

m&mento

van de werkgever

7

Maandelijks informatieblad over sociale en fiscale reglementering | Partena | September 2014



Dossier

Een nieuwe reglementering voor de preventie van psychosociale risico's op het werk..... 03



Actualiteit

Occasionele arbeid en dienstboden: belangrijke wijzigingen vanaf 1 oktober 2014..... 14

De betaalde sportbeoefenaar: loongrens van 1 juli 2014 tot 30 juni 2015..... 16

Nieuwe kilometervergoeding vanaf 1 juli 2014..... 16

CO₂-bijdrage: vermoeden van privégebruik..... 17

Aanpassingen van de lonen in september 2014..... 18



Is uw arbeidsreglement up-to-date?

Voeg nu de laatste wijzigingen op het vlak van psychosociale risicopreventie toe

Met Partena kan dat in een handomdraai!

Sinds 1 september 2014 werden er wijzigingen aangebracht aan de reglementering rond geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit houdt in dat u uw arbeidsreglement moet aanpassen.

Wat moet u doen om in orde te zijn?

1. Surf naar www.partenahr.be/arbeidsreglement_annexe
2. Bestel de bijlage en vul ze in
3. Voeg de bijlage toe aan uw arbeidsreglement
4. Bezorg een kopie van de bijlage aan uw werknemers en aan de directie 'Toezicht op de Sociale Wetten'

.....

Meer informatie of bestellen? Contacteer uw Payroll Consultant
of surf naar www.partenahr.be/arbeidsreglement_annexe

.....

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. **Hoofdredacteur:** Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Anne Beckers, Peggy Criel, Anne Ghysels, Olivier Henry, Catherine Mairy, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

36^e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



Een nieuwe reglementering voor de preventie van psychosociale risico's op het werk

Om alle sociale risico's beter te kunnen voorkomen werden belangrijke wijzigingen aangebracht aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers. In dit artikel geven we een eerste algemeen overzicht van de nieuwigheden die op 1 september 2014 in werking treden.

01 Algemene voorstelling

Onze sociale reglementering bevat een aantal bepalingen die gericht zijn op het welzijn van de werknemers tijdens de uitoefening van hun arbeid. Deze bepalingen zijn opgenomen in de wet van 4 augustus 1996.

De wettelijke bepalingen zijn echter grondig gewijzigd door twee nieuwe wetten van 28 februari 2014 (B.S. 28.04.2014) en door het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (B.S. 28.04.2014).

De bedoeling is om een globaal beleid inzake preventie van psychosociale risico's op het werk in te voeren dat zich niet beperkt tot de risico's van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Voor de eerste maal worden nu de begrippen 'burn-out' en stress opgenomen in de reglementering. De werkgevers wordt de verantwoordelijkheid gegeven erover te waken dat hun werknemers professioneel niet uitgeput geraken.

Daartoe moeten zij nauwkeurige risicoanalyses maken, bewarende maatregelen nemen wanneer er zich ernstige feiten voordoen, enz.

Er wordt bovendien een procedure van individuele psychosociale interventie gecreëerd die werknemers die professioneel uitgeput zijn of stress hebben moet toelaten om aan hun onderneming te vragen om de nodige maatregelen te nemen.



02 Bedoelde werkgevers en werknemers

De bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk zijn van toepassing op de werkgevers van de privésector en de openbare sector, evenals op alle werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst en de hiermee gelijkgestelde personen.

Zijn aldus gelijkgesteld met de werknemers:

- de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon;
- de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- de personen verbonden door een leerovereenkomst (bv. de leerlingen 'Middenstand' en de industriële leerlingen);
- de stagiairs (dit zijn de leerlingen en studenten die gedurende een welbepaalde periode een stage in de onderneming doorlopen);
- de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

De specifieke bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gelden, wat hen betreft, voor de hierboven genoemde werkgevers en (gelijkgestelde) werknemers maar ook voor de personen die met de werknemers in contact komen tijdens de uitoefening van hun overeenkomst (bv. klanten, leveranciers, begunstigden van sociale uitkeringen, enz.).

03 Enkele definities

Een preventiebeleid inzake sociale risico's moet op duidelijke concepten gestoeld zijn. We geven hier de definitie van een aantal begrippen.

Psychosociale risico's op het werk – Onder 'psychosociale risico's op het werk' verstaat men de kans dat een (of meerdere) werknemer(s) psychische schade ondervindt(en) die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Psychische schade kan zich met name uiten in angsten, depressie, **burn-out**, zelfmoordgedachten, posttraumatische stress.

Lichamelijke schade kan zich met name uiten in slaapstoornissen, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen, maag- en darmproblemen.

Deze psychosociale risico's kunnen verschillende oorzaken hebben en verband houden met:

- de arbeidsorganisatie (bv. taakverdeling, managementstijl, werkprocedures);
- de arbeidsinhoud (bv. de complexiteit, de emotionele eisen, de mentale belasting die de moeilijkheid van de taak met zich meebrengt, de fysieke last);
- de arbeidsvoorwaarden, dit wil zeggen alles wat verband houdt met de uitvoeringsmodaliteiten van de overeenkomst (bv. soort overeenkomst, arbeidsroosters, nachtarbeid, ploegenarbeid, enz.);
- de arbeidsomstandigheden op het werk (bv. fysieke omgeving, arbeidsuitrusting, geluid, licht);
- de interpersoonlijke relaties op het werk, dit wil zeggen de interne relaties (met collega's, de hiërarchie) maar ook de relaties met derden, de mogelijkheid om contacten te hebben.

De werkgever kan natuurlijk niet voor alle psychosociale risico's verantwoordelijk worden gehouden; enkel de situaties die effectief gevaar inhouden moeten door de werkgever worden voorkomen!



04 Geweld op het werk

Onder 'geweld op het werk' verstaat men elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Het kan met name gaan om handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals bedreigingen, fysieke agressie (bv. directe slagen) of verbale agressie (bv. beschimpingen, beledigingen).

05 Pesterijen op het werk

Onder 'pesterijen op het werk' verstaat men een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat:

- de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van het werk wordt aangetast;
- zijn betrekking in gevaar wordt gebracht;
- of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd

en die zich met name uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

Deze gedragingen kunnen met name verband houden met de leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geartheid, genderidentiteit en genderexpressie.

Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten zoals het isoleren van de werknemer, hem negeren, hem verhinderen zich uit te drukken, hem in diskrediet brengen door hem geen enkele taak toe te vertrouwen of taken die onnodig of onmogelijk zijn, enz.

06 Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onder 'ongewenst seksueel gedrag op het werk' verstaat men elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat:

- de waardigheid van een persoon wordt aangetast;
- of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Dit soort ongewenst gedrag kan zich uiten in lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal, aanrakingen, slagen en verwondingen, geweld, enz. >>

07 Preventiebeleid, een zaak van wie?

Een efficiënte preventie van sociale risico's is een zaak van iedereen, zowel van de werknemers en het comité voor sociale preventie en bescherming als van de leden van de hiërarchische lijn.

Er is ook een bijzondere rol weggelegd voor twee specifieke personen:

- 1 de preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk (PAPA);
- 2 en de vertrouwenspersoon.

1. Verplichting om een preventieadviseur psychosociale aspecten aan te stellen

Elke werkgever of elke onderneming, ongeacht het aantal werknemers die hij (zij) tewerkstelt en ongeacht de activiteit, moet beschikken over een preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk (PAPA) die deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming (IDPB), ofwel van de externe dienst waarbij de onderneming is aangesloten (EDPB).

De preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk (PAPA) is bevoegd ten aanzien van het geheel van de psychosociale risico's op het werk. Hij moet de werkgever bijstaan:

- in het kader van de algemene risicoanalyse;
- in de keuze van de algemene preventiemaatregelen en de evaluatie ervan
- en neemt deel aan de analyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Hij komt tussen zowel in de informele fase als in de formele fase wanneer een psychosociale interventie wordt gevraagd (zie verder).



Opgelet! De preventieadviseur psychosociale aspecten die deel uitmaakt van de IDPB mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel of tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

2. Facultatieve aanstelling van een vertrouwenspersoon

De werkgever heeft de mogelijkheid om in zijn onderneming of instelling een of meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen. Hij moet hiervoor wel vooraf het akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk hebben gekregen.

Dit comité kan het principe van de aanstelling eventueel opleggen.

De vertrouwenspersoon is bevoegd voor alle psychosociale risico's op het werk, maar dan enkel voor wat het informele luik betreft (zie verder). Er kan bij hem dus geen verzoek tot formele psychosociale interventie worden ingediend.

De functie van vertrouwenspersoon kan worden uitgeoefend door een personeelslid of een externe persoon van de onderneming. Deze functie kan evenwel niet worden uitgeoefend door:

- de afgevaardigden van de werkgever of het personeel in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de kandidaten voor de verkiezingen van personeelsvertegenwoordigers in het comité;
- de vakbondsafgevaardigden;
- de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer;
- het leidinggevende personeel, dit wil zeggen de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming (of de instelling), die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden en de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

Elke vertrouwenspersoon moet bovendien een opleiding volgen binnen de 2 jaar na zijn aanstelling, behalve, onder bepaalde voorwaarden, de vertrouwenspersonen aangesteld vóór 1 september 2014.



08 Mogelijke actiemiddelen

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk (waaronder met name geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) beschikt over verschillende actiemiddelen:

- zich richten tot de 'natuurlijke' gesprekspartners in de onderneming;
- een beroep doen op een interne procedure van psychosociale interventie (= procedure ingevoerd in de onderneming/instelling);
- zich wenden tot de directie toezicht op het welzijn op het werk;
- een beroep doen op bemiddeling;
- een rechtsvordering instellen voor de bevoegde rechtbank.

1. Contact opnemen met de gesprekspartners in de onderneming

De werknemer die meent psychische schade te lijden kan zich in eerste instantie wenden tot de bevoorrechte gesprekspartners in de onderneming: de werkgever uiteraard, de personeelsdirectie, een hiërarchische overste, een lid van het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Dit contact moet niet alleen bedoeld zijn om de situatie toe te lichten maar ook om te trachten een antwoord en/of oplossing te bieden voor het probleem.

2. Interne procedure van psychosociale interventie

Los van het initiatief hierboven (al dan niet ondernemen!) kan de werknemer een beroep doen op een specifieke interne procedure die in alle ondernemingen opgesteld moet zijn. Ze moet bovendien in het arbeidsreglement van de onderneming zijn opgenomen (bijvoorbeeld onder de vorm van een bijlage).

Deze procedure moet de werknemer toelaten om het volgende te vragen:

- ofwel een informele psychosociale interventie bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA);
- ofwel een formele psychosociale interventie bij de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA). Deze interventie kan collectief of individueel zijn.



Opmerking – De raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur moet tijdens de arbeidsuren plaatsvinden (deze tijd zal worden beschouwd als arbeidstijd). Indien de normale organisatie van de arbeidstijd bij de werkgever dit niet toelaat, kan de raadpleging ook buiten de arbeidsuren plaatsvinden, voor zover een cao of, bij gebrek daaraan, het arbeidsreglement daarin voorziet.

Voorafgaande fase

Bij het begin van de procedure is het aan de werknemer om contact te nemen met de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) of de vertrouwenspersoon.

Binnen 10 kalenderdagen volgend op dit contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur de werknemer en licht hij hem in over de mogelijkheden van (informele of formele) psychosociale interventie.

- Een informele psychosociale interventie houdt in dat er informeel naar een oplossing gezocht wordt.
- Een formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de werknemer-verzoeker en, in voorkomend geval op basis van de voorstellen van maatregelen die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten en die opgenomen zijn in zijn advies.

Wanneer de raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud, overhandigt de tussenkomende partij aan de werknemer, en op zijn verzoek, een document dat dit onderhoud bevestigt.



Na afloop van deze raadpleging kiest de werknemer die beslist om de procedure verder te zetten het soort interventie waarop hij een beroep wenst te doen (informele interventie - punt b) of formele interventie – punt c)).

Verzoek tot informele psychosociale interventie

De werknemer en de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur zoeken op informele wijze naar een oplossing door middel van (met name):

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten;
- een interventie bij een andere persoon van de onderneming (bv. bij een lid van de hiërarchische lijn);
- een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

Het type informele psychosociale interventie gekozen door de werknemer wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en ondertekend door de tussenkommende partij (vertrouwenspersoon of preventieadviseur) en door de werknemer-verzoeker, die daarvan een afschrift ontvangt.

Verzoek tot formele psychosociale interventie

Persoonlijk onderhoud – Indien hij geen gebruik wenst te maken van de informele psychosociale interventie of indien deze niet tot een oplossing heeft geleid, kan de werknemer tegenover de preventieadviseur psychosociale aspecten **zijn wil uitdrukken** om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen.

Binnen een termijn van 10 kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt, heeft hij een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA). De preventieadviseur bevestigt vervolgens in een document dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaatsgevonden en overhandigt hiervan een afschrift aan de werknemer.

Indienen van het verzoek – Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de werknemer-verzoeker gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat:

- de beschrijving van de problematische arbeidssituatie;
- het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

Indien het verzoek tot formele psychosociale interventie volgens de werknemer betrekking heeft op feiten van geweld of van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, wordt dit verzoek tot interventie opgenomen in een door de werknemer-verzoeker gedateerd en ondertekend document.

Dit document bevat:

- de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het ogenblik waarop en de plaats waar elk van deze feiten zich heeft voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde;
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.


Het document wordt vervolgens bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor hij zijn opdrachten vervult.

Aanvaarding of weigering van het verzoek –

De preventieadviseur onderzoekt het verzoek en uiterlijk 10 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek betekent hij zijn weigering of aanvaarding. Indien dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Het verzoek tot interventie zou kunnen worden geweigerd wanneer de situatie die de werknemer beschrijft:

- kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt;
- kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

 *Voor een overzicht van de procedure vóór de eigenlijke behandeling van het verzoek (met een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter), verwijzen we naar schema 1 op pagina 10.*



Verzoek met hoofdzakelijk collectief of individueel karakter

Naargelang de situatie die de werknemer beschrijft, zal het verzoek tot interventie een hoofdzakelijk collectief karakter hebben of een hoofdzakelijk individueel karakter, desgevallend omwille van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

→ **Behandeling van het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter**

Wanneer het is aanvaard heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief karakter.


Inlichting – De preventieadviseur brengt de werkgever en de werknemer zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van de risicosituatie, de modaliteiten voor de behandeling van het verzoek en de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet geven over de gevolgen die hij aan het verzoek zal geven.

Preventiemaatregelen met een bewarend karakter

– Voor het verstrijken van een termijn van (maximum) 3 maanden vanaf deze informatieverstrekking deelt de preventieadviseur, indien nodig, voorstellen voor preventiemaatregelen mee.

Beslissing van de werkgever – Binnen een termijn van (maximum) 3 maanden vanaf de informatieverstrekking door de preventieadviseur deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee over het gevolg dat hij aan het verzoek zal geven. Hij deelt zijn beslissing mee aan de preventieadviseur belast met de directie van de IDPB (eventueel), het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

De werkgever werkt dan zo snel mogelijk de maatregelen uit waartoe hij heeft besloten. ■

 *Voor meer toelichting bij het verloop van de procedure verwijzen we naar schema 2 op pagina 12.*

Legal Knowledge

Volgende maand zetten we ons onderzoek van de mogelijke actiemiddelen verder. We zullen het dan hebben over de behandeling van het verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter, waaronder de behandeling van het verzoek wegens geweld, pesterijen en ongewenst gedrag op het werk, en ook over het mechanisme van bescherming tegen ontslag en tegen elke nadelige maatregel ingevoerd door de wetgever.



Schema 1 – Verzoek tot psychosociale interventie

Eerste stap

Contact genomen door de werknemer met de vertrouwenspersoon (indien aangesteld in de onderneming) of met de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).

Tweede stap

Binnen 10 kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur (PAPA) de werknemer en informeert hij hem over de mogelijkheden tot psychosociale interventie ⁽¹⁾.

De werknemer kan kiezen tussen twee soorten interventie:

Informele psychosociale interventie

Bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur (PAPA).

Interventie bestaat uit:

- een of meer gesprekken die onthaal, luisteren en advies omvatten;
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming (bv. hiërarchische overste);
- een verzoening tussen de betrokken personen (voor zover zij hiermee akkoord gaan).

Als de interventie tot een oplossing leidt **stopt de procedure.**

Als de interventie niet tot een oplossing leidt mogelijkheid om een verzoek tot **formele psychosociale interventie** in te dienen.

(1) Wanneer de raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud, overhandigt de tussenkomende partij aan de werknemer, en op zijn verzoek, een document dat dit onderhoud bevestigt.

(2) Bij gebrek aan betekening binnen 10 dagen wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.



Formele psychosociale interventie

Bij de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA). De procedure bestaat uit 4 fasen.

- 1 De werknemer **drukt zijn wil uit** om een verzoek tot formele interventie in te dienen.
- 2 Binnen 10 dagen **verplicht onderhoud** tussen e werknemer en de preventieadviseur (PAPA). Dit onderhoud wordt bevestigd in een schriftelijk, gedateerd en ondertekend document waarvan een kopie aan de werknemer wordt bezorgd.
- 3 Indiening en overhandiging van een verzoek in een schriftelijk, gedateerd en door de werknemer ondertekend document aan de preventieadviseur (PAPA) of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor hij zijn opdrachten vervult. Het document bevat:
 - een beschrijving van de problematische arbeidssituatie of de feiten die constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - een verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om bijvoorbeeld een einde te maken aan het geweld of de pesterijen.
- 4 Uiterlijk 10 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek en het onderzoek door de preventieadviseur, betekening van aanvaarding of weigering van het verzoek ⁽²⁾.

Het verzoek wordt aanvaard

Naargelang de situatie beschreven in het verzoek gaat het om:

- een verzoek met collectief karakter: zie schema 2;
- een verzoek met individueel karakter: zie schema 3 (in het Memento van volgende maand).

Het verzoek wordt geweigerd

Waarom? Omdat de situatie die de werknemer heeft beschreven kennelijk:

- geen psychosociale risico's inhoudt;
- geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

Schema 2 – Verzoek tot formele psychosociale interventie

Eerste stap

Na aanvaarding van het verzoek tot formele psychosociale interventie met collectief karakter informeert de preventieadviseur (PAPA) schriftelijk zo snel mogelijk:

- 1 de werkgever:** over het feit dat een verzoek tot formele interventie met collectief karakter werd ingediend en dat de behandeling ervan volgens de hierna beschreven modaliteiten verloopt; over de risicosituatie beschreven door de werknemer-verzoeker (anoniem!) en over de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet kenbaar maken over de gevolgen die hij aan het verzoek wil geven.
- 2 de werknemer-verzoeker:** over het hoofdzakelijk collectieve karakter van het verzoek en de behandeling ervan volgens de hierna beschreven modaliteiten; over de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet kenbaar maken over de gevolgen die hij aan het verzoek wil geven.

Noot – Voor het verstrijken van een termijn van 3 maanden (maximum) vanaf deze informatie, schriftelijke mededeling aan de werkgever door de PAPA van de eventuele preventiemaatregelen met een bewarend karakter om te vermijden dat de gezondheid van de verzoeker ernstige schade zou lijden.

Tweede stap

Houding van de werkgever na de mededeling van de preventieadviseur (PAPA).

De werkgever neemt een beslissing na een eventuele risicoanalyse

Vooraf – In de ondernemingen met een CPBW of een vakbondsafvaardiging moet de werkgever voordat hij een beslissing neemt:

- aan het CPBW of de VA het document bezorgen dat hij van de PAPA heeft gekregen;
- hun advies vragen over de modaliteiten voor de behandeling van het verzoek;
- het eventuele resultaat van de risicoanalyse overmaken;
- hun advies vragen over het gevolg dat aan het verzoek moet worden gegeven.

Binnen 3 maanden ⁽¹⁾ vanaf de mededeling gedaan door de PAPA, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- aan de PAPA (die de werknemer-verzoeker inlicht);
- aan de preventieadviseur belast met de directie van de IDPB (wanneer de PAPA deelt uitmaakt van een EDPB);
- aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Als de werkgever beslist om geen maatregelen te nemen of die maatregelen als niet gepast worden beoordeeld.

Mogelijk bezwaar bij de dienst voor Toezicht op het welzijn.



met hoofdzakelijk collectief karakter

De werkgever maakt geen risicoanalyse en neemt geen beslissing

In dit geval wordt het verzoek behandeld door de preventieadviseur (PAPA) ⁽²⁾ wanneer de werkgever:

- geen risicoanalyse heeft uitgevoerd van de psychosociale risico's op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld;
- of wanneer deze analyse niet uitgevoerd werd samen met de preventieadviseur psychosociale aspecten

en voor zover de werknemer-verzoeker zijn schriftelijk akkoord geeft:

- wanneer de werkgever zijn gemotiveerde beslissing niet meedeelt binnen de vereiste termijn;
- wanneer de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te treffen;
- wanneer de werknemer-verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie.

De preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) brengt er de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte ⁽³⁾ en deelt hem de identiteit van de werknemer-verzoeker mee.

(1) Wanneer de werkgever een risicoanalyse maakt kan de termijn met maximum 3 maanden worden verlengd.

(2) Behandeling van de aanvraag op dezelfde manier als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter (zie schema 3 in het Memento van volgende maand).

(3) De termijn waarbinnen de preventieadviseur PAPA zijn advies verstrekt, begint te lopen vanaf de datum van het document waarin de werknemer zijn akkoord meedeelt.

Occasionele arbeid en dienstboden: belangrijke wijzigingen vanaf 1 oktober 2014

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft op 16 juni 2011 een conventie gesloten met betrekking tot waardig werk voor dienstboden. De conventie voorziet erin dat elke lidstaat de nodige maatregelen dient te nemen om dienstboden inzake sociale zekerheid een gelijkaardige bescherming te geven als andere werknemers. Aangezien dat momenteel niet het geval is (dienstboden zijn niet of slechts gedeeltelijk aan de RSZ onderworpen), was het dus noodzakelijk de Belgische wetgeving te wijzigen. Vanaf 1 oktober 2014 zullen alle dienstboden volledig aan de RSZ onderworpen worden.

Occasionele arbeid: nieuwe definitie

Tot 30 september 2014 wordt occasionele arbeid beschouwd als arbeid verricht in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin, voor zover deze niet meer bedraagt dan 8u/week bij één of meerdere werkgevers.

Vanaf 1 oktober 2014 wordt occasionele arbeid gedefinieerd als de activiteit of activiteiten verricht ten behoeve van het huishouden van de werkgever (natuurlijke persoon) of zijn gezin, **met uitzondering van manuele huishoudelijke activiteiten, voor zover de werknemer deze occasionele activiteiten binnen deze huishouding niet beroepsmatig en geregeld ontplooit** en voor zover de activiteiten niet meer dan 8 u/week bij één of meerdere werkgevers bedragen.

Deze nieuwe definitie is van wezenlijk belang omdat een occasionele werknemer niet aan de RSZ onderworpen is (op dit vlak verandert er niets).

De nieuwe definitie beoogt hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend de babysitters. Kunnen ook beschouwd worden als occasionele werknemers overeenkomstig deze nieuwe definitie, de personen die boodschappen doen voor oudere personen, de chauffeur van minder mobiele personen, ...

Het betreft hier sociale of vriendendiensten waarvoor deze personen een kleine vergoeding ontvangen. Het mag niet de bedoeling zijn een professionele activiteit te ontplooiën.

U stelt momenteel occasionele werknemers tewerk en heeft vragen over deze nieuwe definitie? Neem dan contact op met ons Sociaal Secretariaat om samen de situatie van uw werknemer ten aanzien van de RSZ te bekijken.

Personen die manuele huishoudelijke activiteiten verrichten (bv. dienstboden), kunnen niet meer beschouwd worden als occasionele werknemers. Ze zullen vanaf 1 oktober 2014 in alle gevallen (meer of minder dan 8u/week) onderworpen worden aan alle sectoren van de sociale zekerheid (zie verder).

Dienstboden: allemaal volledig onderworpen aan de RSZ

Vanaf 1 oktober 2014 zullen alle dienstboden volledig onderworpen worden aan de sociale zekerheid.

Ter herinnering, een dienstbode is een werknemer die in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid verricht in verband met de huishouding van de werkgever (natuurlijke persoon) of van zijn gezin.



Opgelet! Een dienstbode is geen 'huisbediende'. Laatstgenoemde verricht arbeid van niet-huishoudelijke aard in verband met de huishouding van de werkgever en zijn gezin (bv. chauffeur, gouvernante, ...) en deze wijzigingen op het vlak van onderwerping aan de RSZ hebben op hem geen betrekking.

Tot 30 september 2014

Nog tot 30 september 2014 hangt de onderwerping aan de RSZ van dienstboden af van hun statuut (inwonende of uitwonende dienstbode) en het aantal gewerkte uren.

- De inwonende dienstboden (d.w.z. die bij de werkgever inwonen) zijn aan de RSZ onderworpen, ongeacht het aantal gewerkte uren;
- De uitwonende dienstboden zijn niet onderworpen aan de RSZ:
 - indien ze prestaties van minder dan 4u/dag verrichten bij de werkgever die hen tewerkstelt;
 - of indien hun prestaties 4u/dag of meer bij dezelfde werkgever bedragen, maar geen 24u/week bereiken bij één of meerder werkgevers.

De dienstbode is niet volledig onderworpen aan de RSZ: hij is geen bijdragen verschuldigd voor de sector kinderbijslag of voor de loonmatiging.

Vanaf 1 oktober 2014

→ Volledige onderwerping aan de RSZ

Vanaf 1 oktober 2014 zullen alle dienstboden volledig onderworpen worden aan de sociale zekerheid.

Voor dienstboden die nu al aan de RSZ onderworpen zijn, zal dat leiden tot de bijkomende betaling van bijdragen voor de sector kinderbijslag (7%) en de loonmatiging (7,48%).

→ Vermindering van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid

Toch zal deze nieuwe onderwerping niet noodzakelijkerwijs in alle gevallen extra kosten met zich meebrengen voor de werkgever: vanaf 1 oktober 2014 zal de werkgever recht hebben op de structurele vermindering en eventueel op de doelgroepvermindering 'Huispersoneel'. Die doelgroepvermindering wordt toegekend voor de aanwerving van een eerste dienstbode (mits bepaalde voorwaarden worden nageleefd, waaronder die voor de dienstbode om uitkeringsgerechtigde volledig werkloze te zijn sinds 6 maanden).

Als aan hun toepassingsvoorwaarden voldaan wordt, kunnen die verminderingen van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid in bepaalde gevallen de werkgeverskost verminderen – of gelijk houden – in vergelijking met wat de werkgever vóór 1 oktober 2014 betaalde voor eenzelfde werknemer.

Raadpleeg de portaalsite van de sociale zekerheid www.socialsecurity.be om de voorwaarden te kennen om recht te hebben op die twee verminderingen van RSZ-bijdragen.

Uw Sociaal Secretariaat zal zeker contact met u opnemen als u momenteel dienstboden tewerkstelt en zal alle vereiste maatregelen treffen zodat uw dienstbode(n) op 1 oktober 2014 volledig onderworpen zijn aan de RSZ. ■

Anne Ghysels, Legal Counsel

De betaalde sportbeoefenaar: loongrens van 1 juli 2014 tot 30 juni 2015

De betaalde sportbeoefenaar wordt omschreven als diegene die zich ertoe verbindt deel te nemen of voor te bereiden op een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een ander persoon en dit tegen een loon dat **een bepaalde loongrens overschrijdt**. Voor de berekening van dit bedrag houdt men rekening met alle looncomponenten (vast loon, premies, onkostenvergoedingen, ...). Jaarlijks wordt deze loongrens vastgesteld bij Koninklijk Besluit (KB van 27 mei 2014 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, *B.S.* 20.06.2014).

Voor de periode van 1 juli 2014 t.e.m. 30 juni 2015 bedraagt deze loongrens € 9.400.

Periode	€/jaar
Van 01.07.2013 tot 30.06.2014	€ 9.208
Van 01.07.2014 tot 30.06.2015	€ 9.400

Gevolgen van de overschrijding van de loongrens

Personen die deze loongrens overschrijden worden onweerlegbaar vermoed onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid. Personen beneden deze loongrens worden slechts bij de RSZ aangegeven, indien ze werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. D.w.z. dat zij werken onder het gezag van een ander persoon tegen een loon dat hoger is dan een zuivere vergoeding ter dekking van de kosten die eigen zijn aan de werkgever.

Inwerkingtreding

Deze loongrens is van toepassing vanaf 1 juli 2014 t.e.m. 30 juni 2015. ■

Anne Ghysels, Legal Counsel

Nieuwe kilometervergoeding vanaf 1 juli 2014

Een werkgever kan een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan zijn personeelsleden die voor beroepsverplaatsingen gebruikmaken van een eigen wagen. Vanaf 1 juli 2014 is een nieuw bedrag van toepassing.

De gemaakte autokosten kunnen forfaitair door de werkgever terugbetaald worden wanneer hun bedrag bepaald is overeenkomstig ernstige normen. De FOD Financiën aanvaardt dat de vergoedingen voor autokosten werkelijke lasten dekken wanneer het bedrag ervan, vastgesteld op basis van de werkelijk afgelegde kilometers, niet meer bedraagt

dan dat van de gelijkaardige vergoedingen die de Staat aan zijn personeel toekent op basis van het KB van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015 is het bedrag van de vergoeding bepaald op € 0,3468/km (in plaats van € 0,3461/km voor de periode van 01.07.2013 tot 30.06.2014) (Circulaire nr. 639 van 27 juni 2014 – *B.S.* 04.07.2014). ■

Peggy Criel, Legal Counsel



Sociale actualiteit

CO₂-bijdrage: vermoeden van privégebruik

In de instructies aan de werkgevers van het tweede kwartaal 2014 heeft de RSZ verduidelijkingen geformuleerd over de CO₂-bijdrage, met name over het vermoeden van privégebruik voor gewone voertuigen.

Principe

Sinds 1 juli 2005 heeft de RSZ een vermoeden van privégebruik ingevoerd voor ieder voertuig, dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander gebruikscontract en dat ter beschikking van de werknemer wordt gesteld. Dit vermoeden werd opgenomen in artikel 38, §3 *quater* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

In de eerste plaats gold de veronderstelling zowel voor utilitaire voertuigen als voor gewone voertuigen. Dit werd gewijzigd door de administratieve instructies van de RSZ van het tweede kwartaal 2014. Momenteel werden **enkel de instructies van de RSZ gewijzigd**.

Nieuwe definities

In het kader van de veronderstelling van privégebruik van de bedrijfswagen hanteert de RSZ voortaan het volgende onderscheid:

- **Utilitair voertuig:** het betreft het gebruik van elk voertuig dat behoort tot de categorie M1 of N1 waarvoor er een CO₂-bijdrage aangerekend kan worden. Concreet betreft het 'een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin dus (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden';

- **Gewoon voertuig:** het betreft alle andere voertuigen die behoren tot de categorie M1 en N1 (personenauto, auto voor dubbel gebruik, minibus, monovolume/luxueus terreinvoertuig). Concreet betreft het 'een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot laadruimte'.

Gevolgen

De RSZ verduidelijkt in de administratieve instructies van het tweede kwartaal 2014 dat **het privégebruik niet verondersteld wordt voor wat betreft utilitaire voertuigen**.

Op basis van deze nieuwe instructies moeten de woon-werkverplaatsingen met een utilitair voertuig bijgevolg niet beschouwd worden als woon-werkverplaatsingen en moet er derhalve geen CO₂-bijdrage aangerekend en ingehouden worden.

Drie belangrijke toelichtingen:

- 1 Het privégebruik van het utilitair voertuig dat aanleiding geeft tot de aanrekening en inhouding van de CO₂-bijdrage kan steeds door de inspectiediensten vastgesteld worden op basis van feiten.
- 2 In ieder geval blijft de veronderstelling van privégebruik bestaan voor gewone voertuigen;
- 3 De wet van 29 juni 1981 die de veronderstelling van privégebruik voorziet werd niet gewijzigd. Momenteel bevestigt dus geen enkele wetswijziging het onderscheid dat gemaakt wordt door de administratieve instructies van de RSZ tussen utilitair voertuig en gewoon voertuig. ■

Anne Beckers, Legal Counsel

Aanpassingen van de lonen in september 2014

Indexcijfers van augustus 2014

Normale basisindex 2013: → 100,17 (- 0,38)

Gezondheidsindex 2013: → 100,12 (- 0,34)

Kwartaalgezondheidsindex: → 100,30 (- 0,08)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: → ongeveer + 0,70 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: → + 2 % in januari 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in september 2014	
106.1	Cementfabrieken: - 0,08 % index enkel op de minimumlonen.
117	Petroleumnijverheid en -handel: - 0,08 % index enkel op de minimumlonen.
139	Binnenscheepvaart: Systeemvaart: Aanpassing van het indexeringsmechanisme (op de schaaltonen en de reële lonen) vanaf 01.01.2014. Aanpassing van de Nederlandse benaming (estuaire vaart) vanaf 01.01.2014 Aanpassing van de vergoedingen vanaf 01.08.2013. Binnenscheepvaart: Aanpassing van het indexeringsmechanisme (op de schaaltonen en de reële lonen) vanaf 01.01.2014. Afschaffing van de vergoedingen voor vuile, ongezonde en hinderlijke ladingen voor Binnen- en Rijnvaart vanaf 01.01.2014. Aanpassing van de Nederlandse benaming (estuaire vaart) vanaf 01.01.2014. Afschaffing van de premie voor onderbemand vaartuig vanaf 01.01.2014. Aanpassing van de schaaltonen, de vergoedingen en het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen vanaf 01.08.2013.
203	Bedienden uit de hardsteengroeven: Aanpassing van de schaaltonen en de gelijkstellingsperiodes van ervaring vanaf 01.01.2013.
216	Notarisbedienden: - 0,11 % index op alle lonen.
219	Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidsvoering: Hervorming van de leeftijdsgebonden schalen: verlenging overgangsmaatregel tot 31.12.2014.
303.3	Exploitatie van bioscoopzalen: Arbeiders: de arbeiders die tussen 01.08.2013 en 31.12.2013 voor de eerste keer de (verhoogde anciënniteit) bereiken, ontvangen tussentijds het verschil tussen de anciënniteitspremie voor de hogere en lagere anciënniteit vanaf 01.12.2013.
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: - 0,17 % index enkel op de minimumlonen.
309	Beursvennootschappen: - 0,16920 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag).
310	Banken: - 0,17 % index enkel op de minimumlonen.
319.02	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap: Duitstalige Gemeenschap: aanpassing van de baremieke lonen vanaf 01.01.2013
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: - 0,08 % index enkel op de minimumlonen.



327.1	Beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap: Toekenning van een jaarlijkse premie van - € 197,84 (negatief bedrag) aan het omkaderingspersoneel van de beschutte werkplaatsen erkend door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap. Deze premie wordt verhoogd met 5,07 % van het jaarloon (basisbrutomaandloon van augustus x 12). Referentieperiode van 01.09.2013 tot 31.08.2014.
327.2	Beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie: Toekenning van een exceptionele premie van € 49 voor het referentiejaar 2013 (met de eindejaarspremie 2013) vanaf 01.02.2013.
330	Gezondheidsinrichtungen en –diensten: Privéziekenhuizen, rustoorden voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen: bijkomende jaarlijkse premie voor de verpleegkundigen van € 1.205,58 (bijzondere beroepsbekwaamheid) of € 3.616,84 (bijzondere beroepstitel).



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar indexprognoses@partena.be.

Olivier Henry, Legal Counsel



Ben ik altijd verplicht om tijdskrediet toe te staan?

Ontdek het antwoord op deze top 5-vraag van HR-managers

Grote kans dat u zich herkent in de 5 meest voorkomende vragen over personeelsbeleid die Partena dagelijks krijgt. Daarom bundelden we de vragen én antwoorden voor u in één praktisch document. Handig om te bewaren en bovendien helemaal gratis.

Surf naar www.partenahr.be/5hrvragen en download gratis 'De 5 meest gestelde vragen van HR-managers'.

