

Januari | Februari 2018

Wij wensen u
een **sprankelend** 2018!

CARE FOR LIFE AND BUSINESS

Tweede fase in de taxshift

Wat wijzigt er in 2018?

Werkgelegenheidsplan 45-plussers

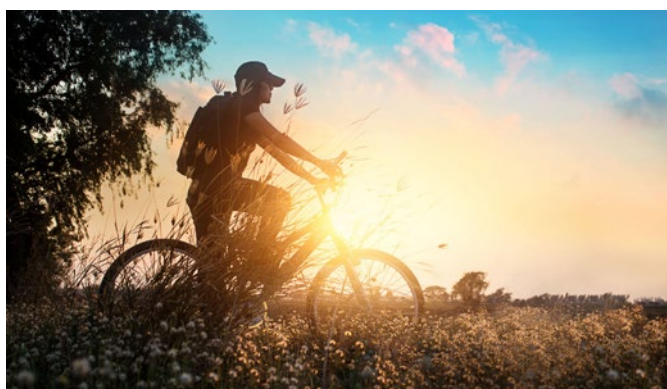
Moet u een nieuw plan opmaken?

Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

Wat wijzigt er vanaf 1 januari 2018?



CLB Nieuws Januari | Februari 2018



Speed pedelecs voortaan ook fiscaal voordelig

Om het gebruik van fietsen voor woon-werkverkeer aan te moedigen, heeft de regering verschillende fiscale voordelen in het leven geroepen. Tot voor kort mochten deze voordelen niet toegepast worden voor speed pedelecs, tweewielers met trapondersteuning die snelheden kunnen halen tot 45 kilometer per uur. Maar daar komt nu verandering in.

p5



Welke wijzigingen mag u in 2018 verwachten op vlak van werk?

Traditioneel gaat het begin van een nieuw jaar gepaard met een resem nieuwe maatregelen. Ook op vlak van werkgelegenheid en sociale zaken zijn er heel wat wijzigingen te noteren. U vindt een overzicht van enkele belangrijke bepalingen met betrekking tot werk die opgenomen zijn in het wetsontwerp. Dit geldt onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

p10



Opleidingen voor preventie en welzijn op het werk?

Ontdek ons opleidingsaanbod voor het eerste deel van 2018! Kies voor een **open opleiding** in één van onze opleidingslocaties of een **bedrijfsopleiding** bij u ter plaatse.

p14



Een nieuwe wagen kopen en de oude verkopen?

Het begin van het jaar staat in het teken van het Autosalon. Voor heel wat mensen is januari dan ook het ideale moment om van voertuig te veranderen. Wij schetsen kort enkele aandachtspunten waarop u moet letten en wat u best kan doen bij aan- en verkoop van uw voertuig. Deze tips kunnen u een flinke duit in uw portemonnee besparen!

p18



Wij wensen u een gelukkig en gezond 2018!

Allereerst onze beste wensen voor dit nieuwe jaar. Graag bedanken wij u voor de prettige samenwerking het afgelopen jaar en hopen we dit, samen met u, te mogen verderzetten in de toekomst.

Met deze nieuwjaarseditie brengen we u graag op de hoogte van de veranderingen die ons te wachten staan in 2018. Wijzigingen op vlak van werk of de 2de fase in de taxshift - u leest het hier!

Ook geven we u enkele tips bij de aan- of verkoop van een wagen en gaan we dieper in op het actuele GDPR topic.

Alvast veel leesplezier!

(van boven naar onder)
Rohnny Peters, Eddy Withofs,
Peter van Nuffel en Christophe Peters
 De directie van CLB Group

Voorwoord 3

Sociaal Secretariaat

Fiscale forfaits IT-apparaten	4
Vrijstelling BV bij investeringen in steunzones nu ook in Wallonië	4
Speed pedelecs voortaan ook fiscaal voordelig	5
Beknopt	6
Tweede fase in de taxshift	8

Consult

Een nieuw werkgelegenheidsplan voor 45-plussers?	9
Welke wijzigingen mag u in 2018 verwachten op vlak van werk?	10

Externe Preventie

Re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikte werknemers	12
Opleidingen	14

Medewerkers aan het woord 15

ICT & Hosting

De "GDPR veilige" USB-stick	16
-----------------------------	----

Verzekeringen

Wat is de Wijninckx-bijdrage?	17
Een nieuwe wagen kopen en de oude verkopen?	18

Klant aan het woord 19

Fiscale forfaits IT-apparaten vanaf 1 januari 2018

Wanneer een werkgever een pc, laptop, tablet, gsm of smartphone - al dan niet met internetaansluiting of telefoonabonnement - gratis ter beschikking stelt aan een werknemer en deze ook voor privédoeleinden mag gebruikt worden, ontstaat er een voordeel in natura. Een voordeel in natura is een vorm van loon waarop belastingen en sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De waardering van het voordeel kan volgens de werkelijke waarde bepaald worden, maar voor sommige voordelen bestaan er ook forfaits.

Voor het terbeschikking stellen van IT-apparaten vanaf 1 januari 2018 past een koninklijk besluit op fiscaal vlak enkele forfaits aan en voegt er ook enkele toe:

Voordeel	Maandelijks forfait vanaf 1 januari 2018
PC en/of laptop	€ 6 (per toestel)
Tablet, GSM en smartphone	€ 3 (per toestel)
Gratis internet	€ 5 (éénmalig, indien meerdere verbindingen)
Telefoonabonnement	€ 4

Belangrijk is de opsplitsing van de forfaits: indien er aan een werknemer gratis een GSM met telefoonabonnement én internetabonnement wordt terbeschikking gesteld, die ook voor privédoeleinden mag gebruikt worden, moet de werkgever het forfait voor elk element apart aangeven.

Voor de RSZ geldt momenteel nog een andere waardering, maar er is aangekondigd dat zij ook dezelfde regeling zullen hanteren. Wij houden u op de hoogte.



Voor verdere informatie kan u steeds terecht bij
CLB Sociaal Secretariaat op 011 31 23 41.

Vrijstelling BV bij investerings in steunzones nu ook in Wallonië



Sedert april 2015 kunnen werkgevers die een investering doen in een door de overheid erkende "steunzone" en hierbij nieuwe jobs creëren een specifieke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing genieten. Werkgevers die aan alle voorwaarden voldoen, krijgen gedurende 2 jaar een korting van 25% op de bedrijfsvoorheffing die ze inhouden op de bezoldigingen van de nieuwe werknemers die ze hebben aangeworven als gevolg van deze investering.

Voorwaarde is wel dat de nieuwe arbeidsplaatsen gedurende een minimumperiode behouden blijven. Voor kmo's is dit 3 jaar, voor andere ondernemingen geldt een periode van 5 jaar.

Wanneer een regio getroffen wordt door een collectief ontslag, kan het gewest waarin één of meerdere getroffen bedrijven gelegen zijn, aan de minister van Financiën voorstellen om de regio als steunzone te erkennen. Voor het Vlaamse Gewest zijn al enige tijd enkele regio's erkend als steunzone, namelijk de regio's rond Turnhout en Genk.

Voor het Waalse Gewest zijn onlangs pas enkele steunzones erkend. Het gaat hierbij om 4 zones die zich bevinden binnen een straal van 40 km rondom de volgende sites die werden getroffen door collectieve ontslagen:

- Arcelor Mittal (Seraing);
- Saint-Gobain Sekurit (Sambreville);
- Caterpillar (Charleroi);
- Doosan (Frameries).

Deze steunzones zijn erkend voor een periode van zes jaar en dit vanaf 1 november 2017.

Speed pedelecs voortaan ook fiscaal voordelig

Om het gebruik van fietsen voor woon-werkverkeer aan te moedigen, heeft de regering verschillende fiscale voordelen in het leven geroepen. Tot voor kort mochten deze voordelen niet toegepast worden voor speed pedelecs.

Met de wet van 22 oktober 2017 houdende diverse fiscale bepalingen worden de speed pedelecs voor de fiscus gelijkgesteld aan de gewone fiets en dit vanaf 1 januari 2017.

Dit brengt enkele gevolgen met zich mee:

Fietsvergoeding

Een fietsvergoeding, toegekend aan een werknemer of een zaakvoerder, is tot een maximumbedrag van € 0,23 per kilometer (voor inkomstenjaar 2017) vrijgesteld van belastingen. Dit geldt voortaan ook voor speed pedelecs.



Een speed pedelec is een tweewieler met trapondersteuning. Ze kunnen snelheden halen tot 45 km per uur!

Terbeschikkingstelling bedrijfsfiets

Een bedrijfsfiets die aan een werknemer of een zaakvoerder ter beschikking gesteld wordt, vormt een voordeel in natura. Dit voordeel is echter vrijgesteld door de fiscus. De vrijstelling geldt ook voor toebehoren en onderhouds- en stallingskosten. Voorwaarde is wel dat de bedrijfsfiets effectief gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen.

Aftrekbaarheid

Een werkgever kan de kosten die verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets aan 120% aftrekken in zijn vennootschapsbelasting.

En de RSZ?

Momenteel bestaat er nog een discrepantie tussen de regeling die de RSZ hanteert en de fiscus. Voor de RSZ is een speed pedelec geen fiets in de zin van de fietsvergoeding. Bijgevolg kan de vrijstelling van RSZ van de fietsvergoeding tot een maximumbedrag van € 0,23 per kilometer (voor inkomstenjaar 2017) voor speed pedelecs niet toegepast worden.

Indien hier enige wijziging in komt, **houden we u zeker op de hoogte.**





BEKNOPT

Loonbedragen arbeidsovereenkomsten- wet

De nieuwe jaarloongrenzen vanaf 1 januari 2018 zijn:

- € 34.180 voor de toepassing van het scholingsbeding en het concurrentiebeding (laagste grens);
- € 68.361 voor de toepassing van het concurrentiebeding (hoogste grens) en het scheidsrechterlijk beding.

Nieuwe vergoedingen buitenlandse dienst- reizen gepubliceerd

U kan aan een werknemer die een korte dienstreis naar het buitenland maakt een forfaitaire kostenvergoeding toekennen. Op voorwaarde dat u niet meer betaalt dan de bedragen die de FOD Buitenlandse Zaken aan haar ambtenaren toekent. De forfaits verschillen per land.

Op 3 oktober 2017 werd de landenlijst met bedragen, van toepassing vanaf 1 oktober 2017, in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. **Deze lijst wordt echter vervangen door de publicatie van een nieuwe landenlijst, van toepassing vanaf 22 november 2017.**

Indien u de nieuwe bedragen per land wenst te kennen, kan u steeds contact met ons opnemen.

Bedrijfsvoorheffing: nieuwe schalen vanaf 1 januari 2018

De zgn. 'bijlage III' is op 15 december 2017 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Deze 'bijlage III' bevat de schalen voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen, pensioenen en stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die betaald of toegekend worden vanaf 1 januari 2018.



Raming wettelijk pensioen via my pension

Via de website "mypension.be" is het voortaan mogelijk om een raming van het wettelijk pensioen te verkrijgen. De meeste burgers kunnen dus het pensioenbedrag kennen waarop ze aanspraak kunnen maken op de ingangsdatum van hun pensioen.

De functionaliteiten aangeboden door "mypension.be" zullen zich in de toekomst nog verder ontwikkelen. Vanaf maart 2018 zullen de burgers via de website de impact kunnen berekenen van de diplomabonificatie. In 2019 zal het eveneens mogelijk zijn om het effect na te gaan van sommige loopbaankeuzes op het pensioenbedrag.

Verhoging deel II opzeg van 13 weken naar 15 weken

In 2014 voerde het eenheidsstatuut nieuwe opzeggingstermijnen in om het verschil tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is gestart vóór 1 januari 2014 wordt de opzeggingstermijn in principe berekend volgens het kliksysteem in 2 delen, die samengeteld moeten worden.

In deel I moet de opzeggingstermijn berekend worden alsof de werknemer op 31/12/2013 uit dienst zou gegaan zijn volgens de opzeggingstermijnen die toen van toepassing waren. In deel II wordt de opgebouwde opzeggingstermijn vanaf 01/01/2014 berekend. Dit gebeurt aan de hand van een specifieke tabel die ook van toepassing is voor indiensttredingen vanaf 01/01/2014. De anciënniteit van de werknemer wordt hierbij op 01/01/2014 fictief op 0 gezet.

Wanneer een werknemer, die voor zijn opzeggingstermijn onder het kliksysteem valt, in 2017 ontslagen wordt, bestaat deel II van de termijn uit 13 weken. In 2018 is dit 15 weken. De opzeggingstermijn zal dus meteen met twee weken verhogen.



Vrijwilligers: bedragen 2018

Vrijwilligers kunnen nooit betaald worden voor hun prestaties, maar toch kunnen er aan vrijwilligerswerk kosten verbonden zijn. Het is daarom wel mogelijk dat een organisatie de kosten verbonden aan het vrijwilligerswerk terugbetaalt.

Om deze kosten terug te betalen aan de vrijwilligers zijn er drie mogelijkheden: de betaling van een forfait, de vergoeding van de werkelijke kosten of de combinatie van het forfait met de werkelijke vervoerskosten.

Voor 2018 mogen maximaal de volgende forfaitaire bedragen toegekend worden aan vrijwilligers:

- per dag: € 34,03;
- per jaar: € 1.361,23.

Indien de vrijwilliger zich inzet voor meerdere organisaties, mogen de door die organisaties aan de vrijwilliger betaalde vergoedingen samen de hierboven vermelde forfaits niet overschrijden.

Re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers: aanpassing vanaf 2018

Een aantal partijen hebben de mogelijkheid om het re-integratietraject voor een langdurig zieke werknemer op te starten. De werknemer (of zijn behandelde geneesheer) kan zelf vragen om het re-integratietraject op te starten. De re-integratie kan ook worden opgestart op vraag van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

De werkgever kan pas op eigen initiatief een re-integratietraject laten opstarten ten vroegste 4 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Sinds 1 januari 2017 was dit enkel mogelijk voor de werknemers die arbeidsongeschikt werden vanaf 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2018 kunnen de werkgevers ook een re-integratietraject opstarten voor hun werknemers die arbeidsongeschikt werden vóór 1 januari 2016.

U vindt hierover **meer details op pagina 12**

Kleine vergoedings- regeling kunstenaars: bedragen vanaf 2018

De bedragen die aan kunstenaars worden toegekend ter vergoeding van de gemaakte kosten voor kleinschalige artistieke activiteiten kunnen vrijgesteld zijn van RSZ en bedrijfsvoorheffing onder de volgende voorwaarden:

- de vergoeding dekt een artistieke prestatie;
- de vergoeding bedraagt maximum € 126,71 per kalenderdag in 2018;
- de kunstenaar mag maximum € 2.534,11 verdienen voor al zijn artistieke prestaties samen in 2018;
- het aantal dagen dat een kunstenaar prestaties kan leveren onder dit systeem is beperkt tot 30 per kalenderjaar en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij eenzelfde opdrachtgever.

Elektronische melding detachering Frankrijk voortaan betalend

Alle buitenlandse werkgevers die werknemers naar Frankrijk detacheren, moeten een voorafgaandelijke melding "déclaration de détachement" verrichten via de online tool SIPSI (www.sipsi.travail.gouv.fr). In de transportsector geldt een gelijkaardige verplichting tot een voorafgaandelijke melding via SIPSI.

Vanaf 1 januari 2018 zullen werkgevers, onder voorbehoud van publicatie van een decreet, een vergoeding moeten betalen aan de Franse Staat voor het gebruik van deze online tool. Er wordt een bijkomende administratieve kost van € 40 per gedetacheerde werknemer aangerekend. De melding via SIPSI is maximaal 6 maanden geldig. De detachingsverklaring of attest wordt pas na de betaling afgeleverd.



Tweede fase van de taxshift: wat wijzigt er in 2018?

Eind 2015 bereikte de Federale Regering een akkoord over de concrete maatregelen in het kader van de taxshift. Deze taxshift heeft 2 belangrijke doelstellingen, nl. de koopkracht van de werknemers verhogen en de competitiviteit van de Belgische ondernemingen versterken.

De eerste fase van deze taxshift vond plaats in april 2016, met o.m. een daling van de patronale bijdragen tot 30%, een gedeeltelijke afschaffing van de IPA-korting, een versterking van de RSZ-vermindering eerste aanwervingen,....

In 2018 heeft de taxshift niet enkel een impact op de ondernemingen door een verdere lastenverlaging, maar worden er ook op fiscaal vlak een aantal zaken gewijzigd, waardoor de koopkracht van uw werknemers verder versterkt wordt. Hierbij vindt u een beknopt overzicht van de maatregelen:

Lastenverlaging voor de ondernemingen

- **Verlaging werkgeversbijdragen**

Op 1 januari 2018 daalt het basistarief van de werkgeversbijdragen van 30% naar 25% voor werknemers uit categorie 1 en werknemers uit categorie 3 waarvoor de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is (valide werknemers).

Let op: bovenop deze bijdragen zijn wel nog een aantal kleinere aanvullende bijdragen, alsook eventuele sectorale bijdragen verschuldigd.

De verdere daling van de werkgeversbijdragen wordt gefinancierd door een afbouw van de structurele vermindering (zie hieronder), waardoor het netto resultaat voor de werkgever helaas beperkt blijft.

- **Afbouw van de structurele vermindering**

De structurele vermindering is een trimestriële vermindering van de werkgeversbijdragen voor alle werknemers in de privésector die volledig aan de sociale zekerheid onderworpen zijn.

De structurele vermindering wordt vanaf 1 januari 2018 geleidelijk afgebouwd:

- het forfaitair verminderingsbedrag verdwijnt;
- de hogelooncomponent wordt afgeschaft;
- de lageloongrens wordt verder verhoogd naar € 8.850 per kwartaal.

Concreet ontvangt de werkgever enkel nog een structurele vermindering voor werknemers met een voltijds kwartaalloon van ≤ € 8.850.

Koopkrachtverhoging voor de werknemers

- **Verhoging forfaitaire beroepskosten**

Een werknemer die beroepskosten wil aftrekken in de personenbelasting, kan ervoor kiezen om de werkelijke beroepskosten te bewijzen of het beroepskostenforfait af te trekken. Meestal wordt gebruik gemaakt van dit laatste.

Voor de bezoldigingen die vanaf 1 januari 2018 worden betaald, gaat het nog om slechts één percentage, nl. 30%. Het maximumbedrag wordt op € 2.950 gebracht (te indexeren bedrag)

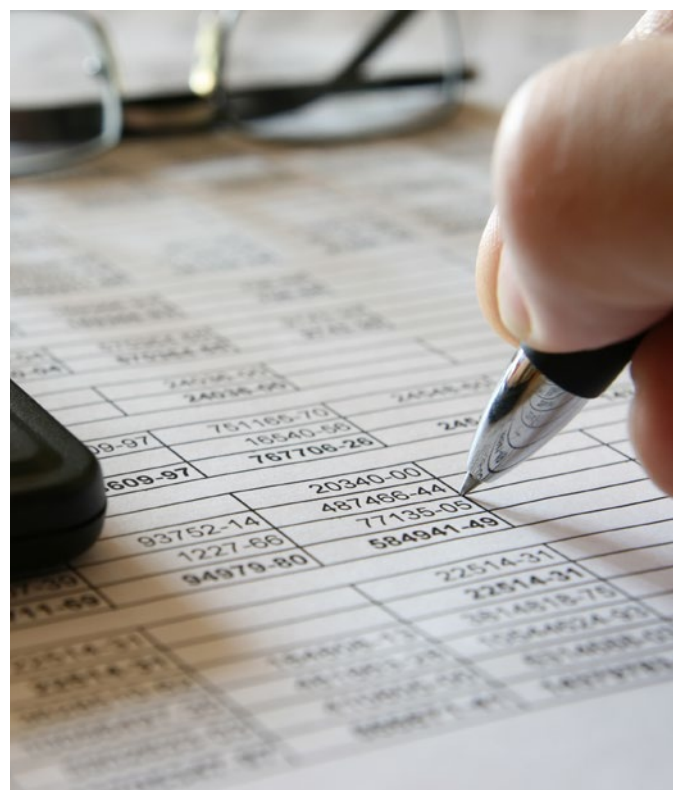
- **Afschaffing belastingschijf van 30%**

De belastingschijf van 30% wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2018. Het is de bedoeling om deze belastingschijf volledig op te nemen in de 25% tariefschijf.

- **Verhoging belastingvrije som**

Vanaf 1 januari 2018 wordt de inkomensgrens om recht te hebben op een verhoogde belastingvrije som aangepast van € 15.220 naar € 25.220 (te indexeren bedrag).

De maatregelen worden toegepast in de schalen van bedrijfsvoorheffing vanaf 1 januari 2018 zodat de werknemers maandelijks een hoger nettoloon zullen ontvangen.



Moet u ook een nieuw werkgelegenheidsplan voor 45-plussers opmaken?

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.

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 bedrijfseenheid) op de eerste werkdag van het kalenderjaar.

De berekening van het aantal werknemers op 2 januari 2017 geldt voor een periode van 4 jaar. Werkgevers die op 2 januari 2017 meer dan 20 werknemers tewerkstelden, zullen dus verplicht zijn om een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op te stellen voor de periode van 2017 tot en met 2020. Op de eerste werkdag van 2021 zal er dan voor alle ondernemingen een nieuwe telling van het aantal werknemers moeten gebeuren.

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.

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 ten laatste tegen 31 maart 2018.

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

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

Heeft u begin 2017 een werkgelegenheidsplan opgesteld voor 1 jaar, dan moet u voor het jaar 2018 een nieuw werkgelegenheidsplan opstellen.

Heeft u begin 2017 een meerjarenplan opgesteld voor de periode 2017-2020, dan blijft dit werkgelegenheidsplan nog gelden. U moet dan wel de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers zelf jaarlijks informeren over de voortgang van de maatregelen die u heeft opgenomen in het werkgelegenheidsplan.



Wenst u meer informatie? U kan steeds terecht bij één van de medewerkers van **CLB Consult**.



Welke wijzigingen mag u in 2018 verwachten op vlak van werk?

Traditioneel gaat het begin van een nieuw jaar gepaard met een resem nieuwe maatregelen.

Ook op het vlak van werkgelegenheid en sociale zaken zijn er heel wat wijzigingen te noteren. In dit artikel vindt u een overzicht van enkele belangrijke bepalingen die opgenomen zijn in het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk. Het onderstaande geldt onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

1. Vervangingsovereenkomst bij progressieve werkhervatting

Een arbeidsongeschikte werknemer kan mits toelating van de adviserend geneesheer van de mutualiteit en met akkoord van de werkgever, het werk gedeeltelijk hervatten. Momenteel bestaat er discussie of de werkgever een vervangingsovereenkomst kan afsluiten voor de uren dat de werknemer in progressieve werkhervatting niet werkt. Een vervangingsovereenkomst is volgens sommigen enkel mogelijk indien de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer volledig geschorst is en hij dus geen enkele arbeidsprestatie levert.

Om een einde te maken aan de rechtsonzekerheid voorziet het wetsontwerp de mogelijkheid om een vervangingsovereenkomst af te sluiten voor het resterend aantal uren.

In het kader van deze vervangingsovereenkomst bepaalt de werkgever de arbeidsdagen en het uurrooster van de vervanger, in functie van het aantal niet gepresteerde arbeidsuren van de arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat.

2. Mystery shopping – de strijd tegen discriminatie

Het wetsontwerp geeft sociale inspecteurs bijzondere bevoegdheden om inbreuken op de discriminatiewetgeving op te sporen.

Bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, mogen sociale inspecteurs een onderneming benaderen. Ze mogen zich voordoen als (potentiële) klanten of werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt. Datamining is het gericht zoeken naar verbanden in databanken met als doel profielen op te stellen voor verder onderzoek. Datamatching is het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar. Dit gebeurt meestal aan de hand van algoritmen of programmeertaal.

Mystery calls kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden bij een gegronde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, een uitzendkantoor of een aanwervende werkgever.

Alvorens de sociale inspecteurs overgaan tot mystery shopping, moeten ze een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings hebben verkregen. Bovendien moeten ze alle acties die ze ondernemen en de resultaten nadien schriftelijk meedelen aan de arbeidsauditeur/ procureur.

Wanneer de sociale inspecteurs optreden in het kader van deze bijzondere bevoegdheid, moeten zij hun legitimatiebewijs niet voorleggen noch dienen zij hun hoedanigheid mee te delen.

3. Overurenregeling horeca

Sinds 1 december 2015 kan een voltijdse werknemer in de horeca tot 360 overuren presteren die vrijgesteld zijn van RSZ en belastingen op voorwaarde dat de werkgever gebruik maakt van de witte kassa. Wordt er geen witte kassa gebruikt, is het aantal netto overuren beperkt tot 300 uren.

Deze overuren zijn echter alleen mogelijk ingeval van buitengewone vermeerdering van het werk of bij onvoorziene noodzakelijkheid, waarbij de sociale inspectie toestemming moet verlenen, dan wel verwittigd moet worden. Dit schrikt vele horecawerkgevers af om de netto overuren toe te passen.

Het wetsontwerp wil hierin verandering brengen. Het aantal vrijwillige overuren voorzien in de Wet werkbaar en wendbaar werk wordt voor de horecasector opgetrokken van 100 naar 360 uren op voorwaarde dat de werkgever gebruik maakt van een witte kassa. De werknemer moet schriftelijk en voorafgaand akkoord gaan met het presteren van deze vrijwillige overuren. Dit akkoord moet om de 6 maanden hernieuwd worden.

Buiten deze vrijwillige overuren, kunnen er nog steeds 360 (met witte kassa)/300 (zonder witte kassa) overuren gepresteerd worden in het kader van buitengewone vermeerdering van het werk of onvoorziene noodzakelijkheid.

Het voordeel van vrijstelling van RSZ en belastingen is wel beperkt tot 360 overuren per jaar. De 360 vrijwillige overuren worden niet meegeteld om de interne grens inzake arbeidsduur te berekenen.

4. Geen outplacement langdurig zieken

Sinds de invoering van het eenheidsstatuut arbeidersbedienden hebben werknemers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken, recht op outplacement. Behoudens sectorale afwijkingen, vallen de kosten van deze begeleiding ten laste van de werkgever. De verbrekingsvergoeding mag wel verminderd



worden met vier weken loon. Daarbij speelt het geen rol of de werknemer al dan niet zijn recht op outplacement effectief uitoefent of kan uitoefenen.

Personen die langdurig ziek zijn op het moment van het ontslag verliezen door hun ziekte hun recht op outplacement niet. Zij blijven hun recht op outplacement lastens de werkgever behouden en zullen dat eventueel op een later tijdstip kunnen uitoefenen. Ook in die situatie kan de werkgever de vermindering van vier weken loon dus toepassen.

Het kan echter gebeuren dat op het ogenblik van het ontslag reeds vaststaat dat de werknemer omwille van zijn medische toestand de outplacementbegeleiding niet kan volgen (bv. werknemers die op het ogenblik van hun ontslag terminaal ziek zijn).

Daarom worden deze personen onttrokken aan het systeem van outplacementbegeleiding. De werkgever zal in dergelijke situaties dus geen outplacement moeten aanbieden. Daartegenover staat dan dat de opzeggingsvergoeding in dit geval niet mag verminderd worden met vier weken loon.

Het bewijs van de medische reden die het volgen van outplacement onmogelijk maakt, moet worden aangetoond door de werknemer aan de hand van een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts en, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een door de werkgever aangestelde arts. Dit moet gebeuren binnen een termijn van 7 dagen te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer kennis heeft genomen van het ontslag.

5. Elektronische handtekening en digitaal bewaren van sociale documenten

Op dit ogenblik wordt alleen de arbeidsovereenkomst die ondertekend wordt door middel van de elektronische identiteitskaart (eID) gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst. **Het wetsontwerp verruimt de mogelijkheid om een e-overeenkomst af te sluiten.** De arbeidsovereenkomst kan ook afgesloten worden met eender welke andere gekwalificeerde elektronische handtekening of een e-handtekening die de instemming van de partijen met de overeenkomst, hun identiteit en de integriteit van de overeenkomst garandeert.

Een arbeidsovereenkomst, met elektronische handtekening, moet worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Momenteel kan dit enkel gebeuren bij een derde persoon, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan en bewaren van dit soort contracten en documenten.

In de toekomst zal de werkgever voor eigen rekening een elektronische archiveringsdienst kunnen uitbaten. Hij zal wel aan strenge veiligheidsvoorschriften moeten voldoen. Deze voorschriften en de datum van inwerkingtreding moeten nog vastgelegd worden. Op dit ogenblik is er op de Belgische en/of Europese markt immers nog geen voldoende aanvaardbaar en operationeel aanbod van dergelijke gekwalificeerde diensten, waardoor er op dit vlak ook nog geen gezonde concurrentie bestaat die redelijke prijzen garandeert.



Wanneer deze wet gepubliceerd wordt in het Belgisch Staatsblad, komen wij hier zeker op terug. **Hou onze nieuwsberichten dus in de gaten!**



Re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikte werknemers

De jongste 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.

Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever re-integratie aanvragen voor werknemers die minstens 4 opeenvolgende maanden afwezig zijn.



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

1. De **werkgever** maakt, in overleg met **de werknemer**, **de arbeidsgeneesheer** en andere personen die kunnen bijdragen in het slagen van de re-integratie, een plan op:
- als het een tijdelijke ongeschiktheid met voorstel tot aangepast werk betreft: na ontvangst van de re-integratiebeoordeling;
 - als het een definitieve ongeschiktheid met voorstel tot aangepast werk betreft: na het verstrijken van de termijn om beroep aan te tekenen of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure.

Opmaak
re-integratieplan
door werkgever

Inhoud
re-integratieplan

2. Het **re-integratieplan** bevat een aantal concrete en gedetailleerde maatregelen:
- een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
 - een omschrijving van het aangepast werk (inhoud, volume, uurrooster en eventuele progressiviteit);
 - een omschrijving van het ander werk (inhoud, volume, uurrooster en eventuele progressiviteit);
 - de aard van de eventueel te volgen opleiding om het aangepast of het ander werk te kunnen uitvoeren;
 - de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

3. Als het plan een progressieve werkhervatting bevat, dan maakt **de arbeidsgeneesheer** dit over aan de adviserend **geneesheer van de mutualiteit**. Deze moet hierover dan een beslissing nemen. Afhankelijk van de beslissing van de adviserend geneesheer kan de werkgever het plan aanpassen.

Progressieve
werkhervatting?

Werkgever
geeft plan aan
werknemer

4. De **werkgever** bezorgt het re-integratieplan aan **de werknemer**:
- als het een tijdelijke ongeschiktheid betreft: binnen de 55 dagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling door de arbeidsgeneesheer;
 - als het een definitieve ongeschiktheid betreft: binnen een termijn van 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling door de arbeidsgeneesheer.

5. Indien **de werkgever** na overleg met **de werknemer**, **de arbeidsgeneesheer** en andere personen die kunnen bijdragen in het slagen van de re-integratie geen re-integratieplan opmaakt, omdat hij dit technisch of objectief onmogelijk acht of omdat hij vindt dat dit om gegronde redenen niet kan worden geëist, motiveert hij deze beslissing in **een verslag**. Hij bezorgt dit verslag zowel aan **de werknemer** als aan **de arbeidsgeneesheer** binnen dezelfde termijnen als die van toepassing zijn als hij wel een plan maakt. Dit verslag moet ook ter beschikking gehouden worden van **de toezichthoudende ambtenaren**.

Geen
re-integratieplan?



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

Ontdek nu ons opleidingsaanbod voor het eerste deel van 2018

U kan deze **open opleidingen** volgen in onze kantoren in Alken. Indien deze plaatsvinden op één van onze andere opleidingslocaties, staat dit duidelijk vermeld.

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

Gezondheid

Vorming hulpverlener

Dagsessie

Duur 2 dagen van 8u30 – 16u30

Sessie 1 24 en 31 januari 2018

Sessie 2 12 en 19 maart 2018

Sessie 3* 20 en 27 maart 2018

*Locatie **Officenter Anwerpen**

Kostprijs € 320/deelnemer

Bijscholing hulpverlener

Ochtendsessie

Duur 4u van 8u30 – 12u30

Sessie 8 februari 2018

Kostprijs € 105/deelnemer

Avondsessie

Duur 4 uur van 18u – 22u

Sessie 6 maart 2018

Kostprijs € 105/deelnemer

Middagsessie

Duur 4 uur van 12u30 – 16u30

Sessie 26 april 2018

Kostprijs € 105/deelnemer

Arbeidsveiligheid

Basisveiligheid voor de preventieadviseur (niveau III)

Duur 7 dagen van 8u30 – 17u

Sessie 1 15, 22 en 29 januari, 5, 19 en 26 februari en 26 maart 2018

Sessie 2 17 en 24 april, 8, 15, 22 en 29 mei en 26 juni 2018

Kostprijs € 1.200/deelnemer

Veilig werken aan elektrische installaties: BA4

Duur 1 dag van 8u30 – 16u30

Sessie 7 februari 2018

Locatie **Kogeka Geel**

Kostprijs € 275/deelnemer

Veilig werken aan elektrische installaties: BA5

Duur 2 dagen van 8u30 – 16u30

Sessie 21 en 28 februari 2018

Locatie **Kogeka Geel**

Kostprijs € 480/deelnemer

Psychosociale aspecten

Interne vertrouwenspersoon

Duur 5 dagen van 8u30 – 16u30

Sessie 17 en 24 april, 8 en 29 mei en 5 juni 2018

Kostprijs € 990/deelnemer

Januari						
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				

Februari						
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				

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	



Raadpleeg het volledige opleidingsaanbod 2018 op onze website en schrijf u online in!

Ga naar www.clbgroup.be/externe-preventie/opleidingen



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	

We willen jullie graag voorstellen aan onze boekhouders van CLB Group.

Klantenboekhouding CLB Sociaal Secretariaat

Johan en Florent staan onze klanten bij met raad en daad. Zij nemen de facturatie voor hun rekening en zorgen voor de nodige betalingen van RSZ en bedrijfsvoorheffing.



vlnr. Johan Gerrits en Florent Goffing

Interne boekhouding CLB Group

Veerle staat in voor de boekhouding van onze 6 divisies. Ook stelt zij de interne budgetten op en houdt ze de omzet nauwlettend in de gaten.



Veerle Vandormael





De "GDPR veilige" USB-stick



U kan deze USB-sticks
bij ons verkrijgen!
Stuur uw bestelling naar
salesict@clbgroup.be en
wij doen het nodige!

Het is bijna zo ver, mei 2018. Dan moet elke organisatie in Europa kunnen aantonen dat ze met persoonsgegevens omgaat volgens de General Data Protection Regulation (GDPR). Dat geldt voor alle privacygevoelige gegevens van bijvoorbeeld klanten, relaties, partners, burgers, leveranciers en medewerkers.

Maak medewerkers bewust van de risico's

Onzorgvuldig gedrag van medewerkers kan rampzalige gevolgen hebben voor de betrouwbaarheid van uw organisatie. Medewerkers die USB-sticks kwijtraken of laptops die gestolen worden zijn veelvoorkomende oorzaken van datalekken. Maak uw medewerkers bewust van de risico's van hun gedrag. Dan verkleint u de kans op datalekken. U kunt onzorgvuldig gedrag ook voorkomen door te zorgen dat niet iedereen zomaar bij alle informatie kan. En door uw medewerkers erop te wijzen dat het downloaden van allerlei software en apps de security in gevaar kan brengen.

**Een maatregel die u alvast kan nemen,
de "GDPR veilige" USB-stick:**
Kingston Technology USB flash drive:
DataTraveler Locker+ G3 8GB



Vergrendel uw persoonlijke gegevens met de Kingston's DataTraveler® Locker+ G3. Het is een handige manier om ontvangstbewijzen, bankdocumenten of andere gevoelige zaken te beveiligen. Enerzijds met hardware-encryptie en anderzijds met een wachtwoordbeveiliging.

Uw belangrijke gegevens zijn dankzij de moderne AES 256 bit versleuteling tegen ongeautoriseerde toegang beschermd. De schijf vergrendelt zichzelf en wordt opnieuw geformatteerd na 10 mislukte inlogpogingen op rij, zodat gebruikers de geruststelling kunnen hebben dat hun gegevens veilig zijn, zelfs als de schijf verloren of gestolen is. Automatische ClevX(TM) back-up van USB naar cloud. Zo heeft u altijd en overal toegang tot uw gegevens.

Heeft u nog vragen over GDPR? Neem gerust contact op met
CLB ICT & Hosting op 011 59 90 94 of via salesict@clbgroup.be



Wat is de Wijninckx-bijdrage?

Hebt u een groepsverzekering of een IPT met een jaarpremie van meer dan € 31.836? Dan krijgt u te maken met de Wijninckx-bijdrage.

Wat houdt de Wijninckx-bijdrage in?

De Wijninckx-bijdrage is een belasting van 1,5% op premies voor aanvullende pensioenen uit de tweede pijler. Concreet zijn dat de groepsverzekering en de IPT (Individuele Pensioentoezegging). Dus niet het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ). De regering voerde deze Wijninckx-bijdrage medio 2012 in.

De regering besliste recent om het tarief van de Wijninckx-bijdrage op te trekken van 1,5% naar 3% in 2018. De verhoging zal betrekking hebben op de premies gestort in 2017.

Enkel premies boven de € 31.836

Belangrijk: de Wijninckx-bijdrage behelst enkel dat deel van de premie dat de drempel van € 31.836 overschrijdt. Stort u bijvoorbeeld in een jaar € 35.000 voor uw IPT, dan betaalt u daar € 47 Wijninckx-bijdrage op. Die drempel van € 31.836 wordt wel jaarlijks geïndexeerd.

Om welke premies gaat het?

Alle premies voor de IPT of voor de groepsverzekering komen in aanmerking, zowel deze voor een pensioenopbouw, voor de overlijdensdekking als voor een aanvullende ongevallenverzekering. Het kan ook gaan om een combinatie van een **groepsverzekering** van bijvoorbeeld € 15.000 premie en een **IPT** van € 20.000 premie.

Wie moet de bijdrage betalen?

De bijdrage is voor rekening van de inrichter van het pensioenplan nl. de vennootschap.

Wanneer moet de bijdrage betaald zijn?

De fiscus verwacht de bijdrage voor het einde van het kalenderjaar. De bijdragen voor 2017, dus met betrekking tot de premies betaald in 2016, moeten betaald worden voor 31 december 2017. Betaalt u te laat, dan geldt een boete van 1% per maand. Zelfstandigen betalen hun bijdrage aan het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (www.rsvz.be).

Definitieve regeling in 2019

Ten laatste in 2019 krijgt de Wijninckx-bijdrage een nieuw kleedje. Voorlopig ziet dat kleedje er zo uit: in de plaats van de € 31.836 drempel zal wellicht rekening gehouden worden met de 'pensioendoelstelling'. Die pensioendoelstelling is gelijk aan het maximale ambtenarenpensioen vermenigvuldigd met de loopbaanbreuk. De loopbaanbreuk is uw aantal gewerkte jaren gedeeld door 45.

Een voorbeeld

Stel, u hebt vandaag al 20 jaar gewerkt als zelfstandige. Dan vermenigvuldigt u het maximale ambtenarenpensioen (vandaag € 6.409,65 per maand) met 20/45sten. U komt dus uit op € 2.848,73.

De premies voor uw groepsverzekering of uw IPT mogen er niet voor zorgen dat uw rustpensioen en uw groepsverzekering of IPT samen, boven die € 2.848,73 uitkomen. Doen ze dat wel, dan is er 3% belasting verschuldigd op de 'schuldige premies', namelijk op dat deel van de premies voor uw tweedepijlerpensioen dat uw voorlopig pensioen die € 2.848,73 doet overschrijden.

Meer weten?

Contacteer onze **CLB Verzekeringen** op het nummer 011 59 90 62 of op verzekeringen@clbgroup.be.



Wij leggen u graag uit of u vandaag al de **Wijninckx-bijdrage** moet betalen en welke stappen u moet ondernemen om in regel te zijn.



Een nieuwe wagen kopen en de oude verkopen? Dit is wat u moet weten

Het begin van het jaar staat in het teken van het Autosalon. Voor heel wat mensen is januari dan ook het ideale moment om van voertuig te veranderen.

Hieronder vindt u kort enkele aandachtspunten waarop u moet letten en wat best te doen bij aan- en verkoop van uw voertuig. Deze tips kunnen u een flinke duit in uw portemonnee besparen!

Wat u moet doen en waarop te letten bij verkoop van een voertuig?

Particulier of professionele handelaar?

Het gemakkelijkste is dat u uw voertuig verkoopt aan een handelaar, vooral als het gaat om de dealer bij wie u de nieuwe wagen aanschaft. In dat geval hoeft u niet naar de technische autokeuring. Financieel gezien krijgt u een correcte, maar helaas ook niet de beste, prijs. Als u een advertentie plaatst op een website voor de aan- en verkoop van tweedehandsauto's, kunnen zowel particuliere als professionele kopers u contacteren.

Noodzakelijke documenten

Is de koper een particulier, dan moet u de volgende documenten voorleggen:

- het gelijkvormigheidsattest, dat aangeeft dat het voertuig voldoet aan de technische voorschriften
- het attest van de keuring voor verkoop, net als het 'tweedehandsverslag'
- de Car-Pass, een officieel en verplicht document dat de kilometerstand van de auto vermeldt
- de aanvraag tot inschrijving (roze formulier), voorzien van een vignet van de technische keuring.

Let op: dat formulier is slechts 2 maand geldig. Is uw wagen na die periode niet verkocht, dan moet u opnieuw naar de technische autokeuring.



Kentekenplaat

Verkoopt u uw wagen, en koopt u geen andere? Vergeet dan niet om het kentekenplaat in te leveren bij de DIV: zolang die niet is geschrapt, moet u immers verkeersbelasting betalen.

Fiscaliteit!

De regering is heden (weeral) bezig met de hervorming van de voertuigfiscaliteit.

Vanaf 1 januari 2020 voorziet de wetgever een andere berekeningswijze van de aftrekbaarheid van autokosten zowel in de vennootschapsbelasting als in de personenbelasting. De brandstofkosten worden ook aftrekbaar i.f.v. de CO2-uitstoot van de wagen. De 120% aftrek voor de elektrische wagens verdwijnt en de zgn. fake hybride wagens worden minder fiscaal aantrekkelijk.

Ga zeker ten rade bij uw boekhouder, want de keuze van voertuig kan een serieuze invloed hebben op uw persoonlijk en bedrijfsbudget.

Veiligheidsopties beïnvloeden uw verzekeringspremie positief!

Wanneer u investeert in veiligheid wordt u door de meeste verzekeraars stevig beloond. De korting op uw autoverzekering kan oplopen tot meer dan 15% indien u opteert voor één of meer veiligheidsopties in uw nieuw voertuig.

De belangrijkste veiligheidsopties waar verzekeraars u voor belonen zijn:

Parkeerhulpsystemen

Deze sensoren en camera's kunnen hindernissen detecteren tijdens het parkeren. Ze tonen hoeveel ruimte de wagen nog heeft en waarschuwen de bestuurder indien het voertuig een obstakel te dicht nadert.

Aandachtshulpsystemen

Deze systemen meten het rijgedrag en de alertheid van de bestuurder. Camera's in de spiegels merken de vermoeidheid van de bestuurder op als hij langer gaat knipperen met zijn ogen, zijn rijstrook dreigt te verlaten, etc. De bestuurder wordt aangemaand om een pauze te nemen.

Aanrijdingswaarschuwing en remhulpsystemen

Deze systemen remmen de wagen automatisch af wanneer er een aanrijding met een voorligger dreigt. Hieronder vallen ook de adaptive cruise control die de afstand bewaart en het adaptieve remlicht dat een waarschuwing geeft bij een noodstop.



Detectie voetgangers en fietsers

Radars en (infrarood)camera's kunnen ervoor zorgen dat de wagen afremt voor overstekende voetgangers. Hieronder vallen ook de dodehoekassistenten. De wagen kan ook voorzien zijn van voetgangersairbags om zo de kwetsuren van voetgangers en fietsers te beperken, indien er zich toch een aanrijding voordoet.

Documenten – formaliteiten

Als u goed onderhandeld heeft met uw garagehouder en de bestelbon is getekend, denk dan aan de praktische zaken om veilig en goed verzekerd rond te kunnen rijden.

Zo laat u uw nieuwe auto inschrijven bij de Dienst voor Inschrijving van Voertuigen (DIV). Dat moet online gebeuren (met uitzondering van sommige gevallen).

Als u al een Europese nummerplaat hebt, kunt u die behouden. Als u nog een oude Belgische nummerplaat hebt, moet u deze inleveren.

Ons lijkt het zeker opportuun om voor uw nieuw voertuig een omniumverzekering af te sluiten. Bespreek ook zeker de andere verzekeringsfacetten van uw autoverzekering (zoals een goede rechtsbijstand, een verzekering voor de bestuurder, bijstand bij pech,...).

Wij van CLB Verzekeringen staan u bij met raad en daad in deze materie. Wij verzekeren u tegen zeer scherpe en goede voorwaarden!

Wenst u hierover advies, bel ons dan op 011 59 90 62 of stuur een e-mail naar verzekeringen@clbgroup.be.



Jan Bovend'aerde & Annelise Broeckx Dienst personeel & organisatie stad Maaseik

“Vlotte communicatie is de basis van een perfecte samenwerking”

De stad Maaseik en het OCMW werken sinds 2013 samen met CLB Group. Ze maken gebruik van de diensten Externe Preventie en Medische Controle & Advies. “We weten de manier waarop de CLB Group ons als klant behandelt ten zeerste te appreciëren”, zegt Jan Bovend'aerde. “Het is een betrouwbare partner die steeds zijn afspraken nakomt. Ook over de flexibiliteit die de CLB Group aan de dag legt, zijn we uiterst tevreden.

Echte en hechte vertrouwensband

“Het feit dat we met onze aanspreekpunten binnen CLB Group een echte en hechte vertrouwensband hebben opgebouwd, zorgt ervoor dat we vlot kunnen samenwerken”, legt Jan Bovend'aerde uit. “Zowel het administratief personeel, de verpleegkundige als de arbeidsgeneesheer zijn steeds vlot bereikbaar. Het gebeurt dat we ‘ad hoc’ een bijkomend medisch onderzoek aanvragen. De medewerkers van CLB Group zijn dan steeds bereid om mee te denken en op die manier een snelle oplossing uit te werken. Vooral over de communicatie zijn we zeer te spreken. Als dienst P&O kunnen we rechtstreeks contact opnemen met de geneesheren. Dat is een heel vlotte manier van werken, die ons heel wat tijd bespaart. CLB Group is hierdoor een uiterst gewaardeerde partner met wie we perfect samenwerken.”

Aanwezigheidsbeleid

“In het najaar van 2017 hebben we samen met de externe preventieadviseur psychosociale aspecten van CLB Group het aanwezigheidsbeleid van de stad en het OCMW aangepakt”, vertelt Annelise Broeckx. “Met behulp van een werkgroep hebben we gedurende een aantal sessies aan de uitbouw van een protocol en toolbox gewerkt. Hierdoor is ons aanwezigheidsbeleid vandaag omgeturnd naar een positief verhaal. We zijn heel tevreden over het resultaat en doen daarom in 2018 opnieuw een beroep op de expertise van CLB Group. Deze keer gaan ze onze leidinggevenden helpen om verzuimgesprekken beter aan te pakken.

U kent het wel ...

Absenteïsme van werknemers brengt bijkomende kosten en extra werk voor de werkgever mee. We denken niet alleen aan de lasten van het gewaarborgd loon, maar ook aan het zoeken naar vervanging, aanpassen van het werkrooster, ... Absenteïsme zorgt in sommige gevallen zelfs voor een slecht sociaal klimaat.

Dankzij gerichte thuiscontroles kunnen eventuele misbruiken snel opgespoord worden.

U kiest als klant voor een éénmalige controle of u sluit een langetermijncontract af.

U vraagt uw controle aan via onze website vóór 11u en de controle wordt dezelfde werkdag nog uitgevoerd.

Contacteer ons voor meer informatie, op 011 59 91 82 of via controle@clbgroup.be


CLB Medische Controle & Advies
is onderdeel van CLB Group

www.clbgroup.be/medische-controle-advies

CLB 
MEDISCHE CONTROLE & ADVIES