

FAQ – Webinaire - Impact des différentes mesures fédérales sur les ressources humaines dans les pouvoirs locaux wallons

26 mars 2026

PARTIE 1 : MESURES DIVERSES EN DROIT SOCIAL

Heures supplémentaires et heures de relance

Question : A-t-on une date de prolongation de la mesure des heures de relance ?

Les heures de relance ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2026 par une loi portant des dispositions fiscales diverses, M.B., 27.02.2026.

<https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=1127&legislat=56&inst=K>

SPF emploi – informations à ce sujet :

<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-reglementation-des-heures-supplementaires-volontaires-partir-du-1er-avril-2026>

Nous invitons le lecteur à consulter notre actualité sur le sujet :

<https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10149>

Question : Est-ce que la loi portant sur les heures de relances a été publiée ? Pour la prolongation au 31.03.2026?

Les heures de relance ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2026 par une loi portant des dispositions fiscales diverses, M.B., 27.02.2026.

<https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=1127&legislat=56&inst=K>

Nous invitons le lecteur à consulter notre actualité sur le sujet :

<https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10149>

Indexation des traitements et prestations sociales

Question : Nos art.60 sont rémunérés au RMMG mais celui-ci est indexé aux mêmes dates qu'avant. Je pense que les prestations sociales indexées le 1er jour du mois qui suit ?

Le RMMG est fixé en référence à une législation qui relève du secteur privé. En lui-même, le RMMG n'est pas applicable au secteur public, puisqu'il est contenu dans une CCT du CNT.

Toutefois, en matière de rémunération du personnel, c'est l'autonomie locale qui prime. L'autorité locale peut tout à fait fonctionner par renvoi à la législation applicable dans le secteur privé.

Si l'autorité locale ne précise rien en termes d'indexation du RMMMG, il faudra donc utiliser le RMMMG tel qu'il est indexé par la CCT n°43 (voir question suivante). L'autorité locale doit respecter son statut et, si celui-ci fait un renvoi à la législation applicable au secteur privé, appliquer le RMMMG tel qu'il est applicable dans le secteur privé.

Question : Pourriez-vous re expliquer le principe d'index du RMMG ?

Le RMMMG est contenu dans la CCT n°43 du CNT, qui n'est applicable, en principe, qu'aux travailleurs du secteur privé. Toutefois, par renvoi dans son statut, une autorité locale peut décider d'appliquer le RMMMG à certaines catégories de travailleurs.

Selon l'article 3 de la CCT n°43, le RMMMG est lié à l'indice des prix à la consommation (chiffre indice février 2022) et varie suivant les fluctuations de celui-ci.

En d'autres termes, pour le RMMMG, dès que l'indice des prix à la consommation est modifié, le RMMMG est modifié en conséquence le mois suivant.

Promotions (mesure RW)

Question : Quid si personne ne réussit l'examen de promotion ? On peut l'ouvrir à un recrutement externe ?

Les modalités d'accès à l'emploi relèvent du principe d'autonomie locale, sous réserve des grades légaux pour lesquels les modes d'accès sont expressément déterminés par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Dès lors, la réponse à la question posée dépend des dispositions prévues par le statut de l'autorité concernée. Lorsque celui-ci prévoit qu'un emploi est accessible à la fois par promotion et par recrutement, il peut être admis de recourir à un recrutement externe en l'absence de lauréat, pour autant que cette faculté soit explicitement organisée par le statut.

Question : Est-ce que nous pouvons déjà appliquer le changement au niveau des promotions sans avoir, au préalable, effectué le changement dans nos statuts ?

Oui, les dispositions s'appliquent de plein droit. Désormais, lorsqu'un emploi accessible par voie de promotion sera déclaré vacant, l'autorité devra réaliser un appel à candidatures au sein du personnel contractuel et statutaire, sans priorité pour ce dernier. Il ne faut pas les transposer dans le statut pour qu'elles aient une force contraignante. À titre transitoire, cette nouvelle disposition ne s'appliquera pas aux appels à candidatures déjà lancés avant l'entrée en vigueur des décrets. Pour

ces procédures antérieures, la primauté de l'appel au sein du personnel statutaire demeure.

Question : Est-ce que l'agent contractuel qui a obtenu une promotion doit être nommé ?

Lors d'une promotion, la procédure est dorénavant ouverte à tous les agents, qu'ils soient contractuels ou statutaires. En conséquence, si un statutaire est promu, il continuera à être statutaire. Au contraire, si un contractuel est promu, il continue d'être contractuel. En d'autres termes, la nature de l'emploi ne changera pas à la suite de la promotion.

Question : Les agents en maladie longue durée doivent-ils être convoquée pour l'examen de promotion ?

Oui, toute mise à l'écart d'un agent de la procédure de promotion en raison de son état de santé constituerait très certainement une discrimination qui ne répondrait pas à but légitime, et ne serait pas proportionnée.

Question : Un poste qui, dans le statut est ouvert uniquement à promotion peut-il être pourvu grâce à un recrutement externe ?

Les modalités d'accès à l'emploi relèvent du principe d'autonomie locale (sous réserve des grades légaux pour lesquels les modes d'accès sont expressément déterminés par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation). Ces modalités doivent être prévues par le statut.

Lorsque ce statut prévoit qu'un emploi est accessible exclusivement par voie de promotion, il ne peut être recouru à un recrutement externe en l'absence de lauréat. Une telle dérogation méconnaîtrait en effet le principe patere legem quam ipse fecisti, selon lequel l'autorité est tenue de respecter les règles qu'elle s'est elle-même fixées.

Report du statut général (mesure RW)

Question : Bonjour est-ce que l'établissement du plan de formation est également reporté au 31/12/28 comme le statut général du personnel ?

L'obligation d'adopter un plan de formation est d'ores et déjà applicable.

Question : Concernant la mise en conformité des statuts, les nouveaux congés exceptionnels et de circonstances prévus par la réforme, sont-ils d'office applicables ou uniquement si les statuts sont mis à jour ?

En ce qui concerne les agents statutaires : pour avoir une force obligatoire, les congés exceptionnels et de circonstances doivent être prévus dans le statut général du personnel.

En ce qui concerne les agents contractuels : Il faut tenir compte des législations qui s'appliquent de plein droit, comme l'arrêté royal du 28 août 1963 "petit chômage", ou encore de congés prévus légalement dans la loi sur le contrat de travail. Si le pouvoir local veut prévoir d'autres congés, ou être plus généreux que ce qui est prévu dans les textes applicables de plein droit aux contractuels, il faut que cela soit prévu dans le statut général du personnel.

Question : Actualisation ou pas de notre statut et règlement, les éléments du décret s'appliquent ?

Certaines dispositions s'appliquent de plein droit, sans qu'il soit nécessaire qu'une transposition dans le statut soit effectuée. Par exemple, l'article L1212-11 du CDLD concernant l'évaluation réputée favorable dans les 4 mois de la date d'échéance.

Question : « La réforme du cadre étant prolongée du 31/12/2025 au 31/12/2028 afin d'intégrer de nouvelles dispositions, est-il opportun d'adopter dès maintenant les textes de l'ancien gouvernement, au risque de devoir réviser notre statut prochainement ?

Le ministre François Desquesnes a annoncé une réforme de la fonction publique locale dans la Déclaration de politique régionale (DPR) ; il laisse ainsi aux pouvoirs locaux jusqu'à la fin décembre 2028 pour modifier leur statut général du personnel. À ce stade, nous ne disposons pas d'une visibilité suffisante sur le calendrier de cette réforme pour nous prononcer sur l'opportunité de d'ores et déjà effectuer (ou non) une modification.

Pensions : cotisation de responsabilisation

Question : Si les nominations sont supprimées au profit de la contractualisation, comment minimiser alors l'effet de la cotisation de responsabilisation ?

En l'état, il n'existe aucun mécanisme permettant de minimiser l'effet de la cotisation de responsabilisation dans une telle hypothèse.

PARTIE 2 : MESURES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE RÉINSERTION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Politique de maintien de contact

Question : Comment déterminer la personne qui maintient le contact avec le travailleur en incapacité de travail ? Il ne semble pas opportun que ce soit le directeur général ou le directeur des ressources humaines. Il est en tout cas exclu que la personne de confiance s'en charge, c'est incompatible avec sa fonction.

Nous avons mis à jour notre modèle de règlement de travail, dans lequel figure la procédure de maintien de contact, conformément à la loi du 19 décembre 2025. Nous avons prévu plusieurs possibilités : le supérieur hiérarchique, le directeur des ressources humaine, ou encore le service du personnel. Il vous est naturellement loisible d'adapter cette liste en désignant le membre du personnel qui vous semblera le plus adéquat. En effet, la loi ne prévoit pas de désigner un membre spécifique du personnel.

En ce qui concerne la personne de confiance, le SPF emploi, travail et concertation sociale cite la personne de confiance comme exemple de membre du personnel pouvant être la personne de contact. A ce sujet, nous vous renvoyons au lien suivant :

https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0#toc_heading_2

Pour plus d'infos sur notre modèle, nous vous invitons à consulter le lien suivant : <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

Question : Il y a également une obligation d'intégrer dans nos statuts la procédure de maintien du contact avec les agents absents et donc une politique de gestion des absences, est que l'UVCW va proposer un modèle sur lequel se baser ?

Oui, le modèle est désormais mis à jour pour les détenteurs de notre ouvrage sur le règlement de travail. Pour plus d'infos, je vous prie de bien vouloir consulter le lien suivant : <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

Question : Qui prévoir comme personne de contact ? DG, RH ne semblent pas adéquat. Quand il s'agit d'une incapacité de travail pour motif "psychologique" pour donner suite à un conflit, le chef de service peut être la personne problématique...

Nous avons mis à jour notre modèle de règlement de travail, dans lequel figure la procédure de maintien de contact, conformément à la loi du 19 décembre 2025. Nous avons prévu plusieurs possibilités : le supérieur hiérarchique, le directeur des ressources humaine, ou encore le service du personnel. Il vous est naturellement loisible d'adapter cette liste en désignant le membre du personnel qui vous semblera le plus adéquat. En effet, la loi ne prévoit pas de désigner un membre spécifique du personnel. Pour plus d'infos, je vous prie de bien vouloir consulter le lien suivant :

<https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

Nous vous invitons également à consulter le site du SPF emploi, travail et concertation sociale, qui prévoit les membres du personnel suivants :

https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0#toc_heading_2

“Qui contacte le travailleur ?

La procédure de contact doit clairement déterminer qui contacte le travailleur au nom de l'employeur.

Étant donné que la ratio legis de cette obligation réside dans le maintien du contact avec le lieu de travail et l'employeur, cette prise de contact ne peut être externalisée, mais doit être effectuée par un membre du personnel de l'entreprise, tel qu'un coach en réintégration, un collaborateur RH, un supérieur hiérarchique ou une personne de confiance. Il est en effet utile que les personnes de contact connaissent l'organisation de l'intérieur, y compris la politique collective de réintégration et les procédures internes, car cela contribue à un suivi plus personnalisé, plus impliqué et plus cohérent.

Ainsi, le médecin du travail (ou son personnel infirmier) du service externe de prévention et de protection au travail ne peut pas non plus être désigné comme personne de contact. En effet, le médecin du travail a pour mission légale de contacter les travailleurs en incapacité de travail (après quatre semaines d'incapacité de travail, voir supra). Afin de garantir l'indépendance du médecin du travail et la clarté de la répartition des rôles, celui-ci ne peut donc pas agir en tant que personne chargée de maintenir le contact au nom de l'employeur.”

Question : Politique maintien contact : y a-t-il des dispositions ou recommandations pour définir la fréquence adéquate des prises de contact ?

Notre modèle de règlement de travail est désormais mis à jour pour les détenteurs de notre ouvrage sur le règlement de travail. Pour plus d'infos, je vous prie de bien vouloir consulter le lien suivant : <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

En pratique, nous prévoyons que lors du premier contact, le travailleur puisse demander que les contacts ultérieurs aient lieu via un canal de communication spécifique, que la fréquence des contacts soit espacée, que les échanges aient lieu avec une personne qu'il aura référencé, ou encore que les contacts n'aient temporairement plus lieu.

Pour plus d'informations complémentaires sur la fréquence des contacts, nous vous invitons à consulter le lien suivant du SPF emploi, travail et concertation

sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0#toc_heading_2

“À quelle fréquence les contacts ont-ils lieu ?

Le règlement de travail doit également déterminer la fréquence minimale des prises de contact.

Ces contacts réguliers permettent de maintenir de manière transparente et respectueuse le lien avec l'organisation et de réduire (le sentiment de) l'isolement du travailleur en incapacité de travail, par ex. en partageant des informations sur les événements ou changements importants au sein de l'organisation afin que le travailleur absent reste impliqué dans la vie de l'entreprise. En outre, ce contact peut bien sûr également être utilisé pour informer le travailleur des possibilités concrètes d'adaptation du travail au sein de l'entreprise, mais aussi pour discuter d'éventuelles préoccupations (par ex. concernant le retour au travail).

Concrètement, cela signifie qu'il est préférable de déterminer après quelle période d'incapacité de travail l'employeur prendra contact pour la première fois avec le travailleur, puis à quelle fréquence (et de quelle manière) les contacts suivants auront lieu. Des contacts réguliers garantissent la transparence et la continuité et peuvent certainement contribuer à une meilleure préparation de la reprise du travail. Dans le même temps, il est toutefois important que la procédure laisse également la place nécessaire à la flexibilité, qui peut éventuellement être déterminée en concertation avec le travailleur. En effet, en fonction de la situation (médicale) individuelle du travailleur, il peut être approprié de réduire la fréquence des contacts pendant une certaine période (par ex., pendant des traitements lourds ou une hospitalisation). D'autre part, un contact plus intensif peut être souhaitable lorsque le retour au travail ou le début d'un trajet de réintégration est en vue. Dans tous les cas, il est préférable de procéder à un ajustement d'un commun accord et dans le respect de l'état de santé du travailleur”

Question : Si le travailleur est en burn out, est-ce une bonne chose de reprendre contact avec pendant son incapacité de travail ? Peut-on prévoir des fréquences de prise de contact différentes en fonction du diagnostic (ex: cancer, burn out, jambe cassée...) ? Un travailleur en incapacité ne regarde pas systématiquement ses mails professionnels.

Notre modèle de règlement de travail est désormais mis à jour pour les détenteurs de notre ouvrage sur le règlement de travail. Pour plus d'infos, je vous prie de bien vouloir consulter le lien suivant : <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

En pratique, nous prévoyons que le premier contact ait lieu par téléphone. Pour la fréquence, nous prévoyons que lors du premier contact, le travailleur puisse

demander que les contacts ultérieurs aient lieu via un canal de communication spécifique, que la fréquence des contacts soit espacée, que les échanges aient lieu avec une personne qu'il aura référencé, ou encore que les contacts n'aient temporairement plus lieu

Pour plus d'informations complémentaires sur la fréquence des contacts, nous vous invitons à consulter le lien suivant du SPF emploi, travail et concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0#toc_heading_2

“À quelle fréquence les contacts ont-ils lieu ?

Le règlement de travail doit également déterminer la fréquence minimale des prises de contact.

Ces contacts réguliers permettent de maintenir de manière transparente et respectueuse le lien avec l'organisation et de réduire (le sentiment de) l'isolement du travailleur en incapacité de travail, par ex. en partageant des informations sur les événements ou changements importants au sein de l'organisation afin que le travailleur absent reste impliqué dans la vie de l'entreprise. En outre, ce contact peut bien sûr également être utilisé pour informer le travailleur des possibilités concrètes d'adaptation du travail au sein de l'entreprise, mais aussi pour discuter d'éventuelles préoccupations (par ex. concernant le retour au travail).

Concrètement, cela signifie qu'il est préférable de déterminer après quelle période d'incapacité de travail l'employeur prendra contact pour la première fois avec le travailleur, puis à quelle fréquence (et de quelle manière) les contacts suivants auront lieu. Des contacts réguliers garantissent la transparence et la continuité et peuvent certainement contribuer à une meilleure préparation de la reprise du travail. Dans le même temps, il est toutefois important que la procédure laisse également la place nécessaire à la flexibilité, qui peut éventuellement être déterminée en concertation avec le travailleur. En effet, en fonction de la situation (médicale) individuelle du travailleur, il peut être approprié de réduire la fréquence des contacts pendant une certaine période (par ex., pendant des traitements lourds ou une hospitalisation). D'autre part, un contact plus intensif peut être souhaitable lorsque le retour au travail ou le début d'un trajet de réintégration est en vue. Dans tous les cas, il est préférable de procéder à un ajustement d'un commun accord et dans le respect de l'état de santé du travailleur”

Question : En attendant la modif du RT, pourrait-on déjà rédiger une note de service par rapport à la politique de maintien du contact ?

Oui, c'est souhaitable. Cependant, l'employeur ne remplira ses obligations légales qu'une fois le règlement de travail adapté. Il conviendrait que la procédure soit identique à la note de service afin de ne pas créer de confusion au sein de l'administration.

Question : Dans l'éventualité où il y a des conflits antérieurs à l'incapacité de travail entre le travailleur et la direction voire aussi le service RH, qui peut-on désigner pour un maintien de contact ?

Nous avons mis à jour notre modèle de règlement de travail, dans lequel figure la procédure de maintien de contact, conformément à la loi du 19 décembre 2025. Nous avons prévu plusieurs possibilités : le supérieur hiérarchique, le directeur des ressources humaine, ou encore le service du personnel. Il vous est naturellement loisible d'adapter cette liste en désignant le membre du personnel qui vous semblera le plus adéquat, en tenant compte notamment des situations qui peuvent être rencontrées. En effet, la loi ne prévoit pas de désigner un membre spécifique du personnel, et cela serait effectivement contreproductif de désigner une personne avec laquelle la personne en incapacité a eu un différend. Pour plus d'infos sur notre modèle de règlement, je vous prie de bien vouloir consulter le lien suivant :

<https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-10080>

Question : Pour la prise de contact, dans des situations délicates on propose au MP de désigner un collègue s'il le souhaite. Si c'est formalisé, cela enlève déjà une barrière

Sur les bonnes pratiques en matière de maintien du contact avec le travailleur en incapacité de travail, nous renvoyons aux checklists Réintégration au travail du SPF Emploi, disponibles via le lien suivant :

<https://emploi.belgique.be/fr/publications/checklists-reintegration-au-travail>

Question : Est-ce que la personne de confiance pourrait prendre ce contact ?

Oui, d'ailleurs le SPF emploi, travail et concertation sociale cite la personne de confiance comme exemple de membre du personnel pouvant être la personne de contact. A ce sujet, nous vous renvoyons au lien suivant :

https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0#toc_heading_2

“Qui contacte le travailleur ?

La procédure de contact doit clairement **déterminer qui contacte le travailleur au nom de l'employeur.**

Étant donné que la ratio legis de cette obligation réside dans le maintien du contact avec le lieu de travail et l'employeur, cette prise de contact ne peut être externalisée, mais doit être effectuée par **un membre du personnel de l'entreprise**, tel qu'un coach en réintégration, un collaborateur RH, un supérieur hiérarchique ou une personne de confiance. Il est en effet utile que les personnes de contact connaissent l'organisation de l'intérieur, y compris la politique collective de réintégration et les procédures internes, car cela contribue à un suivi plus personnalisé, plus impliqué et plus cohérent.”

1) Mesures après 4 semaines d'incapacité de travail

Question : Comment faut-il informer le CPMT après 4 semaines d'IT ? Y a-t-il un formulaire spécifique ?

L'article 1.4-4, §3, du code du bien-être au travail prévoit effectivement que l'employeur prend « les mesures nécessaires pour informer le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de quatre semaines ou plus, constatée pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire ». La législation ne prévoit aucune information complémentaire. Nous vous invitons à prendre contact avec votre SEPPT pour avoir une information claire sur la manière dont vous devez le tenir informé de la maladie de votre agent.

Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous invitons à consulter le lien suivant :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/reintegration-des-travailleurs-en-incapacite-de-travail-et-prevention-0>

2) Examen du potentiel de travail

Question : Est-ce que l'examen du potentiel de travail est obligatoire pour les travailleurs déjà malades en 2025 et qui remettent un certificat de prolongation après le 1er janvier 2026 ?

L'obligation d'estimation du potentiel de travail porte sur toutes les incapacités de travail, en ce compris celles ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2026, pour autant qu'au moins 8 semaines d'incapacité se soient effectivement déroulées en 2026.

Question : L'examen du potentiel de travail vaut également pour les statutaires ?

Oui, l'obligation s'applique tant aux agents statutaires que contractuels.

Question : La demande d'évaluation de potentiel est-elle applicable en cas d'incapacité liée à un accident du travail ?

A ce sujet, nous vous renvoyons utilement à la réponse développée par le SPF emploi, travail et concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/faut-il-demander-lestimation-du-potentiel-de-travail-pour-un-travailleur-en-incapacite-de-travail>

Tant qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle n'est pas consolidé, il n'est pas obligatoire pour un employeur, ni même recommandé, de demander l'estimation du potentiel de travail à son service de prévention. En effet, conformément à l'article I.4-72, deuxième alinéa, du code, l'employeur ne peut demander le démarrage d'un trajet de réintégration formel qu'au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a pris fin, conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ce qu'on appelle la consolidation). Il est donc inutile de demander une estimation du potentiel de travail tant que cette consolidation n'est pas intervenue.

Si, au moment de la consolidation, le travailleur est en incapacité de travail depuis plus de 8 semaines, l'estimation du potentiel de travail peut être demandée immédiatement. Il n'est pas nécessaire d'attendre 8 semaines après la consolidation (ce n'est même pas recommandé si le travailleur n'est pas encore en incapacité de travail depuis 6 mois à ce moment-là).

Conformément à l'article I.4-73, §1/1, troisième alinéa, 2° du code, un employeur (qui occupe 20 travailleurs ou plus) est tenu de démarrer un trajet de réintégration au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité de travail. Si l'employeur reçoit le résultat de l'estimation avant la fin du 6^e mois d'incapacité de travail, il devra donc encore demander le démarrage d'un trajet de réintégration si le travailleur a un potentiel de travail (ce qui peut d'ailleurs se faire facilement et rapidement en envoyant un e-mail à son service de prévention). Si l'employeur ne reçoit l'estimation du potentiel de travail qu'après cette période de 6 mois d'incapacité de travail, il n'est en principe plus tenu de demander le démarrage d'un trajet de réintégration, mais cela reste bien sûr souhaitable si l'estimation montre effectivement que le travailleur a un potentiel de travail.

Question : Si nous avons l'information que l'agent va se faire opérer, est ce qu'il faut tout de même demander au médecin du travail de faire l'évaluation du potentiel du travailleur ?

Compte tenu des principes en vigueur et de l'absence d'exceptions prévues par la législation, vous devez effectivement respecter cette obligation, bien que nous comprenions que celle-ci puisse s'avérer inadéquate dans certaines situations.

Question : Pour la réintégration et le potentiel de travail, lorsqu'on sait que la personne a un cancer ou une opération, nous sommes aussi obligés de le faire ? Quid de l'humain et l'intérêt ?

Compte tenu des principes en vigueur et de l'absence d'exceptions prévues par la législation, vous devez effectivement respecter cette obligation, bien que nous comprenions que celle-ci puisse s'avérer inadéquate dans certaines situations.

Question : Qu'en est-il des mi-temps médicaux de longue durée en ce qui concerne le calcul du potentiel (E.T.P.) ?

La législation ne précise pas clairement si les temps partiels médicaux sont assujettis à cette obligation. Toutefois, il nous semble qu'il serait peu cohérent de les y soumettre, dès lors que le maintien d'une activité, même partielle, démontre l'existence d'un potentiel de travail.

Question : Quid de l'examen de potentiel du travail si nos statuts ne sont pas encore adaptés, applicable malgré tout au 01-01-26 ?

L'obligation d'estimation du potentiel de travail est prévue légalement, et ne nécessite donc pas qu'elle soit transposée dans les statuts pour recevoir un effet contraignant.

Il s'agit de l'arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant le code du bien-être au travail en ce qui concerne la réintégration et la prévention des incapacités de travail de longue durée

Question : Faut-il contacter directement la médecine du travail après 8 semaines d'incapacité ou l'encodage dans le logiciel suffit-il ?

Nous vous invitons à prendre contact avec votre SEPPT pour savoir quelle démarche vous devez suivre.

Question : Quid si le travailleur ne répond pas à l'évaluation de son potentiel de travail ?

Il n'existe pas de sanction dans le code pénal social dans le chef du travailleur en ce qui concerne le refus de se conformer à l'évaluation de son potentiel de travail. L'employeur pourrait adopter une attitude proactive en invitant, par courrier, le

travailleur à répondre à cet examen. Nous insistons toutefois sur le fait qu'aucune sanction ne peut être prise dans le cas où le travailleur ne s'exécute pas.

Question : Que doit faire l'employeur lorsque le médecin du travail conclut à une « absence de potentiel de travail » ?

Une fois le résultat communiqué aux deux parties (employeur et travailleur), la procédure est clôturée. Il n'y a donc pas d'obligation pour les employeurs de plus de 20 travailleurs d'entamer un trajet de réintégration. Une nouvelle estimation du potentiel de travail pourrait être sollicitée ultérieurement si l'employeur ou le médecin du travail estime que la situation peut avoir changé.

Question : Est-il obligatoire de demander le potentiel de travail avant de demander une force majeure médicale ?

Il s'agit de deux procédures distinctes qui ne comportent pas les mêmes délais.

L'obligation d'estimation du potentiel de travail porte sur toutes les incapacités de travail, en ce compris celles ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2026, pour autant qu'au moins 8 semaines d'incapacité se soient effectivement déroulées en 2026. Il n'existe pas d'exceptions reprises au sein de l'arrêté royal. En ce qui concerne la force majeure médicale, la procédure peut désormais être entamée après 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue du travailleur, au lieu de 9 mois jusqu'alors.

Question : Pour les petites communes/structures, la demande du potentiel de travail dès 8 semaines doit donc être demandé obligatoirement même si nous savons qu'aucune possibilité interne ne peuvent être mises en place ?

L'obligation d'estimation du potentiel de travail porte sur toutes les incapacités de travail, en ce compris celles ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2026, pour autant qu'au moins 8 semaines d'incapacité se soient effectivement déroulées en 2026. Il n'existe pas d'exceptions reprises au sein de l'arrêté royal.

Question : L'agent n'est pas obligé de répondre au potentiel de travail. Alors comment fait-on ?

Aucune sanction ou levier dans le chef de l'employeur ne sont prévus par les nouvelles dispositions. L'employeur pourrait adopter une attitude proactive en invitant, par courrier, le travailleur à répondre à cet examen. Nous insistons toutefois sur le fait qu'aucune sanction ne peut être prise dans le cas où le travailleur ne s'exécute pas

3) Trajet de réintégration 3.0

Question : Un travailleur en temps partiel médical ne peut bénéficier d'un TRI ? Dans la négative, que faire ?

De la même manière que pour l'examen du potentiel de travail, la législation ne précise pas clairement si les temps partiels médicaux sont visés par l'obligation de lancement d'un trajet de réintégration. Toutefois, il nous semble qu'il serait peu cohérent de les y soumettre, dès lors que le maintien d'une activité, même partielle, constitue déjà une adaptation de leur travail.

Question : Si un agent statutaire ne donne pas suite à la 2^e convocation ? qui informer car pas de mutuelle pour un statutaire ?

Les nouvelles dispositions ne prévoient aucune sanction pour les statutaires dès lors qu'ils ne peuvent logiquement pas faire l'objet de sanctions de la part d'un organisme assureur dont ils ne dépendent pas. Il n'y a donc personne à informer.

Question : Les agents contractuels risquent des sanctions au niveau des indemnités mutuelle. Quid des agents statutaires ?

L'invitation doit préciser qu'en cas de refus de la part du travailleur de répondre à la convocation du conseiller en prévention-médecin du travail, le médecin-conseil de la mutuelle en sera informé. Ce dernier pourra alors, conformément à l'article I.4-73, § 2, al. 2, du Code du bien-être, décider d'éventuelles sanctions.

Il n'existe pas de pendant pour les agents statutaires, qui par essence, relèvent du budget du pouvoir local.

Question : Le courrier de convocation obligatoire recommandé doit-il être envoyé par l'employeur ou par la médecine du travail ?

L'obligation incombe au conseiller en prévention - médecin du travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, ³[par envoi recommandé]³ à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ;*
- Examiner si une reprise du travail peut être envisagée, sur la base de l'état de santé et ³[des possibilités]³ du travailleur ;*

– Examiner les conditions et modalités auxquelles le travail et/ou le poste de travail doi(ven)t répondre pour être adaptés à l'état de santé et ³[aux possibilités]³ du travailleur.

Base légale : Art. I.4-73 §2 du Code du bien-être au travail

4) Force majeure médicale

Question : Un trajet de réintégration qui se clôture par une décision C peut-il ensuite être suivi par une procédure pour force majeure médicale ? que fait-on avec la décision ?

Oui. Une décision C clôture un trajet de réintégration. En vertu de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail, une procédure de force majeure médicale peut être entamée pour autant que le travailleur se trouve en incapacité de travail depuis au moins 6 mois et qu'aucun trajet de réintégration ne soit en cours.

Question : S'il n'y a pas de potentiel de travail ne peut-on pas lancer un licenciement pour force majeure médicale ?

Il s'agit de deux procédures distinctes l'une de l'autre. S'il y a un potentiel de travail, il y a peu de chance d'aboutir à une rupture pour force majeure médicale. S'il n'y a pas de potentiel, vous pouvez effectivement envisager une force majeure médicale. Les deux conditions à réunir pour pouvoir enclencher la procédure sont les suivantes :

- 1. Le travailleur doit, à partir du 1er janvier 2026, avoir été en incapacité de travail durant une période ininterrompue de 6 mois au moins (au lieu de 9 avant 2026) ;*
- 2. ET aucun trajet de réintégration au sens du Code du bien-être ne peut être en cours pour le travailleur*

Question : Pour un agent qui est préavisé et malade peut-on ou doit-on introduire une force majeure médicale ?

Si l'agent preste actuellement un préavis à la suite d'un licenciement ou d'une démission, il semble peu utile d'initier une procédure de force majeure médicale. Rien n'empêche toutefois de le faire si les conditions sont remplies (voir art. 34 de la LCT). Cette procédure n'est pas obligatoire. C'est à l'employeur que le choix revient.

Question : Peut-on dès à présent entamer une procédure pour une force majeure médicale pour un agent en maladie avant le 01er janvier 2026 et sans potentiel de travail ?

Oui. La procédure de rupture du contrat pour force majeure médicale peut désormais être entamée après 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue du travailleur, au lieu de 9 mois jusqu'alors.

La procédure de rupture du contrat pour force majeure médicale peut désormais être entamée après 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue du travailleur, au lieu de 9 mois jusqu'alors. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et est dès à présent applicable à toutes les incapacités de travail en cours. Une procédure de force majeure médicale peut donc être entamée à l'égard de tout travailleur en incapacité de travail depuis 6 mois au moins au 1^{er} janvier 2026, même si la période d'incapacité a débuté en 2025.

Question : Quelle possibilité est mise à la disposition de l'employeur dans le cadre d'un agent malade de manière régulière... Est-ce possible d'invoquer la force majeure après 6 mois ?

La procédure de rupture du contrat pour force majeure médicale peut désormais être entamée après 6 mois d'incapacité de travail ininterrompue du travailleur, au lieu de 9 mois jusqu'alors. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et est dès à présent applicable à toutes les incapacités de travail en cours. Une procédure de force majeure médicale peut donc être entamée à l'égard de tout travailleur en incapacité de travail depuis 6 mois au moins au 1^{er} janvier 2026, même si la période d'incapacité a débuté en 2025.

Le délai de 6 mois ne s'arrête que si le travailleur reprend réellement son poste. Toutefois, s'il retombe malade dans les 14 premiers jours de sa reprise, on considère que la période d'incapacité n'a jamais été interrompue (art. 34, Loi du 03 juillet 1978 sur le contrat de travail).

Question : En cas d'absence de potentiel de reprise, pouvons-nous lancer une procédure de force majeure dès 6 mois ou doit-on tout de même demander un trajet de réintégration formel avant ?

Une fois le résultat communiqué aux deux parties (employeur et travailleur), la procédure est clôturée. Il n'existe pas de d'obligation d'initier un trajet de réintégration.

Si un potentiel de travail est identifié, l'employeur peut alors demander au médecin (en veillant à lui communiquer les coordonnées du travailleur en incapacité) :

- d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise,*
- ou de démarrer un trajet de réintégration.*

Pour les employeurs occupant moins de 20 travailleurs, cette démarche est facultative. En revanche, les employeurs de 20 travailleurs ou plus sont obligés de

demander le démarrage d'un trajet de réintégration dans les 6 mois suivant le début de l'incapacité du travailleur, à défaut de quoi il s'expose à une sanction prévue par le Code pénal social.

L'obligation pour les employeurs occupant 20 travailleurs ou plus d'initier un trajet de réintégration dans les 6 mois de l'incapacité en cas d'identification d'un potentiel de travail ne porte que sur les incapacités de travail qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2026. En revanche, l'obligation d'estimation du potentiel de travail porte sur toutes les incapacités de travail, en ce compris celles ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2026, pour autant qu'au moins 8 semaines d'incapacité se soient effectivement déroulées en 2026.

Question : Pourriez-vous nous en dire plus sur la contribution au Fonds Retour au travail en cas de force majeure médicale ?

Depuis le 1er avril 2024, tout employeur qui rompt un contrat pour ce motif doit remplir deux obligations précises (art. 34 de la loi du 3 juillet 1978).

D'une part, il doit transmettre les informations d'identification du travailleur concerné à l'INAMI. D'autre part, il est tenu de verser une contribution financière de 1 800 € au « Fonds de Retour au Travail ». Ce fonds, géré par l'INAMI, permet de financer des mesures d'accompagnement et de coaching auprès de prestataires agréés afin d'aider le travailleur licencié à se réinsérer professionnellement.

Concrètement, une fois les données d'identification reçues, l'INAMI sollicite l'employeur pour que celui-ci règle la somme de 1 800 € dans un délai maximal de 45 jours après la fin du contrat. Il est toutefois important de noter que cette obligation financière ne s'applique pas si la rupture du contrat résulte d'un accord mutuel entre les deux parties ou si elle est à l'initiative exclusive du travailleur.

6) Visites de « pré-reprise »

Question : La visite de pré reprise à l'initiative de l'employeur nécessite-t-elle l'accord du travailleur ?

L'employeur peut demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'inviter un travailleur en incapacité à une visite de pré-reprise. Ce dernier n'est toutefois pas tenu d'y donner suite ; le cas échéant, le médecin en informe l'employeur.

Question : Le médecin du travail m'a conseillé, si potentiel de travail détecté de plutôt choisir la visite de pré-reprise que le TRI formel...

Cela est effectivement possible. Cette visite peut déboucher sur des propositions d'adaptation du travail. Toutefois, le travailleur n'est pas obligé de se présenter à cette visite de pré-reprise.

Quoi qu'il en soit, l'employeur restera, par ailleurs, soumis à l'obligation d'initier un trajet de réintégration dans les 6 mois de l'incapacité de travail du travailleur si un potentiel de travail est détecté, sous peine de sanctions. Il faut donc être vigilant à l'articulation des délais entre les deux procédures.

Question : Pouvez-vous nuancer la différence d'objectifs ou d'intérêt entre la visite de pré-reprise et le potentiel de travail ?

La visite de pré-reprise du travail (le trajet informel de réintégration) n'est pas obligatoire. Cette visite a lieu pendant la période d'incapacité de travail, et par conséquent, avant le retour du travailleur. Elle aide à préparer le retour de l'agent dans de bonnes conditions.

Base légale : Art. L.4-71/4.- § 1^{er} du Code du bien-être au travail

L'examen du potentiel est quant à lui un questionnaire assez rapide, qui est obligatoire après 8 semaines ininterrompues d'absence afin de déterminer si l'agent a un vrai potentiel de travail (ou non).

Base légale : Art. L.4-73.- § 1/1 du Code du bien-être au travail

Dispense de certificat médical

Question : Les jours sans CM peuvent-ils se prendre par demi-jour légalement ?

La disposition légale dispose que « le travailleur n'est pas tenu, deux fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail », ce qui renvoie à une unité journalière indivisible et ne permet pas d'envisager un fractionnement.

Cela étant, cela n'exclut pas qu'une incapacité de travail limitée à une demi-journée puisse être couverte par cette dispense, pour autant qu'elle corresponde au premier jour d'incapacité. Dans une telle hypothèse, la demi-journée d'absence est assimilée à un jour d'incapacité au sens de la disposition précitée.

Par ailleurs, cette dispense est accordée « deux fois par année calendrier », sans distinction selon le régime de travail. Elle ne fait dès lors l'objet d'aucune proratisation pour les travailleurs à temps partiel.

Question : La loi de 1978 n'est-elle pas impérative par rapport aux jours dispense de certificat médical ? et prime dès lors le statut ?

La loi prévoit une dispense obligatoire de certificat médical pour 2 jours par année civile pour les employeurs de 50 travailleurs ou plus (les employeurs de moins de 50 travailleurs restent, eux, libres de prévoir dans leur règlement de travail que cette dispense ne s'applique pas).

Il s'agit d'un minimum. Les employeurs restent bien entendu libres de prévoir un régime plus souple.

Dès lors, si un employeur souhaite appliquer ce nouveau régime de 2 jours alors que son règlement de travail en prévoit encore 3, il devra modifier son règlement afin que la règle s'applique. Dans le cas contraire, le régime plus souple de 3 jours continuera de s'appliquer.

En l'absence de disposition prévue tant dans votre règlement que dans votre statut, la disposition s'applique bien de plein droit.

Question : La règle des 2 jours sans CM est-elle applicable si elle n'est pas dans les statuts ou dans le RT ?

Idem

La loi prévoit une dispense obligatoire de certificat médical pour 2 jours par année civile pour les employeurs de 50 travailleurs ou plus (les employeurs de moins de 50 travailleurs restent, eux, libres de prévoir dans leur règlement de travail que cette dispense ne s'applique pas).

Il s'agit d'un minimum. Les employeurs restent bien entendu libres de prévoir un régime plus souple.

Dès lors, si un employeur souhaite appliquer ce nouveau régime de 2 jours alors que son règlement de travail en prévoit encore 3, il devra modifier son règlement afin que la règle s'applique. Dans le cas contraire, le régime plus souple de 3 jours continuera de s'appliquer.

En l'absence de disposition prévue tant dans votre règlement que dans votre statut, la disposition s'applique bien de plein droit.

Salaire garanti (Neutralisation et Rechute)

Question : La notion de maladie ininterrompue va-t-elle suivre les délais de rechute ? avant 14 jours et maintenant 8 semaines ?

A notre connaissance, il n'existe rien à ce stade allant dans ce sens en ce qui concerne la notion de maladie ininterrompue, au sens de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail.

Question : Est-ce que la règle de salaire garanti s'applique pour les dispenses de certificats médicaux ?

Effectivement, le salaire garanti est dû.

Question : Concernant la période de 56 jours pour la rechute... Est-ce que cette nouvelle incapacité doit être automatiquement considéré et encodé comme une rechute ?

La rémunération garantie à charge de l'employeur n'est pas à nouveau due lorsque cette nouvelle incapacité survient dans huit premières semaines (56 jours) qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail pour laquelle une rémunération garantie a été versée. Endéans ce délai, l'incapacité sera considérée comme une rechute, sauf au travailleur à établir par un nouveau certificat médical qu'il est victime d'une nouvelle incapacité due à une autre maladie ou à un autre accident.

Question : À la suite d'un trajet de réintégration, un agent contractuel reprend le travail en mi-temps médical... ce mi-temps médical est-il soumis à une durée maximale ou peut-il se poursuivre sans limite dans le temps ?

Il faut distinguer la situation de l'agent contractuel et l'agent statutaire.

En ce qui concerne l'agent contractuel : *il relève de la loi de 1994 sur l'assurance maladie-invalidité. La durée maximale de l'autorisation est de 2 ans. Elle peut toutefois être renouvelée chaque fois pour une période maximale de 2 ans. (Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, art. 230).*

En ce qui concerne l'agent statutaire : *Il convient de regarder ce qui est prévu dans le statut du pouvoir local. En pratique, bon nombre de pouvoirs locaux prévoit généralement une durée maximale en fonction de l'ancienneté de service. Prévoir une limite dans le temps de la reprise à temps partiel peut sembler à contre-courant des mesures prises par le gouvernement actuel, visant à remettre les travailleurs au travail, et pourrait poser question sur une éventuelle discrimination au regard du critère de l'état de santé. Cependant, la différence réside dans le fait que les agents statutaires dépendent à 100% des fonds du pouvoir local, à la différence d'un agent contractuel (mutuel), qui, s'il reprend une activité à temps partiel, paiera 100% de la rémunération. Ce dernier tombant moins vite en disponibilité.*

Question : Dans le cas des reprises à temps partiel, la neutralisation du salaire garanti est-elle d'application si les motifs d'incapacité sont différents ?

Oui. Voyez les articles 52, §5, et 73 de la loi relative aux contrats de travail.

Question : Si autre CM dans les 8 semaines, il faut que ce soit la même CAUSE et mention rechute sur le CM ou est-ce pour tous les CM quelle que soit la cause de IT ?

La rémunération garantie à charge de l'employeur n'est pas à nouveau due lorsque cette nouvelle incapacité survient dans huit premières semaines (56 jours) qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail pour laquelle une rémunération garantie a été versée. Endéans ce délai, l'incapacité sera considérée comme une rechute, sauf au travailleur à établir par un nouveau certificat médical qu'il est victime d'une nouvelle incapacité due à une autre maladie ou à un autre accident.

Question : Je ne suis pas sûr d'avoir compris. En cas de troisième incapacité, on retourne sur le SG si la deuxième était hors SG?

*L'article 73 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit qu'en cas d'incapacité de travail, le salaire garanti n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans **“les huit premières semaines qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71”**.*

Un travailleur en rechute n'aura dès lors pas droit au salaire garanti s'il a perçu un salaire garanti lors de sa dernière période d'incapacité.

Exemple: un travailleur rechute successivement de la manière suivante:

- première incapacité de 30 jours durant laquelle le travailleur perçoit le salaire garanti;
- reprise du travail;
- seconde incapacité dans les 8 semaines de la reprise: le travailleur n'a plus droit au salaire garanti puisqu'il s'agit d'une rechute et qu'il a épuisé ses 30 jours de salaire garanti lors de la période d'incapacité précédente;
- reprise du travail
- troisième incapacité dans les 8 semaines de la reprise: dans ce cas, même s'il s'agit d'une rechute, le travailleur aura droit au salaire garanti puisque **la dernière période d'incapacité n'a PAS donné lieu au paiement du salaire garanti.**

Question : Pourriez-vous donner un exemple permettant de comprendre à partir de quelle date se calcule le délai de 56 jours (8 semaines) pour les rechutes ?

Le délai de 8 semaines ou 56 jours dont il est question ci-dessus s'entend de 56 jours civils et non de jours de travail ;

Il s'agit d'un délai de 56 jours civils successifs et il importe peu que le travailleur ait ou non repris effectivement son activité ; un congé de circonstance, des vacances annuelles, etc. ne suspendent pas l'écoulement du délai de 56 jours ;

Le délai de 56 jours commence à courir le lendemain du dernier jour d'une période d'incapacité de travail ; il peut donc débuter un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité;

Ex : si un travailleur est malade jusqu'au dimanche 31 mai 2026, le délai de 8 semaines commence à courir au lundi 1er juin 2026, et court jusqu'au dimanche 26 juillet 2026.

Question : Peut-on reclarifier la rechute svp ?

Le délai de rechute dans le cadre du droit au salaire garanti passe de 14 jours à 8 semaines.

Ainsi, lorsqu'un travailleur reprend le travail après une incapacité de travail et retombe ensuite en incapacité de travail en raison de la même maladie ou du même accident, l'employeur n'est pas tenu de verser à nouveau le salaire garanti si cette rechute se produit dans les 8 semaines qui suivent la reprise du travail.

Les autres conditions et modalités applicables au droit au salaire garanti restent inchangées.

Question : Comment doit-on interpréter les certificats médicaux qui ne précisent pas « nouvelle maladie », « prolongation » ou « rechute » ?

La loi organise une présomption : si le certificat ne précise pas que la nouvelle incapacité a une autre cause, elle est réputée être une rechute de la maladie précédente.

Cotisation de solidarité (« prolongation du salaire garanti »)

Question : La cotisation de solidarité c'est pour 50 etp ou 50 travailleurs contractuels ?

La cotisation est due par les employeurs qui occupent en moyenne 50 travailleurs contractuels ou plus pendant la période de référence. Il est bien question de travailleurs et non d'ETP.

Question : Pour la cotisation de solidarité, cela s'applique uniquement aux employés ?

La cotisation est due pour les travailleurs soumis au régime général de l'ONSS et ne s'applique donc pas aux statutaires.

Question : Pour la cotisation de solidarité les travailleurs article 60 doivent-ils être comptabilisés ?

Oui, il n'y a pas lieu d'opérer une distinction.

Question : Comment peut-on budgéter la cotisation de solidarité ?

Le montant de la cotisation correspond à :

30 % des indemnités d'incapacité de travail primaire ;

effectivement dues et octroyées au travailleur ;

pour une période maximale de deux mois, à compter du 31^e jour d'incapacité.

La cotisation de solidarité est calculée sur la base des indemnités d'incapacité de travail primaire arrêtées au 15^e jour du 7^e mois suivant le début de l'incapacité (ou le premier jour ouvrable suivant). Le montant fixé sur cette base est définitif.

Si le travailleur est simultanément en incapacité de travail auprès de plusieurs employeurs, la cotisation est répartie entre eux au prorata la rémunération perdue chez chacun.

Ne sont pas prises en compte :

– la part de l'indemnité liée à l'assurance-chômage ;

– les périodes de reprise partielle du travail durant lesquelles le montant de l'indemnité perçue par le travailleur est réduit et pour lesquelles aucune cotisation n'est due.

La cotisation est calculée et perçue par l'ONSS par voie d'avis de débit, en même temps que les cotisations sociales du troisième trimestre suivant le trimestre du début de l'incapacité.

Question : Concernant la cotisation de solidarité, qu'est ce qui est visé par une incapacité primaire ? est-ce que les congés maternités sont visés ?

L'incapacité primaire est définie par la loi¹ comme la période d'incapacité de travail primaire visée à l' de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994. de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

La cotisation trimestrielle de solidarité s'élève à trente pour cent de la somme des indemnités d'incapacité primaire dues pour la période de deux mois, calculée de date à date, à partir du trente et unième jour d'incapacité de travail primaire du travailleur.

Les périodes de protection de la maternité, pour lesquelles des indemnités de maternité sont dues, ne suspendent pas la période d'incapacité de travail primaire expirant à la fin de la période de deux mois. Dans une telle situation, la cotisation trimestrielle de solidarité reste le cas échéant due mais est

¹ Art. 17 de la loi du 19 décembre 2025 exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail.

uniquement calculée sur la somme des indemnités d'incapacité primaire dues pour cette période de deux mois.

Pérennisation de la prime de reprise

Question : Prime de 1725 € valide également si engagement d'un travailleur avec reprise à temps partiel médical ?

La prime de reprise du travail est une incitation financière versée à l'employeur qui recrute un travailleur reconnu en invalidité (incapacité de travail de plus d'un an). Ce dispositif vise à favoriser la réinsertion professionnelle des assurés sociaux de longue durée. Outre le recrutement, elle vise également la remise au travail au sein de l'entité.

Oui, il est donc possible que l'agent reprenne le travail à temps partiel, pour autant que le contrat dans lequel l'agent est engagé est l'un des suivants :

- *Un contrat de travail à durée indéterminée ;*
- *Un contrat de travail à durée déterminée d'au moins trois mois ;*
- *Un contrat dans le cadre d'une formation en alternance d'au moins trois mois ;*
- *Une nomination temporaire d'au moins trois mois dans un établissement d'enseignement d'une communauté, province ou commune, ou dans une institution d'utilité publique ;*
- *Une nomination temporaire à durée indéterminée dans l'enseignement ou le secteur public ;*
- *Une nomination statutaire ;*
- *Un stage en vue d'une nomination statutaire dans le secteur public.*

En outre, pour bénéficier de la prime de reprise du travail, le travailleur doit :

- *Avoir été en incapacité de travail pendant au moins un an ;*
- *La reprise doit être effectuée avec l'accord du médecin-conseil de la mutuelle et dans le cadre d'un travail reconnu et autorisé.*

Base légale et source mobilisée :

Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, art. 245 duodecimes.

<https://www.groups.be/fr/hr-news/werkhervattingspremie-voor-langdurig-zieken->

- *Exercer un travail autorisé, et ce, pendant au moins trois mois consécutifs.*

Base légale et source mobilisée : Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, art. 245duodecies.

<https://www.groups.be/fr/hr-news/werkhervattingspremie-voor-langdurig-zieken-verlengd#:~:text=La%20prime%20de%20reprise%20du%20travail%20s'%C3%A9l%C3%A8ve%20%C3%A0%201,premiers%20mois%20de%20travail%20autoris%C3%A9.>

PARTIE 3 : LES PROJETS EN COURS D'EXAMEN

03. Délai de préavis

Question : PROJET - délais de préavis : Si l'ancienneté acquise auprès d'un précédent employeur est reconnue dans le nouveau contrat, peut-elle être prise en compte pour le calcul du délai de préavis... ?

L'ancienneté acquise auprès d'un employeur précédent n'est prise en compte pour le calcul du délai de préavis que pour autant que les parties aient expressément convenu d'une ancienneté fonctionnelle lors de la conclusion du contrat, en visant de manière explicite le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis.

À l'inverse, la seule reprise d'une ancienneté dite « contractuelle », ou une ancienneté retenue exclusivement aux fins de la détermination du barème salarial, ne suffit pas à produire cet effet.

04. Plafonnement de l'indexation

- Concernant l'indexation plafonnée... QUID des diverses allocations et indemnités prévues par nos statuts (allocation pour fonctions supérieures, allocation pour diplômes ...)?
- Pour l'indexation, le plafond de 4.000 euros doit-il être indexé à l'indice 138.01 ou bien est-il déjà indexé ?
- Les intercommunales soumises à la loi de 1971 sont-elles soumises aux cotisations liées aux indexations... ?
- La limitation de l'indexation ne fait-elle pas un l'objet d'un report depuis hier, tout comme certaines mesures sur les pensions ?

- Le secteur public local devra-t-il effectuer une refonte des échelles comme indiqué dans l'exposé des motifs ?

La loi-programme de l'Arizona, qui instaure la limitation temporaire de l'indexation, a été adoptée dans la nuit du 28 au 29 mai 2026 par la Chambre des représentants. Nous renvoyons utilement le lecteur vers l'actualité à ce sujet qui sera prochainement publiée sur notre site internet.

Projets envisagés (Flexi-jobs & Suppression des nominations)

Question : Quid du flexi job pour les Communes et en particulier pour les écoles garderies communales ?

Au moment d'écrire ces lignes, aucun texte normatif n'a encore été déposé pour concrétiser la mesure annoncée dans la Déclaration de politique régionale (DPR), visant à généraliser les flexi-jobs à de nouveaux secteurs. Il convient d'attendre la publication du texte officiel pour identifier précisément les secteurs qui pourront en bénéficier.

Question : Flexi-jobs pour le secteur police aussi ?

Au moment d'écrire ces lignes, aucun texte normatif n'a encore été déposé pour concrétiser la mesure annoncée dans la Déclaration de politique régionale (DPR), visant à généraliser les flexi-jobs à de nouveaux secteurs. Il convient d'attendre la publication du texte officiel pour identifier précisément les secteurs qui pourront en bénéficier.

Question : Qu'en est-il des mesures annoncées comme quoi on ne pourrait plus nommer du personnel dans une entité locale ?

La mesure évoquée a effectivement fait l'objet d'annonces au niveau gouvernemental. Elle est reprise tant dans la Déclaration de politique régionale (DPR) que dans une note d'orientation du Gouvernement, ce qui atteste d'une intention politique claire d'encadrer, voire de restreindre, les possibilités de nomination au sein des entités locales.

Toutefois, au moment d'écrire ces lignes, aucun texte normatif n'a encore été déposé afin de concrétiser cette orientation.