A : **Incapacité de travail temporaire** avec possibilité d'exercer ce temps d'exercer un travail adapté/autre travail. Les conditions et les modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail et éventuellement le poste de travail doit(ven)t répondre entretemps sont décrits.

Décision B : **Incapacité de travail définitive**, avec possibilité d'exercer un travail adapté ou un autre travail. Les conditions et les modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail et éventuellement le poste de travail doit(ven)t répondre entretemps sont décrits.

Décision C : **Impossibilité de procéder à une évaluation de la réintégration.**

Pour des raisons médicales, il n'est pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration, notamment parce qu'il n'est pas encore clairement établie si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte à effectuer le travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail.

Le CP-MT doit prendre sa décision dans les 49 jours suivant le lancement du trajet.

En cas de décision C le trajet de réintégration est terminé, et l'une des parties ne peut le relancer qu'au bout de 3 mois.

Possibilité de recours du travailleur

En cas de décision B, le travailleur peut faire appel dans les 21 jours calendriers à compter du jour suivant la réception de la décision B. Le recours doit être introduit via un courrier recommandé adressé au médecin-inspecteur social de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et l'employeur doit également en être informé.

Informations des services régionaux concernant la poursuite de l'accompagnement du travailleur

À l'issue d'un TRI, si le travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, le médecin du travail le renvoie vers le service ou l'institution compétent(e) des régions et des communautés (VDAB, etc.) en vue de mettre en place un accompagnement.

I.3 TROISIÈME ÉTAPE : ÉLABORATION D'UN PLAN DE RÉINTÉGRATION

Dans le cas des décisions A et B, l'employeur doit prendre une décision (dans un délai de 63 jours calendriers pour la décision A et dans un délai de 6 mois pour la décision B). L'employeur dispose de deux possibilités :

- Il élabore un plan de réintégration ;
- Il rédige un rapport motivé dans lequel il constate qu'aucun travail adapté n'est possible. Il doit justifier pourquoi il est techniquement ou objectivement impossible d'élaborer un plan de réintégration ou pourquoi celui-ci ne peut être exigé pour des raisons valables,

Le travailleur dispose des possibilités suivantes :

- Il accepte le plan de réintégration et est réintégré dans l'entreprise ;
- Il refuse le plan de réintégration.

Si le travailleur refuse le plan de réintégration, le contrat de travail peut être résilié pour cause de force majeure médicale.

II. PROCÉDURE DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

La procédure peut être lancée plus rapidement

Le délai pour entamer une procédure de force majeure médicale est écourté et passe à **6 mois d'incapacité de travail ininterrompue**, au lieu de 9 mois.

Le travailleur non-coopérant sera sanctionné.

Dès que le CP-MT reçoit la notification de l'intention d'évaluer si le travailleur est définitivement dans l'incapacité d'effectuer le travail convenu, il invite le travailleur, **par courrier recommandé**, à un examen qui a lieu au plus tôt 10 jours calendriers après la notification et il réalise, si nécessaire, un examen du poste de travail. Le médecin-conseil de la mutualité est aussi informé.

L'invitation du médecin du travail fait mention du droit du travailleur à se faire assister, durant cette procédure, par la délégation syndicale de l'entreprise.

Nouveauté : cette invitation doit également indiquer que le **médecin-conseil (c'est le médecin de la mutualité) sera informé** si le travailleur ne donne pas suite à l'invitation du médecin du travail et que le travailleur peut dans ce cas être sanctionné dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Fonds Retour Au Travail de l'INAMI

L'employeur invoquant un cas de force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail d'un travailleur doit en informer L'INAMI et doit verser une contribution de 1.800 euros au « **Fonds retour Au Travail**. »

III. APERÇU SCHÉMATIQUE : QUE DEVEZ-VOUS FAIRE ET QUAND EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE VOTRE TRAVAILLEUR

Durée de l'incapacité de travail	Obligations de l'employeur/du médecin du travail
Dans toutes les situations	Politique active en matière d'absentéisme - mentionnée dans le règlement de travail.
Après 4 semaines	- L'employeur doit informer le Service externe pour la prévention et la protection au travail. - Ensuite, le médecin du travail doit fournir dès que possible des informations sur les possibilités de reprise du travail.
Après 8 semaines	L'employeur doit demander au médecin du travail de procéder à une évaluation du potentiel de travail
Après 8 semaines et avant la fin des 6 premiers mois de maladie	Si un <u>potentiel de travail est constaté</u> , l'employeur occupant au moins 20 travailleurs doit entamer un trajet de réintégration . Il n'a pas besoin de l'accord du travailleur. S'il ne le fait pas dans les 6 mois, il peut être sanctionné. Si le travailleur ne collabore pas, il peut être sanctionné.
À partir de 6 mois de maladie	Une procédure de force majeure médicale est possible. Si le travailleur ne collabore pas, il peut être sanctionné. Annexe Fonds Retour Au Travail

IV. AUTRES MODIFICATIONS RELATIVES AU DOMAINE « TRAVAIL » - DIFFÉRENTES MESURES DANS LE CADRE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

IV.1 LA PLATEFORME TRIO

Le médecin traitant, le médecin-conseil (c'est-à-dire le médecin de la mutualité) et le médecin du travail peuvent se concerter sur l'état de santé du travailleur. Le médecin du travail peut désormais également partager des informations sur la plateforme TRIO. Cette plateforme héberge le nouveau dossier de communication en ligne des personnes en incapacité de travail.

IV.2 CERTIFICAT MÉDICAL

La possibilité de prendre jusqu'à 3 fois 1 jour de congé maladie par an sans certificat médical est réduite à 2 fois par an.

Les entreprises qui, au 1^{er} janvier d'une année, **occupent moins de 50 travailleurs** peuvent toutefois toujours demander un certificat médical pour chaque jour de congé maladie. Cette possibilité doit néanmoins être prévue dans le règlement de travail (ou éventuellement dans la CCT d'entreprise).

IVI.3 RECHUTE APRÈS LA REPRISE DU TRAVAIL

La possibilité d'avoir de nouveau droit au salaire garanti en cas de rechute en incapacité de travail après la reprise du travail passe à 8 semaines au lieu de la période ancienne de 14 jours.

IV.4 RECHUTE PENDANT UNE REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Un travailleur qui a repris le travail à temps partiel n'a pas droit au salaire garanti en cas de rechute.

Concrètement, cela signifie que si votre travailleur qui a repris le travail à temps partiel médical tombe à nouveau en arrêt maladie complet, il sera immédiatement pris en charge par sa mutuelle.

IV.5 RESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS DANS LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME

MODIFICATION DE LA COTISATION DE SOLIDARITÉ

Réglementation avant le 1^{er} janvier 2026

Les employeurs dont le nombre de travailleurs en invalidité dépasse la moyenne de leur secteur d'activités ou du secteur privé devaient payer une cotisation de solidarité trimestrielle.

Réglementation depuis le 1^{er} janvier 2026

La cotisation de solidarité susmentionnée a été supprimée et est remplacée par une nouvelle cotisation de solidarité.

Dorénavant, les entreprises occupant au moins 50 travailleurs devront payer, pour les 2^e et 3^e mois d'incapacité, une cotisation correspondant à 30 % des allocations de l'INAMI versées au travailleur concerné, âgé de 18 à 54 ans.

La cotisation est calculée sur base trimestrielle et perçue par l'INAMI.

La cotisation de solidarité n'est pas due pour les catégories de travailleurs suivantes :

- Les intérimaires
- Les flexi-jobistes
- Les travailleurs dont l'incapacité de travail commence dans les 30 jours suivant le début de leur contrat chez l'employeur concerné.

IV.6 PRIME DE REPRISE DU TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Cette mesure n'est pas une nouveauté. Les employeurs peuvent bénéficier d'une **prime de maximum 1725 euros** si un travailleur reprend le travail après une **incapacité de travail d'au moins un an**. Ce montant s'élèvera à 3000 euros à partir de 2027.

La reprise du travail doit avoir lieu moyennant l'accord du médecin-conseil de la mutualité et dans le cadre d'un travail reconnu et adapté.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la demande se fait entièrement **en ligne**.

IV.7 PLUS D'INFORMATIONS SUR LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL

Réglementations et annexes à la réglementation/schémas/...

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention>

Informations pratiques sur la santé et la réintégration au travail

<https://beswic.be/fr/themes/sante-et-reintegration-du-travailleur>

Recommandation concernant la politique collective de réintégration

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/Recommandation%20n%C2%B0%2031.pdf>

PLATEFORME TRIO

<https://www.inami.fgov.be/fr/professionnels/professionnels-de-la-sante/medecins/trio-la-plateforme-pour-communiquer-facilement-avec-vos-confreres-lorsque-vous-accompagnez-une-personne-en-incapacite-de-travail>

Lut DE POORTER

Pour toute autre question, n'hésitez pas à prendre contact avec notre service membres à l'adresse servicemembres@fbaa.be.