
Nieuwsbrief oktober 2021



Accuria informeert: Je HR-administratie optimaliseren?

[Bekijk onze oplossingen](#)

Kantoor Sint-Niklaas

25 oktober - 17u30 tot 19u30 - [Geodynamics en Officient: een perfect duo](#)

8 november - 13u00 tot 15u30 - [INDII – je online horeca assistent](#)

9 november - 17u30 tot 19u30 - [Mobiliteitsbudget – milieuvriendelijke opties](#)

Kantoor Zwijnaarde

28 oktober - 17u30 tot 19u30 - [Geodynamics en Officient - een perfect duo](#)

8 november - 8u00 tot 10u30 - [Mobiliteitsbudget, milieuvriendelijke opties](#)

Ons volledig aanbod vind je [hier](#)

Voor OFFICIENT-klienten:

Webinars

21 oktober - 14u00 tot 15u00 - [Creëer en beheer je contracten met Officient](#)

27 oktober - 10u00 tot 11u00 - [Aan de slag met documenten in Officient](#)

4 november - 13u00 tot 13u30 - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#)





Begrotingsakkoord 2022

Het kernkabinet heeft een definitief akkoord bereikt over de begroting voor 2022 waarbij één van de doelstellingen is om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80% tegen 2030. Om die ambitie waar te maken voorziet de regering in een hele reeks maatregelen. Hieronder geven wij jou graag een opsomming mee van de belangrijkste maatregelen uit die begrotingsakkoord die relevant zijn voor jou als werkgever.

Deze nieuwe maatregelen dienen wel nog verder te worden uitgewerkt en bovendien zal er ook nog veel overleg moeten plaatsvinden tussen de sociale partners. Bijgevolg zijn de concrete gevolgen van deze maatregelen momenteel nog onduidelijk en onzeker. Uiteraard blijven wij dit verder opvolgen en zullen wij onze klanten blijven informeren.

Re-integratie en activering van langdurig arbeidsongeschikten

Om het aantal langdurig zieken te verminderen en hun re-integratie en activering op de arbeidsmarkt te bevorderen, heeft de regering een breed plan voorgesteld, waarbij o.a. de huidige procedure tot re-integratie zal worden aangepakt. De regering heeft als doelstelling om alle betrokken stakeholders (werkgevers, werknemers, voorschrijvers, mutualiteiten,...) te responsabiliseren.

Hieronder kan je een opsomming van de belangrijkste nieuwigheden terugvinden:

- Wie langer dan 10 weken ziek is, zal een vragenlijst van de mutualiteit moeten invullen. Daarna zal deze persoon worden uitgenodigd bij een “terugkeercóördinator” om te bekijken welke opties er zijn om opnieuw te beginnen werken. Personen die weigeren om hieraan mee te werken, zullen 2,5% van hun uitkering verliezen.



- Werkgevers met meer dan 50 werknemers die meer langdurig zieken in dienst hebben en waarbij er meer re-integratietrajecten mislukken dan elders in de sector, zullen een boete moeten betalen van 2,5% van de loonmassa van een kwartaal voor de werknemers jonger dan 55 jaar die meer dan drie jaar in dienst zijn.
- Er zal onderzocht worden hoe de re-integratietrajecten sneller kunnen worden opgestart, zowel door de werkgever als door de werknemer.
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht zal in de toekomst pas mogelijk zijn na 9 maanden afwezigheid wegens ziekte én deze procedure zou worden losgekoppeld van het re-integratietraject.
- De regionale arbeidsmiddeldiensten, waaronder de VDAB, en de mutualiteiten zullen geresponsabiliseerd worden. Zij kunnen een deel van hun financiering verliezen indien zij onvoldoende inspanning leveren.
- Voor progressieve werkhervatting met akkoord van de adviserend geneesheer van de mutualiteit zal er een uitzondering komen op de regel die stelt dat een werknemer minimum drie uur per prestatie en minimum 1/3e van een voltijdse betrekking moet werken.

Afschaffing medisch attest bij één dag ziekte

De regering heeft een akkoord bereikt over de afschaffing van het medisch attest voor wie één dag afwezig is wegens ziekte. Een werknemer zal deze maatregel 3 keer per jaar kunnen inroepen. In K.M.O.'s met minder dan 50 werknemers zou de werkgever wel nog altijd kunnen eisen dat er een attest wordt voorgelegd. De bedoeling van deze maatregel is om artsen meer tijd te geven voor hun patiënten.

Daarnaast zou er ook gewerkt worden aan een elektronisch voorschrift waarop artsen kunnen aangeven welke taken een arbeidsongeschikte werknemer nog wel kan uitoefenen op de werkvloer.

Invullen van knelpuntberoepen

Een aanzienlijk deel van de aangekondigde maatregelen is specifiek gericht op het invullen van knelpuntberoepen. De maatregelen die hierbij het meest in het oog springen zijn de volgende:

- de sectorale sociale partners zullen aangemoedigd worden om meer gebruik te maken van de sectorale opleidingsfondsen;
- de oprichting van intersectorale fondsen die de omscholing en mobiliteit op de arbeidsmarkt moet bevorderen;



- ondernemingen vragen om een jaarlijks opleidingsplan op te stellen, met bijzondere aandacht voor knelpuntberoepen en oudere werknemers;
- paritaire comités vragen om tweejaarlijks een lijst van de knelpuntberoepen in hun sector op te stellen en na te denken over mogelijke oplossingen;
- langdurig werkzoekenden (langer dan 1 jaar) zullen gedurende de eerste 3 maanden van tewerkstelling 25% van hun uitkering kunnen behouden en combineren met hun loon wanneer zij aan de slag gaan in een knelpuntberoep.

Flexibilisering van de arbeidstijd en work-lifebalance

De sociale partners zullen moeten onderhandelen over onderwerpen die te maken hebben met de flexibilisering van de arbeidstijd en die moeten leiden tot een betere work-lifebalance. Onderwerpen die op tafel zullen komen te liggen zijn onder andere:

- avond- en nachtarbeid voor de sector van de e-commerce;
- het tijdig bezorgen van uurroosters voor wie een variabel uurrooster heeft;
- de registratie van de arbeidstijd;
- de flexibilisering van werkregelingen;
- de vierdagenweek met de mogelijkheid om een volledige werkweek van 38u te presteren op 4 dagen;
- het recht op deconnectie;
- verbeteren van het kader voor telewerk.

Opleiding, inzetbaarheid en transitie

Er zal een individueel opleidingsrecht worden toegekend van 5 opleidingsdagen per jaar tegen 2024 (pro rata voor deeltijdse werknemers).

Daarnaast zal er ook bij ontslag activerend worden gewerkt door in te zetten op inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.

Tenslotte zal de werkgever zal ook de mogelijkheid krijgen om de werknemer een transitietraject voor te stellen in het kader van een ontslag. Hierbij zal de werknemer tijdelijk ter beschikking kunnen worden gesteld van een andere werkgever om nadien te kunnen doorstromen naar een job bij deze werkgever. Indien dit traject niet succesvol zou verlopen, dan blijft het recht op de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding en op de werkloosheidsuitkering gegarandeerd.



Oudere werknemers langer aan het werk houden

Er komt een actieplan om de tewerkstellingsgraad en de loopbaanvoorwaarden van oudere werknemers te bevorderen. Zo zullen werkgevers bijvoorbeeld ontmoedigd worden om werknemers te ontslaan met het oog op SWT (brugpensioen).

Afschaffing bijzondere bijdrage sociale zekerheid

De bijzondere bijdrage sociale zekerheid, hetgeen eigenlijk een extra belasting op het loon is, zal worden afgeschaft. Hierdoor zullen werknemers meer loon overhouden. De bedoeling van de regering is enerzijds om de koopkracht van de werkenden te versterken en anderzijds om meer werklozen aan te moedigen om werken.

Hervorming doelgroepvermindering eerste aanwervingen

De vermindering voor de aanwerving van een eerste werknemer zal nog steeds voor onbepaalde duur blijven gelden, maar de volledige vrijstelling zal vervangen worden door een forfaitaire vermindering, die beperkt zou worden tot € 4.000 per kwartaal.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder. Voorlopig is er echter nog veel onduidelijkheid en onzekerheid over de meeste maatregelen. Bovendien mag er ook van uitgegaan worden dat er de komende weken ook nog andere maatregelen bekend zullen gemaakt worden die ook gevolgen zullen hebben voor werkgevers. Wij blijven deze materie uiteraard op de voet opvolgen en zullen onze klanten blijven informeren.





PC 124 – Bouwkalender 2022

Je kan de bouwkalenders voor 2022 [hier](#) terugvinden op onze website www.accuria.be.

Indien u afwijkt van de collectieve sluiting zoals vermeld op de bouwkalender, dient u ons hiervan zo snel als mogelijk schriftelijk op de hoogte te brengen. Op die manier zorgen wij ervoor dat alles correct wordt vermeld in ons systeem.





Omschakeling naar winteruur en de gevolgen voor ploegenarbeid

In de nacht van zaterdag 30 oktober op zondag 31 oktober 2021 schakelen we over naar het winteruur. Om 3u s'nachts wordt de klok teruggedraaid naar 2u s'nachts.

Wat betekent dit voor de werknemers die tijdens deze weekendnacht aan het werk zijn?

In de mate van het mogelijke moet je er als werkgever voor proberen te zorgen dat dezelfde ploegen ingezet worden bij de overgang naar het zomertijd en naar het winteruur. Bij de overgang naar het winteruur zullen deze werknemers 9 uur moeten presteren, bij de overgang naar het zomertijd moeten zij daarentegen slechts 7 uur werken. Zij krijgen dan telkens 8 uur uitbetaald.

Indien de arbeidsorganisatie het echter niet toelaat om dezelfde werknemers deze 2 nachten te laten presteren, dan moet de werkgever bij de overgang naar het zomertijd de werknemers 8 uur betalen, hoewel zij maar 7 uur werken. Bij de overgang naar het winteruur werken de werknemers 9 uur en krijgen ze 9 uur betaald.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Uitbreiding lijst ecocheques vanaf 1 september 2021

Op regelmatige tijdstippen buigt de Nationale Arbeidsraad (NAR) zich over de lijst van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht. Deze lijst werd op 1 maart 2021 aangepast en met ingang vanaf 1 september 2021 werd de lijst, zoals verwacht, opnieuw aangepast.

In de nieuwe lijst worden de elektronische beeldschermen uitgebreid met een klasse E.

Daarnaast wordt de nieuwe schaal voor lichtbronnen toegevoegd. Hierdoor kunnen lichtbronnen met klasse A, B, C of D met ecocheques worden aangekocht. Ook lichtbronnen met het oude Europees energielabel A+ of A++ die vóór 1 september 2021 op de markt worden gebracht en die tot 28 februari 2023 verkocht mogen worden, kunnen nog betaald worden met ecocheques.

Gewasbeschermingsmiddelen die niet beantwoorden aan de toepasselijke Europese verordeningen worden uitgesloten uit de lijst.

De volledige lijst van producten en diensten die jouw werknemers kunnen aankopen met ecocheques kan je terugvinden op de website van de NAR, <http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Ecocheques/2021-03-03-Lijst-producten.pdf>

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Opname resterende vakantiedagen

Nu de zomervakantie achter ons ligt, komt het einde van het jaar stilaan dichterbij. Daarom willen wij alvast onder de aandacht brengen dat je er goed aan doet om na te kijken hoeveel vakantiedagen jouw werknemers reeds opgenomen hebben en hoeveel zij er nog over hebben.

Werknemers zijn immers verplicht om de wettelijke vakantiedagen waarop ze recht hebben op te nemen vóór het einde van het jaar. Het is niet toegestaan vakantie over te dragen naar het volgend jaar (2022). Dit gebeurt dikwijls in de praktijk, maar is wettelijk niet toegelaten. Daarnaast kunnen werknemers zelf ook geen afstand doen van hun vakantierechten.

Je moet het als werkgever mogelijk maken dat jouw werknemers al hun vakantiedagen kunnen opnemen. Indien je dit als werkgever verhindert, kan je sancties oplopen.

Om aan te tonen dat je hiervoor inspanningen hebt gedaan, kan je bijvoorbeeld een schriftelijke mededeling overmaken aan jouw werknemers waarin je het aantal niet – opgenomen vakantiedagen vermeldt en hen vraagt deze dagen op te nemen voor het einde van het jaar. Maak jouw werknemers ook duidelijk dat vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar volgen jaar.

Voor de volledigheid geven wij graag nog even mee dat wanneer je gebruik maakt van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht corona, de RVA de werkloosheidsuitkeringen zal terugvorderen van de betrokken werknemers indien er nog openstaande vakantiedagen zouden zijn (zowel bij arbeiders als bij bedienden).

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

