Nouvelles règles de réintégration au travail en cas d'incapacité de travail

AFISTEB– 15 octobre 2026

Marie-Elise Van Bellingen
Juriste
Service des Normes sur le bien-être au travail (DG Humanisation du travail)

Présentation de la réforme

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et Concertation sociale

emploi.belgique.be

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

TRI 1.0.: depuis 2017

TRI 2.0.: depuis 2022

Disscociation TRI – force majeure médicale	Nombre de décisions réduit de 5 à 3

TRI 3.0.: depuis 2026

Modifications portant principalement sur l'encadrement et les étapes préalables au TRI	Nouvelles mesures principalement axées sur les 6 premiers mois d'incapacité de travail

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

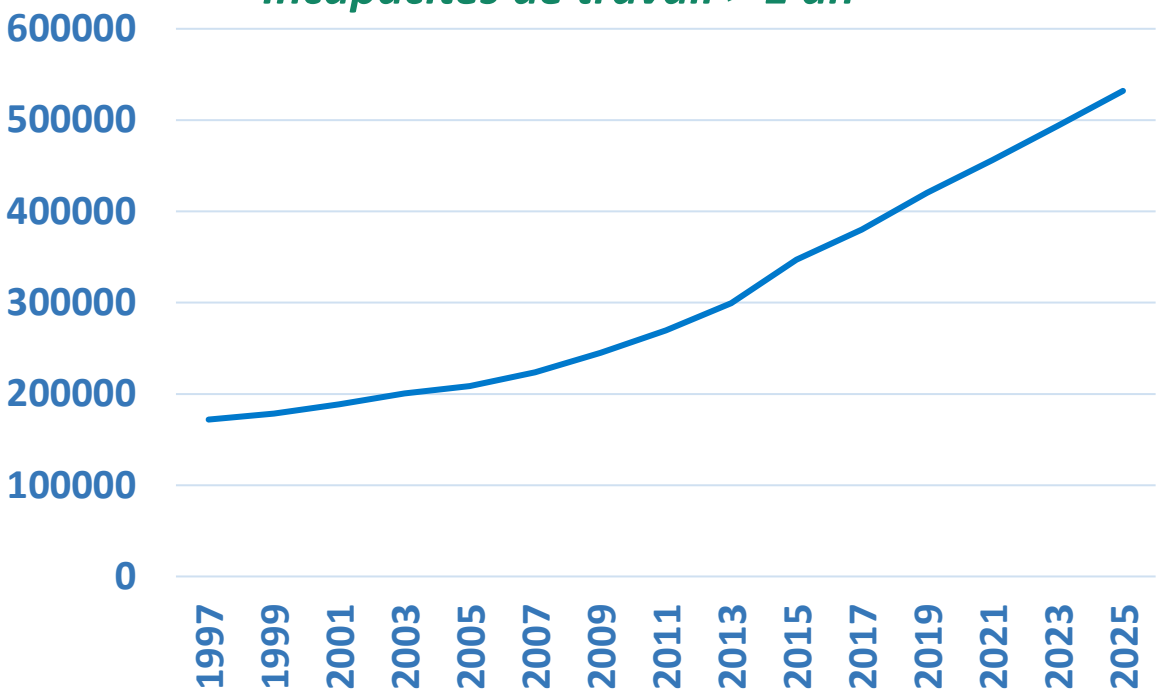
- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

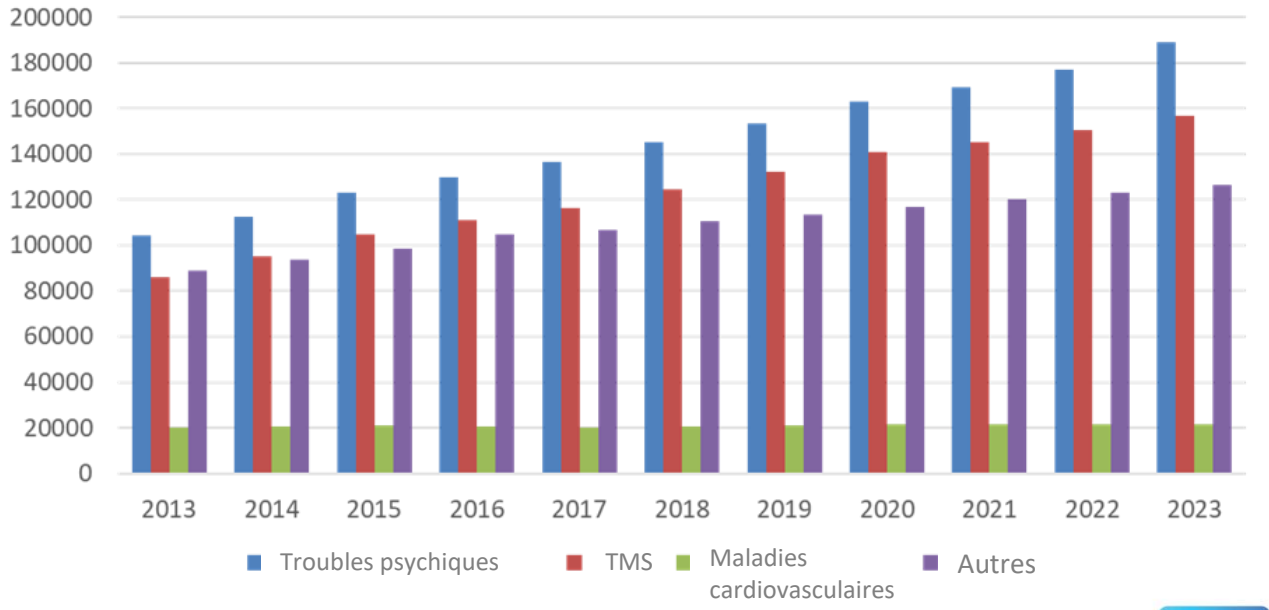
F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

Incapacités de travail > 1 an

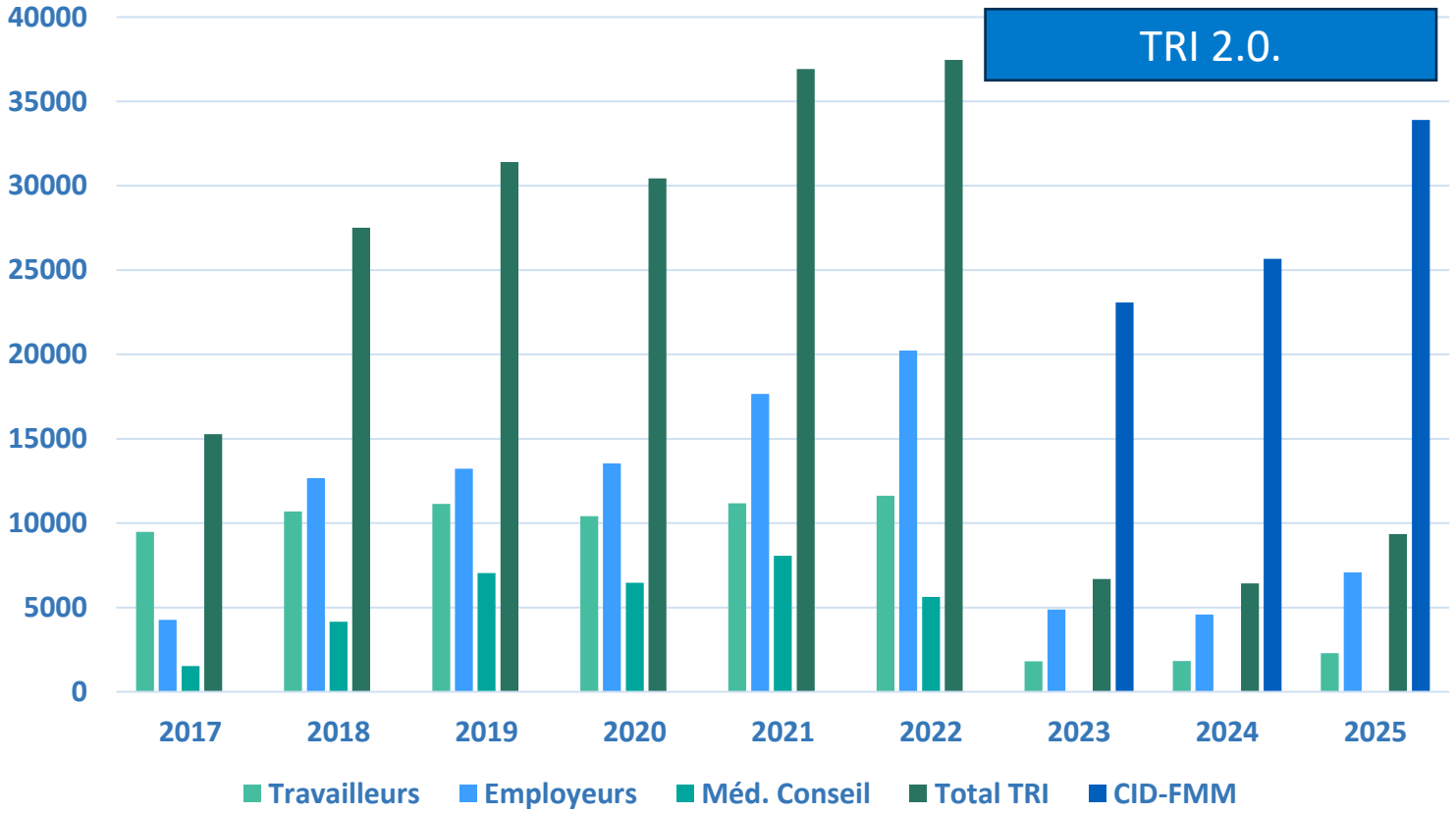


Causes des incapacités de longue durée

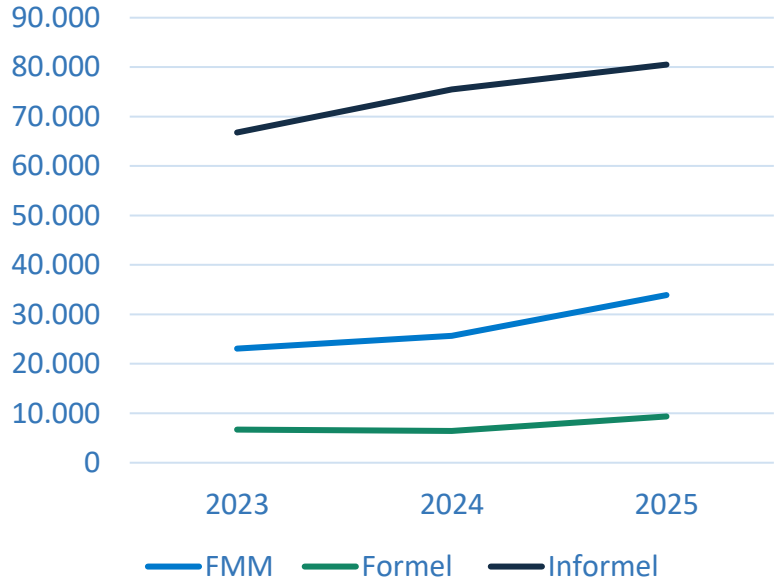


SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Nombre de trajets de réintégration & de procédures pour force majeure médicale 2017-2025



Formel vs Informel



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

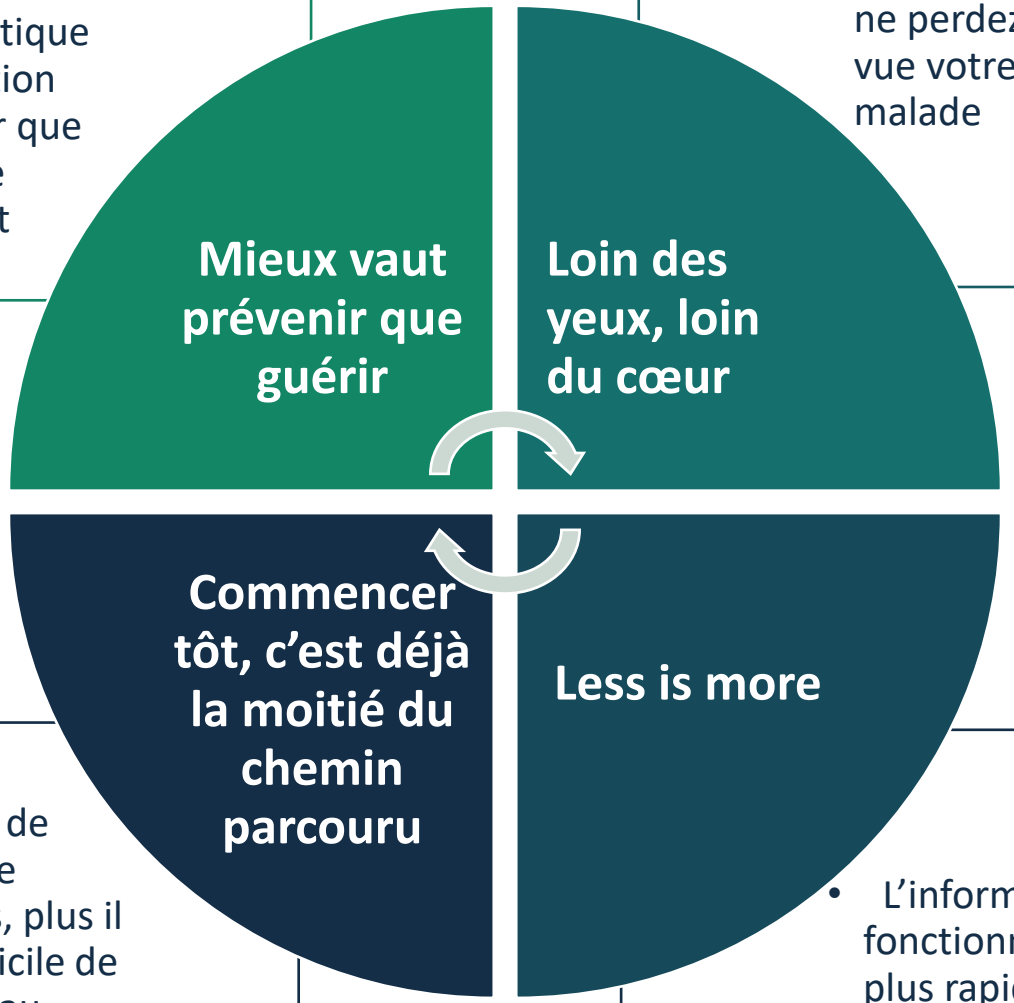
D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles



- Investir dans une bonne politique de prévention pour éviter que les gens ne décrochent

- Restez en contact: ne perdez pas de vue votre collègue malade

- Plus une incapacité de travail dure longtemps, plus il devint difficile de retourner au travail

- L'informel fonctionne mieux & plus rapidement que le formel

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

2. Obligation pour l'Empl. de maintenir le contact avec le Trav. en cas d'IT

3. Possibilité pour l'Empl. de demander une réintégration informelle

4. Possibilité pour l'Empl. de lancer un TRI formel dès le début de l'IT, si OK du Trav.

5. Obligation pour l'Empl. de lancer un TRI formel dans les 6 mois en cas de potentiel de travail

6. Possibilité de force majeure médicale dès 6 mois d'IT au lieu de 9 mois

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

Prévention des absences

(nouvel art. I.4-36 du Code du bien-être au travail)

Trav. risque d'être en IT

=> Trav. peut demander à l'Empl. une adaptation du poste de travail ou un travail adapté/autre

Si nécessaire, l'Empl. peut demander l'avis de conseillers en prévention

(CPMT, CP Ergonome, CPAP, CPST ou CPHT)

L'Empl. informe le Trav. le + rapidement possible s'il peut y donner une suite favorable (ou non)

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

2. Obligation pour l'Empl. de maintenir le contact avec le Trav. en cas d'IT

Maintien du contact avec le Trav. en IT

(nouvel art. I.4-71/2 Code + modif. art. 6,§1er Loi sur les règlements de travail)

TRI 2.0.

Contact médecin du travail - infirmier avec Trav.

➢ **4 semaines d'IT**

- Infos pour faciliter le retour au travail: visite pré-reprise, trajet de réintégration, …
  - **PAS**: contrôle médical!
- Coordonnées médecin du travail / infirmier
- **Possibilité de conversation**

TRI 3.0.

Procédure de « contact avec les Trav. malades » dans le règlement de travail = obligatoire pour l'Empl.

- **Quoi ?** = par qui le Trav. en IT sera contacté + à quelle fréquence
- **Objectif** = politique active de gestion des absences pour faciliter & préparer le retour au travail en cas d'IT

  ! **PAS:** contrôle / vérification si l'absence du Trav. est justifiée
- **Quid politique collective de réintégration?**

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

2. Obligation pour l'Empl. de maintenir le contact avec le Trav. en cas d'IT

3. Possibilité pour l'Empl. de demander une réintégration informelle

Possibilité pour l'Empl. de demander une visite de pré-reprise *(réintégration informelle)*

(nouvel art. I.4-71/4 du Code)

Peut être demandée au médecin du travail

(quelle que soit la durée de l'IT)

But: faciliter la reprise du travail en cas d'IT

Trav.

Empl.

Médecin du travail invite Trav. le plus rapidement possible

Si demande > Empl.: Trav. n'est pas obligé d'accepter

Si nécessaire: examen poste de travail

Assistance possible par d'autres CP (suivant problème de santé du Trav.)

Concertation possible avec d'autres médecins (si accord du Trav.)

Recommandations à l'Empl. pour un travail adapté/autre ou une adaptation du poste de travail

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

2. Obligation pour l'Empl. de maintenir le contact avec le Trav. en cas d'IT

3. Possibilité pour l'Empl. de demander une réintégration informelle

4. Possibilité pour l'Empl. de lancer un TRI formel dès le début de l'IT, si OK du Trav.

5. Obligation pour l'Empl. de lancer un TRI formel dans les 6 mois en cas de potentiel de travail

Adaptations du trajet de réintégration
(réintégration formelle)

Principales modifications > TRI 3.0

ETAPE 1
Démarrage du trajet de réintégration

ETAPE 2
Évaluation réintégration Médecin du travail

ETAPE 3
Examen et concertation Empl.

ETAPE 4
Plan de réintégration ou Rapport Empl.

ETAPE 5
Mise en œuvre plan de réintégration

ETAPE 1

Démarrage du trajet de réintégration

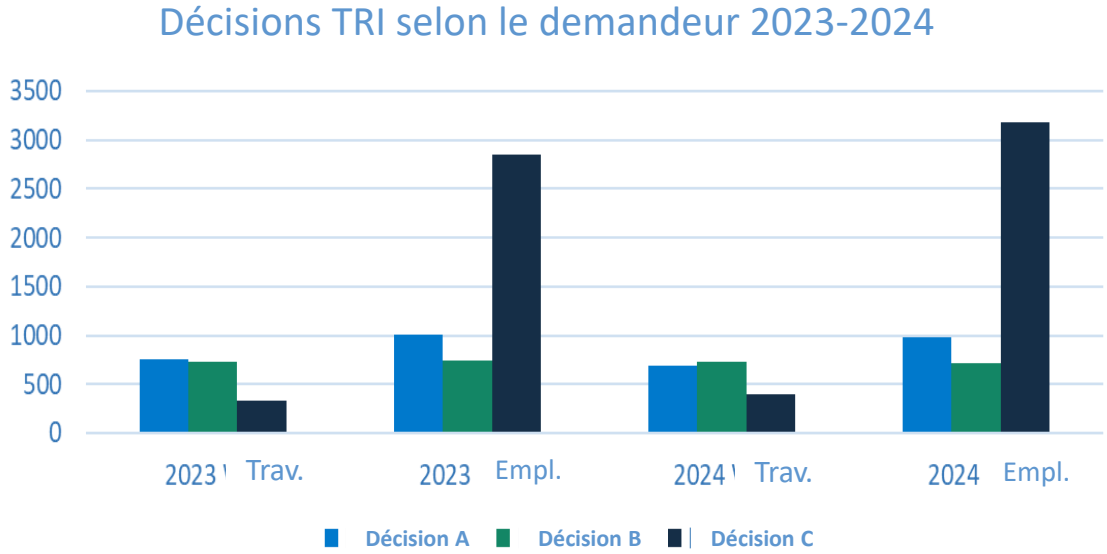
- **Initiative du Trav. :** > début de l'IT
- **Initiative de l'Empl.:** incitation à agir plus rapidement

  = Suppression du délai d'attente de 3 mois

  ! MAIS volonté d'augmenter les chances de réussite du trajet *(cfr. décisions C)*

Deux voies pour l'Empl. :

- ❑ > début de l'IT, avec l'accord du Trav.
- ❑ en cas de potentiel de travail du Trav.



Source: Co-prev & SPF ETCS

! Renforcement de l'action précoce : *(= modif. art. I.4-73 du Code)*

- Pour tout Trav. en IT > *8 semaines*: obligation pour l'Empl. de demander une **estimation du potentiel de travail**
- En cas de potentiel de travail : obligation pour l'Empl. ayant min. 20 Trav. d'initier un trajet de réintégration < *6 mois*

POTENTIEL DE TRAVAIL: QUOI?

la capacité présumée d'un Trav. en IT
à effectuer un travail adapté/autre,
évaluée sur la base d'informations relatives à son état de santé
et à ses possibilités,
en vue du démarrage éventuel d'un TRI par l'Empl.

Pour qui ?

Au plus tôt àpd. 8 semaines (ininterrompues) d'IT du Trav.

A la demande de l'Empl.

- **Obligatoire pour les Trav. en IT depuis 1/1/2026** (lancement obligatoire TRI < 6 mois IT)
- **Possible pour les Trav. en IT avant 1/1/2026** si l'Empl. souhaite démarrer un TRI sans l'accord du Trav.

Comment estimer le potentiel de travail?

- Pas d'examen médical du Trav.
- **Sur base d'infos sur état santé & possibilités du Trav.**
- **Selon méthode standardisée** > groupe de travail Coprev-SPF ETCS – assoc. profess. (site web)
- **Par le médecin du travail ou l'infirmier**

BUT : démarrage d'un TRI = souhaitable?

PAS médecine de contrôle!

Information > médecin traitant

=> (pas) encore automatiquement disponible

Information > médecin conseil mutualité/medex

=> pas automatiquement disponible, et souvent plus tardif

Information > dossier de santé ou > Empl. ou Trav.

=> pas toujours présente

Information > questionnaires sur état de santé & attentes de reprise du travail du Trav.

=> demander au Trav.

Trav. a un potentiel de travail

<u>Chaque Empl. peut demander</u>

- visite de pré-reprise de travail OU

- démarrage trajet de réintégration

<u>Empl. ayant 20+ Trav. =</u> obligation de démarrer un TRI max. endéans les 6 mois du début de l'IT (sanction)

Questionnaire 1 : informations sur l'état de santé

1. Période actuelle de maladie :
   ° Depuis : ..../...../.....
   ° Le certificat d'incapacité de travail actuel est valable jusqu'au : ..../...../.....

2. Êtes-vous en incapacité de travail à la suite de ? (1 choix)
   0 une maladie/un accident
   0 un accident du travail/une maladie professionnelle

3. Raisons de votre incapacité de travail : (plusieurs options possibles)
   0 affection des muscles et des articulations
   0 mental (p.ex., dépression, burn-out, etc.)
   0 autre .....

4. Quand votre médecin traitant (= médecin généraliste ou spécialiste) pense-t-il que vous pourrez reprendre le travail?
   (1 choix)
   0 à la date prévue: ..../...../.....
   0 dans les 30 jours
   0 dans les 30-60 jours
   0 pas encore d'idée pour l'instant
   0 jamais

5. Quand pensez-vous pouvoir reprendre le travail ? (1 choix)
   0 à la date prevue : ..../...../.....
   0 dans les 30 jours
   0 dans les 30-60 jours
   0 pas encore d'idée pour l'instant
   0 jamais

6. Pensez-vous pouvoir reprendre le travail plus rapidement avec un travail adapté ou différent ?
   0 oui
   0 non

Questionnaire 2 : Return-to-Work Self-Efficacy (RTW-SE) Scale

Si je reprenais le travail à temps plein demain, je crois que :	Tout à fait en désaccord	Moyennement en désaccord	Légèrement en désaccord	Légèrement en accord	Moyennement en accord	Tout à fait d'accord
1. Faire face efficacement aux contretemps	□	□	□	□	□	□
2. Ne pas pouvoir accomplir correctement mes tâches à cause de mes émotions	□	□	□	□	□	□
3. Être capable de fixer et de respecter mes limites	□	□	□	□	□	□
4. Accomplir mes tâches	□	□	□	□	□	□
5. Gérer des situations émotionnellement exigeantes	□	□	□	□	□	□
6. Ne plus avoir d'énergie pour autre chose	□	□	□	□	□	□
7. Me concentrer suffisamment sur mon travail	□	□	□	□	□	□
8. Supporter à nouveau le rythme soutenu au travail	□	□	□	□	□	□
9. Ne pas pouvoir résoudre d'éventuels problèmes au travail	□	□	□	□	□	□
10. Me motiver suffisamment pour faire mon travail	□	□	□	□	□	□
11. Répondre aux exigences physiques de mon travail	□	□	□	□	□	□

ETAPE 1

ETAPE 2
Évaluation réintégration
Médecin du travail

Démarrage TRI par le médecin du travail

- À la demande du **Trav.**
- À la demande de **l'Empl.:** avec l'accord du Trav. ou en cas de potentiel de travail

Invitation Trav.

- 3 invitations: **recommandé** + prévenir Trav.
- 2x pas présent = **avertir mutualité**
- 3x pas présent = fin TRI

→ 2x absent sans justification valable= **sanction possible par la mutualité**

Evaluation de réintégration par médecin du travail

=> 49 jours calendrier

= Examen Trav. + poste de travail + concertation avec autres acteurs (médecins, Coordinateur RaT, autres CP, ...)

→
- Trav. peut-il reprendre le travail convenu à terme ?
- Conditions & modalités du travail/poste de travail pour être adapté à état de santé & possibilités du Trav. ?

DÉCISION A – Temporairement inapte + cond. travail adapté
DÉCISION B – Définitivement inapte + cond. travail adapté
-> procédure de recours CBE possible

DÉCISION C – Evaluation de réintégration (pas) encore possible = **fin TRI**

→ **ATTENTION:** médecin du travail ne peut pas tenir uniquement compte du travail dispo chez l'Empl. !

ETAPE 1 | ETAPE 2 | ETAPE 3 Examen et concertation Empl. | ETAPE 4 Plan de réintégration ou Rapport Empl. | ETAPE 5 Mise en œuvre plan de réintégration

<u>Empl. examine les possibilités concrètes de travail adapté/autre/ adaptations poste de travail + Concertation</u>

=> Recommandations médecin du travail, politique collective de réintégration, aménagements raisonnables, …: examen sérieux des possibilités !

<u>Empl. établit un plan de réintégration</u>

=>63 jours calendrier (décision A) ou 6 mois (décision B)

=> En cas de reprise progressive avec maintien des indemnités AMI: transmettre au médecin-conseil pour OK (art. 100 Loi AMI)

Trav. accepte plan
= exécution plan
= **<u>fin TRI</u>**

Trav. refuse plan
= **<u>fin TRI</u>**

<u>Pas de plan? Empl. établit un rapport motivé</u>

=> si techniquement ou objectivement impossible/ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés

= <u>fin TRI</u>

Décision B et pas de réintégration = médecin du travail oriente vers Forem/Actiris/VDAB

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

1. Possibilité pour le Trav. de demander un travail adapté en cas de risque d'IT

2. Obligation pour l'Empl. de maintenir le contact avec le Trav. en cas d'IT

3. Possibilité pour l'Empl. de demander une réintégration informelle

4. Possibilité pour l'Empl. de lancer un TRI formel dès le début de l'IT, si OK du Trav.

5. Obligation pour l'Empl. de lancer un TRI formel dans les 6 mois en cas de potentiel de travail

6. Possibilité de force majeure médicale dès 6 mois d'IT au lieu de 9 mois

Modifications concernant la force majeure médicale

(modification art. 34 de la Loi relative aux contrats de travail & art. I.4-82/1 du Code)

Modification art. 34 Loi contrats de travail

(voir loi 19/12/2025, à partir du 1/1/26)

Conditions

1. Trav. > 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue
2. Pas de trajet de réintégration en cours

Procédure spécifique dans le code du bien-être au travail= inchangée

Démarrage procédure

Empl./Trav. : intention de de constater l'inaptitude définitive au travail convenu

Empl.: informe Trav. de la possibilité de demander un travail adapté + d'être assisté: si Trav. le demande, Empl. doit l'examiner cfr. TRI

CHRONOLOGIE en cas d'IT du Trav. après adaptation du TRI 3.0. (code)

Avant l'IT

PRÉVENTION DE L'ABSENCE À LA DEMANDE DU TRAV.

- Consultation spontanée au médecin du travail
- *Demande de travail adapté/autre à l'employeur (1)*

> Début de l'IT

MAINTIEN CONTACT avec TRAV. & INFO par Empl.

- *Procédure règlement de travail >Empl. (2)*
- Politique collective de réintégration

Pendant l'IT (quelle que soit la durée)

Demande de visite de pré-reprise du travail ou TRI par Trav. *ou Empl. avec accord du Trav. (3 - 4)*

> 4 semaines d'IT

CONTACT & INFO TRAV. par MÉDECIN DU TRAVAIL

- Info de contact, info sur la visite de pré-reprise ou le TRI, *conversation*,…

> 8 semaines d'incapacité de travail

ESTIMATION DU POTENTIEL DE TRAVAIL

- *Trav. a un potentiel de travail: Empl. peut demander une visite de pré-reprise ou un TRI (5)*

> 6 mois d'IT

PROCÉDURE SPÉCIFIQUE POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE POSSIBLE

- Peut être entamée par l'Empl. ou le Trav. (7)

< 6 mois d'IT

DÉMARRAGE OBLIGATOIRE D'UN TRI POUR LES TRAV. AYANT UN POTENTIEL DE TRAVAIL

- *pour Empl. occupant 20 Trav. ou + (sanction possible) (6)*

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

Entrée en vigueur au 1er janvier 2026

Trav. = en IT avant le 1/1/2026

TRI démarré en 2025 = règles TRI 2.0.

Démarrage TRI en 2026 = règles TRI 3.0.

Excp.:

- Estimation potentiel de travail

  = PAS obligatoire !

  = possible si l'Empl. veut lancer un TRI à partir de 2026

- Empl. = PAS obligé de lancer un TRI endéans les 6 mois suivant le début de l'IT

Trav. = en IT à partir du 1/1/2026

Démarrage TRI en 2026 = règles TRI 3.0.

- Estimation potentiel de travail = obligatoire pour TRAV > 8 semaines d'IT

- Empl. (avec 20+ Trav.) = obligé de lancer un TRI pour les Trav. ayant un potentiel de travail endéans les 6 mois suivant le début de l'IT

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles

Possibilité sanction Empl.

occupant 20 Trav. ou plus, si l'Empl. n'a pas lancé un TRI au + tard 6 mois après le début de l'IT, pour les Trav. ayant un potentiel de travail

(nouvel art. 127/1 du CPS: sanction niveau 2)

Possibilité sanction Trav.

Si Trav. n'accepte pas l'invitation du médecin du travail à l'évaluation de réintégration à plus de 2 reprises (sans raison valable)

(nouvel art. 215octiesdecies, §2 de l'AR 3/7/1996)

Sanctions > loi du 19/12/2025 + AR 23/1/2026

A. Contexte de la réforme ?

B. L'incapacité de travail en chiffres

C. Leçons tirées depuis le TRI 1.0.

D. Le TRI 3.0. dans le code du bien-être au travail

- Prévention des absences
- Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail
- Possibilité pour l'employeur de demander un TRI informel
- Modifications apportées au TRI formel
- Modification en cas de force majeure médicale

E. Entrée en vigueur (1er janvier 2026)

F. Sanctions pour l'employeur et le travailleur

G. Ressources utiles



Réglementation et explications/ modèles et formulaires / schémas / FAQ …

Réintégration des travailleurs en incapacité de travail et prévention des absences de longue durée | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale



Informations pratiques concernant la santé et la réintégration au travail

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

Recommandations concernant la politique collective de réintégration

Recommandation n° 31.pdf

