

---

## Nieuwsbrief november 2022

---



✨ De [nationale bouwkalender 2023](#) kan je nu al bekijken op de Accuria website!

### Agenda

#### **Accuria Zwijnaarde:**

08/12/2022 - 19u00 tot 21u00 - [Sociale inspectie, aangenaam](#) i.s.m. Geodynamics

13/12/2022 - 08u30 tot 12u00 - [Seminarie loonkost](#) i.s.m. Bijster

#### **Accuria Sint-Niklaas:**

15/12/2022 - 17u00 tot 20u00 - [Seminarie loonkost](#) i.s.m. Bijster

#### **Webinars via Officient:**

06/12/2022 - 11u00 tot 11u45 - [Kalendertypes en -rechten instellen voor 2023](#)

07/12/2022 - 11u00 tot 11u30 - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#)

#### **Fast Forward HR:**

30/11/2022 - dagopleiding - [Welzijn op het werk, wat een werkgever moet weten](#)

---





## Afschaffing ziektebriefje voor één dag

Vanaf 28/11/2022 mag een werknemer driemaal per kalenderjaar één dag afwezig zijn wegens ziekte of ongeval, zonder dat hij verplicht is om een medisch attest aan de werkgever over te maken.

### Wat verandert er?

Tot voor kort had een zieke werknemer de verplichting om binnen de twee werkdagen vanaf de dag van arbeidsongeschiktheid een ziekenbriefje over te maken aan zijn werkgever wanneer dit zo werd bepaald in een cao, in het arbeidsreglement of op uitdrukkelijke vraag van de werkgever.

Deze verplichting wordt nu deels afgeschaft. Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is voor één dag, is hij vrijgesteld van de verplichting om een medisch attest over te maken aan de werkgever. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag, als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid.

Om teveel misbruik te vermijden, werd er in de wet bepaald dat de werknemer per kalenderjaar driemaal gebruik kan maken van deze mogelijkheid. Wanneer de werknemer bijgevolg voor de vierde maal in hetzelfde kalenderjaar een dag afwezig is, zal hij er alsnog toe gehouden zijn om een attest over te maken.

De werknemer moet de werkgever wel nog steeds onmiddellijk verwittigen wanneer hij arbeidsongeschikt is. Bijkomend dient de werknemer steeds zijn verblijfadres mee te delen, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de



werkgever gekend is. Op die manier blijft een controle door een controlearts nog steeds mogelijk.

### **Afwijking mogelijk voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers**

Omwille van organisatorische redenen wordt er voorzien dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers in dienst kunnen afwijken van deze regel.

Indien je als onderneming gebruik wenst te maken van deze afwijking, dient er in het arbeidsreglement of in een ondernemings-cao te worden voorzien dat werknemers steeds een medisch attest moeten voorleggen, ook bij afwezigheden van één dag.

Om te beoordelen of een onderneming in aanmerking komt voor deze uitzondering, dient er telkens op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar worden berekend of er al dan niet 50 werknemers in dienst zijn. Iedere werknemer telt mee voor de berekening, ongeacht het tewerkstellingsregime.

Van zodra de kaap van 50 werknemer op 1 januari van dat kalenderjaar wordt overschreden, kan een onderneming niet langer terugvallen op deze uitzondering en zal de nieuwe regelgeving onherroepelijk van toepassing zijn.

### **Hoe kan je deze afwijking invoeren in jouw onderneming?**

Wanneer je als werkgever wenst dat een zieke werknemer bij iedere arbeidsongeschiktheid een medisch attest voorlegt, dient er een bijlage aan het arbeidsreglement gevoegd te worden waarin deze verplichting expliciet wordt opgenomen.

De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement dient gevolgd te worden alvorens deze bijlage in werking kan treden.

### **Wat moet je ondernemen naar Accuria toe?**

Graag ook jouw dossierbeheerder via mail laten weten of je deze afwijking al dan niet zal invoeren, zodat wij hiervan op de hoogte zijn en dit kunnen ingeven in jouw dossier. Je zal wel zelf de bijlage moeten toevoegen aan het arbeidsreglement.



## Wat met de maandelijkse loonverwerking?

Bij de maandelijkse loonverwerking kan je gebruik maken van nieuwe codes voor een ziekte zonder attest met recht op gewaarborgd loon. Voor arbeiders kan de **code 882 – ziekte vrijst. attest arbeider (betaald)** gebruikt worden en voor bedienden **de code 883 – ziekte vrijst. attest bediende (betaald)**.

Indien de werknemer onterecht afwezig is zonder attest, bijvoorbeeld omdat het de vierde keer op een jaar is dat hij ziek is zonder attest of omdat je gebruik hebt gemaakt van bovenstaande afwijking, dan kan je nog steeds de **code 354 – ziekteattest niet aanwezig (onbetaald)** gebruiken. Deze code zal géén recht geven op gewaarborgd loon.

Indien je hierbij vragen zou hebben, dan kan je uiteraard steeds contact opnemen met jouw dossierbeheerder.



## **Nieuwe procedure beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht**

Via onze nieuwsbrief van de maand oktober 2022 hadden wij reeds laten weten dat het bestaande re-integratietraject voor langdurig zieken aangepast werd, waarbij de focus nog meer kwam te liggen op de werkhervatting van arbeidsongeschikte werknemers. In dat kader werd het re-integratietraject dan ook losgekoppeld van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.



Bijgevolg zijn er dus twee verschillende procedures ontstaan, namelijk enerzijds het re-integratietraject, gericht op de werkhervatting, en anderzijds het traject medische overmacht, gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

Het nieuwe re-integratietraject was al in werking getreden vanaf 01/10/2022. Ondertussen werd ook het nieuwe traject medische overmacht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zal deze nieuwe procedure in werking treden op 28/11/2022.

- **Verloop traject medische overmacht**

De preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA) gaat na of het definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk nog uit te voeren én of een beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht aan de orde is.

Dit onderzoek kan ten vroegste gebeuren na 9 maanden ononderbroken volledige arbeidsongeschiktheid. Deze termijn van 9 maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer effectief het werk hervat, tenzij de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Bovendien kan de procedure niet worden opgestart zolang er nog een re-integratietraject loopt.

Het traject bestaat uit verschillende stappen:

- De procedure kan worden opgestart door de werkgever of door de werknemer, waarbij de initiatief nemende partij de andere partij van dit verzoek in kennis moet stellen, alsook de PA-AA.  
Indien de kennisgeving uitgaat van de werkgever dan moet deze kennisgeving ook nog bijkomend vermelden dat de werknemer het recht heeft om aan de PA-AA te vragen om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en dat hij het recht heeft om zich te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging.
- De PA-AA nodigt de werknemer uit voor een onderzoek en vraagt of de werknemer een onderzoek voor ander of aangepast werk wenst via het re-integratieproject. Indien dit het geval is, dan wordt er een zijsprong gemaakt naar het re-integratietraject.



- DE PA-AA bezorgt de vaststelling van de al dan niet definitieve ongeschiktheid aan de werknemer en de werkgever, desgevallend samen met de re-integratiebeoordeling, binnen een termijn van 3 maanden.
- De werknemer die in eerste instantie geen onderzoek voor ander of aangepast werk wenste, kan mits gemotiveerde vraag alsnog het onderzoek vragen via het re-integratietraject. Dit moet gebeuren per aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de PA-AA, binnen de 7 dagen na de vaststelling van de PA-AA. De PA-AA bezorgt de re-integratiebeoordeling met de voorwaarden en de modaliteiten voor ander of aangepast werk aan de werkgever en aan de werknemer, binnen een termijn van 30 dagen. In dat geval moet de werkgever de nodige stappen nemen met het oog op een re-integratieplan of een motiveringsverslag.
- **Beëindiging wegens medische overmacht**

Het einde wegens medische overmacht is enkel mogelijk wanneer duidelijk is dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk (na afloop van de beroepstermijn van 21 dagen of van de beroepsprocedure) én:

- ofwel de werknemer niet gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken via de re-integratieprocedure;
- ofwel de werknemer wel gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken via de re-integratieprocedure én de werkgever in een motiveringsverslag heeft toegelicht waarom dit niet mogelijk is;
- ofwel de werknemer gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken via de re-integratieprocedure én hij het voorgestelde plan van de werkgever geweigerd heeft.

Indien de PA-AA niet van oordeel is dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, dan eindigt de procedure trouwens zonder gevolg. De procedure kan pas opnieuw worden opgestart wanneer de werknemer opnieuw gedurende een termijn van ten minste 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is.



- **Overgangsmatregelen**

In het verleden verliepen zowel de re-integratie van langdurig zieken als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht via eenzelfde procedure. Vanaf 28 november 2022 zullen dit twee aparte procedures zijn en kan de arbeidsovereenkomst enkel nog beëindigd worden wegens medische overmacht na het doorlopen van het traject medische overmacht en dus niet meer na het doorlopen van een re-integratietraject. Er is geen overgangsregeling voorzien voor werknemers die zich reeds in een lopend re-integratietraject bevinden.

De nieuwe procedure doet evenwel geen afbreuk aan het recht van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits het laten presteren van een opzeggingstermijn of mits het uitbetalen van een opzeggingsvergoeding.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---



## **Invoering nieuw zorgverlof**

Vanaf 10 november 2022 werd er een nieuw verlof ingevoerd, namelijk het zogenaamde zorgverlof. In het kader van dit zorgverlof heeft de werknemer recht om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal 5, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.



## **Begrippen**

De volgende begrippen zijn in dit kader van toepassing:

- gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;
- familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, alsook bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;
- een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelend arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;
- zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

## **Aanvraag**

De werknemer die gebruik wenst te maken van het zorgverlof, stelt zijn werkgever hiervan vooraf in kennis.

Ter staving van zijn afwezigheid bezorgt de werknemer zo snel mogelijk een attest van de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid. Uit dit attest moet blijken dat het gezinslid of familielid ernstige medische behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Het attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

## **Duur**

Het zorgverlof geeft recht om gedurende maximaal 5 dagen per kalenderjaar afwezig te zijn van het werk. De duur van dit verlof wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen, welk in totaal in principe 10 dagen per kalenderjaar bedraagt.

## **Bezoldiging**

In principe worden deze verlofdagen niet bezoldigd. De wet voorziet wel dat, wanneer de werknemer geen loon ontvangt in het kader van verlof om dwingende redenen, hij een uitkering van de RVA zal ontvangen.





De voorwaarden, toekenningsmodaliteiten en het bedrag van deze uitkering moeten nog worden bepaald bij koninklijk besluit. Vermoedelijk zal er dus niet onmiddellijk een recht op uitkeringen zijn.

### **Ontslagbescherming**

Een werknemer is beschermd tegen ontslag gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van dergelijke redenen.

Indien de redenen van het ontslag vreemd aan het zorgverlof niet kunnen worden aangetoond, heeft de werknemer recht op een forfaitaire vergoeding van 6 maanden brutoloon.

Een ontslag door de werkgever na afloop van de beschermde periode en waarvoor tijdens de beschermde periode enige voorbereiding werd betroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag gegeven tijdens de periode van bescherming.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Wijzigingen Re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers

Voor 2023 moet je rekening houden met de volgende 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaar: zondag 1 januari 2023
- Paasmaandag: maandag 10 april 2023;
- Dag van de Arbeid: maandag 1 mei 2023;
- L.H. Hemelvaart: donderdag 18 mei 2023;
- Pinkstermaandag: maandag 29 mei 2023;
- Nationale Feestdag: vrijdag 21 juli 2023;
- L.V. Hemelvaart: dinsdag 15 augustus 2023;
- Allerheiligen: woensdag 1 november 2023;
- Wapenstilstand: zaterdag 11 november 2023;
- Kerstmis: maandag 25 december 2023.

Opmerking: de regionale feestdagen (dinsdag 11 juli 2023 voor de Vlaamse Gemeenschap, woensdag 27 september 2023 voor de Franse Gemeenschap en woensdag 15 november 2023 voor de Duitstalige Gemeenschap) moeten eveneens toegekend worden aan de werknemers wanneer jouw onderneming of jouw paritair comité beslist heeft om deze dagen extra toe te kennen.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming moet vervangen worden door een andere dag waarop gewoonlijk wel



gewerkt wordt. Een inactiviteitsdag is een dag waarop de voltijdse werknemers in jouw onderneming niet moeten werken.

Wordt er in jouw onderneming niet op zaterdag en zondag gewerkt, dan moet je in 2023 voor twee feestdagen, namelijk voor Nieuwjaar op zondag 1 januari 2023 en voor Wapenstilstand op zaterdag 11 november 202 een vervangingsdag vastleggen.

Voor de vervanging van deze feestdagen moet een specifieke procedure nageleefd worden. In eerste instantie kan het paritair comité hierover beslissen. Deze beslissing moest vóór 1 oktober aan de Minister van Werk meegedeeld worden. Enkel indien deze beslissing algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit, kan zij uitwerking krijgen.

In Paritair Comité 124 (bouwsector) werd de feestdag van zondag 1 januari 2023 vervangen door maandag 2 januari 2023 en de feestdag van zaterdag 11 november 2023 door maandag 13 november 2023. Hierover kan in het bedrijf niet anders beslist worden.

Indien er niets bepaald werd in het paritair comité, dan kan de ondernemingsraad hierover een beslissing nemen.

Wanneer er geen ondernemingsraad is, of die neemt geen beslissing, dan kan er een regeling getroffen worden met de vakbondsafvaardiging of bij gebrek daaraan door middel van een collectief akkoord met de werknemers.

Bij gebrek aan een collectieve beslissing, worden de vervangingsdagen voor iedere werknemer vastgesteld in individueel overleg tussen werkgever en werknemer.

Als er geen vervangingsdagen worden vastgelegd, dan wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerstvolgende activiteitsdag. Bij een “weekendfeestdag” is dat normaal de maandag daaropvolgend, dus maandag 2 januari 2023 en maandag 13 november 2023.

De werkgever moet de overeengekomen vervangingsdagen vóór 15 december 2022 door middel van een ondertekend en gedateerd bericht uithangen in de onderneming. Een kopie van dit bericht moet bij het arbeidsreglement worden gevoegd en eveneens naar de Inspectie Sociale Wetten worden gestuurd.

---





## **Uitstel betalingen bedrijfsvoorheffing en inkomsten belastingen**

Om de gevolgen van de energiecrisis te verlichten, werd er voorzien in een uitstel van 2 maanden voor de betaling van de bedrijfsvoorheffing.

Wanneer de bedrijfsvoorheffing maandelijks wordt aangegeven, dan gaat het over de bedrijfsvoorheffing op de inkomsten van november en december 2022.

Indien de aangifte op kwartaalbasis wordt gedaan, dan betreft het de bedrijfsvoorheffing verbonden aan het 4e kwartaal 2022.

Ook de betalingstermijnen van de verschillende inkomstenbelastingen worden met 2 maanden verlengd.

Indien je gebruik wenst te maken van dit uitstel, dan dien je jouw dossierbeheerder hiervan op de hoogte te brengen via mail.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Winteropleidingen

Tijdens de winterperiode, die loopt vanaf 01/12/2022 t.e.m. 31/03/2023 worden er winteropleidingen georganiseerd voor bouwbedrijven. Deze opleidingen zijn zowel voordelig voor de werkgever als voor de werknemer. De werkgever moet geen loonkost betalen en geniet ook van een financiële tussenkomst in de opleidingskost. De werknemer zal een werkloosheidsuitkering ontvangen en daarbovenop een premie vanuit Constructiv.

Voor deze opleidingen moet dezelfde procedure gevolgd worden als bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Indien er in de betrokken maand nog geen eerste werkloosheidsdag werd gemeld, dan zal er voor de eerste opleidingsdag een melding als eerste werkloosheidsdag moeten gebeuren. Dit moet gebeuren op de website van de RSZ en hiervoor kan de mededeling 'slecht weer – geprogrammeerde winteropleiding' gebruikt worden.

In onze loontools moet voor de betrokken dagen de code 406 – Werkloos winteropleiding gebruikt worden.

Voor de volledigheid geven wij aan onze Officiënt – klanten graag mee dat deze melding niet via Officiënt kan gebeuren. Deze zal ook voor hen dus rechtstreeks op de website van de RSZ moeten gebeuren.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





## Opname wettelijke feestdagen 2022

Elke voltijdse werknemer heeft recht op 10 wettelijke feestdagen per jaar. Voor deeltijdse werknemers hangt het aantal feestdagen waarop ze recht hebben af van het uurrooster.

Jouw werknemers moeten de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen waarop ze recht hebben, opnemen vóór het einde van het jaar. Zo niet, riskeert je als werkgever sancties.

U dient de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen steeds door te geven bij de maandelijkse prestaties (indien van toepassing).

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---





## Eindejaarspremie

Wanneer er in het paritair comité waaronder jouw werknemers ressorteren, voorzien is dat er een eindejaarspremie uitbetaald wordt, berekenen wij deze automatisch voor alle werknemers die hier recht op hebben.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

---

