



CLB Update – januari 2026 / week 2

Versterkt terug-naar-werkbeleid en wijzigingen inzake re-integratie en langdurige afwezigheid

Op 30 december 2025 werd de Wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug-naar-werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid officieel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Daarnaast werd bij koninklijk besluit van 17 december 2025 ook de Codex over het welzijn op het werk aangepast.

Deze regelgeving kadert in een bredere beleidsvisie waarbij alle actoren – werkgevers, werknemers, ziekenfondsen, artsen en overheidsdiensten – worden geresponsabiliseerd om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen en re-integratie te versterken.

De meeste maatregelen treden in werking op 1 januari 2026 en hebben een aanzienlijke impact op het afwezigheidsbeleid, de loonadministratie en de opvolging van langdurig zieken.

Chronologisch overzicht van de nieuwigheden voor werkgevers

Hierna volgt een kort chronologisch overzicht van actiepunten voor de werkgever:

Moment	Nieuw (actie/ verplichting werkgever)
Vooraf / structureel	Aanpassing aan het arbeidsreglement: procedure contact met arbeidsongeschikte werknemers, eventuele verplichting medisch attest vanaf de 1^{ste} dag ziekte, wijziging artikel omtrent 'herval' naar 8 weken Advies CPBW over flexibele arbeidsregelingen Geen gewaarborgd loon meer bij herval tijdens progressieve werkhervatting - Mogelijkheid tot preventieve aanpassing werk
Dag 1 arbeidsongeschiktheid	Contact onderhouden met werknemer volgens arbeidsreglement Re-integratietraject mogelijk met toestemming werknemer
Na 4 weken arbeidsongeschiktheid	Start mogelijke solidariteitsbijdrage voor werkgevers ≥ 50 werknemers
Na 8 weken arbeidsongeschiktheid	Verplichte beoordeling arbeidspotentieel door arbeidsarts of verpleegkundig personeel Re-integratietraject mogelijk zonder toestemming werknemer indien arbeidspotentieel

	De hervattermijn wordt verlengd van 14 dagen naar 8 weken, zowel voor arbeiders als bedienden
Uiterlijk 6 maanden arbeidsongeschiktheid	Verplichte opstart re-integratietraject voor werkgevers ≥ 20 werknemers indien arbeidspotentieel. Mogelijke sancties bij niet-naleving
Vanaf 6 maanden arbeidsongeschiktheid	Mogelijkheid tot opstart procedure medische overmacht indien geen lopend re-integratietraject

Hierna volgt een uitgebreid chronologisch overzicht:

Voorafgaand en structureel – Vanaf 1 januari 2026

1. Actief afwezigheidsbeleid

Werkgevers worden verplicht om in hun **arbeidsreglement** een nieuwe bepaling op te nemen over het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers. Concreet moet het arbeidsreglement voortaan een procedure bevatten waarin minstens de volgende bepalingen zijn opgenomen:

- de persoon of dienst die de arbeidsongeschikte werknemer zal contacteren;
- de frequentie van de contactopname.

Werkgevers worden verplicht hun arbeidsreglement aan te passen via de officiële procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Deze verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement moeten kaderen binnen een breder en **actief afwezigheidsbeleid en collectief re-integratiebeleid** in de onderneming. Deze procedure mag in geen geval dienen om de gegrondheid van de afwezigheid te beoordelen.

2. Geneeskundig getuigschrift

De regeling rond het geneeskundig getuigschrift wordt opnieuw aangepast.

Tot nu toe kon een werknemer **drie keer per kalenderjaar** 1 dag afwezig zijn zonder geneeskundig getuigschrift.

Vanaf 1 januari 2026 wordt dit beperkt tot **2 keer per kalenderjaar**. Het arbeidsreglement kan best in die zin worden aangepast; zo niet behoudt de werknemer het recht op 3 afwezigheden zonder getuigschrift.

Let wel, ondernemingen die op 1 januari van het jaar minder dan 50 werknemers tellen, kunnen hun werknemers toch verplichten om **altijd** een medisch attest voor te leggen. En dus ook voor

één dag ziekte. Indien de onderneming gebruik wil maken van deze afwijking moet dit uitdrukkelijk worden opgenomen in het arbeidsreglement. De werkgever moet die afwijking niet jaarlijks opnieuw vastleggen. Is de afwijking opgenomen en heeft de werkgever het volgende jaar opnieuw 50 of meer werknemers? Dan wordt er automatisch geen rekening meer mee gehouden.

De werknemers moeten tot slot de werkgever wel nog **steeds onmiddellijk op de hoogte** brengen van hun arbeidsongeschiktheid. Deze regel verandert niet!

3. Gewaarborgd loon – neutralisatie bij progressieve werkhervatting

De werknemer viel bij een ziekte of ongeval (dus geen beroepsziekte of arbeidsongeval) tijdens de eerste 20 weken vanaf de aanvang van de progressieve werkhervatting onmiddellijk terug op uitkeringen ten laste van het ziekenfonds. Bij een ziekte of ongeval vanaf de 20^{ste} week na de aanvang van de progressieve werkhervatting had de werknemer opnieuw recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, weliswaar pro rata het gedeelte van de werkhervatting.

Deze laatste regel wordt nu gewijzigd. Voortaan zal de werknemer bij **ieder herval** tijdens **een periode van progressieve werkhervatting** terugvallen op uitkeringen ten laste van het ziekenfonds. De werkgever zal in dat geval **geen gewaarborgd loon** meer moeten betalen.

Deze maatregel is van toepassing op arbeidsongeschiktheden die zich **voordoen vanaf 1 januari 2026**. Een lopende periode van gewaarborgd loon zal dus niet onderbroken worden.

4. Advies van het CPBW

Indien er een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk fungeert binnen de onderneming moet dit comité voortaan ook advies geven over flexibele arbeidsregelingen.

5. Responsabilisering van zieke werknemers

Ook arbeidsongeschikte werknemers worden nadrukkelijk geresponsabiliseerd en kunnen worden gesanctioneerd wanneer zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie op de arbeidsmarkt.

Zij zijn verplicht alle informatie die noodzakelijk is voor de beoordeling van hun arbeidspotentieel te verstrekken aan de adviserend artsen of aan de leden van het multidisciplinair team van het ziekenfonds.

Daarnaast dienen zij gevolg te geven aan oproepingen van de arbeidsarts of de terug-naar-werkcoördinator.

Vanaf 2026 moeten uitnodigingen voor het re-integratieonderzoek door de arbeidsarts per aangetekende zending worden verstuurd. Wanneer de werknemer geen gehoor geeft aan deze uitnodigingen, wordt de adviserend arts van het ziekenfonds hiervan in kennis gesteld. Dit kan aanleiding geven tot een sanctie, met name de stopzetting van de uitkering, die verplicht in de uitnodiging moet worden vermeld.

Voorts kan het dagbedrag van de uitkering met 10% worden verminderd indien de werknemer afwezig blijft bij het eerste contactmoment met de terug-naar-werkcoördinator.

Indien de werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard voor het overeengekomen werk en aangepast of ander werk binnen de onderneming niet mogelijk blijkt, wordt hij/zij tot slot ook doorverwezen naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten.

6. Communicatie en gegevensuitwisseling

De uitwisseling van medische informatie tussen de arbeidsarts, de behandelend arts en de adviserend arts van het ziekenfonds verloopt voortaan **uitsluitend via het TRIO-platform**.

Daarnaast wordt een centrale databank voor elektronische ziekteattesten (**GAOCIT**) opgericht. Deze databank dient om het voorschrijfgedrag van artsen op te volgen, misbruik te voorkomen en de beoordeling van arbeidsongeschiktheid te verbeteren en te versnellen.

Indien de door **de huisarts opgestelde kennisgeving** voor de adviserend arts van het ziekenfonds een arbeidsongeschiktheid is waarvan de duur 14 dagen overschrijdt of een verlenging van een al erkende arbeidsongeschiktheid is, moet de huisarts de gegevens **verplicht elektronisch** doorsturen. Elke voorgeschreven periode van arbeidsongeschiktheid mag daarbij maximaal 3 maanden bedragen.

7. Responsabilisering van de ziekenfondsen

Vanaf 1 januari 2026 wordt een deel van de administratiekosten van de ziekenfondsen resultaatsgebonden toegekend.

Een percentage van het totale budget voor administratiekosten wordt voortaan toegekend op basis van de prestaties van het ziekenfonds en de resultaten van thematische controles.

Deze maatregel wil de ziekenfondsen sterker responsabiliseren en stimuleren om arbeidsongeschiktheid correct en tijdig te evalueren, actief in te zetten op re-integratie en de regelgeving nauwgezet toe te passen.

Voor werkgevers verandert er niets, maar een efficiëntere opvolging door de verzekeringsinstellingen kan wel bijdragen aan snellere re-integratietrajecten en meer duidelijkheid bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

8. Preventieve vraag tot aanpassing van het werk

Een werknemer kan vanaf 1 januari 2026 preventief en informeel aan de werkgever vragen om het werk of de werkomstandigheden aan te passen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Dit nieuwe recht versterkt het preventieve luik van het welzijnsbeleid.

Afhankelijk van de vraag van de werknemer kan de werkgever advies vragen aan een specifieke preventieadviseur.

De werkgever moet de werknemer wel zo snel mogelijk informeren over het gevolg dat hij aan de vraag zal geven of over het feit dat hij niet kan ingaan op deze vraag.

Vanaf de 1^{ste} dag arbeidsongeschiktheid

1. Contact met de werknemer

De werkgever is verplicht om contact te onderhouden met elke arbeidsongeschikte werknemer, overeenkomstig de procedure in het arbeidsreglement (zie actief afwezigheidsbeleid). Dit past binnen een breder beleid van actieve opvolging en re-integratie.

2. Informeel traject – bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

Voortaan kan niet alleen de werknemer, maar ook de werkgever een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting aanvragen. Voorheen was dit wettelijk enkel voorzien op initiatief van de werknemer (hoewel werkgevers dit in de praktijk reeds regelmatig voorstelden). Deze mogelijkheid voor de werkgever is nu uitdrukkelijk wettelijk vastgelegd. Dit informeel traject is gebaseerd op de vrijwilligheid van de werknemer.

3. Onmiddellijke opstart RIT

Daarnaast kan de werkgever, mits toestemming van de werknemer, vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject laten opstarten.

Na 4 weken arbeidsongeschiktheid

1. Contact na 4 weken arbeidsongeschiktheid

Naast de bestaande verplichting om informatie te verstrekken over re-integratiemogelijkheden, moet de arbeidsarts na 4 weken arbeidsongeschiktheid ook de mogelijkheid tot **een gesprek** voorstellen aan de werknemer, hetzij met de arbeidsarts zelf, hetzij met het verpleegkundig personeel.

Let op, de arbeidsarts kan enkel de zieke werknemer contacteren indien hij door de werkgever hierover wordt ingelicht. De werkgever blijft er dus, zoals voorheen, toe gehouden de arbeidsarts in kennis te stellen van elke arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer.

2. Mogelijke solidariteitsbijdrage tijdens de 2^{de} en 3^{de} maand arbeidsongeschiktheid

Vanaf dit moment kan voor bepaalde werkgevers ook een financiële impact ontstaan. Werkgevers die gemiddeld 50 of meer werknemers tewerkstellen, kunnen vanaf de 31^{ste} dag van primaire arbeidsongeschiktheid worden geconfronteerd met **een nieuwe solidariteitsbijdrage**, tenzij een vrijstelling van toepassing is.

Wat houdt deze nieuwe solidariteitsbijdrage in?

Deze werkgevers moeten vanaf 1 januari 2026 een trimestriële solidariteitsbijdrage betalen. De solidariteitsbijdrage bedraagt **30%** van het totaal van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Ze wordt berekend over een **periode van 2 maanden, gerekend vanaf de 31^{ste} dag van de primaire arbeidsongeschiktheid van de werknemer**.

De solidariteitsbijdrage wordt berekend en geïnd door de RSZ. De inning gebeurt via een debetbericht, samen met de RSZ-bijdragen van het 3^{de} kwartaal volgend op het kwartaal waarin de primaire arbeidsongeschiktheid is gestart.

Deze regeling is **van toepassing op** meerderjarige werknemers die:

- op de startdatum van hun primaire arbeidsongeschiktheid jonger zijn dan 55 jaar, én
- meer dan 30 dagen als arbeidsongeschikt erkend zijn.

Vrijstelling solidariteitsbijdrage

In afwijking van de algemene regel zijn werkgevers **vrijgesteld** van de solidariteitsbijdrage wanneer zij gemiddeld **minder dan 50 werknemers tewerkstelden**, berekend over een bepaalde referteperiode.

De solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd wanneer de werknemer het werk progressief hervat. Evenmin is de solidariteitsbijdrage verschuldigd wanneer het gaat om een toegelaten werkhervatting buiten het normale arbeidscircuit, uitgevoerd in beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (PC 327).

De solidariteitsbijdrage is verder ook niet van toepassing op:

- uitzendkrachten;
- flexi-jobwerknemers;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- gelegenheidswerknemers in de horeca (PC 302);

- gelegengewerkmemers in de begraferissector;
- personen die kinderen opvangen in een gezinswoning en aangesloten zijn bij een dienst zonder arbeidsovereenkomst;
- leerlingen.

Tot slot is de solidariteitsbijdrage ook **niet verschuldigd** wanneer de primaire **arbeidsongeschiktheid begint binnen de eerste 30 dagen na de start van de tewerkstelling** bij de betrokken werkgever.

Samen met de invoering van de nieuwe solidariteitsbijdrage wordt de vroegere **'responsabiliseringsbijdrage' afgeschaft**. De laatste berekening en inning van de responsabiliseringsbijdrage inzake invaliditeit geschiedt via een debetbericht samen met de bijdragen voor het 4^{de} kwartaal 2025.

Na 8 weken arbeidsongeschiktheid

1. Nieuw begrip 'arbeidspotentieel'

Ten vroegste vanaf 8 weken arbeidsongeschiktheid moet de werkgever het **'arbeidspotentieel'** van de werknemer laten inschatten. Deze inschatting gebeurt door de arbeidsarts of het verpleegkundig personeel volgens **een gestandaardiseerde werkwijze**.

'Arbeidspotentieel' wordt gedefinieerd als het veronderstelde vermogen van een arbeidsongeschikte werknemer om aangepast of ander werk te verrichten, beoordeeld op basis van informatie over de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer, met het oog op het eventueel opstarten van een re-integratietraject door de werkgever.

Deze verplichting is geldig vanaf 1 januari 2026.

Volgens de informatie waarover we momenteel beschikken, geldt deze verplichting enkel voor arbeidsongeschiktheden vanaf 1 januari 2026 maar *kan* de werkgever dit ook vragen voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt waren.

2. Opstart RIT zonder toestemming werknemer of uitnodiging bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

Wanneer uit de inschatting blijkt dat de arbeidsongeschikte werknemer arbeidspotentieel heeft, worden de werkgever en de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Vanaf dit moment kan de werkgever **zonder toestemming van de werknemer** een re-integratietraject laten opstarten, op voorwaarde dat arbeidspotentieel werd vastgesteld.

Naast het formele re-integratietraject heeft de werkgever ook steeds de mogelijkheid om het informele traject, genoemd een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, op te starten.

3. Gewaarborgd loon – hervaltermijn

De hervaltermijn wordt verlengd **van 14 dagen naar 8 weken**, zowel voor arbeiders als bedienden. Bij hervatting binnen een periode van 8 weken is niet opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd door de werkgever, tenzij het saldo uit de vorige periode nog niet is opgebruikt of de werknemer met een geneeskundig getuigschrift aantoont dat het om een andere ziekte of een ander ongeval gaat.

Deze maatregel is van toepassing op arbeidsongeschiktheden die zich **voordoen vanaf 1 januari 2026**. Een lopende periode van gewaarborgd loon zal dus niet onderbroken worden.

Uiterlijk 6 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid

Voor werkgevers **die 20 of meer werknemers** tewerkstellen, geldt **een verplichte opstart** van een re-integratietraject uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid, indien de werknemer arbeidspotentieel heeft.

Een werkgever die:

- nalaat om tijdig aan de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen een re-integratietraject **op** te starten;
- voor een arbeidsongeschikte werknemer die volgens de arts 'arbeidspotentieel' heeft;
- uiterlijk 6 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid

kan worden gesanctioneerd met een straf van niveau 2. Er kan dus een strafrechtelijke geldboete van € 400 tot € 4.000 of een administratieve geldboete van € 200 tot € 2.000 worden opgelegd. Vanaf 1 februari 2026 verhogen deze bedragen naar € 500 tot € 5.000 resp. €250 tot € 2.500. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Let op, wanneer er geen 'arbeidspotentieel' kan worden vastgesteld, dan is er ook geen verplichting voor de werkgever om een re-integratietraject op te starten.

Bovendien is deze sanctie uitsluitend van toepassing op arbeidsongeschiktheden vanaf 1 januari 2026 of later.

Voor werkgevers **die minder dan 20 werknemers** tewerkstellen, kan het in sommige situaties raadzaam zijn om te wachten **met de beoordeling van het arbeidspotentieel**. In sommige situaties is het duidelijk dat er geen arbeidspotentieel meer is en kan na 6 maanden

ononderbroken arbeidsongeschiktheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht worden opgestart.

Vanaf 6 maanden arbeidsongeschiktheid

De wachttijd om de bijzondere procedure van medische overmacht op te starten wordt verkort **van 9 naar 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid**. De bijzondere procedure kan na 6 maanden worden opgestart op voorwaarde dat er geen re-integratietraject lopende is. Dit zorgt voor snellere duidelijkheid en kortere procedures bij definitieve ongeschiktheid.

Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2026 en is van toepassing op eerdere ononderbroken periodes van ziekte. Zo zal de procedure bijvoorbeeld al in januari 2026 kunnen worden opgestart indien de werknemer 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is.

Besluit

Vanaf 1 januari 2026 wordt van werkgevers een actiever, gestructureerder en beter gedocumenteerd beleid verwacht inzake arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Tijdige opvolging, nauwe samenwerking met de externe dienst en de preventieadviseur-arbeidsarts, en correcte administratieve verwerking zijn essentieel om sancties en onnodige kosten te vermijden en tegelijk duurzame werkhervatting te ondersteunen.