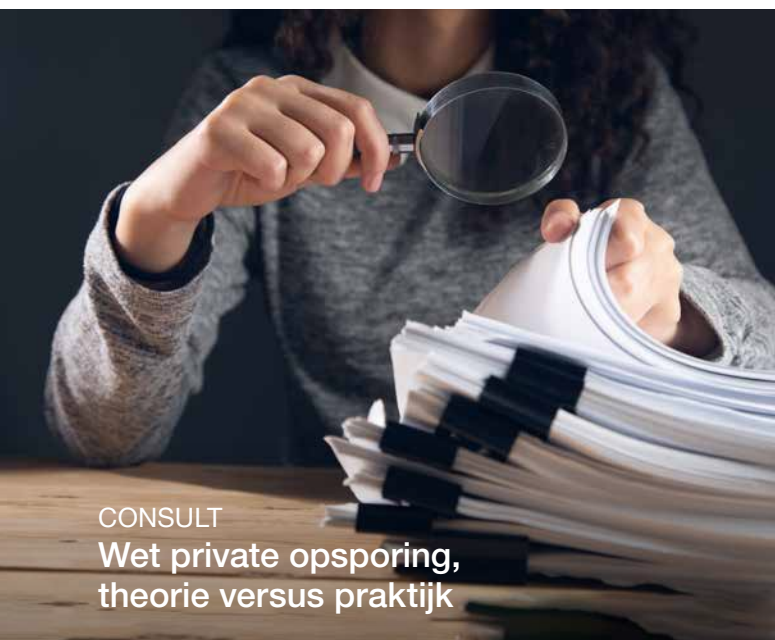




Op naar
een nieuw jaar
vol kansen,
samenwerking
en groei!



CONSULT
Wet private opsporing,
theorie versus praktijk



SUP 2025
Veiligheid, verbinding én
verrassing in één dag

#JOINTHECLB
Wij gaan voor jouw zaak!

INFOMAGAZINE
TWEEMAANDELIJKS DECEMBER 2025 | JANUARI 2026

Infomagazine december 2025 | januari 2026



7

Hervorming van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Hier vind je een overzicht van de belangrijkste wijzigingen en de beperkte situaties waarin SWT nog kan worden toegepast.



22

Goede voornemens 2026! CAO 100 in orde brengen

Alcohol- en drugsverslavingen veroorzaken grote en toenemende problemen in onze maatschappij. Hetzelfde kan gezegd worden van medicatie.



26

Niet-fiscaal sparen in beleggingsfondsen of ETF's

Naast fiscaal voordelige formules, zoals pensioensparen of langetermijnsparen, bestaan er ook niet-fiscale beleggingsoplossingen.



30

Opleidingen in de kijker: op locatie, online of incompany

Maak je keuze uit ons opleidingsaanbod, volg een webinar of stel een of meerdere opleidingsdagen samen op maat van jouw bedrijf.

Inhoud

SOCIAAL SECRETARIAAT

Landingsbanen, wat wijzigt er vanaf 2026?	4
Verlenging versoepelde procedure economische werkloosheid	6
Hervorming van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	7
Afschaffing van het PC-privéplan	8

SOCIAAL SECRETARIAAT BEKNOPT 10

CONSULT

Wet private opsporing, theorie versus praktijk	12
Werkhervattingspremie verlengd	17
Vlaamse ketenaansprakelijkheid: wijzigingen vanaf 1 januari 2026	18
Heeft jouw werknemer loonbeslag of -overdracht?	20

KLANT AAN HET WOORD

Vossen Fashion	21
----------------	----

EXTERNE PREVENTIE

Goede voornemens 2026!	
CAO 100 in orde brengen	22

VERZEKERINGEN

Niet-fiscaal sparen in beleggingsfondsen of ETF's	26
De meerwaarde van een goede diefstalverzekering	28

ACADEMY

SUP 2025: veiligheid, verbinding én verrassing in één dag!	29
Opleidingen in de kijker	30
Overzicht opleidingen december 2025, januari en februari 2026	32



Care for
Life and
Business



Industrieterrein Kolmen 1085 - Alken - 011 31 23 41 - clbgroup.be

© Alle rechten voorbehouden.
Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van de uitgever. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan gesteld worden.



"Wij wensen je een feestelijk eindejaar en een succesvol nieuw begin."

Nu 2025 langzaam afsluit, willen we je graag bedanken voor jouw vertrouwen in CLB Group. Het betekent veel voor ons dat we je dit jaar weer mochten begeleiden en ondersteunen. Dankzij klanten zoals jij kunnen we blijven doen wat we graag doen: vernieuwen, verbeteren en vooruitkijken. We wensen jou en de mensen die je liefhebt een warme, mooie eindejaarsperiode en een stralende start van 2026.

Op pagina 8 lees je hoe jouw werknemer met het cafetariaplan zelf kan kiezen hoe hij zijn loon, bonus of eindejaarspremie inzet, bijvoorbeeld voor een laptop of smartphone. Zo kan hij zijn verloning fiscaal en sociaal voordelig samenstellen.

Omdat het eindejaar vaak gepaard gaat met leuke feestjes en het nieuwe jaar uitnodigt tot goede voornemens, willen we graag op deze onderwerpen ingaan. Als werkgever wil je dat je medewerkers veilig en gezond werken. Alcohol, drugs of bepaalde medicijnen horen daar niet bij. Stel daarom duidelijke afspraken op in een Alcohol-, Drugs- en Medicatiebeleid (ADM-beleid). CLB Preventie ondersteunt je hierbij, zowel individueel bij een werknemer als bij het opstellen van een beleid binnen je organisatie. Lees meer vanaf pagina 22.

Met een beleggingsfonds bouw je op een flexibele, professioneel beheerde manier een spaarpotje op. Beginners kiezen vaak één wereldwijde aandelen-ETF, maar wie verder wil, kan spreiden en eigen accenten toevoegen. Meer hierover op pagina 26.

Praktisch leren, duurzaam resultaat. Dat is waar we bij CLB Academy elke dag voor staan. Daarom nodigen we je uit: ontdek, kies, plan en groei mee. Samen bouwen we aan werkplekken die sterker, gezonder en toekomstbestendig zijn. Pagina 29.

Eddy Withofs, Rohnny Peters, Christophe Peters
Directie CLB Group





Vanaf 2026 zal men zowel voor het recht op de landingsbaan als voor de uitkering minstens 60 jaar moeten zijn.

Landingsbanen

WAT WIJZIGT ER VANAF 2026?

Een landingsbaan biedt oudere werknemers de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties met 1/5de of de helft te verminderen tot aan hun pensioen. In het zomerakkoord werden verschillende hervormingen voor het systeem van landingsbanen vastgelegd. De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft intussen een aantal cao's gesloten om het recht op een landingsbaan en het recht op een uitkering beter op elkaar af te stemmen.

TOEGANGSLEEFTIJD

In principe zal men voortaan recht hebben op zowel een landingsbaan als op de bijhorende uitkering vanaf 60 jaar. Enkel in uitzonderlijke gevallen blijft een instap vanaf 55 jaar mogelijk. Het recht op een landingsbaan vóór 55 jaar zonder uitkering wordt afgeschaft. Deze wijzigingen treden in werking op 1 januari 2026.

Algemeen stelsel vanaf 60 jaar

Tot nu toe konden werknemers hun arbeidsprestaties verminderen vanaf 55 jaar, terwijl het recht op een uitkering pas gold vanaf 60 jaar.

Vanaf 2026 zal men zowel voor het recht op de landingsbaan als voor de uitkering minstens 60 jaar moeten zijn. Een landingsbaan zonder uitkering vanaf 55 jaar zal dus niet langer mogelijk zijn.

Daarnaast zal de vereiste loopbaanvoorwaarde geleidelijk worden verhoogd. Momenteel volstaat een loopbaan van 25 jaar, maar dit zal stapsgewijs worden opgetrokken tot 30 à 35 jaar tegen 2030.

Er geldt een afwijkende regeling voor mannen en vrouwen:

Jaar	Mannen	Vrouwen
Vanaf 01/01/2026	31 jaar	26 jaar
Vanaf 01/01/2027	32 jaar	27 jaar
Vanaf 01/01/2028	33 jaar	28 jaar
Vanaf 01/01/2029	34 jaar	29 jaar
Vanaf 01/01/2030	35 jaar	30 jaar

Uitzonderingsstelsels vanaf 55 jaar

De mogelijkheid om een landingsbaan op te nemen

vanaf 55 jaar blijft bestaan voor specifieke situaties, namelijk bij:

- tewerkstelling in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden;
- zware beroepen (werk in ploegen, onderbroken diensten of nachtarbeid);
- ongeschiktheid om een activiteit in de bouwsector verder uit te oefenen;
- tewerkstelling binnen PC 327 (maatwerkbedrijven en sociale werkplaatsen);
- een lange loopbaan van minstens 35 jaar als loontrekkende.

Om van een uitzondering gebruik te maken, moet er naast een NAR-cao ook een sectorale of ondernemings-cao bestaan. Binnen de NAR werden hiervoor de cao's nr. 179, 180, 181 en 182 afgesloten, geldig tot en met 30 juni 2029.

1/5DE TIJDSKREDIET

Voltijdse werknemers met een arbeidsregeling van minder dan 5 dagen per week (bijvoorbeeld weekendwerk of een vierdagenweek) kunnen hun prestaties vanaf 2026 ook met 1/5de verminderen. Tot nu toe was dit niet toegestaan.

Deze mogelijkheid kan worden toegepast voor alle vormen van tijdskrediet, niet enkel voor landingsbanen.

Wel is vereist dat hierover een cao of een schriftelijk akkoord wordt gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau, waarin de concrete modaliteiten worden vastgelegd.



Verlenging versoepelde procedure economische werkloosheid

Ondernemingen die als onderneming in moeilijkheden kunnen worden beschouwd, blijven de mogelijkheid behouden om tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden toe te passen.

Om hiervoor in aanmerking te komen, moet de werkgever bij de aanvraag aantonen dat de onderneming zich effectief in een economisch moeilijke situatie bevindt. Dit kan worden bewezen aan de hand van objectieve economische gegevens, zoals:

- een daling van de omzet, productie of bestellingen;
- een bepaald percentage tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen bij arbeiders; of
- een erkenning als onderneming in moeilijkheden door de minister van Werk.

Tot eind 2025 kunnen werkgevers gebruikmaken van cao nr. 176 van de NAR om deze vorm van werkloosheid in te voeren, zonder dat zij over een sectorale cao, ondernemings-cao of ondernemingsplan moeten beschikken. Deze cao geldt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025.

Op 21 oktober 2025 werd echter een nieuwe cao nr. 183 gesloten, die de versoepelde procedure verlengt van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2029.

Werkgevers die tot 31 december 2025 een beroep doen op cao nr. 176, kunnen zich daarna automatisch op cao nr. 183 beroepen tot en met 30 juni 2029. Zij hoeven dus geen nieuwe erkenning als onderneming in moeilijkheden aan te vragen en geen nieuw formulier C106A aan de RVA te bezorgen.

Net als haar voorganger heeft cao nr. 183 een suppletief karakter. Dat betekent dat bestaande sectorale cao's, ondernemingsakkoorden en goedgekeurde ondernemingsplannen onverminderd van kracht blijven. Sectoren en ondernemingen behouden bovendien de mogelijkheid om eigen akkoorden of plannen uit te werken.



Heb je in het verleden nog geen goedkeuring aangevraagd voor de toepassing van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor je bedienden, maar overweeg je dit in de toekomst?

Neem dan contact op met:

• **Nadine Moors**
011 48 06 22
n.moors@clbgroup.be

• **Helen Vaes**
011 59 91 85
h.vaes@clbgroup.be

Zij informeren je graag over de voorwaarden en de procedure.



Hervorming van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De hervorming van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), zoals voorzien in het regeerakkoord, is inmiddels afgerond. Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste wijzigingen en de beperkte situaties waarin SWT nog kan worden toegepast.

STOPZETTING VAN TIJDELIJKE SWT-STELSELS

De tijdelijke NAR-cao's die op 30 juni 2025 afliepen, werden niet verlengd. Hierdoor konden werknemers die vanaf 1 juli 2025 werden ontslagen, geen beroep meer doen op deze stelsels:

- cao nr. 166 voor werknemers in nachtarbeid, de bouwsector en zwaar beroep (vanaf 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden);
- cao nr. 167 voor werknemers met een zeer lange loopbaan (vanaf 60 jaar mits 40 jaar beroepsverleden).

STOPZETTING VAN DE SWT-STELSELS VAN ONBEPAALEN DUUR

Ook de structurele SWT-stelsels werden beëindigd. Op 21 oktober 2025 werden twee cao's afgesloten die de stopzetting formeel regelen:

- cao nr. 17/43 bevestigt dat het recht op bedrijfstoeslag in het algemene SWT-stelsel vanaf 62 jaar enkel behouden blijft indien de werknemer:
 - uiterlijk op 1 april 2025 ontslagen is (behalve om dringende reden);
 - uiterlijk op 30 juni 2025 en uiterlijk bij het einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt;
 - een beroepsloopbaan van 40 jaar kan bewijzen.

Nieuwe instroom in dit stelsel is dus niet langer mogelijk.

- cao nr. 143/2 heft het generiek stelsel voor zware beroepen (cao nr. 143), dat SWT mogelijk maakte vanaf 60 jaar en 35 jaar loopbaan, op.

BEHOUD VAN HET MEDISCH SWT

Het specifieke stelsel medisch SWT blijft daarentegen behouden. Dit stelsel geldt voor:

- werknemers met het statuut van mindervalide werknemer, erkend door de bevoegde overheid;
- werknemers met ernstige lichamelijke problemen, geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door hun beroep, die hun verdere tewerkstelling ernstig bemoeilijken;
- werknemers die hiermee gelijkgesteld worden.

Om in aanmerking te komen, moet de werknemer:

- minstens 58 jaar zijn binnen de geldigheidsperiode van de betrokken cao (en ten laatste bij het einde van de arbeidsovereenkomst);
- een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar bewijzen;
- behoren tot één van de bovengenoemde categorieën;
- ontslagen zijn (behalve om dringende reden) binnen de geldigheidsperiode van de betrokken cao.

Momenteel wordt dit medisch SWT geregeld door cao nr. 173, die geldig is tot en met 31 december 2025.

Op 21 oktober 2025 werden twee nieuwe cao's gesloten die dit medisch SWT ook in de toekomst verlengen:

- cao nr. 177: geldig van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027;
- cao nr. 178: geldig van 1 januari 2028 tot en met 30 juni 2029.



Afschaffing van het PC-privéplan

Sinds 2003 was er een sociaal en fiscaal gunstregime voorzien voor de werknemers die via hun werkgever de mogelijkheid hadden om in het kader van een PC-privéplan een PC, al dan niet met randapparatuur, internetaansluiting en internetabonnement aan te kopen. Wanneer aan alle voorwaarden werd voldaan, was de tussenkomst van de werkgever vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

De maatregel gold uitsluitend voor werknemers. Bedrijfsleiders waren uitgesloten, zelfs wanneer zij tewerkgesteld waren met een arbeidsovereenkomst.

Het regeerakkoord kondigde reeds aan dat het sociaal en fiscaal gunstregime zou verdwijnen. Op voorstel van minister van Werk David Clarinval en minister van Sociale Zaken Frank Vandenbroucke keurde de ministerraad op 26 september 2025 in tweede lezing een ontwerp van Koninklijk Besluit goed dat de fiscale vrijstelling voor het PC-privéplan uit de regelgeving inzake sociale zekerheid schrapt.

Dit betekent dat de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor de aankoop van computermateriaal vanaf 1 oktober 2025 opnieuw wordt beschouwd als loon, en dus onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.

Opgelet: deze maatregel moet nog officieel in het Belgisch Staatsblad worden gepubliceerd.

Indien je jouw personeel toch wilt ondersteunen bij de aankoop van computerapparatuur, kan je een alternatief voorzien voor dit klassieke PC-privéplan.

TERBESCHIKKINGSTELLING VAN IT-TOOLS

Als werkgever kan je (kosteloos) een smartphone, tablet of laptop, al dan niet met abonnement, ter beschikking stellen aan jouw werknemers. Als jouw werknemers deze IT-tools en abonnementen ook voor privédoeleinden mogen gebruiken, vormt dit een voordeel van alle aard ('VAA') dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen en belastingen.

Elk voordeel moet zo correct mogelijk worden geschat. Dit mag tegen de reële waarde, maar de RSZ en fiscus aanvaarden een forfaitaire schatting.

De voordelen moeten cumulatief in rekening worden gebracht. Hierop bestaat één uitzondering: een internetaansluiting moet per werknemer slechts één keer in rekening worden gebracht. Als je aan een werknemer dus zowel een internetaansluiting thuis, als een gsm-abonnement met internet ter beschikking stelt, zijn er slechts sociale zekerheidsbijdragen en belastingen verschuldigd voor één aansluiting/abonnement.

zonder privécomputer, kan een vergoeding van maximaal € 10 per maand worden toegekend. Deze vergoeding bedraagt € 5 per maand per item en kan worden toegekend gedurende maximaal drie jaar, alles samen voor maximaal € 10 per maand.

CAFETARIAPLAN

Een cafetariaplan is een flexibel verloningssysteem waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om een extra bonus, een deel van hun loon of eindejaarspremie om te zetten in voordelen die beter aansluiten bij hun persoonlijke behoeften. Binnen de grenzen van het beschikbare budget kunnen werknemers zelf kiezen uit een aantal

TYPE VOORDEEL	FORFAITAIR BEDRAG VAA EN VOORWAARDE
Terbeschikkingstelling van een vaste of mobiele PC	€ 6 per maand en per toestel
Terbeschikkingstelling van een mobiele telefoon of tablet	€ 3 per maand en per toestel
Terbeschikkingstelling internetaansluiting (vast of mobiel)	€ 5 per maand (per werknemer wordt maximum 1 aansluiting/abonnement in rekening gebracht)
Terbeschikkingstelling vast of mobiel telefoonabonnement	€ 4 per maand en per abonnement

TERUGBETALING INTERNETVERBINDING EN AANKOOP PC

De werkgever mag een netto-onkostenvergoeding van € 20 per maand toekennen voor het regelmatig professioneel gebruik van de privé-internetaansluiting en het privé-internetabonnement van de werknemer.

Daarnaast mag een netto-onkostenvergoeding van € 20 per maand worden toegekend voor het regelmatig professioneel gebruik van de privécomputer met bijhorende randapparatuur.

Indien de werknemer enkel gebruik maakt van een eigen tweede computerscherm en/of printer/scanner,

voorgestelde voordelen, zoals bijvoorbeeld multimedia. In dit kader kunnen werknemers er dan voor kiezen om IT-tools, zoals een laptop, tablet of smartphone, via het cafetariaplan ter beschikking te krijgen. De waarde van de gekozen IT-tool wordt verrekend met (een deel van) het loon of (een deel van) de eindejaarspremie. Op die manier kunnen werknemers op een fiscaal en sociaal voordelige manier hun verloningspakket op maat samenstellen.

Voor het **privégebruik** van deze IT-apparatuur wordt een **voordeel van alle aard** aangerekend bij de werknemer. Dit mag volgens de forfaitaire bedragen die hierboven in de kader werden vermeld.



Recht op deconnectie vanaf 20 werknemers. Wat moeten werkgevers weten?

De wet van 3 oktober 2022 verplicht werkgevers om het recht op deconnectie van hun werknemers te waarborgen. Dit betekent dat werknemers buiten hun werkuren niet bereikbaar hoeven te zijn, zodat een gezonde werk-privébalans wordt bevorderd. De verplichting geldt voor alle ondernemingen met minstens 20 werknemers, ongeacht of het gaat om voltijdse, deeltijdse, studenten of flexi-jobwerknemers. Uitzendkrachten worden niet meegeteld. Het aantal werknemers wordt berekend op het niveau van de juridische entiteit.

Werkgevers moeten dit recht vastleggen in een ondernemings-cao of, bij gebrek daaraan, in het arbeidsreglement. Daarin moeten minstens de praktische modaliteiten, richtlijnen over het gebruik van digitale middelen buiten de werkuren en eventuele vormings- of sensibiliseringsacties worden vermeld.

Wanneer binnen de sector reeds een algemeen verbindende cao over deconnectie bestaat, hoeft de werkgever geen bijkomende regeling meer uit te werken. Dit is onder meer het geval in sectoren zoals het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden (PC 140.03), de elektriciens (PC 149.01), de voedingsnijverheid (PC 220), het hotelbedrijf (PC 302), de apotheken en tarificatiediensten (PC 313), de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbetrieben (PC 327.01) en de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330).

Flitscontroles schoonmaaksector in december

De SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) heeft aangekondigd dat er in december 2025 flitscontroles zullen worden gehouden in de schoonmaaksector. Die controles kaderen in het actieplan tegen sociale fraude.



Deze flitscontroles hebben als doel een ontradend effect te creëren door aan de overtreders duidelijk te maken dat het risico dat ze gevat worden reëel is. Het informatieve en preventieve karakter weerhoudt de inspectiediensten er echter niet van om sancties op te leggen wanneer er ernstige inbreuken op de sociale wetgeving worden vastgesteld. Deze grootschalige actie gebeurt bovenop de gebruikelijke willekeurige controles.

De SIOD stelt een specifieke **checklist** ter beschikking voor de schoonmaaksector. Om werkgevers en werknemers de kans te geven zich zo goed mogelijk op de flitscontroles voor te bereiden, geven die checklists een overzicht van de actiemogelijkheden waarover een inspecteur beschikt en de documenten die hij kan opvragen (deeltijdse contracten en uurroosters, register werktijdregeling, enz.). De lijst is niet exhaustief. De sociaal inspecteur behoudt het recht om alle documenten op te vragen die hij relevant acht voor het onderzoek.

Melding preventieadviseur aan CLB Sociaal Secretariaat

Vergeet niet om steeds door te geven wie binnen de onderneming als preventieadviseur optreedt. Zo kan het sociaal secretariaat correct adviseren bij vragen over ontslag, functiewijzigingen of arbeidsveiligheid.

Een preventieadviseur geniet immers een bijzondere ontslagbescherming. Indien de wettelijke ontslagprocedure niet wordt gevolgd, kan de werkgever een aanzienlijke beschermingsvergoeding verschuldigd zijn.

Let op! De melding aan CLB Preventie wordt niet automatisch gedeeld met het sociaal secretariaat omwille van privacy redenen. Meld daarom steeds aan jouw dossierbeheerder bij CLB Sociaal Secretariaat wie in jouw onderneming preventieadviseur is en wanneer er iets wijzigt aan zijn/haar functie.

CLB Sociaal Secretariaat schakelt over op e-facturatie

CLB Sociaal Secretariaat is overgestapt naar e-facturatie via Peppol, waardoor facturen voortaan volledig digitaal kunnen worden verstuurd en ontvangen. Deze nieuwe werkwijze zorgt voor een snellere, efficiëntere en milieuvriendelijkere verwerking. Facturen worden automatisch en veilig verwerkt via een beveiligd platform, wat de kans op fouten verkleint, betalingen versnelt en kosten bespaart. Bovendien is e-facturatie volledig conform de nieuwste regelgeving en vormt het een belangrijke stap richting de toekomst van digitale boekhouding.

Heeft u vragen over e-facturatie? Neem dan gerust contact op met Tine Hemeryck via 011 48 06 21 of t.hemeryck@clbgroup.be.





Loonnorm 2025 en 2026 vastgelegd op 0%

Op 22 september 2025 werd in het Belgisch Staatsblad het Koninklijk Besluit gepubliceerd, dat de loonnorm voor 2025 en 2026 vastlegt op 0%. Dit betekent dat de gemiddelde loonkost binnen een onderneming tussen 1 januari 2025 en 31 december 2026 niet mag stijgen.

Indexeringen en baremieke verhogingen vallen buiten deze loonnorm en blijven dus van toepassing. Ook de loonbonus (cao nr. 90) en de winstpremie worden niet meegerekend.

Daarnaast zou worden bepaald dat de verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques met maximaal € 2 niet in rekening wordt gebracht bij de berekening van de loonnorm.

Op het moment van het opstellen van deze tekst was de ontwerpwet die dit regelt nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Nu de loonnorm officieel is vastgelegd, zijn de sectorale onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden 2025 en 2026 op gang gekomen. We raden werkgevers aan om geen bijkomende loontoezeggingen te doen tot de resultaten van deze sectorale onderhandelingen bekend zijn. **Zodra er een akkoord is binnen de sector, zullen de klanten van CLB Sociaal Secretariaat worden geïnformeerd.**

Vrijstelling medisch attest vanaf 50 werknemers mogelijk herleid van 3 tot 2 dagen per jaar vanaf 2026

Werkgevers kunnen via cao of arbeidsreglement bepalen dat werknemers bij arbeidsongeschiktheid een medisch attest moeten voorleggen. Als dit niet is vastgelegd, moet het attest enkel worden bezorgd op verzoek van de werkgever. Behalve in geval van overmacht moet het attest binnen twee werkdagen vanaf de start van de ongeschiktheid (of na het verzoek van de werkgever) worden bezorgd, tenzij een andere termijn is bepaald in cao of arbeidsreglement.

Sinds 28 november 2022 is elke werknemer drie keer per kalenderjaar vrijgesteld van deze verplichting voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Deze vrijstelling geldt ook als de ziekte langer duurt, en zelfs als de werkgever om een medisch attest vraagt. De werknemer moet wel melding maken indien hij die dag op een ander adres verblijft dan zijn gewoonlijke verblijfplaats.

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 1 januari van het kalenderjaar kunnen van deze vrijstelling afwijken, op voorwaarde dat dit uitdrukkelijk is opgenomen in een ondernemings-cao of in het arbeidsreglement.

Concreet voor 2026: als jouw onderneming op 1 januari 2026 minder dan 50 werknemers telt, kan je blijven vragen om ook voor de eerste ziektedag een attest voor te leggen. Worden er 50 of meer werknemers tewerkgesteld, dan geldt automatisch de wettelijke vrijstelling voor de eerste dag en dit 3 maal per jaar.

Let op! Voorzag je deze afwijking reeds, maar worden er op 1 januari 2026 minstens 50 werknemers tewerkgesteld binnen jouw onderneming? Dan kan deze afwijking niet worden toegepast voor 2026 en hebben jouw werknemers dus recht op de vrijstelling van deze verplichting voor de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De regering heeft aangekondigd dat deze vrijstelling vanaf 2026 zal worden beperkt tot twee dagen per kalenderjaar in plaats van drie. Deze bepaling is onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.



Kilometervergoeding

Sinds oktober 2022 wordt de forfaitaire kilometervergoeding elk kwartaal geïndexeerd gelijklopend met de evolutie van de indexcijfers om zo tegemoet te komen aan de snel stijgende energieprijzen. Vanaf 1 oktober 2025 steeg het forfaitaire bedrag naar € 0,4312 per kilometer. Dit nieuwe tarief werd intussen ook officieel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 29 september 2025.

De kilometervergoeding kan worden toegekend aan werknemers die hun eigen wagen gebruiken voor beroepsverplaatsingen. Ze blijft vrijgesteld van RSZ en belastingen, op voorwaarde dat de wettelijke maximumgrens wordt gerespecteerd.

Naast dit forfaitaire kwartaalbedrag blijft ook het oorspronkelijke forfaitaire maximumbedrag bestaan, dat elk jaar op 1 juli wordt geïndexeerd. Beide systemen kunnen dus worden toegepast. Als werkgever moet je je uiteraard houden aan eventuele sectorale afspraken.

Kies je voor een bepaald systeem, dan moet je dit toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. Een overstap naar het forfaitaire kwartaalsysteem is dan pas mogelijk vanaf 1 juli 2026.

“

Een onderzoek moet correct worden gevoerd, maar zonder de wettelijke termijn uit het oog te verliezen.

Wet private opsporing

THEORIE VERSUS PRAKTIJK

Sinds december 2024 geldt de wet private opsporing. Deze nieuwe regelgeving roept in de praktijk nog veel vragen op, voornamelijk bij een ontslag om dringende reden. We zetten de belangrijkste aandachtspunten en onduidelijkheden voor je op een rij.

WAT?

De wet van 18 mei 2024 tot regeling van de private opsporing, hierna de wet private opsporing of WPO, trad in werking op 16 december 2024. Deze wet vervangt de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective.

De nieuwe wetgeving verruimt het begrip 'activiteiten van private opsporing' aanzienlijk, waardoor de WPO op bepaalde handelingen binnen het werkgeversgezag van toepassing kan zijn.

TOEPASSINGSGEBIED

Indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan, gaat het volgens de wetgeving om een activiteit van private opsporing:

- de activiteit wordt uitgevoerd door een natuurlijk persoon;
- de activiteit wordt uitgevoerd in opdracht van een opdrachtgever;
- de activiteit bestaat uit het verzamelen van inlichtingen verkregen door de verwerking van informatie over natuurlijke of rechtspersonen of aangaande de toedracht van de door hen begane feiten;
- de activiteit heeft als doelstelling om de verzamelde inlichtingen te verschaffen aan de opdrachtgever om diens belangen in het kader van een effectief conflict of een mogelijk conflict te vrijwaren of om verdwenen personen of verloren of gestolen goederen op te sporen.

In de wetgeving wordt een lijst voorzien van activiteiten die niet als private opsporing worden beschouwd. Dit zijn o.a.:

- bepaalde beroepsactiviteiten, bijvoorbeeld advocaten, deurwaarders, ...;
- activiteiten van wettelijke verplichtingen of opdrachten, bijvoorbeeld psychosociale interventie, meldingen klokkenluiders, ...;
- activiteiten van een lid van de personeelsdienst m.b.t. de informatie-inwinning over een sollicitant op het internet, bij vroegere werkgevers of referentiepersonen (o.b.v. de memorie van toelichting).

Uit de omschrijving van het toepassingsgebied kan worden afgeleid dat de WPO met bijhorende procedures en verplichtingen van toepassing is op iedere werkgever voor wie een opdracht van private opsporing wordt verricht, ongeacht wie het onderzoek uitvoert.

BEGRIPPEN

De WPO legt specifieke verplichtingen op aan bepaalde actoren/partijen en definieert deze actoren als volgt:

- betrokkene: elke persoon die het voorwerp uitmaakt van activiteiten van private opsporing;
- opdrachtgever: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een opdracht van private opsporing wordt verricht of de natuurlijke persoon die optreedt voor de rechtspersoon voor wie de opdracht wordt verricht;
- opdrachthouder: de natuurlijke persoon die in naam van de onderneming of de interne dienst voor private opsporing, de opdracht aanvaardt;
- onderneming (voor private opsporing): elke natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten van private opsporing aanbiedt aan derden of uitoefent voor derden of zich als dusdanig bekend maakt;
- interne dienst: elk dienst die door een natuurlijke of rechtspersoon ten eigen behoeve wordt georganiseerd voor het op structurele wijze uitoefenen van activiteiten van private opsporing of zich als dusdanig bekend maakt.

VERGUNNINGSPlicht

Diensten van private opsporing

Niemand mag diensten van private opsporing organiseren zonder voorafgaande vergunning van de minister van Binnenlandse Zaken.

De vergunningsplicht geldt zowel voor ondernemingen die private opsporingsdiensten aanbieden als voor interne diensten van private opsporing. Om gekwalificeerd te worden als een interne dienst van private opsporing volstaat het dat de activiteit van private opsporing vervat is in de taakbeschrijving van minstens één werknemer.

Ondernemingen die niet tot doel hebben om activiteiten van private opsporing te verrichten, nemen dergelijke activiteiten dus ook best niet op in de taakbeschrijving van hun werknemers.

Wanneer je als werkgever een beroep doet op een externe natuurlijke persoon of onderneming en/of een interne dienst van private opsporing, moet je erop toezien dat deze over de vereiste vergunning beschikt. De vergunningsplicht is namelijk voorgescreven op straffe van nietigheid.

Uitzondering voor personeelsdienst

De WPO voorziet een uitzondering op de vergunningsplicht voor leden van een personeelsdienst die, ten behoeve van hun eigen werkgever, activiteiten van private opsporing uitvoeren in het kader van een incidentenonderzoek met betrekking tot werknemers van die werkgever.

In de memorie van toelichting wordt verduidelijkt dat een incidentenonderzoek een niet-structureel onderzoek is dat wordt opgestart naar aanleiding van een vastgestelde of vermoede inbreuk. Bijvoorbeeld het bevragen van collega's, het analyseren van camerabeelden, het onderzoeken van tijdsregistraties, etc.

Strikt genomen geldt deze uitzondering niet voor zelfstandigen die opdrachten uitvoeren binnen een onderneming, zoals bijvoorbeeld een externe HR-consultant.

Kortom, enkel personeelsleden die intern en incidenteel onderzoek verrichten voor hun eigen werkgever vallen buiten de vergunningsplicht. Voor alle andere gevallen blijft een vergunning verplicht.

VERBODEN ONDERZOEKSDOMEINEN

De WPO verbiedt het **verzamelen, verwerken en/of rapporteren van bepaalde gevoelige informatie** (zelfs als deze op legale wijze werd verkregen). Deze informatie mag evenmin indirect worden afgeleid uit het onderzoek. Het gaat o.a. om:

- de politieke opvattingen, de religieuze, filosofische of levensbeschouwelijke overtuigingen, de betrokkenheid bij of het lidmaatschap van vakbondsorganisaties of ziekenfondsen en de uiting van deze opvattingen, overtuigingen of betrokkenheid;
- genetische gegevens of biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon;
- het seksueel gedrag van een persoon of zijn seksuele gerichtheid;
- gegevens over gezondheid;
- niet openbaar gemaakte verdenkingen ingevolge een opsporings- of gerechtelijk onderzoek, vervolgingen of veroordelingen voor het plegen van misdrijven, administratieve sancties of veiligheidsmaatregelen;
- de raciale of etnische afkomst;
- geschillen voorgelegd aan hoven en rechtbanken en administratieve gerechten en die nog geen voorwerp hebben uitgemaakt van een openbaar uitgesproken beslissing;

- journalistieke informatiebronnen;
- de geclassificeerde informatie, documenten, gegevens, materieel, materialen of stoffen, of lokalen, gebouwen of terreinen die deze bevatten.

Daarnaast zijn o.a. de volgende **onderzoeksmethodes** verboden:

- observatie is verboden in woningen, kledkamers, sanitaire ruimtes en andere privéplaatsen of plaatsen waar men privacy mag verwachten;
- technische hulpmiddelen (zoals trackers, af luisterapparatuur, verborgen camera's of gezichtsherkenning) zijn enkel toegestaan mits uitdrukkelijke, voorafgaande toestemming én binnen wettelijke grenzen;
- interviews mogen enkel plaatsvinden onder bepaalde voorwaarden;
- de onderzoeker mag zich niet voordoen als iemand anders;
- de onderzoeker mag de werknemer niet onder druk zetten of manipuleren;
- de onderzoeker mag geen toegang nemen tot niet-publieke ruimtes of bestanden zonder toestemming.

Een werknemer mag enkel worden **geïnterviewd** in het kader van een onderzoek, indien:

- hij zijn toestemming hiervoor geeft;
- de onderzoeker zich onthoudt van elke vraag, suggestie, dreiging of andere handeling waardoor de bevroegde persoon de indruk kan krijgen dat hij zijn antwoorden niet in volledige vrijheid kan formuleren;
- de onderzoeker, voorafgaand aan het interview, aan de bevroegde heeft meegedeeld:
 - welke de reden is waarom hij tot een interview wordt verzocht, het doel waarvoor zijn verklaringen kunnen worden gebruikt en op verzoek van welke opdrachtgever;
 - dat hij niet verplicht is op de vragen te antwoorden;
 - dat hij het recht heeft het verslag na te lezen en te verbeteren;
 - dat hij een afschrift kan verkrijgen van het verslag van het interview;
 - dat hij niet verplicht is het verslag te ondertekenen;
 - dat hij, indien hij dit wenst, tijdens het interview kan worden bijgestaan door een persoon van zijn keuze;
 - dat hij op ieder moment een eind kan stellen aan het interview.

Er dient ook een interviewverslag te worden opgemaakt. **Indien de regels in het kader van verboden onderzoeksdomeinen en -methodes niet worden nageleefd, worden deze vaststellingen nietig verklaard en dus buiten beschouwing gelaten in een eventuele gerechtelijke procedure.**



DOCUMENTATIE

Intern reglement

Vanaf 16 december 2026 moet elke onderneming beschikken over een intern reglement waarin het voeren van private onderzoeken binnen de onderneming uitdrukkelijk wordt toegelaten en waarin de regels voor dergelijke onderzoeken duidelijk en transparant zijn vastgelegd.

Het is aan te raden om dit reglement op te maken in de vorm van een policy, zodat aanpassingen nadien eenvoudig kunnen gebeuren zonder zware formele procedures.

Elke werknemer moet in kennis zijn gesteld van dergelijk reglement. Is dergelijk reglement, vanaf 16 december 2026, niet ingevoerd binnen de onderneming, is een eventueel gevoerd onderzoek nietig.

Onderzoeksopdrachtdocument of opdrachtenregister

Voor de start van een onderzoek moeten de opdrachtgever en de private onderzoeker een schriftelijk onderzoeksopdrachtdocument opstellen en ondertekenen. Wanneer de opdrachtgever tegelijk de werkgever is van de private onderzoeker, is dit document niet verplicht. In dat geval moet de onderzoeker wel een opdrachtenregister bijhouden met daarin:

- de naam van de opdrachtgever;
- de nauwkeurige omschrijving van de opdracht;
- de datum waarop de private onderzoeker met de opdracht wordt belast; en
- de datum waarop de opdracht wordt beëindigd.

Onderzoeksdossier

Tijdens de duurtijd van het onderzoek moet er steeds een onderzoeksdossier worden bijgehouden. Dit dossier bevat o.a. een chronologisch overzicht van alle verrichte onderzoeksdaden.

Onderzoeksrapport

Uiterlijk één maand na de laatste onderzoeksverrichting

bezorgt de onderzoeker een schriftelijk onderzoeksrapport aan de opdrachtgever. Dit rapport wordt ondertekend door alle onderzoekers die aan het onderzoek hebben meegewerkt.

Wanneer het rapport de laatste of enige verslaggeving aan de opdrachtgever vormt, moet het opschrift 'eindrapport' worden vermeld.

Documentatieverplichting in de praktijk

Volgens de meerderheidsrechtsleer zijn de bepalingen in de WPO die verwijzen naar de 'opdrachthouder' niet van toepassing in het kader van een werkgever-werknemeronderzoek. De rol van opdrachthouder is immers enkel voorzien bij externe ondernemingen en interne diensten voor private opsporing. Wij sluiten ons voorlopig aan bij deze interpretatie.

De WPO verwijst naar de opdrachthouder in de artikelen over het onderzoeksrapport (met inbegrip van de informatieplicht aan de werknemer) en het intern reglement. In de bepalingen over het opdrachtenregister en het onderzoeksdossier wordt daarentegen niet naar de opdrachthouder verwezen, waardoor deze documenten in principe altijd verplicht zijn bij een onderzoek.

Daarom raden we aan om bij een werkgever-werknemeronderzoek minstens volgende documenten te voorzien:

- een opdrachtenregister, waarin de onderzoekshandelingen worden geregistreerd;
- een onderzoeksdossier, met een overzicht van de uitgevoerde stappen en bevindingen.

Daarnaast blijft het sterk aanbevolen om uiterlijk tegen 16 december 2026 een intern reglement op te stellen. Hoewel ook dit artikel naar de opdrachthouder verwijst, is de verplichting voorgeschreven op straffe van nietigheid. Het intern reglement biedt bovendien een bijkomende waarborg: zo ben je als werkgever ingedekt wanneer je in de toekomst toch een beroep zou doen op een externe persoon voor private opsporing.

ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN: NIEUWE AANDACHTSPUNTEN ONDER DE WPO

De inwerkingtreding van de WPO roept belangrijke vragen op over hoe deze nieuwe verplichtingen zich verhouden tot de regels rond ontslag om dringende reden. Werkgevers moeten immers zorgvuldig te werk gaan bij interne onderzoeken, zonder daarbij de strikte termijnen voor ontslag uit het oog te verliezen.

Ontslag om dringende reden

Opdat een ontslag om dringende reden regelmatig en gegrond is, moeten een aantal voorwaarden worden vervuld. Het gaat om de volgende voorwaarden:

1. M.b.t. de regelmatigheid van het ontslag:
het ontslag om dringende reden kan maar worden doorgevoerd binnen de 3 werkdagen (zon- en feestdagen uitgezonderd) nadat de ontslagbevoegde persoon met zekerheid kennis heeft gekregen van de ernstige tekortkoming, die aan de grond ligt van het ontslag.
2. M.b.t. de rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden (gegrondheid):
het moet gaan om een dermate ernstige tekortkoming die iedere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Bijkomende verplichtingen WPO

De WPO legt bijkomende verplichtingen op wanneer een werkgever feiten onderzoekt die mogelijk kunnen leiden tot een ontslag om dringende reden. Belangrijkste aandachtspunten:

- documentatie: Houd een onderzoeksregister en een onderzoeksdossier bij waarin de stappen van het onderzoek worden vastgelegd;
- verboden onderzoeksdomeinen: Respecteer de grenzen van de WPO; bepaalde onderzoekshandelingen zijn uitdrukkelijk verboden;
- interview:
 - met de betrokken werknemer: werk met een vooraf te ondertekenen document of zorg voor een getuige bij het gesprek, gevolgd door een verslag;
 - met getuigen: werk met een getuigenverklaring conform de voorwaarden van het Gerechtelijk wetboek.

De Antigoonleer: gevolgen van onregelmatigheden

De WPO bevat verschillende bepalingen voorgeschreven op straffe van nietigheid. Daarnaast bestaat er de Antigoonleer, die bepaalt dat onrechtmatig verkregen bewijs in bepaalde gevallen toch kan worden gebruikt, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de begane onrechtmatigheid tast de betrouwbaarheid van bewijs niet aan;
- het gebruik van het bewijs is niet strijdig met het recht op eerlijk proces.

In het kader van de WPO rees de vraag of de Antigoonleer nog wel toepassing kon vinden, gezien het aantal bepalingen dat met nietigheid is gesanctioneerd. Volgens de meerderheidsrechtsleer blijft de leer echter wel degelijk toepasbaar: wanneer de WPO niet strikt wordt nageleefd, kan men zich nog steeds beroepen op de Antigoonleer. Uiteindelijk is het de rechter die soeverein de bewijswaarde beoordeelt van de bevindingen in elk individueel dossier.

De rechtspraak zal in de komende jaren moeten uitwijzen hoe ver de toepassing van de Antigoonleer in het kader van de WPO precies reikt.

ALERTHEID ROND PRIVACY EN TRANSPARANTIE

In het licht van de WPO en de toenemende aandacht voor privacy en transparantie bij interne onderzoeken, is het cruciaal dat je onderneming ook over de noodzakelijke interne documenten en policies beschikt die een onderzoek mogelijk maken binnen de wettelijke grenzen. Denk daarbij aan:

- een clause of policy over camerabewaking;
- een clause of policy over geolokalisatie in bedrijfswagens;
- een clause of policy over controle van e-mails en internetgebruik;
- een clause of policy over uitgangscontroles; en eventueel andere maatregelen afhankelijk van de aard van de activiteiten.

Zo vermijd je niet alleen problemen bij een onderzoek onder de WPO, maar ook discussies over onrechtmatig bewijs of schending van de privacywetgeving.

Hoewel de WPO het belang van een zorgvuldig en transparant onderzoek benadrukt, blijft de termijn van drie werkdagen voor een ontslag om dringende reden prioritair. Werkgevers moeten dus het evenwicht bewaren tussen nauwkeurigheid en snelheid: een onderzoek moet correct worden gevoerd, maar zonder de wettelijke termijn uit het oog te verliezen.

WPO BLIJFT VRAGEN OPROEPEN

De WPO roept vandaag nog meer vragen op dan ze beantwoordt. Vooral de impact op de relatie tussen werkgever en werknemer blijkt problematisch.

Werkgeversorganisaties pleiten daarom voor een herstelwet die de gevolgen van de WPO in deze context moet beperken. Tot er meer duidelijkheid komt, is het voor werkgevers wel aangewezen om voorzichtig en goed gedocumenteerd te handelen.



Werkhervattingspremie verlengd

Indien je als werkgever een langdurig zieke werknemer (opnieuw) in dienst neemt door aangepast werk te voorzien, dan kan je daar een voordeel uit halen. Je hebt namelijk recht op een werkhervattingspremie wanneer je iemand die al minstens één jaar arbeidsongeschikt is, het werk laat hervatten met toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds.

Deze maatregel liep af op 1 april 2025, maar werd recent voor onbepaalde duur verlengd met het koninklijk besluit van 28 september 2025.

Het werk moet aangepast worden aan de gezondheidstoestand van de werknemer en het zal dan ook vaak gaan om deeltijds werk of werk dat minder belastend is voor de werknemer. De werknemer moet bovendien minstens 3 maanden bij jou in dienst blijven. Het kan gaan om een werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid al bij jou in dienst was, of om iemand die je nieuw aanwerft.

VOORWAARDEN

De maatregel is enkel van toepassing op werkhervattingen vanaf 1 april 2023. Zowel de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts als de werkhervatting zelf mogen dus ten vroegste aanvangen op 1 april 2023. Als de toegestane arbeid al werd verricht vóór 1 april 2023, en wordt verlengd, dan wordt de premie niet toegekend.

De werknemer moet de toegestane arbeid gedurende ten minste drie maanden verrichten op basis van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die bij de aanvang van de toegestane arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, berekend van datum tot datum;
- een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding die bij de aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, berekend van datum tot datum.

De arbeid die beoogd wordt voor deze premie omvat:

- een bezoldigde arbeid die valt onder de Belgische sociale zekerheid voor werknemers;
- een gelijkaardige activiteit die onderworpen is aan de sociale zekerheidswetgeving van een vreemd land waarmee België verbonden is door een internationaal of supranationaal instrument inzake coördinatie van sociale zekerheid;

- een gelijkaardige activiteit in dienst van een internationale of supranationale organisatie.

Bepaalde soorten arbeid worden uitgesloten van deze premie, namelijk:

- een tewerkstelling die valt onder PC 327 voor de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven;
- een flexi-job;
- gelegenheidswerk;
- een tewerkstelling die al lopende is bij het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid en waarvoor de toepassing van de RSZ-wet beperkt is tot de sector van de geneeskundige verzorging voor wat betreft de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

BEDRAG

De werkhervattingspremie bedraagt momenteel € 1.725. Er kan maximaal één werkhervattingspremie bekomen worden voor eenzelfde werknemer.

AANVRAAG

De premie kan elektronisch of op papier aangevraagd worden ten vroegste na het einde van de eerste drie maanden van aangepast werk bij het ziekenfonds:

- online via de website van het Nationaal Intermutualistisch College: **RTWP**; of
- op papier via het aanvraagformulier beschikbaar op de website van het RIZIV: **Werkgevers | RIZIV**.

Als alle voorwaarden vervuld zijn, betaalt het ziekenfonds jou deze werkhervattingspremie ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin de aanvraag werd ingediend.



Vanaf 1 januari 2026 is het verplicht om de aanvraag online te doen. Een papieren aanvraag zal vanaf die datum niet langer mogelijk zijn. Ontdek meer over de nieuwe regels omtrent re-integratie op pagina 30.



Vlaamse ketenaansprakelijkheid: wijzigingen vanaf 1 januari 2026

De Vlaamse Regering kondigde in 2024 strengere regels aan voor aannemers die samenwerken met onderaannemers. De inwerkingtreding van deze hervorming werd eerder al uitgesteld omwille van het uitblijven van de voorziene applicatie om de nodige gegevens te kunnen raadplegen. Intussen werden de bijkomende verplichtingen aangepast en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Zo werd o.a. het toepassingsgebied aangepast. De inwerkingtreding is uiterlijk op 1 januari 2026 voorzien.

TOEPASSINGSGEBIED

Deze nieuwe verplichtingen zullen van toepassing zijn op professionele opdrachtgevers en aannemers wanneer zij een (onder)aannemer inschakelen die behoort tot een risicosector. Enkel in deze gevallen moeten er strenge voorwaarden worden nageleefd.

Het toepassingsgebied wordt enerzijds uitgebreid naar professionele opdrachtgevers - die voorheen uitgesloten waren van het toepassingsgebied - en

anderzijds beperkt tot bepaalde sectoren. Deze beperking werd toegevoegd om te vermijden dat bedrijven in sectoren met een laag risico op fraude onnodig extra administratieve lasten krijgen opgelegd. De lijst van risicosectoren moet nog geconcretiseerd worden door de Vlaamse Regering. Waarschijnlijk gaat het over de bouw, schoonmaak, vleessector en koerierdiensten. De verplichtingen gelden niet voor opdrachtgevers-natuurlijke personen die een beroep doen op een aannemer voor privédoeleinden.

BIJKOMENDE VERPLICHTINGEN

Professionele opdrachtgevers en aannemers moeten beschikken over een schriftelijke verklaring van hun rechtstreekse (onder)aannemer waarin deze bevestigt dat hij geen illegale werknemers zal tewerkstellen of een zelfstandige activiteit uitoefent zonder geldige verblijfsvergunning. Deze verplichting is vandaag reeds van toepassing op aannemers.

Vanaf 1 januari 2026 moeten de volgende bijkomende verplichtingen worden nageleefd. De professionele opdrachtgevers en aannemers die aan onderstaande verplichtingen hebben voldaan, kunnen mogelijks toch een straf oplopen indien zij voorafgaand aan de inbreuk (i.e. de illegale tewerkstelling van werknemers) hiervan op de hoogte waren.

1. Gegevens opvragen

Professionele opdrachtgevers en aannemers zullen bij de aanstelling van hun rechtstreekse (onder)aannemer een aantal gegevens moeten opvragen wanneer de (onder)aannemer behoort tot een risicosector:

- de identificatie- en contactgegevens van de (onder)aannemer;
- de persoonlijke gegevens, gegevens over het verblijf en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en zelfstandigen van de (onder)aannemer.

Om te bepalen welke gegevens precies moeten worden verzameld, wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee specifieke situaties:

Situatie 1

De derdelander heeft een toelating tot arbeid en verblijfsvergunning van een EER-lidstaat

In dit geval worden buitenlanders met een nationaliteit van buiten de Europese Economische Ruimte (i.e. alle lidstaten van de Europese Unie, IJsland, Liechtenstein en Noorwegen) tewerkgesteld in België door een werkgever gevestigd in een lidstaat van de EER of Zwitserland. Wanneer er voldaan is aan strikte voorwaarden (Vander Elst-vrijstelling) zijn zij vrijgesteld van een Belgische toelating tot arbeid tijdens de tewerkstelling in België. Ze dienen onder meer in het land van de werkgever over een geldige verblijfsvergunning en toelating tot arbeid te beschikken.

In dergelijk geval dient de aannemer de volgende gegevens te verzamelen:

- het bewijs van een geldig paspoort (of gelijkgestelde reistitel) van de derdelanders die de onderaannemer tewerkstelt of die zelfstandige beroepsactiviteiten uitoefenen in opdracht van de onderaannemer;
- de verblijfsvergunning of het bewijs van een recht op verblijf van meer dan 3 maanden in het land waar zij verblijven;

- het bewijs van de Limosa-melding (indien van toepassing);
- het bewijs van het A1-document of het bewijs dat de aanvraag werd gedaan.

Situatie 2

De derdelander heeft een Belgische toelating tot arbeid en een verblijfsvergunning

Wanneer een Belgische verblijfsvergunning en toelating tot arbeid is vereist, dienen volgende gegevens te worden opgevraagd:

- het bewijs van een geldig paspoort (of gelijkgestelde reistitel) van de derdelanders die de onderaannemer tewerkstelt of die zelfstandige beroepsactiviteiten uitoefenen in opdracht van de onderaannemer;
- het bewijs van een wettig verblijf in België;
- het bewijs van een geldige Belgische toelating tot arbeid of beroepskaart van de derdelanders;
- de Dimona-melding (indien van toepassing).

2. Melding maken bij de inspectie

Wanneer de (onder)aannemer niet ingaat op het verzoek om de nodige gegevens te bezorgen, moet de opdrachtgever of de aannemer de sociale inspectie onmiddellijk op de hoogte brengen. De wijze waarop deze melding moet worden gedaan, moet nog worden bepaald. Mogelijks zal hiervoor een meldloket worden opgericht.

APPLICATIE

De Vlaamse overheid had reeds aangekondigd te willen voorzien in een applicatie om zowel de meldplicht als het verzamelen van de nodige gegevens te vergemakkelijken. Eerder werd de inwerkingtreding van de bijkomende verplichtingen uitgesteld omwille van het uitblijven van deze applicatie. Het is momenteel nog niet duidelijk wanneer en of de applicatie er zal komen.



Opleidingen 'Werken in besloten ruimtes & veilig afdalen'

Werken in besloten ruimtes houdt grote risico's in. Daarom ontwikkelde VLARIO een uniforme opleiding die zorgt voor duidelijke procedures, gedeelde terminologie en hogere veiligheidsstandaarden. De opleiding is opgebouwd in drie niveaus en richt zich tot zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers. We zijn trots dat we als één van de weinige erkende opleidingsinstanties in Vlaanderen deze opleiding mee mochten ontwikkelen én verzorgen, met één duidelijk doel: kwaliteit, uniformiteit en maximale veiligheid voor iedereen die in besloten ruimtes werkt. Meer weten, scan deze QR-code of ga naar clbgroup.be/academy



Heeft jouw werknemer loonbeslag of -overdracht? Stuur de documenten onmiddellijk door!

De laatste jaren hebben meer en meer werknemers schulden bijvoorbeeld bij de belastingen, kredietmaatschappijen, enz. Wanneer zij hun schulden niet meer kunnen afbetalen, kan de schuldeiser beslag leggen op hun loon of een loonoverdracht betekenen.



Dit loonbeslag of deze loonoverdracht wordt aan jou als werkgever betekend. Besteed hier dan voldoende aandacht aan, want er zijn strikte formaliteiten te volgen. Doe je dit niet, kan je persoonlijk worden aangesproken voor de betaling van de schulden van jouw werknemer!

VERKLARING DERDE-BESLAGENE

Zowel bij een bewarend als een uitvoerend beslag moet de werkgever als derde-beslagene een verklaring doen over de sommen die het voorwerp vormen van het beslag. Zo moet hij bijvoorbeeld meedelen of er nog andere loonbeslagen en/of -overdrachten bestaan en welke hun rangorde is. Deze verklaring moet gedaan worden binnen de 15 kalenderdagen vanaf de ontvangst van het beslag.

Indien je als werkgever deze verklaring niet (tijdig) of onnauwkeurig doet, kan je persoonlijk worden aangesproken om de schulden van jouw werknemer te betalen!



Wij kunnen deze taak van je overnemen. Wacht niet tot het einde van de maand wanneer je de lonen doorstuurt om ons de documenten m.b.t. het loonbeslag of de loonoverdracht te bezorgen. Doe dit onmiddellijk nadat je ze ontvangen hebt! Stuur ons ook alle pagina's door. Je kan de documenten mailen naar loonbeslag@clbgroup.be.

Bij een loonoverdracht (meestal van een kredietmaatschappij) ben je niet verplicht om een verklaring te doen over het loon van jouw werknemer, zoals bij loonbeslag wel het geval is. We hebben de documenten i.v.m. de loonoverdracht wel nodig om de nodige inhoudingen op het loon van jouw werknemer te berekenen.

INHOUDINGEN OP HET LOON

Na ontvangst van de nodige documenten, zullen we bij elke loonsverwerking rekening moeten houden met het loonbeslag of de loonoverdracht.

Uitgezonderd bij achterstallig onderhoudsgeld – waar het volledige loon moet worden ingehouden – moet er rekening gehouden worden met bepaalde grenzen bij de berekening van het loonbeslag/de loonoverdracht. Om ervoor te zorgen dat de werknemer elke maand een bepaald minimumloon behoudt, wordt er geen beslag gelegd op het nettoloon tot en met € 1.388 (grens 2025). Tussen € 1.388 en € 1.800 is slechts een bepaald percentage vatbaar voor beslag. Boven € 1.800 is alles vatbaar voor beslag.

Na de loonsverwerking wordt het op het nettoloon ingehouden bedrag vermeld op de loonfiche.

Als de storting van de lonen niet via ons verloopt en je hiervoor dus zelf instaat, moet je het ingehouden bedrag doorstorten aan de schuldeiser. Doe je dit niet (tijdig), dan loop je het risico dat je zelf moet opdraaien voor de schulden die jouw werknemer heeft gemaakt.

De toepassing van het loonbeslag of de loonoverdracht blijft verder lopen totdat je een **handlichting** van de schuldeiser hebt ontvangen. Ook dit document moet je onmiddellijk aan ons bezorgen, anders zullen er inhoudingen blijven gebeuren tot het openstaand saldo – volgens onze gegevens – is aangezuiverd.

Let wel! Indien het loonbeslag betekend werd door een gerechtsdeurwaarder, moeten er inhoudingen worden gedaan tot het ogenblik waarop er handlichting wordt verleend, ongeacht het oorspronkelijk openstaand saldo van de schulden.



"Al jarenlang klant dankzij persoonlijk contact "

gedelegeerd bestuurder Guido Vossen

Vossen Fashion is al decennialang een vaste waarde voor mannenmode in Tongeren en Kuringen. In hun ruime winkels - samen goed voor bijna 2000 m² - vinden klanten alles van casual tot chique, inclusief schoenen en maatwerk. Daarnaast kan je bij Vossen ook terecht voor het huren van suitekleding én kan je online shoppen via vossen.be. "Een man kan zich bij ons van kop tot teen kleden," vertelt gedelegeerd bestuurder Guido Vossen.

Voor loonbeheer en preventie werkt Vossen al jarenlang samen met CLB Group. "We zijn al heel lang klant en dat is niet toevallig," zegt Guido. "Het persoonlijke contact maakt echt het verschil. Ik ken de zaakvoerder en dat schept vertrouwen. Maar ook de mensen met wie we dagelijks contact hebben, zijn er al jaren. Je hoeft niets meer uit te leggen: ze kennen ons en onze manier van werken."

Die continuïteit zorgt voor rust en efficiëntie. "Bij CLB Group weet ik altijd bij wie ik terecht kan. Als ik bel, krijg

ik snel de juiste persoon aan de lijn. Het persoonlijk contact en de bereikbaarheid zijn voor mij de grootste troeven."

Gebruiksvriendelijke software

Naast de menselijke aanpak waardeert Guido ook de digitale toegankelijkheid. "Mijn vrouw Marleen Vandormael doet de administratie en vindt het systeem van CLB Group heel gebruiksvriendelijk. Alles is makkelijk op te zoeken en dat bespaart ons veel tijd."

Vertrouwen dat generaties overstijgt

Intussen vertrouwt ook de volgende generatie op CLB Group. De zoon van Guido, die met VSN Services actief is in de bouwsector, werkt eveneens met CLB Group voor zijn loonbeheer. "Dat zegt genoeg," besluit Guido. "Als je tevreden bent, blijf je trouw."

Dankzij een betrouwbare partner als CLB Group kan Vossen zich volledig focussen op wat ze het beste doen: modebewuste mannen stijlvol kleden.



Luikersteenweg 151 bus 16 - Tongeren - 012 39 15 00 - tongeren@vossen.be - vossen.be
Kuringersteenweg 343, Kuringen-Hasselt - 011 26 21 61 - hasselt@vossen.be - vossen.be



“

Een ADM-beleid
is een verplichting voor
iedere onderneming.

Goede voornemens

CAO 100 IN ORDE BRENGEN

Zeggen dat alcohol- en drugsverslavingen grote en toenemende problemen veroorzaken in onze maatschappij is een beetje een open deur intrappen. Maar hetzelfde kan gezegd worden van medicatie; ook hier zien we meer en meer mensen die problematisch gedrag vertonen.

Omdat de eindejaarsfeesten vaak met misbruiken gepaard gaan, maar ook omdat de nieuwjaarsdagen bij de meeste mensen goede voornemens ontlokken, willen we vandaag even op deze problemen ingaan. Om te vermijden dat het de spuigaten uitloopt en om te helpen de problemen op te lossen. We bespreken een aantal kenmerken van deze misbruiken of verslavingen, maar we gaan ook in op de aanpak ervan. De hulp die CLB Preventie kan bieden bij de aanpak van deze problematiek wordt overlopen. Een aanpak die trouwens een wettelijke grondslag kent. Sinds 1 april 2009 (CAO 100) moet iedere werkgever (in de private sector) in ons land immers een preventief alcohol- en drugsbeleid opzetten. Ondanks dat deze CAO al meer dan 16 jaar van kracht is, zijn er veel werkgevers nog niet mee in orde.

ENKELE CIJFERS

Als we te rade gaan bij het VAD (Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs) leren we dat het gebruik van alcohol nog steeds groot is, maar dat er op sommige punten toch een positieve evolutie is. Het slechte nieuws is dat problematisch alcoholgebruik tussen 2008 en 2018 toegenomen is van 10% naar 14% van de volwassen bevolking. Naar verhouding vertonen dubbel zoveel mannen als vrouwen problemen met alcohol. Andere cijfers zijn dan weer meer hoopgevend: zo daalde het wekelijks gemiddeld gebruik van 10 naar 9 glazen tussen 2013 en 2018. Ook hier scoren de mannen weer slechter dan vrouwen (11 versus 9 glazen). Het percentage van de bevolking dat het laatste jaar alcohol dronk daalde tussen 2008 en 2018 van 83 naar 79: een lichte verbetering dus.

Het gebruik (of is het misbruik) van wat men **psychoactieve stoffen** noemt (stoffen die hun hoofdwetwerking ter hoogte van het centrale zenuwstelsel hebben) is dan weer in stijgende lijn. Bij volwassenen steeg het gebruik van slaap- en kalmeermiddelen tussen 2008 en 2018 van 5 naar 7% van de bevolking. Voor antidepressiva evolueerden de cijfers van 5 naar 6%. Dit lijkt misschien niet veel, maar in absolute termen betekent dit een stijging met 20%. Dezelfde trends ziet men bij 65-plussers maar ook, en dit is nogal verontrustend, bij scholieren en studenten.

Ook in vergelijking met andere landen doen we het niet goed. België stond in 2021 in de wereldranglijst voor het gebruik van benzodiazepines (kalmeermiddelen) op een 'verdienstelijke' 4de plaats en voor slaapmiddelen als Zolpidem® zelfs op nummer 2. Ook voor het gebruik van opioïde pijnstillers is ons land koploper. In 2022 kregen ongeveer 1,32 miljoen Belgen een voorschrift voor dit soort medicatie.

Ook illegale **drugs** gaan, figuurlijk dan, goed over de toonbank. In 2018 zei 22% van de Vlaamse bevolking tussen 15 en 64 jaar dat ze ooit experimenteerde met cannabis (27% mannen, 17% vrouwen). In de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek gebruikte 6% van de Vlamingen cannabis, 4% in de dertig dagen ervoor. En cocaïne is al lang niet meer de drug die exclusief is voor de jetset. In 2018 gaf 1,7% van de Vlamingen aan cocaïne te hebben gebruikt, 0,7% opioïden en 1,5% XTC of amfetamines. De meeste van deze cijfers evolueren trouwens in slechte zin. We kunnen dan ook besluiten dat we als maatschappij zowel voor alcohol- en drugs als voor medicatie met een groeiend probleem zitten.

HOE WEET IK OF IK EEN PROBLEEM HEB?

Alcohol is een maatschappelijk aanvaard middel. Het is dan ook de meest gebruikte legale drug in ons land. Het is een deel van onze cultuur geworden, al is en blijft het een gevaarlijk product, een product dat verslavend kan werken en werkt. Om deze redenen is het soms moeilijk te bepalen wanneer 'sociaal' drinken overgaat in problematisch drinken of in een echte alcoholverslaving.

Maar eerst het slechte nieuws: er bestaat geen veilige grens voor het gebruik van alcohol. Best is dan ook om totaal niet te drinken. Maar om het praktisch haalbaar te maken wordt vaak aanbevolen niet meer dan 10 standaardglazen per week te drinken. Een standaardglas is dan de hoeveelheid drank die 10 gram zuivere alcohol bevat: 10 cl wijn, 25 cl bier en 3,5 cl sterke drank (35%) bijvoorbeeld. Voor sterkere bieren gelden natuurlijk andere grenzen: 33 cl van een bier van 8% geldt zo voor 2 standaardglazen.



Maar met ons te houden aan die 10 glazen zijn we er nog niet:

- deze 10 glazen moeten best over de week verdeeld worden en natuurlijk niet allemaal op één dag geconsumeerd worden;
- probeer 2 dagen per week helemaal niet te drinken. Enerzijds om je lichaam te laten herstellen van het alcoholgebruik, anderzijds om gewoontevorming tegen te gaan;
- de grens van 10 glazen geldt enkel voor mensen boven de 18 jaar. Jongeren onder de 18 drinken best totaal geen alcohol.

Wees dubbel voorzichtig als je tot een van de risicogroepen behoort:

- je bent jong volwassen (18-24 jaar) of 60-plusser;
- je gebruikt regelmatig medicatie (overleg met je arts) of andere drugs;
- je hebt gezondheidsproblemen;
- je onderging een gastric bypass;
- je worstelt met psychische problemen;
- je hebt een laag lichaamsgewicht;
- je hebt een familiale geschiedenis van alcoholisme of andere verslavingen.

Als je merkt dat je vaker en/of meer gaat drinken dan je van plan was, als je het moeilijk hebt om eens een dag niet te drinken, als je sterk verlangt naar een glas, als je voelt dat je alcohol nodig hebt om je goed te voelen... dan moet je oppassen om niet in een echte verslaving verzeild te geraken.

Verslaving aan medicatie komt, zoals we eerder schreven, meer voor dan we zouden denken. Met de regelmaat van de klok komen we als land in de media met ons misbruik van antidepressiva, slaap- en kalmeermiddelen of zware pijnstillers. De tekens van een geneesmiddelenverslaving vertonen wel wat gelijkenissen met die van alcoholverslaving: sterk verlangen naar de medicatie, denken dat je niet zonder kan, niet kunnen stoppen met het gebruik ervan, merken dat je steeds meer nodig hebt voor hetzelfde effect, ontwenningssverschijnselen (angst, slapeloosheid, zweten...) als je zonder medicatie valt en doorgaan met het gebruik, ook al weet je dat het niet goed voor je is. Voor de meeste

psychoactieve stoffen geldt het principe: beperk het gebruik zoveel mogelijk in de tijd. Ze kunnen nuttig zijn om acute problemen op te lossen, maar dienen meestal niet om levenslang te nemen.

Voor veel illegale drugs kan in principe hetzelfde gezegd worden als voor alcohol. Eén keertje gebruiken kan op zich niet veel kwaad, maar je bent vlugger verslaafd dan je denkt. Niet alleen middelen als heroïne of cocaïne zijn sterk verslavend, maar ook middelen als cannabis, XTC en andere min of meer aanvaarde drugs kunnen aanleiding geven tot afhankelijkheid of verslaving.

Zelden is iemand na zijn eerste pint, zijn eerste joint of zijn eerste kalmeermiddel verslaafd. Zoiets gebeurt geleidelijk aan. Daarom is het dikwijls moeilijk om het onderscheid te maken tussen 'normaal' gebruik, 'problematisch' gebruik en verslaving. De ene fase loopt a.h.w. geruisloos over in de andere, zonder dat men scherpe grenzen kan stellen. Maar eens men verslaafd is, heeft men geen controle meer over zichzelf. Het middel heeft de controle grotendeels overgenomen. De verslaving kan zowel geestelijk als lichamelijk zijn. Als je je alsmaar moeilijker goed kunt voelen zonder het middel, als je steeds meer aan het middel denkt of als je steeds meer drang naar het betrokken middel vertoont, dan ben je waarschijnlijk geestelijk verslaafd. Soms geraakt men ook lichamelijk verslaafd. Als dat het geval is, ga je je effectief slecht voelen als je het middel niet binnenkrijgt. Alcohol, maar ook sommige illegale drugs en bepaalde medicatie kunnen lichamelijke verslaving geven. Als men plots stopt met deze middelen kan men (zware) ontwenningssverschijnselen krijgen.

Om te weten of je gebruik problematisch is, en in welke mate, kan je goed beoordelen via een tool op de druglijn: **Test jezelf & ga aan de slag! - De Druglijn**

WAAR KAN EEN MEDEWERKER HULP VINDEN?

Er bestaan verschillende vormen van zelfhulp en begeleiding. Op de website van de **Druglijn** vindt men een goed overzicht over wat er allemaal mogelijk is. Welke instantie of welke zorgverlener het meest geschikt is om hulp te bieden hangt af van verschillende factoren. Hoe erg is het probleem (af en toe misbruik of regel-

rechte verslaving), hoelang sleept het probleem al aan, wat heb je al geprobeerd en waarom is het mislukt, over wat gaat het (alcohol, cannabis, cocaïne, heroïne...)?

De eerste die vaak in beeld komt is de **huisarts**. Als vertrouwenspersoon kan je daar met je vragen en problemen terecht. Als hij je al niet zelf kan helpen, kan hij je eventueel doorverwijzen naar meer gespecialiseerde hulpverleners. Zelfhulpgroepen kunnen een goede ondersteuning bieden. Hier ontmoet je mensen die hetzelfde hebben meegemaakt en die je steun in je hersteltraject kunnen bieden. Tegenwoordig kan er ook al veel hulp gevonden worden via online-tools: Online-PsyHulp of Test jezelf & ga aan de slag! - De Druglijn.

Een volgende stap kan **ambulante begeleiding** zijn. Hierbij ga je op geregelde tijdstippen op gesprek in een centrum waar je wordt bijgestaan door een professionele hulpverlener. Deze zal proberen inzicht in je problemen te krijgen, te werken aan je motivatie en samen met jou manieren zoeken om van je probleem af te raken en om niet te hervallen. Soms zal dagopname in een centrum nodig blijken. Hier werk je overdag aan je problemen maar ga je 's avonds nog terug naar huis. Afhankelijk van de ernst van het probleem kan dat van een halve dag tot enkele dagen per week gaan. Bij heel ernstige problemen kan opname in een centrum soms noodzakelijk blijken. Dergelijke residentiële hulp kan variëren van enkele weken tot meerdere maanden.

WAT KAN CLB PREVENTIE VOOR JOU BETEKENEN?

Er zijn verschillende manieren waarop CLB Preventie jou als werkgever kan bijstaan bij problemen met alcohol, drugs en/of medicatiemisbruik. Dit kan zowel op **individueel** (ondersteuning van een werknemer met probleemgedrag) als op **beleidsvlak** (hulp bij het opzetten van een beleid m.b.t. deze problematiek).

Wanneer een werknemer probleemgedrag vertoont of slecht functioneert en jij, als werkgever, vermoedt dat dit te maken heeft met alcohol-, drugs- of medicatiegebruik, is het belangrijk zo snel mogelijk te reageren. CLB Preventie kan bijstand verlenen bij dergelijk probleemgedrag. Zowel de arbeidsarts als de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen je hierin bijstaan. Je geeft hiermee trouwens het signaal dat je het probleem hebt opgemerkt en dat je er, samen met de werknemer, iets aan wil doen. Je geeft aan dat de werknemer aan het probleem moet werken, omdat het de arbeidsprestaties en de werkomgeving of werkrelatie beïnvloedt. De preventieadviseur van CLB (de arbeidsarts of de PA psychosociale aspecten) zullen proberen de situatie in te schatten en zal de werknemer, indien nodig, doorverwijzen naar de geschikte hulpverlening. Maar ook nadat externe hulpverlening opgestart is kunnen ze de werknemer blijven opvolgen.

Ook bij het **opzetten van een ADM-beleid (Alcohol, Drugs en Medicatie)** kan CLB Preventie hulp bieden. Dergelijk beleid is trouwens geen overbodige luxe, het is eenvoudigweg een verplichting voor iedere onderneming. Sinds de bekrachtiging van CAO in 2019 moet een preventief ADM-beleid deel uitmaken van het welzijnsbeleid van een onderneming. Als organisatie kan je er voor kiezen om een fase 1 beleid uit te werken (dit is een verplichting en eerder een standaard toevoeging in het arbeidsreglement) of (wat we warm aanbevelen) is een fase 2 beleid. Dit beleid omvat dieper uitgewerkte procedure met regels, procedures bij disfunctioneren, hulpverlening, vorming en voorlichting. De CAO 100 geeft geen kant en klare oplossingen maar biedt eerder een kader voor het uitwerken van een dergelijk beleid. Een beleid zal altijd afhangen van de specifieke situatie van een bedrijf. Het beleid moet in essentie preventief zijn, gericht op het vroegtijdig opsporen van problemen en op het voorkomen ervan. De insteek moet het functioneren (of het disfunctioneren) van de werknemer zijn en het moet gericht zijn op het bieden van hulp, eerder dan op het sanctioneren. Maar ook dit laatste moet duidelijk omschreven worden. Wat zijn de consequenties als het functioneren niet verbetert, als het probleem blijft voortduren. Ook het beleid dat gevoerd gaat worden rond het eventueel uitvoeren van testen kan deel uitmaken van dit beleid: wanneer kan er getest worden, wie is bevoegd, wat doet men met de resultaten... Testen mogen trouwens enkel gebruikt worden ter preventie en niet om te sanctioneren, en dit met toestemming van de werknemer.

Naast de individuele aanpak en de hulp bij het opzetten van een beleid kan er ook **opleiding** over deze problematiek gegeven worden. Dit staat trouwens niet los van het beleid terzake. Onze diensten bieden verschillende opleidingen over ADM (Alcohol, Drugs en Medicatie) aan. Deze kunnen zich richten naar de werkgever en de hiërarchische lijn, maar ook naar de werknemers toe kan het beleid van de organisatie in de kijker worden gezet. In de opleiding voor de werkgever en de leidinggevenden wordt het belang onderstreept van het snel herkennen van signalen van misbruik. Ook wordt er ingegaan op de wijze waarop men actief stappen kan zetten naar de individuele werknemer toe. De opleiding voor werknemers focust zich op het herkennen van signalen van misbruik bij collega's en op de manier waarop men dit, als collega, best aanpakt.



Meer informatie over deze opleidingen vind je terug in onze opleidingscatalogus. Je kan deze catalogus zowel digitaal als op papier aanvragen via:

- clbgroup.be/academy
- academy@clbgroup of 011 30 50 63

“

Je kiest uit een breed gamma
aan fondsen aangepast aan
jouw risicoprofiel
en beleggingshorizon.

ETF



NIET-FISCAAL SPAREN IN BELEGGINGSFONDSEN OF ETF'S

Een slimme keuze voor de groei van jouw vermogen

Wie op zoek is naar een manier om zijn geld te laten groeien buiten de klassieke spaarrekening, komt al snel uit bij beleggingsfondsen of ETF's. Naast fiscaal voordelige formules, zoals pensioensparen of langetermijnsparen, bestaan er ook niet-fiscale beleggingsoplossingen. Deze bieden meer vrijheid, minder beperkingen en kunnen perfect worden afgestemd op persoonlijke doelstellingen.

WAT BETEKEN NIET-FISCAAL SPAREN?

Bij niet-fiscaal sparen investeer je in beleggingsfondsen zonder gebruik te maken van een belastingvoordeel. Er is dus geen jaarlijkse belastingaftrek, maar je geniet wel volledige flexibiliteit:

- je bepaalt zelf hoeveel en wanneer je stort
- je kunt vrij opnemen zonder rekening te moeten houden met fiscale regels of einddata
- je kiest uit een breed gamma aan fondsen aangepast aan jouw risicoprofiel en beleggingshorizon

DE VOORDELEN VAN NIET-FISCAAL SPAREN IN BELEGGINGSFONDSEN

- 1. Flexibiliteit**
Je beslist zelf over inleg, looptijd en opnames. Geen wettelijke beperkingen of fiscale verplichtingen
- 2. Ruime keuze aan fondsen/ETF's**
Je kunt beleggen in fondsen met verschillende risicoprofielen - van defensief tot dynamisch - en spreiding over regio's, sectoren en activaklassen (aandelen, obligaties, gemengd)
- 3. Potentieel hoger rendement**
Op langere termijn bieden fondsen doorgaans een beter rendement dan een klassieke spaarrekening, al blijft het risico van waardeschommelingen aanwezig
- 4. Professioneel beheer**
Jouw geld wordt beheerd door ervaren fondsbeheerders die de markten opvolgen en de samenstelling van het fonds optimaliseren
- 5. Ideaal als aanvullend spaarmiddel**
Niet-fiscale beleggingen vullen fiscaal sparen perfect aan. Zodra jouw fiscaal plafond is bereikt, kan je bijkomende bedragen investeren zonder beperking

MOGELIJKE FORMULES

- 1. Beleggingsfonds via periodieke stortingen (spaarplan)**
Je belegt maandelijks of per kwartaal een vast bedrag. Zo spreidt je het instapmoment en verminder je het risico van marktvolatiliteit (gemiddelde aankoopprijs). Dit kan al vanaf een bedrag van € 25/maand, ideaal om een spaarpotje op te bouwen voor je (klein)kinderen
- 2. Eenmalige belegging**
Je investeert in één keer een groter bedrag, bijvoorbeeld bij de ontvangst van een bonus, erfenis of verkoop van vastgoed

BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN

- Beleggen houdt altijd risico's in, waaronder het risico op kapitaalverlies
- De waarde van een fonds/ETF kan schommelen naargelang de markten
- Het verleden biedt geen garantie voor de toekomst
- Laat je steeds begeleiden door een erkend makelaar om de formule te kiezen die bij je past

CONCLUSIE

Niet-fiscaal sparen via beleggingsfondsen biedt een aantrekkelijke mix van vrijheid, potentieel rendement en professioneel beheer. Het is een ideale manier om je kapitaal te laten groeien op lange termijn, zonder gebonden te zijn aan fiscale beperkingen.

TIP

CLB verzekeringen heeft een interessant aanbod in deze markt en kan je correct adviseren. Neem contact op via 011 59 90 62 of verzekeringen@clbgroup.be.

De meerwaarde van een goede diefstalverzekering in de donkere wintermaanden

Wanneer de dagen korter worden en de nachten vroeger intreden, neemt het risico op inbraken en diefstallen merkbaar toe. De donkere winterperiode biedt inbrekers - helaas - meer kansen om ongezien toe te slaan. Daarom is een goede diefstalverzekering geen overbodige luxe, maar een wezenlijk onderdeel van jouw verzekeringspakket.

MEER INBRAKEN TIJDENS DE WINTER

- In België worden gemiddeld 158 woninginbraken per dag geregistreerd, oftewel zo'n 7 per uur.
- In de herfst- en wintermaanden vinden er gemiddeld 25 % meer woninginbraken plaats dan in andere seizoenen.
- Voor België wordt aangegeven dat er 'dagelijks 130 inbraken' plaatsvinden, waarvan 'bijna twee derde' tijdens het donker.

Deze cijfers illustreren dat het risico duidelijk verhoogt in de donkere maanden en dat de aard van de bedreiging ernstig is.

WAT DEKT EEN DIEFSTALVERZEKERING?

Een diefstalverzekering biedt financiële bescherming bij inbraak, diefstal en ook bij vandalisme. Bij een goed gekozen polis is doorgaans gedekt:

- gestolen goederen zoals elektronica, juwelen, fietsen of andere waardevolle bezittingen
- schade aan het gebouw: bijvoorbeeld een geforceerde deur of een kapot raam
- kosten voor herstel

WAAROM NÚ ACTIE ONDERNEMEN?

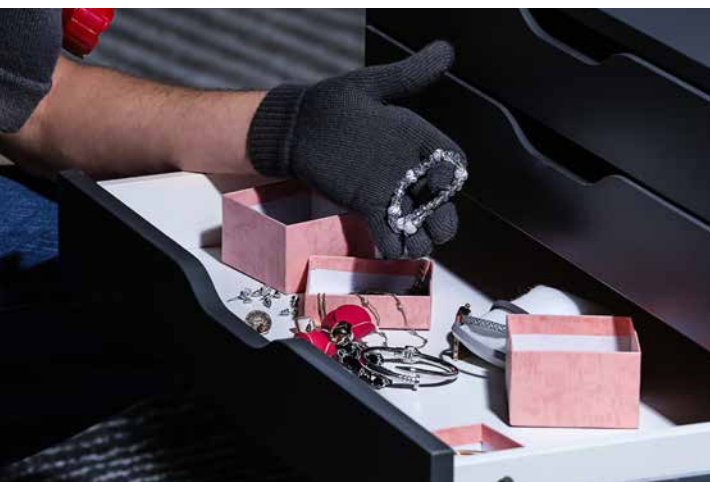
- Gezien de sterke stijging van inbraken tijdens de winter, is het verstandig om vóór de donkere maanden jouw polis door te nemen
- Controleer of de waarde van jouw inboedel nog correct is ingeschat - nieuwe aankopen, dure eindejaarsgeschenken of elektronica worden vaak vergeten
- Overweeg of jouw dekking voldoende is: zijn alle vormen van inbraak en diefstal afgedekt? Worden ook pogingen tot inbraak gedekt?

EXTRA PREVENTIETIPS OM INBRAAK TE VOORKOMEN

- Laat verlichting met tijdschakelaars branden wanneer je afwezig bent - geef het signaal van aanwezigheid
- Sluit ramen en deuren goed af, ook bij korte afwezigheid
- Berg waardevolle voorwerpen uit het zicht en zorg dat dozen van dure aankopen niet zichtbaar zijn buiten
- Overweeg extra beveiliging: alarm- of camerasysteem kan de kans op inbraak sterk verminderen

CONCLUSIE

De donkere winterdagen brengen gezelligheid met zich mee, maar ook een verhoogd risico op diefstal en woninginbraak. Een goede diefstalverzekering biedt niet alleen financiële bescherming, maar ook rust in het hoofd.



TIP

Laat je diefstalverzekering bekijken door de specialisten van CLB verzekeringen. Neem contact op via 011 59 90 62 of verzekeringen@clbgroup.be.



Veiligheid, verbinding én verrassing in één dag!

Op vrijdag 24 oktober 2025 vond de 28ste editie van het Safety Update Program (SUP) plaats - en wat voor één! Domein De Vesten vormde opnieuw het decor voor een dag die je als preventieadviseur, leidinggevende of ondernemer absoluut niet wilde missen.

We trapt de dag feestelijk af met de diploma-uitreiking van onze nieuwste lichte preventieadviseurs niveau 2. Aansluitend namen we ook even de tijd om Marc Hammels, oprichter van Descon en bezieler van de studiedag SUP, in de bloemetjes te zetten. Marc gaat eind dit jaar met welverdiend pensioen en zijn jarenlange inzet en passie voor veiligheid werden dan ook in de kijker gezet.

STERKE SPREKERS. STRAFFE INZICHTEN.

Van nieuwe welzijnswetgeving en re-integratie tot ESG, AI en mentale veerkracht: SUP bracht vijf sprekers die elk op hun manier de toekomst van preventie vormgeven.

- **Werner Keppens** gaf inzicht in de nieuwste regelgeving rond welzijn op het werk.
- **Steve Bervoets** channelde z'n innerlijke Arnout Van den Bossche - mét flipchart - en gaf ons een scherpe en verrassende preview van re-integratie 3.0.
- **Johan Lambeets** maakte duidelijk hoe duurzaamheid méér is dan milieu - het is een hefboom voor welzijn en impact.

- **Sven Vanoirbeek** liet zien hoe AI je als preventieadviseur nu al versterkt in de praktijk.
- **Rudi Thoelen** sloot af met krachtige inzichten uit de cockpit: high performance begint bij ademhaling en mentale focus.

TUSSEN DE SESSIES DOOR

Actie en ontspanning! De sfeer zat meteen goed tijdens het gadgetdobbelspel, waar een paar op maat gemaakte veiligheidsschoenen van Omnisafe als felbegeerde hoofdprijs dienden. En wie een gouden ticket vond onder z'n stoel, mocht genieten van een heerlijk verwenmoment bij VayaMassage - een perfecte balans tussen leren en relaxen. Ook het leveranciersdorp zorgde de hele dag door voor extra inspiratie. SUP 2025 was meer dan een studiedag - het was een totaalbeleving.

TOT VOLGEND JAAR

Editie 29 wordt alweer eentje om naar uit te kijken. Zet het alvast op je radar, want als je van veiligheid houdt met een flinke portie inspiratie en beleving... dan mag je deze dag écht niet missen.



Opleidingen in de kijker!



Re-integratie 3.0: een nieuwe realiteit op jouw werkvloer

De vernieuwde Belgische regels rond re-integratie zetten volop in op een snellere, efficiëntere én meer preventieve aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid. Trajecten kunnen vroeger starten, jij krijgt als werkgever of leidinggevende extra opvolgingsverplichtingen en ook werknemers moeten actiever meewerken. Met preventieve aanpassingen, langere hervaltermijnen en een strikter wettelijk kader is het duidelijk: re-integratie 3.0 vraagt om een doordachte aanpak.

Maar wat betekent dit nu echt voor jouw HR-beleid? Hoe vertaal je deze complexe regels naar werkbare, humane en duurzame afspraken op de werkvloer? Dat ontdek je tijdens de opleiding 'ziekteverzuim en re-integratie in beweging'.

Vier experts (een arbeidsarts, een jurist, een preventieadviseur psychosociaal welzijn en een preventiedeskundige re-integratie) geven je heldere inzichten, prak-

tische tips en direct toepasbare strategieën. Na deze sessie weet je exact wat er verandert, welke impact dat heeft op jouw organisatie en hoe je re-integratie 3.0 efficiënt én mensgericht aanpakt.

Ziekteverzuim en re-integratie in beweging



INFO EN
INSCHRIJVING



Schrijf je vandaag nog in via onze website en verzeker je van een plaats!
academy@clbgroup.be

Blijf moeiteloos mee: kwartaalupdate 'sociale actualiteit'

De sociale wetgeving staat nooit stil. Nieuwe regels en wetswijzigingen volgen elkaar in zo'n tempo op dat het een ware uitdaging is om de sociaaljuridische actualiteit op de voet te volgen.

Wij helpen je graag om dit proces snel en gemakkelijk te maken! Elk kwartaal organiseren wij een praktisch webinar van 1,5 uur waarin wij je volledig up-to-date brengen over de nieuwste wijzigingen en kan je meteen de gevolgen voor je eigen organisatie inschatten.

Maximale flexibiliteit:

- volg live: neem deel van achter je bureau.
- on demand: kun je er niet live bij zijn?
Geen probleem, je ontvangt de opname achteraf.

Voor wie is deze update?

Deze sessie is onmisbaar voor iedereen die de wijzigingen in de sociale wetgeving dient bij te houden: HR-managers, preventieadviseurs, leidinggevend, zaakvoerders en meer.

Sociale actualiteit

• SESSIE 1 •

■■■■■
DONDERDAG

**12/02
2026**

• SESSIE 2 •

■■■■■
DONDERDAG

**18/06
2026**



13U-14U30

INFO EN
INSCHRIJVING



• SESSIE 3 •

■■■■■
DONDERDAG

**24/09
2026**

• SESSIE 4 •

■■■■■
DONDERDAG

**19/11
2026**

Asbest: de slimste route naar veilig transport [zonder full ADR]

Voer jij of je team asbest 'eenvoudige handelingen' uit? Er gelden niet alleen strengere regels voor de opleiding (die jaarlijks herhaald moet worden!), maar er is ook goed nieuws dat het asbesttransport voor je team sterk vereenvoudigt!

Dankzij een nieuw sectorprotocol hoef je bij het veilig vervoeren van asbestafval niet full ADR te rijden, op voorwaarde dat je de protocolvoorwaarden volgt. Dit is een enorme vereenvoudiging voor jou en je transport. Onze dagopleiding, die volledig aan deze nieuwe sectorprotocolinhoud voldoet, is dé sleutel tot deze vrijstelling. Ze wordt gegeven door erkende experts en is praktisch opgebouwd. Je leert alles van de soorten asbest, gezondheidsrisico's, de nieuwste regelgeving (Codex, Milieu én het Sectorprotocol) tot het correct gebruik van PBM's en hygiënische maatregelen. Een essentieel onderdeel is het correct verpakken en veilig vervoeren van het asbestafval. En als je jouw PBM's meebrengt naar de opleiding, worden ze meteen getest

op hun kwaliteit. Zo weet je 100% zeker dat je correct en veilig beschermd bent.

Voor PC 124: Winteropleiding!

We organiseren deze onmisbare training op regelmatige tijdstippen. Extra voordeel: als je arbeiders vallen onder PC 124 (bouw), kan hiervoor winteropleiding aangevraagd worden!

Asbest: eenvoudige handelingen

INFO EN
INSCHRIJVING



Winteropleidingen, win-win voor jou en je werknemers!

Maak je keuze uit ons opleidingsaanbod, organiseer een incompany opleiding of stel een of meerdere veiligheidsdagen samen op maat van jouw bedrijf.

INFO EN
INSCHRIJVING





OVERZICHT OPLEIDINGEN DECEMBER 2025, JANUARI & FEBRUARI 2026

OPLEIDING	DECEMBER	LOCATIE
EHBO: vorming hulpverlener	01/12/2025	Pelt
Asbest: eenvoudige handelingen	01/12/2025	Alken
EHBO: bijscholing hulpverlener	01/12/2025	Alken
Interviewtechnieken bij selectie- en sollicitatiegesprekken	02/12/2025	Alken
EHBO: vorming hulpverlener	04/12/2025	Alken
Veilig gebruik van diisocyanaten: middelhoog niveau	04/12/2025	Alken
VCA basis	05/12/2025	Alken
VCA VOL	05/12/2025	Alken
Strafrechtelijke en hoofdelijke aansprakelijkheid van bestuurders	09/12/2025	Alken
Voorkom burn-out! Maak je personeel weerbaar tegen stress	09/12/2025	Alken
BA4: Veilig werken aan elektrische installaties voor gewaarschuwde personen	10/12/2025	Antwerpen
Basisveiligheid in de bouw	10/12/2025	Alken
Zelfrijdende hoogwerker	11/12/2025	Bilzen
BA5: Veilig werken aan elektrische installaties voor vakbekwame personen	11/12/2025	Antwerpen
Leidinggeven met impact!: infosessie	12/12/2025	Alken
EHBO: bijscholing hulpverlener	15/12/2025	Alken
Intervisie vertrouwenspersoon	16/12/2025	Alken
EHBO: bijscholing hulpverlener	17/12/2025	Alken

OPLEIDING	JANUARI	LOCATIE
EHBO: vorming hulpverlener	12/01/2026	Alken
Basiskennis voor de preventieadviseur (Niveau 3)	13/01/2026	Alken
Webprestaties	13/01/2026	Alken
EHBO: bijscholing hulpverlener	14/01/2026	Alken
Aansprakelijkheid in de bouw	15/01/2026	Alken
Webprestaties	15/01/2026	Alken
Asbest: eenvoudige handelingen	19/01/2026	Alken
Webprestaties	20/01/2026	Alken
VCA basis	22/01/2026	Alken
Interne vertrouwenspersoon	26/01/2026	Alken
Mentoropleiding	30/01/2026	Alken

OPLEIDING	FEBRUARI	LOCATIE
Leidinggeven met impact!	02/02/2026	Alken
Zelfrijdende hoogwerker	03/02/2026	Bilzen
 Hoe maak ik een opleidingsplan?	05/02/2026	Webinar
Bijscholing: welzijn, preventie en bescherming op het werk	05/02/2026	Alken
Intervisie vertrouwenspersoon	06/02/2026	Alken
Ziekteverzuim en re-integratie in beweging	09/02/2026	Alken
Veilig afdalen in werfsituaties -1 daagse basisopleiding (betreder)	10/02/2026	Herentals
EHBO: vorming hulpverlener	10/02/2026	Alken
 Gezond en productief telewerken	11/02/2026	Webinar
 Sociale actualiteit - sessie 1	12/02/2026	Webinar
EHBO: bijscholing hulpverlener	16/02/2026	Alken
VCA basis	23/02/2026	Alken
Werken op hoogte: stellingevaluatie voor leidinggevend	24/02/2026	Herentals
 SharePoint als communicatie & collaboratieplatform	24/02/2026	Webinar
 Ergonomiecoach op de werkvloer		
Draag bij aan een ergonomische werkplek: infosessie	24/02/2026	Webinar
Asbest: eenvoudige handelingen	25/02/2026	Alken
NIS2: versterk je cyberweerbaarheid	26/02/2026	Alken
How to....? Screening ergonomie	27/02/2026	Alken