
Nieuwsbrief augustus 2023



Een blanco arbeidsovereenkomst nodig? 🔍 Snel gevonden op de [Accuria website](#). 😊

Agenda

24/08/2023 - Avondseminarie zomerspecial -18u30 tot 20u30 + netwerkreceptie - De kracht van slim tewerkstellen voor gegarandeerde groei - Oud Huys Mariman, Posthoornplein 6/A, 9220 Hamme

Officient

04/09/2023 - webinar - Werken met assets, wagenpark en software - 10u00 tot 10u15

Webinar

24/09/2023 - Noteer alvast in je agenda onze webinar: "Blijf bij met de sociale actua!"





Herinvoering relance overuren

Vanaf 01/07/2023 werden de zogenaamde relance overuren opnieuw ingevoerd en dit t.e.m. 30/06/2025. Concreet werd er een bijkomend quotum van 120 vrijwillige overuren ingevoerd vanaf 01/07/2023, de zogenaamde relance overuren, dat onderworpen is aan een gunstig regime. De wetgeving rond deze maatregel is nog niet definitief, maar de verwachting is dat deze binnenkort in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd zal worden.

Deze maatregel houdt in dat elke werknemer in elke sector 120 relance overuren kan presteren in de periode vanaf 01/07/2023 t.e.m. 31/12/2023, alsook in gans het jaar 2024 en tijdens de periode vanaf 01/01/2025 t.e.m. 30/06/2025.

Deze bijkomende vrijwillige overuren komen bovenop het jaarlijks quotum van de “gewone” vrijwillige overuren (120u op jaarbasis). Op jaarbasis moet de som van beide soorten overuren wel beperkt worden tot 220u.

Dezelfde toepassingsmodaliteiten uit het verleden blijven van toepassing. Hieronder vatten wij deze nog even kort samen, namelijk:

- deze overuren zijn vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto);
- er moet geen overurentoeslag worden toegekend;
- er moet geen inhaalrust worden toegekend;
- deze overuren moeten niet worden meegerekend voor de bepaling van de interne grens (= het maximum aantal overuren in een referentieperiode) noch voor de berekening van de arbeidstijd;
- de “gewone” vrijwillige overuren moeten niet zijn opgebruikt;



- de werknemer moet schriftelijk akkoord zijn met het presteren van de relance overuren en dit voor een hernieuwbare periode van 6 maanden.

Voor meer concrete informatie of voor een voorbeeld van overeenkomst kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Werkhervattingspremie

Sinds 1 april 2023 is het mogelijk voor werkgevers om een werkhervattingspremie van € 1.000 aan te vragen voor de aanwerving van invalide werknemers in een systeem van progressieve werkhervatting. Onlangs werd deze maatregel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en in dit artikel willen wij jullie dan ook graag hierover informeren.

Toepassingsvoorwaarden

Voor de toekenning van deze premie is het vereist dat de werknemer tussen 1 april 2023 en 31 maart 2025:

- minstens één jaar arbeidsongeschikt is;
- in een aan zijn gezondheidstoestand aangepast, werk tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, hervat (progressieve werkhervatting);
- met de toestemming van de adviserend arts van zijn ziekenfonds.



Deze maatregel geldt zowel voor werknemers die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid al bij jou in dienst zijn als voor nieuwe werknemers.

De werknemer dient de toegestane arbeid gedurende ten minste drie maanden te verrichten (vóór 1 oktober 2025) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die bij de aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden. Een tewerkstelling via een alternerende opleiding is ook mogelijk, op voorwaarde dat deze bij de aanvang van de toegelaten arbeid ook een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden.

Onder andere tewerkstelling in PC 327 (beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven,) een flexi-job of gelegenhedswerk zijn uitgesloten van deze maatregel.

Aanvraag

De aanvraag moet gebeuren aan het ziekenfonds en kan ten vroegste na het einde van de eerste drie maanden aangepast werk worden gedaan. Er wordt aanbevolen om de aanvraag online te doen via @isocial-vue/rtwp (intermut.be) De aanvraag kan ook op papier worden ingediend, maar dan zal de aanvraag wel trager worden behandeld.

Mits er aan alle voorwaarden voldaan is, zal de werkhervattingspremie worden uitbetaald door het ziekenfonds. Deze betaling gebeurt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin de aanvraag werd ingediend.

Je kan slechts één werkhervattingspremie bekomen voor dezelfde werknemer.





Werkkledij : ondernemings-CAO mogelijk

Een nieuw koninklijk besluit wijzigt enkele bepalingen van de codex over het welzijn op het werk, wat de werkkledij betreft. Hierdoor wordt het vanaf 1 augustus 2023 mogelijk om een ondernemings-cao te sluiten waarin wordt voorzien dat de werknemers zelf instaan voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud van de werkkledij. Het nieuwe koninklijk besluit verduidelijkt ook wat er verstaan wordt onder werkkledij.

Aanpassing van de definitie van werkkledij

Werkkledij is volgens het koninklijk besluit elke kledij die bedoeld is om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten, maar die niet beschouwd wordt als een persoonlijk beschermingsmiddel, omdat zij niet bedoeld is om de werknemer te beschermen tegen risico's die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen. Het betreft inzonderheid een overall, een pak bestaande uit een broek, een T-shirt en een jas, een stofjas, een voorschoot.

Wanneer de werkkledij ook gebruikt wordt om de werknemer te beschermen tegen risico's voor de gezondheid of de veiligheid op het werk, wordt de werkkledij beschouwd als een persoonlijk beschermingsmiddel (PBM) en gelden er specifieke regels.

Wanneer werknemers wegens gebruiken die eigen zijn aan het beroep en die toegelaten zijn door het bevoegd paritair comité verplicht een uniform of gestandaardiseerde kledij moeten dragen, wordt dit niet gezien als werkkledij, tenzij



dit uniform of deze gestandaardiseerde kledij eveneens bedoeld is om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten.

Verplichtingen voor de werkgever inzake werkkledij

De algemene regel voorziet dat de werkgever instaat voor de aankoop en hernieuwing van de werkkledij. De werkgever kiest de werkkledij in overleg met het comité en de bevoegde preventieadviseur.

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan de aard van de werkkledij en de frequentie van hernieuwing ervan bepalen. Bij cao kan ook een premie of vergoeding voor het aanschaffen of hernieuwen van werkkledij door de werknemer zelf worden bepaald.

De algemene regel voorziet ook dat de werkgever verantwoordelijk is voor de reiniging en het onderhoud van de werkkledij. Bij wijze van afwijking is het mogelijk dat een algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de werknemer machtigt om zelf zorg te dragen voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud van zijn werkkledij, tegen betaling van een premie of vergoeding en mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico inhoudt voor de werknemer, andere personen of het milieu indien de werknemer de werkkledij mee naar huis neemt;
- de preventieadviseur en het comité hebben voorafgaand advies uitgebracht;
- de werknemers hebben de nodige instructies ontvangen om de reiniging, de herstelling en het onderhoud van de werkkledij adequaat te verrichten.

Vanaf 1 augustus 2023 is het ook mogelijk dat de werkgever een ondernemings-cao sluit waarin wordt voorzien dat de werknemers zelf instaan voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud van de werkkledij tegen betaling van een premie of vergoeding.

Specifiek voor de bouwsector (PC 124) heeft deze regelgeving weinig gevolgen, aangezien deze sector reeds jarenlang een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst heeft m.b.t. het onderhoud van de werkkledij.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Is jouw alternerende leerling geslaagd ?

De betaling van het loon van een alternerende leerling is afhankelijk van het opleidingsjaar. Daarom is het belangrijk dat je zo snel mogelijk aan ons doorgeeft of de jongere geslaagd is en naar welk jaar hij / zij in september overgaat, zodat wij het loon indien nodig kunnen aanpassen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Beroepsmatige verplaatsing met eigen wagen : nieuw bedrag

De kilometervergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen met de eigen wagen wordt elk kwartaal herzien om zo snel te kunnen inspelen op de schommelingen van de brandstofprijzen.



Bijgevolg bedraagt vanaf 01/07/2023 de kilometervergoeding € 0,4237 per kilometer. Dit is iets lager dan het vorige bedrag, dat € 0,4246 per kilometer bedroeg.

Bij de loonverwerking van de maand juli 2023 werd er automatisch reeds rekening gehouden met dit nieuwe bedrag.



Flitscontroles SIOD najaar 2023

Zoals reeds werd aangekondigd in onze nieuwsbrief van januari 2023 zal de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) in het najaar van 2023 in enkele sectoren flitscontroles uitvoeren.

Concreet zullen er in de maand oktober 2023 flitscontroles plaatsvinden in de groene sectoren en in de maand december 2023 in de vleessectoren. Daarnaast vinden er in de maand augustus 2023 ook al flitscontroles plaats in de vleessector.

Deze aangekondigde flitscontroles hebben voornamelijk een informatief en preventief karakter en worden voorafgaand gepubliceerd op de website van de SIOD. Dit neemt echter niet weg dat de inspectiediensten, bij vaststelling van zwaarwichtige inbreuken, ook tijdens deze flitscontroles kordaat kunnen optreden en indien nodig verbaliseren.

De SIOD stelt op hun website verschillende checklists ter beschikking. Deze checklists geven een handig overzicht van de documenten die de inspectiediensten bij een controle kunnen opvragen.

<https://www.siod.belgie.be/nl/checklists>





PC 124 : verlofkalenders 2024

Je kan de bouwkalenders voor 2024 terugvinden op onze website www.accuria.be.

Indien je afwijkt van de collectieve sluiting zoals vermeld op de bouwkalender, dien je 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.

Vakantieregeling 2024 : Lokeren

	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	
1	FEEST			FEEST	FEEST			VAK			FEEST		1
2	ADV 2024			ADV 2024				VAK					2
3	ADV 2024			VAK									3
4	ADV 2024			VAK									4
5	ADV 2024			VAK				VAK					5
6								VAK					6
7								VAK					7
8								VAK					8
9					FEEST			VAK					9
10					ADV 2024								10
11											FEEST		11
12													12
13													13
14													14
15								FEEST					15
16								FEEST					16
17													17
18													18
19													19
20					FEEST								20
21													21
22							VAK						22
23							VAK					ADV 2024	23
24							VAK					ADV 2024	24
25							VAK					FEEST	25
26							VAK					ADV 2024	26
27												ADV 2024	27
28													28
29							VAK						29
30							VAK					ADV 2024	30
31							VAK					ADV 2024	31
	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	

ZAT zaterdag
ZON zondag

ADV 2024 rustdag arbeidsduur
ADV 2024 rustdag arbeidsduur

FEEST feestdag
VAK vakantiedag

FEEST verplaatste feestdag
schoolvakantie

VAK 2 vakantiedagen vrij te kiezen



Vakantieregeling 2024 : Oost-Vlaanderen

	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	
1	FEEBT			FEEBT	FEEBT			VAK			FEEBT		1
2	ADV 2024			ADV 2024				VAK					2
3	ADV 2024			VAK									3
4	ADV 2024			VAK									4
5	ADV 2024			VAK									5
6													6
7													7
8													8
9					FEEBT								9
10					ADV 2024								10
11											FEEBT		11
12													12
13													13
14													14
15							VAK	FEEBT					15
16							VAK	FEEBT					16
17							VAK						17
18							VAK						18
19							VAK						19
20					FEEBT								20
21													21
22							VAK						22
23							VAK					ADV 2024	23
24							VAK					ADV 2024	24
25							VAK				FEEBT		25
26							VAK				ADV 2024		26
27							VAK				ADV 2024		27
28													28
29							VAK						29
30							VAK				ADV 2024		30
31							VAK				ADV 2024		31

- ZAT zaterdag
- ZON zondag
- ADV 2024 rustdag arbeidsduur
- VAK rustdag arbeidsduur
- FEEBT feestdag
- VAK vakantiedag
- FEEBT verplaatste feestdag
- VAK schoolvakantie
- VAK 2 vakantiedagen vrij te kiezen

Vakantieregeling 2024 : West-Vlaanderen

Vakantieregeling 2024

2024	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo							
januari	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
februari				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
maart					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
april	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
mei					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
juni						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
juli	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
augustus				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
september						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
oktober																																			
november																																			
december																																			
januari 2025																																			

- = feestdag
- = inhaalrustdag
- = schoolvakantie
- = verplichte vervanging feestdag

AANBEVELING PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

Hoofdvacatie van ma. 22 juli t.e.m. vrij. 9 aug. 2024 (= 15 verlofdagen)
 Bijkomend verlof van woe. 3 apr. t.e.m. vrij. 5 apr. 2024 (= 3 verlofdagen)
 Feestdag zon. 21 juli, verplicht vervangen door vrij. 16 aug. 2024
 2 vrij te kiezen verlofdagen