



CARE FOR LIFE AND BUSINESS

Nieuwe fiscale bedragen 2017

Wij maken voor u een overzicht

Re-integratie arbeidsongeschikte werknemers

Wat moet u als werkgever doen?

Trend Cloud computing

Ongetwijfeld ook interessant voor u!

CLB Nieuws Maart 2017



Werkgelegenheidsplan

Sedert 2013 moeten alle werkgevers met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers opstellen.

p8



Stagiair of uitzendkracht aanwerven?

Wie is aansprakelijk bij een ongeval?

p17



Het IPA 2017-2018 is een feit!

Op 11 januari 2017 bereikten vakbonden en werkgevers een ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) voor de jaren 2017-2018. Dit ontwerp werd later goedgekeurd door de achterban van de werknemers- en werkgeversorganisaties.

p9



Flower Power

Opleidingstraject rond gezondheid op de werkvloer. Plan(t) gezondheid in uw bedrijf of organisatie!

p18



Ontdek nu ons CLB magazine

Hoog tijd om ons CLB Nieuws in een nieuw kleedje te steken! Omdat CLB group bestaat uit verschillende departementen, gaan we deze informatie nu bundelen.

Zo krijgt u een **totaalbeeld** van onze groep en kan u zien welke bedrijfsdiensten we aanbieden.

Met dit magazine
willen we, samen met u,
de stap in de toekomst zetten

Wij staan samen immers voor een persoonlijke aanpak, transparante tarieven, praktische oplossingen en professioneel advies op maat van uw bedrijf, en dit al **sinds 1989!** Met dit magazine willen we, samen met u, de stap in de toekomst zetten.

Lees meer nieuws over **sociaal juridische aspecten**, artikelen over onze **externe preventiedienst**, de laatste **ICT-oplossingen** of over onze **verzekeringssportefeuille**.

Voor ieder wat wils, alvast veel leesplezier!

(van boven naar onder)

**Rohnny Peters , Eddy Withofs,
Peter van Nuffel en Christophe Peters**
De directie CLB Group

Voorwoord	3
Sociaal Secretariaat	
Nieuwe fiscale bedragen 2017	4
Vervoerskosten werknemers	5
Analyseverslag over uw bezoldigingsstructuur	6
Extra belasting bedrijfswagens met tankkaart	7
Consult	
Werkgelegenheidsplan voor 45-plussers	8
Het IPA 2017-2018 is een feit	9
Klant aan het woord	10
Externe Preventie	
Achter de schermen	11
Re-integratieplan	12
Opleidingen	14
Medische controle & Advies	
Gerichte thuiscontrole	15
ICT & Hosting	
Cloud computing	16
Verzekeringen	
Aansprakelijkheid ongeval	17
Regelgeving elektrische fietsen	17
Medewerkers aan het woord	18
Externe Preventie	
Flower power	18



Nieuwe fiscale bedragen 2017

De **FOD Financiën** heeft de geïndexeerde bedragen voor het inkomstenjaar 2017 (aanslagjaar 2018) bekend gemaakt. Hieronder vindt u een overzicht van enkele bedragen die van belang kunnen zijn in de loonberekening.

Omschrijving	Geïndexeerd bedrag 2017 (aanslagjaar 2018) Jaarbedragen, tenzij anders vermeld
Vervoer	
Fietsvergoeding	€ 0,23/ km
Fiscaal vrijgesteld bedrag privé-vervoer	€ 390
Minimum voordeel alle aard bedrijfswagens	€ 1.280
Kunstenaars	
Kleine vergoedingsregeling	€ 124,66/ kalenderdag € 2.493,27/ jaar
Sportbeoefenaars	
Maximale beroepsinkomsten	€ 19.260
Studentenarbeid	
Maximuminkomen vrijstelling personenbelasting (ongehuwde student)	€ 7.570
Maximum bestaansmiddelen persoon ten laste	
<i>Algemeen:</i>	
Bruto belastbaar inkomen 2017	€ 4.000
Netto belastbaar inkomen 2017	€ 3.200
<i>Kind van een alleenstaande ouder:</i>	
Bruto belastbaar inkomen 2017	€ 5.775
Netto belastbaar inkomen 2017	€ 4.620
<i>Gehandicapt kind van een alleenstaande ouder:</i>	
Bruto belastbaar inkomen 2017	€ 7.325
Netto belastbaar inkomen 2017	€ 5.860
PC-privéplan	
Aankoop PC, printer, internet,...	€ 860
Max. bruto belastbaar loon werknemer	€ 33.820
Loonbonus	
Niet-recurrent resultaatgebonden voordeel	€ 2.830
Elektriciteit en verwarming	
<i>Elektriciteit:</i>	
Bedrijfsleiders en leidinggevend personeel	€ 970
Andere verkrijgers	€ 440
<i>Verwarming:</i>	
Bedrijfsleiders en leidinggevend personeel	€ 1.950
Andere verkrijgers	€ 880
Gratis woning	
Indexatiecoëfficiënt kadastraal inkomen	1,7491





Moet u vanaf 1 februari 2017 meer betalen aan vervoerskosten voor uw werknemers?

Op 1 februari 2017 zijn de prijzen verhoogd van de treintarieven en de tarieven van De Lijn. Dit kan betekenen dat u ook meer zal moeten betalen aan uw werknemers als tussenkomst in hun vervoerskosten.

Openbaar vervoer per trein

Als werkgever bent u steeds verplicht om tussen te komen in de kosten van uw werknemers indien deze met de trein komen werken.

Sedert 2009 is de werkgeverstussenkomst niet meer automatisch gekoppeld aan de treintarieven. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad stellen zelf forfaitaire bedragen voor de vervoerstussenkomst vast. Deze bedragen zijn sinds 2009 ongewijzigd gebleven. Ook in 2017 blijven deze bedragen (gemiddeld 75% van de prijs van een treinkaart) van toepassing.

Of uw financiële bijdrage in de vervoerskosten van uw werknemers stijgt vanaf 1 februari 2017, hangt af van de regeling die in uw sector is afgesproken.

Is in uw sector geen regeling getroffen of verwijst de CAO in uw sector naar de vaste tarieven van CAO 19octies van de NAR, wijzigt er op 1 februari 2017 niets.

Andere sectoren baseren de werkgeverstussenkomst op de werkelijke prijzen van de treinkaarten van de NMBS. Dit heeft mogelijk wel een stijging van de werkgeverstussenkomst tot gevolg. Dit zal ook het geval zijn voor de sectoren die voorzien dat de werkgever een derdebetalersregeling met de NMBS moet afsluiten.

Ander openbaar vervoer

Ook de werknemers die met de bus, tram of metro naar het werk komen, hebben recht op een tussenkomst in hun vervoerskosten.

Heeft de sector geen regeling getroffen, bent u verplicht tussen te komen indien de afstand tussen de vertrekhalte en de werkplaats ten minste 5 km bedraagt. De tussenkomst verschilt naargelang de prijs van het abonnement al dan niet berekend is in functie van de afgelegde afstand:

- de prijs hangt af van de afstand: de tegemoetkoming van de werkgever is gelijk aan de prijs van de treinkaart voor de overeenstemmende afstand. Met andere woorden, ook hier gelden de bedragen van CAO 19octies van de NAR;
- de prijs is een eenheidsprijs, ongeacht de afstand: de tussenkomst van de werkgever bedraagt 71,8% van de effectieve kostprijs van het vervoersbewijs.

De tarieven voor de abonnementen Buzzy Pazz en Omnipas werden vanaf 1 februari 2017 verhoogd. Hierdoor stijgt ook de werkgeversbijdrage in deze abonnementen.

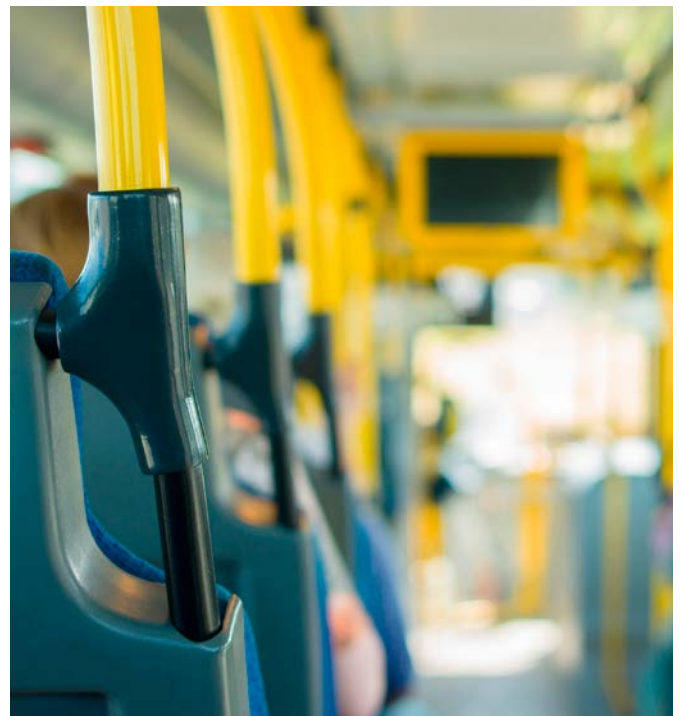
Privé-vervoer

Wettelijk gezien is er geen nationale verplichte tussenkomst in de kosten indien de werknemer zijn eigen vervoermiddel gebruikt. Toch is in de meeste sectoren een werkgeversbijdrage voorzien.

Voor de sectoren die hun tussenkomst berekenen op basis van CAO 19octies verandert er niets op 1 februari 2017. In de sectoren die hun tussenkomst baseren op een percentage van de NMBS-tarieven van de treinkaarten zijn er mogelijk wel wijzigingen.

Fietsvergoeding

Werknemers die met de fiets komen werken hebben enkel recht op een tussenkomst indien de sector dit voorziet. Sommige sectoren baseren zich op het maximaal vrijgesteld bedrag per kilometer voor de RSZ en de fiscus. Sedert 1 januari 2017 is dit maximumbedrag opgetrokken tot € 0,23 per kilometer.



Onze diensten zullen daar waar nodig de bedragen van de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten aanpassen.

Moet u ook opnieuw een analyseverslag over uw bezoldigingsstructuur maken?

Bepaalde ondernemingen moeten sinds 2015 een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen hun onderneming opstellen. De bedoeling van het analyseverslag is om te onderzoeken of het bezoldigingsbeleid binnen een onderneming genderneutraal is. De overheid wil met andere woorden dat er in de grotere ondernemingen onderzocht wordt of mannen en vrouwen binnen de onderneming hetzelfde loon verdienen voor hetzelfde werk.

Het eerste analyseverslag van de loonkloof tussen mannen en vrouwen had betrekking op het boekjaar 2014.

Voortaan heeft het analyseverslag telkens betrekking op twee boekjaren. Het eerstvolgende analyseverslag zal bijgevolg moeten handelen over de boekjaren 2015 en 2016.

Elke onderneming (op het niveau van de technische bedrijfs-eenheid) die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, is verplicht om 2-jaarlijks een analyseverslag te maken.

De berekening van het aantal werknemers gebeurt op basis van de regels die van toepassing zijn voor de sociale verkiezingen.

Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen, moeten een volledig analyseverslag opstellen.

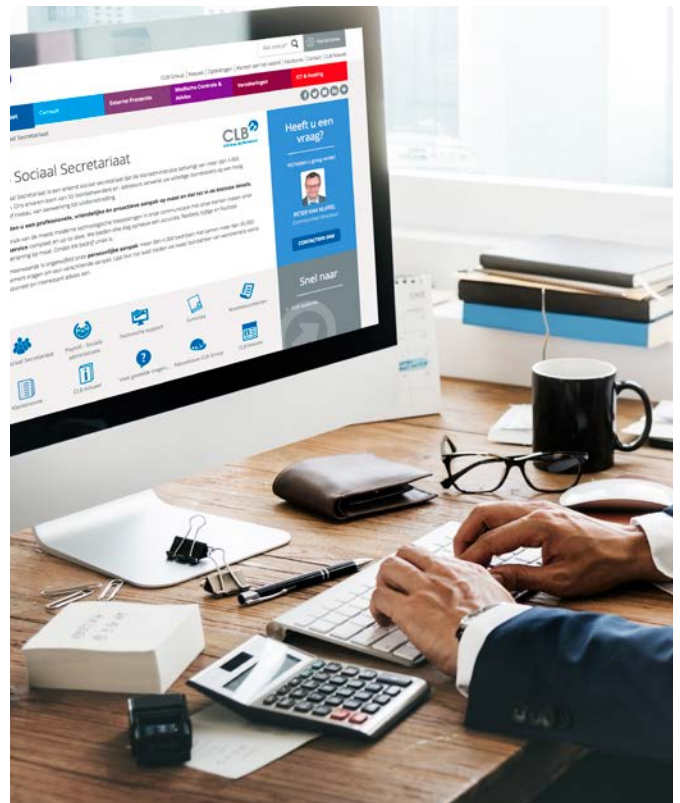
- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (voor de deeltijders worden deze uitgedrukt in voltijdse equivalenten);
- de patronale premies voor buitenwettelijke verzekeringen;
- het totaal van de andere, extralegale voordelen toegekend bovenop het loon aan (een gedeelte van) de werknemers.

Dit **volledig** analyseverslag moet de volgende gegevens bevatten.

Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers, maar minder dan 100 werknemers tewerkstellen, mogen zich beperken tot een beknopt verslag.

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (voor de deeltijders worden deze uitgedrukt in voltijdse equivalenten);
- het totaal van de andere, extralegale voordelen toegekend bovenop het loon aan (een gedeelte van) de werknemers.

Dit **beknopt** analyseverslag moet de volgende gegevens bevatten.



Een werkgever die minstens 50 werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers 2-jaarlijks overmaken aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.

Dit analyseverslag moet besproken worden binnen de 3 maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar. Het analyseverslag over de boekjaren 2015 en 2016 zal in de meeste ondernemingen dus vóór 31 maart 2017 met de werknemersvertegenwoordigers besproken moeten worden.

Op basis van de informatie verkregen via het analyseverslag zal de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging, na overleg met de werkgever, beslissen om een actieplan op te stellen wanneer zou blijken dat er een ongelijkheid is met betrekking tot het loon van mannen en vrouwen in de onderneming. Wordt er een actieplan opgesteld, dan zal het volgend analyseverslag ook een rubriek moeten bevatten over de voortgang van dit actieplan.

Op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging kan er in dat geval ook een werknemer als bemiddelaar aangesteld worden. Deze werknemer zal dan het actieplan binnen de onderneming mee ondersteunen.



Ook voor u extra belasting voor bedrijfswagens met tankkaart?

Wanneer u aan uw werknemers een bedrijfswagen met tankkaart ter beschikking stelt, dan zal dit voor de vennootschap vanaf 1 januari 2017 extra kosten met zich meebrengen.

Sinds 2012 moet de werkgever al een extra belasting betalen als hij een bedrijfswagen voor privé-verplaatsingen aan zijn werknemers ter beschikking stelt. De werkgever moet immers 17% van het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen boeken als een verworpen uitgave (niet-aftrekbare beroepskost). Op 1 januari 2017 werden er weer enkele wijzigingen doorgevoerd.

Verworpen uitgave stijgt naar 40%

Vanaf 1 januari 2017 wordt het percentage dat als een verworpen uitgave beschouwd moet worden, in bepaalde gevallen verhoogd van 17% naar 40%. Deze verhoging geldt wanneer een vennootschap de brandstofkosten verbonden aan het persoonlijk gebruik van een bedrijfsvoertuig door de werknemer ten laste neemt.

Het verhoogde percentage van 40% zal gelden wanneer de werkgever de brandstofkosten geheel of gedeeltelijk ten laste neemt, via een tankkaart of op een andere manier (bv. via een forfaitaire vergoeding of via de terugbetaling van tankbonnetjes).

Het percentage van 17% blijft gelden wanneer de werkgever een bedrijfswagen voor privé-verplaatsingen ter beschikking stelt zonder enige tussenkomst in de brandstofkosten van de privé-verplaatsingen.

Geen rekening houden met een eigen bijdrage van de werknemer

Het percentage van de verworpen uitgaven wordt vanaf 2017 berekend op het theoretisch bedrag van het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen, dus vóór de aftrek van een eventuele persoonlijke bijdrage van de werknemer.

Tot vorig jaar mocht het percentage van 17% verworpen uitgaven berekend worden op het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer.

De persoonlijke bijdrage van de werknemer wordt voortaan geneutraliseerd en zal bijgevolg geen verschil meer maken bij de berekening van de verworpen uitgaven.

Er zullen dus ook financiële gevolgen zijn voor werkgevers die een bedrijfswagen aan een werknemer ter beschikking stellen zonder tussenkomst in de brandstofkosten en waarbij de werknemer zelf een eigen bijdrage betaalt.

Privévoordeel	Percentage	Berekeningsbasis
Bedrijfswagen met brandstofkosten	40%	Theoretisch voordeel alle aard (ongeacht eigen bijdrage)
Bedrijfswagen zonder brandstofkosten	17%	Theoretisch voordeel alle aard (ongeacht eigen bijdrage)

Beide maatregelen zijn van toepassing op de voordelen van alle aard van bedrijfswagens die toegekend worden vanaf 1 januari 2017 en gelden dus ook voor bedrijfswagens die al eerder ter beschikking gesteld werden.



Maak tijdig een nieuw werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op!

Sedert 2013 moeten alle werkgevers met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers opstellen. Dit plan moet maatregelen bevatten om de tewerkstelling van oudere werknemers te behouden of te bevorderen.

De berekening van het aantal werknemers gebeurt op de eerste werkdag van het kalenderjaar en dit telkens voor een periode van 4 jaar.

Werkgevers die op 2 januari 2013 meer dan 20 werknemers tewerkstelden, waren bijgevolg verplicht om een werkgelegenheidsplan op te stellen voor de periode van 2013-2016.

Voor de komende periode van 4 jaar, namelijk van 2017-2020, is het aantal werknemers op de eerste werkdag van 2017 doorslaggevend en moet er dus voor alle ondernemingen een nieuwe telling gebeuren.

Om het aantal werknemers te bepalen, moet rekening gehouden worden met het aantal werknemers in voltijdse equivalenten op basis van de Dimona-aangiften én met het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in de onderneming (op het niveau van de technische bedrijfs-eenheid) op de eerste werkdag van het kalenderjaar.

Telt uw onderneming op 2 januari 2017 meer dan 20 voltijdse equivalenten, dan moet uw onderneming gedurende de komende 4 jaar (2017, 2018, 2019 en 2020) een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opstellen. Deze verplichting blijft dus ook gelden als uw personeelsbestand in de loop van de komende jaren onder de 20 zou dalen.

Heeft uw onderneming minder dan 20 voltijdse equivalenten op 2 januari 2017, dan bent u voor de volgende 4 jaar vrijgesteld van de verplichting om een werkgelegenheidsplan op te stellen.

In het werkgelegenheidsplan moet de onderneming een aantal verplichte vermeldingen opnemen en moet de werkgever één of meerdere actiegebieden en concrete maatregelen vermelden met als doelstelling om de tewerkstelling van 45-plussers in de onderneming te behouden of te bevorderen. Het kan gaan om maatregelen die nu reeds toegepast worden binnen de onderneming of om de invoering van nieuwe maatregelen.

Een werkgever kan kiezen om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te stellen of om een meerjarenplan op te maken.

De werkgever moet het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers voorleggen aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het CPBW of de werknemers zelf.

Deze bespreking moet gebeuren binnen de 3 maanden na de afsluiting van het boekjaar. Voor de meeste ondernemingen is dit dus tegen 31 maart 2017.

Na afloop van het werkgelegenheidsplan moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers zelf informeren over de resultaten van de maatregelen. Bij een meerjarenplan moet de werkgever bovendien elk jaar verslag uitbrengen van de voortgang van de maatregelen uit het werkgelegenheidsplan.

De werkgever moet het werkgelegenheidsplan gedurende 5 jaar bewaren en op verzoek van de inspectiediensten kunnen voorleggen.



Het IPA 2017-2018 is een feit!

Op 11 januari 2017 bereikten vakbonden en werkgevers een ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) voor de jaren 2017-2018. Dit ontwerp werd later goedgekeurd door de achterban van de werknemers- en werkgeversorganisaties en op 2 februari 2017 werd het IPA officieel ondertekend door de sociale partners in de groep van 10.

In een IPA maken de sociale partners afspraken over algemene loonsverhogingen, sociale uitkeringen,... telkens voor een periode van 2 jaar. Het IPA wordt nadien omgezet in nationale en/of sectorale cao's en de nodige wetgeving.

Hieronder zal u een overzicht kunnen terugvinden van de belangrijkste maatregelen van het IPA 2017-2018:

Loonnorm

De loonnorm voor 2017-2018 wordt vastgelegd op 1,1%. Het gaat hier om de totale loonkost, dus met alle lasten inbegrepen. Deze marge mag toegekend worden bovenop indexeringen en baremieke verhogingen van het loon.

In de eerste plaats kan de loonnorm ingevuld worden op sectorniveau. Indien de sector niets voorziet of de marge niet volledig invult, kunnen er op ondernemingsniveau afspraken gemaakt worden over de invulling van de loonnorm.

Het is dus aangewezen om even de **sectoronderhandelingen** af te wachten, alvorens enige loonsverhogingen in uw onderneming door te voeren.

Verlenging bestaande maatregelen

Het IPA voorziet ook in een verlenging van een aantal bestaande maatregelen:

- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen;
- het systeem van de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;
- de financiering en verduurzaming van de overheids-tussenkomst in het kader van het 80/20-systeem (tussenkomst werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler);
- het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding op € 1.800.

SWT

Verder wordt er voor 2017 voorzien in een verlenging van de stelsels van SWT met als minimumleeftijd 58 jaar. In 2018 wordt de minimumleeftijd voor SWT opgetrokken naar 59 jaar,



behalve voor het stelsel 'ernstige lichamelijke problemen' waar de minimumleeftijd 58 jaar blijft.

Bij ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering wordt de minimumleeftijd in 2017 opgetrokken van 55 jaar naar 56 jaar.

Landingsbanen

De stelsels van landingsbanen vanaf 55 jaar worden zonder wijziging verlengd voor de jaren 2017-2018.

Maatschappelijke uitdagingen

Tot slot hebben de sociale partners zich geëngageerd om de komende maanden werk te maken van enkele maatschappelijke uitdagingen zoals:

- burn-out;
- administratieve vereenvoudiging;
- mobiliteitsbudget;
- eenheidsstatuut



Patricia Robinne

Zaakvoerder - Idearté

Communicatiebureau Idearté is al 15 jaar trouwe klant bij CLB Group en doet momenteel beroep op de afdelingen Sociaal Secretariaat, Verzekeringen en Externe Preventie. "Tijdens onze samenwerking met CLB groeiden we van 4 tot 16 medewerkers", vertelt zaakvoerder Patricia Robinne. "Met de groeipijnen rekende CLB professioneel af."

Letterlijk en figuurlijk dichtbij

"Op onze beurt hebben wij ook CLB Group zien groeien", gaat Patricia verder. "CLB is een goede klant van ons. Wij hebben indertijd zelfs nog hun lanceringsverhaal uitgeschreven. Toen al zag ik veel potentieel in de groep. Hun schitterende evolutie verbaast me dan ook niet. Onze vroege betrokkenheid zorgt tot op vandaag voor een warme band en samenwerking."

Ook de fysieke nabijheid vindt Patricia best belangrijk: "Wij zitten met Idearté in Sint-Truiden, op een boogscheut van Alken dus. Die kleine afstand geeft mij extra gemoedsrust. Verder is het natuurlijk erg handig dat ze alle diensten onder één dak verzamelen. Doordat CLB zich specialiseert in verschillende niches weet je dat al je dossiers bij de juiste professionals terechtkomen."

"Samen met CLB Group gegroeid"

CLB als verlengde van Idearté

Bij Idearté ontfermt de office manager zich over alle HR-aangelegenheden. CLB Group fungeert dus als een externe HR-dienst legt Patricia uit: "Zelf zijn we niet altijd op de hoogte van alle mogelijkheden in verband met ons personeel. Welke trajecten bestaan er voor nieuwkomers, hoe kunnen we het voordeligst uitbreiden, hoe pak je het best een ontslag aan, ... Op vragen als deze biedt CLB ons elke keer opnieuw deskundige en duidelijke antwoorden. Bovendien reageren hun medewerkers altijd to the point. Zo communiceren wij zelf ook het liefst."

Snelheidsrecord

Dat CLB Group snel handelt kan Patricia Robinne alleen maar beamen: "In snelheid kan niemand CLB kloppen. Op een dag kregen we bijvoorbeeld vroeger dan gepland een sollicitant over de vloer. Een uur voordat de kandidaat bij ons langskwam, contacteerden we het Sociaal Secretariaat voor een last minute loonberekening. Nog voordat de sollicitant aanbelde kregen we alle nodige info op een schoteltje gepresenteerd. Het zijn zo'n situaties die ons vertrouwen in CLB Group alleen maar doen groeien."





Wij komen ter plaatse voor uw EHBO opleiding!

Leer hoe je moet reageren in een noodsituatie en hoe je gepast eerste hulp kan verlenen. Hier zie je onze docenten Fred Gerber en Peter Verslegers in actie tijdens een EHBO opleiding met simulant.

Ontdek ons opleidingsaanbod op pagina 14-15





Re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikte werknemers

De laatste jaren wordt de sociale zekerheid geconfronteerd met een stijgend aantal langdurig arbeidsongeschikten. Om deze trend te stoppen of om hem om te buigen heeft de overheid eind 2016 een aantal KB's gepubliceerd. Deze nieuwe wetgeving heeft nogal wat gevolgen voor de wijze waarop werkgevers en werknemers met arbeidsongeschiktheid zullen moeten omgaan.

Belangrijk om weten is dat **de werknemer, zijn behandelend geneesheer** of de **adviserend geneesheer** van de mutualiteit aan de werkgever kunnen vragen voor re-integratie. Dit kan zowel tijdens een tijdelijke, als naar aanleiding van een definitieve ongeschiktheid. De werkgever kan niet meer zomaar weigeren om aangepast werk toe te staan. Hij zal een re-integratieplan moeten opmaken en moeten motiveren wat hij wel en niet kan (en waarom). Als de werkgever oordeelt dat hij geen re-integratieplan kan aanbieden, dan zal hij deze weigering schriftelijk moeten motiveren. Op dit moment staan er nog geen sancties op een weigering. Dit zou in de toekomst echter kunnen veranderen.

De werkgever kan ook zelf vragen of een arbeidsongeschikte werknemer niet kan gereïntegreerd worden (als hij bijvoorbeeld aangepast werk kan aanbieden). Ook hier moet een plan aangeboden worden aan de werknemer.

Voorlopig kan hij dit enkel doen voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden na 1 januari 2016 en die op het moment

Voorlopig kan hij dit enkel doen voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden na 1 januari 2016 en die op het moment van de aanvraag al minstens 4 opeenvolgende maanden afwezig zijn.

Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever ook re-integratie aanvragen voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2016 afwezig waren.



van de aanvraag al minstens 4 opeenvolgende maanden afwezig zijn. Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever ook re-integratie aanvragen voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2016 afwezig waren.

Ook **de werknemer** zal een motivatie moeten geven als hij een voorgestelde re-integratie niet aanvaardt. Ook hier staan er voorlopig nog geen straffen op deze weigering.

Voor **een werknemer** zal het ook niet meer zo eenvoudig zijn om zich via de behandelend geneesheer definitief arbeidsongeschikt te laten verklaren. Ook in deze gevallen zal eerst het volledige re-integratietraject (m.i.v. de beroepstermijnen) moeten doorlopen worden.

De arbeidsgeneesheer speelt in dit alles een centrale rol.

Op onze website vindt u een uitgebreide toelichting van de verschillende aspecten van de nieuwe regels:

- wat is de taak van de arbeidsgeneesheer?
- welke rechten en plichten hebben de verschillende partijen?
- wat is de functie van de adviserend geneesheer van de mutualiteit?
- wat zijn de implicaties op de arbeidsovereenkomst?
- wanneer en hoe kan ontslag wegens overmacht?





Concreet voor de werkgever





Opleidingen voor preventie en welzijn op het werk? Wij zijn uw partner!

Maak hier kennis met een deel van onze **open opleidingen** voor 2017. Volg deze sessies in onze kantoren te Alken of in één van onze andere opleidingslocaties.

We bieden ook **bedrijfsopleidingen** aan, op uw maat en in uw werkomgeving. Contacteer ons voor verdere info via opleidingen@clbgroup.be

Raadpleeg het volledige opleidingsaanbod 2017 op onze website en schrijf u online in! Ga naar www.clbgroup.be/externe-preventie/opleidingen



Arbeidsveiligheid

Persoonlijke beschermingsmiddelen: basis
Duur 4u van 8u30 - 12u30
Kostprijs € 100/deelnemer
Sessie 21 maart 2017

Veilig werken aan elektrische installaties: BA4
Duur 1 dag van 8u30 - 16u30
Kostprijs € 235/deelnemer
Sessie 22 maart 2017

Toepassing KB Brand
Duur 4u van 8u30 - 12u30
Kostprijs € 100/deelnemer
Sessie 30 maart 2017

Basisveiligheid voor de preventieadviseur (niveau 3)
Duur 7 dagen van 8u30 - 17u00
Kostprijs € 1.200/deelnemer of € 1.800/deelnemer met 2 halve dagen ondersteuning
Sessie 25 april - 2, 9, 16, 23, 30 mei en 27 juni 2017

Persoonlijke beschermingsmiddelen: expert
Duur 1 dag van 8u30 - 16u30
Kostprijs € 195/deelnemer
Sessie 1 juni 2017

Flower Power

Ontdek onze opleiding op p.18-19
Duur 1 dag 8u30 - 16u00
Sessie 19 mei 2017

Gezondheid

Vormgeving hulpverlener
Duur 2 dagen van 8u30 - 16u30
Kostprijs € 300/deelnemer
Sessie 1 7 en 14 maart 2017
Sessie 2 22 en 29 juni 2017
Bijscholing hulpverlener
Duur 4u van 8u30 - 12u30
Kostprijs € 100/deelnemer
Sessie 1 18 april 2017
Sessie 2 14 juni 2017

Psychosociale aspecten

Interne vertrouwenspersoon
Duur 5 dagen van 8u30 - 16u30
Kostprijs € 950/deelnemer
Sessie 1 27 april, 4 en 11 mei 2017
Sessie 2 8 en 15 juni 2017



Gerichte thuiscontrole?

CLB Medische Controle en Advies voert medische thuiscontroles uit bij werknemers die afwezig zijn wegens ziekte of privé-ongeval. De controle wordt uitgevoerd door een ervaren geneesheer die zo een beter inzicht krijgt in de thuissituatie.

De controlegeneesheer stelt geen diagnose, maar bepaalt enkel of de werknemer al dan niet in staat is om te werken. Indien nodig wordt het voorgeschreven verzuim ingekort.

U kiest als bedrijf tussen twee formules:

- U contacteert de dienst Medische Controle en Advies voor een **éénmalige controle** (deze vorm van controle staat open voor alle bedrijven)

OF

- U sluit een langetermijncontract af waarin **meerdere controles** inbegrepen zijn

Controles die u **vóór 11u** aanvraagt worden dezelfde dag nog uitgevoerd!

Via onze website kunt u dadelijk een **aanvraag** doen om een medische controle te laten uitvoeren bij één van uw werknemers. Vul het informatieformulier volledig in en wij zorgen voor de verdere uitvoering en opvolging.

Neem snel een kijkje op www.clbgroup.be/medische-controle-advies

Maart

ma	di	wo	do	vr	za	zo
		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

ma	di	wo	do	vr	za	zo
					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

ma	di	wo	do	vr	za	zo
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

ma	di	wo	do	vr	za	zo
			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		

Ontdek onze twee formules!





Cloud computing

Cloud computing is zonder twijfel de belangrijkste technologische trend van dit moment. Grote internationale partijen zoals Amazon en Google zijn belangrijke cloud-leveranciers. Maar toch is het een goed idee om voor uw wensen een beroep te doen op een Belgische cloud-partner.

De meerderheid kent cloud computing van de iCloud van Apple, een soort van virtuele opbergplaats ergens op internet. En daarnaast kan u dus ook computerkracht en andere toepassingen, zoals boekhouden, volledig via internet laten verlopen. Alles via de cloud dus. Grote internationale partijen, naast Apple, zijn Google, Microsoft en Amazon. Maar toch kiest u best voor een lokale cloud-partner en zijn datacenter.

Waarom kiest men beter voor een lokaal hostingbedrijf of cloud-leverancier dan voor zo een internationale speler, ook al zijn die vaak nog goedkoper?

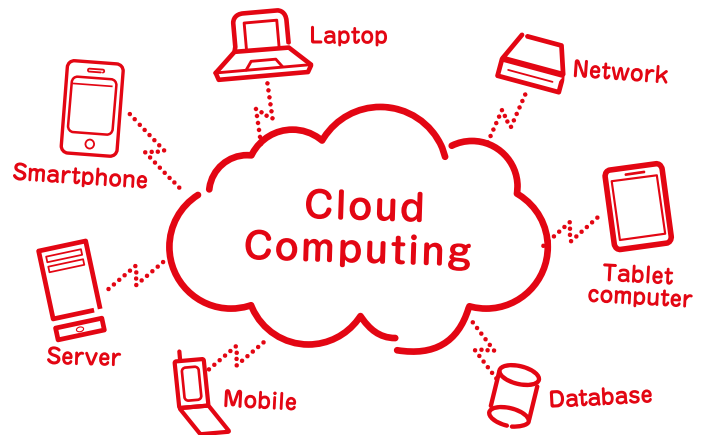
Hierbij enkele redenen:

Minder kopzorgen

De inbreng die u krijgt van een lokale cloud-partner is doorgaans verregaander dan wat u kan verwachten van een overzeese partner, waar u het toch vooral zelf moet uitzoeken. Dat is op zich geen probleem, maar besef dat u over enige IT-expertise moet beschikken of mensen in huis moet hebben die ermee aan de slag kunnen gaan. Een Belgische cloud-leverancier betekent in de praktijk gewoon vaak minder kopzorgen voor u en uw bedrijf.

Cloud computing via een Belgische partner valt gemakkelijker binnen de zogenaamde 'managed hosting'-formule. U moet weten dat er een fundamenteel onderscheid geldt tussen een zogenaamde 'managed cloud' enerzijds waar de leverancier het meeste werk op zich neemt, en anderzijds de 'unmanaged cloud' die internationale leveranciers bieden. Dat is meer een soort van bouwdoos waarbij u als klant zelf over flink wat expertise moet beschikken om ermee aan de slag te gaan.

Bij veel cloud-projecten gaat het om meer dan wat capaciteit die u afneemt bij een overzees datacenter. Het gaat om een combinatie van infrastructuur en toepassingen en dat is een ander verhaal. Een coöperatie rond bijvoorbeeld applicatiehosting vereist nauwe samenwerking. En laten we eerlijk zijn: van op enige afstand wordt dat meteen een stuk moeilijker. Een lokaal gehoste website is bovendien sneller en vlotter bereikbaar voor uw klanten, wat eveneens van belang is bij het hosten van Web- of cloud-toepassingen.



Betere ondersteuning

Een lokale leverancier kent meer van uw infrastructuur. De ondersteuning verloopt in uw eigen taal en door personen die in dezelfde tijdzone werken. Onze dienst is vlot bereikbaar en biedt een open en correcte communicatie in geval van problemen. Lokale diensten en hun tarieven zijn vaker beter afgestemd op kmo's.

Meer kennis

Een lokale partner spreekt niet alleen uw taal voor de ondersteuning van uw infrastructuur en toepassingen, maar spreekt ook dezelfde taal wat uw IT en business betreft. Een lokale dienst heeft nu éénmaal meer achtergrondkennis van de markt en kent de plaatselijke gebruiken en gewoonten. Zo een partner kan ook meer adviserend optreden bij de groei van uw IT. Kortom, een Belgische cloud-partner is dus **een echte partner**. Bij buitenlandse cloud-partijen, die vaak vooral op volume spelen, speelt dit element veel minder. Daar bent u al snel één bedrijf uit de vele.

Betere garanties

U krijgt bij een lokale partij betere 'Service Level Agreements' (of SLA's) en dus sterkere garanties op het verstrekken van de dienst. Deze garanties gaan niet enkel over betrouwbaarheid en beschikbaarheid, maar ook over beveiliging van uw infrastructuur en toepassingen. Bij veel van die internationale partijen is beveiliging immers een heus vraagteken.

Graag zoeken we samen met u naar een gepaste oplossing!
Contacteer ons nu op 011 59 90 94 of via salesict@clbgroup.be



Stagiair of uitzendkracht aanwerven? Wie is aansprakelijk bij een ongeval?

Arbeidsongevallenwet

Juridisch gezien wordt het uitzendkantoor of de school als werkgever beschouwd.

- Het uitzendkantoor of de school moet dus een arbeidsongevallenverzekering afsluiten die het slachtoffer van een arbeidsongeval dekt en vergoedt.

U kunt aansprakelijk worden gesteld als u niet de nodige maatregelen treft om de uitzendkracht te beschermen tegen gevaren die verbonden zijn aan zijn/haar taak.

- Het kan gaan om het gebruik van een toestel of van materiaal dat niet in overeenstemming is met de geldende normen, of om een gebrek aan ervaring voor een functie die een gepaste opleiding of extra toezicht vereist. In dat geval kan de verzekeraar van het uitzendkantoor verhaal op u uitoefenen om de betaalde schadevergoedingen terug te vorderen.

U kunt een verzekering BA Uitzending afsluiten om u te beschermen tegen:

- het verhaalrecht van de arbeidsongevallenverzekeraar;
- de materiële of lichamelijke schade die de uitzendkracht eventueel veroorzaakt aan derden;
- de schadevergoeding die de uitzendkracht eventueel eist voor morele of esthetische schade die niet gedekt wordt door de arbeidsongevallenverzekering.

Opgelet: sommige verzekeringen BA Uitzending dekken niet de schade veroorzaakt door machines zonder CE-markering.

Neem gerust contact op met CLB verzekeringen op 011 59 90 62 of via verzekeringen@clbgroup.be voor advies of om de risico's te evalueren en een voorstel op maat uit te werken. De te verzekeren bedragen kunnen namelijk variëren naargelang uw activiteit.

Nieuwe regels voor elektrische fietsen

De verkoop van elektrische fietsen in België blijft stijgen. Dat is ook de wetgever niet ontgaan. Eind 2016 wijzigde de wetgeving rond de inschrijving van dergelijke fietsen. Vanaf die datum onderscheiden we elektrische fietsen in drie verschillende categorieën met elk hun eigen verplichtingen.

Drie verschillende categorieën elektrische fietsen

1. Fietsen met een elektrische hulpmotor ($\leq 250W$ en ≤ 25 km/u)
 - hebben enkel trapondersteuning (de motor geeft enkel aandrijfkraft als u trapt);
 - worden beschouwd als gewone fietsen.



2. Gemotoriseerde fietsen ($\leq 1000W$ en ≤ 25 km/u)
 - hebben altijd trapondersteuning en soms een motor die aandrijfkraft geeft zonder dat u actief trapt;
 - hebben een Certificaat van Overeenstemming (COC) nodig;
 - als de motor autonoom kan werken (dus zonder te trappen, dan moet de fiets verzekerd worden zoals een gemotoriseerd rijtuig;
 - u moet minstens 16 jaar zijn om ermee te rijden.

3. Speed pedelecs ($\leq 4000W$ en ≤ 45 km/u)
 - kunnen snelheden tot 45 kilometer per uur halen en vallen daarom in de categorie van bromfietsen;
 - het dragen van een (brom)fietshelm is verplicht;
 - u moet een rijbewijs hebben (AM, A1, A of B);
 - uw speed pedelec moet ingeschreven worden bij de DIV;
 - u hebt een kleine nummerplaat nodig voor bromfietsen. Die plaat begint met de letter 'P' en meet 10 op 12 centimeter.

Verzekeringen voor elektrische fietsen

Kan de motor van uw elektrische fiets autonoom werken, dus zonder dat u moet trappen (met uitzondering van de zogenaamde 'garageknop'), dan hebt u een autoverzekering nodig. Voor deze fietsen geldt een speciaal tarief.

Hebt u een fiets met enkel elektrische trapondersteuning, dat wil zeggen dat u altijd zelf moet trappen? Dan volstaat de familiale verzekering. Die verzekert de schade die u aan anderen zou berokkenen met uw elektrische fiets.

Opgelet: de familiale en autoverzekering BA dekken enkel schade aan derden.

Meer weten?

Neem gerust contact op met CLB verzekeringen op 011 59 90 63 of via verzekeringen@clbgroup.be.



Hierbij willen we jullie graag voorstellen aan de dames van de receptie. Zij zijn het eerste aanspreekpunt en het uithangbord van CLB Group. Zij zorgen voor een warme ontvangst en geven graag eerstelijnsadvies.

Martine Thoelen is onze "ancien" aan de receptie. Al 17 jaar zorgt zij voor het telefonisch onthaal en het ontvangen van klanten en bezoekers. Hiernaast zorgt zij ook nog voor alles wat opmaak en beheer van arbeidsreglementen aangaat, kinderbijslag en het afleveren van statistische gegevens aan de klant.

De dames van de receptie zorgen voor een warme ontvangst en geven graag eerstelijnsadvies

Ann Delvaux werkt sinds 2013 bij CLB Group. Ook zij verzorgt het telefonisch contact en de ontvangst van klanten. Zij staat ook in voor verschillende administratieve taken, zoals het beheer van de inlichtingenbladen voor het ziekenfonds en de administratie rond de attesten van de bouw.

Brenda Janssen heeft het team vervoegd in 2015. Zij vindt het een boeiende job met uiteenlopende opdrachten en een afwisselend takenpakket. Het beheer van vakantieattesten ziekenfonds, afhandelingen betreffende arbeidsreglement en economische werkloosheid.

(van links naar rechts)
Brenda, Martine, Ann
Receptiemedewerkers

Flower Power

In de Wet Welzijn van 1996, wordt welzijn gedefinieerd als een samenwerking tussen de verschillende domeinen:

- veiligheid op het werk
- bescherming van de gezondheid van de werknemer
- psychosociale aspecten van het werk
- ergonomie
- arbeidshygiëne
- verfraaiing van de werkplaatsen

Het is onze visie dat 'welzijn' pas echt bereikt wordt wanneer alle domeinen op elkaar inwerken. Deze opleiding is een veruiterlijking van onze multidisciplinaire kijk op het welzijn van uw medewerkers.

Gezondheid is een wisselwerking tussen lichaam en geest. Een delicaat evenwicht dat u moet opzoeken en onderhouden, zowel privé als op de werkvloer. Om binnen uw bedrijf een goed gezondheidsplan op te stellen, ga je dus niet over één nacht ijs. Alleen met een doordacht stappenplan kan je binnenkort de vruchten van je beleid oogsten.

Doelstelling

Deze opleiding is erop gericht om u goed voorbereid in de startblokken te zetten voor het opzetten van een doordacht gezondheidsplan.

Voor meer info, bezoek onze website
www.clbgroup.be/externe-preventie/flower-power
of stuur een e-mail naar opleidingen@clbgroup.be

Na Flower Power
plan(t) u gezondheid
in uw bedrijf
of organisatie!



19 mei 2017
van 8u30-16u

Schrijf u nu in!



Op interactieve wijze reiken we tools aan om te werken aan gezondheid in jouw bedrijf.

Module 1 - introductie



Ontdek hoe stress in elkaar zit en ga aan de slag met praktische tips om stress onder controle te krijgen.

Module 2 - gezonde stresshantering



Hoe werknemers ondersteunen om te stoppen met roken?

Module 3 - rookstopbegeleiding



Gezonde voeding ontrafeld: Zo help je werknemers om de juiste keuzes te maken.

Module 4 - gezonde voeding



Hoe kan bewegen je versterken en weerbaar maken?

Module 5 - beweegredenen



Wij helpen je voorbij eventuele struikelblokken en zorgen ervoor dat gezondheid binnen jouw bedrijf verder kan groeien.

Module 6 - nazorg



Zorgen voor uw bedrijf
zit in ons DNA



CARE FOR LIFE AND BUSINESS

V.U. Eve Knaepen - Industrieterrein Kolmen 1085 - 3570 Alken

- SOCIAAL SECRETARIAAT**
- CONSULT**
- EXTERNE PREVENTIE**
- MEDISCHE CONTROLE & ADVIES**
- VERZEKERINGEN**
- ICT & HOSTING**



Industrieterrein Kolmen 1085 - 3570 Alken - T 011 31 23 41 - info@clbgroup.be www.clbgroup.be