

Openbare vergadering van donderdag 28 augustus 2025

- Aanwezig:** Daan VERTONGEN, voorzitter gemeenteraad
Bart LAEREMANS, burgemeester
Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELENS, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Ann DAAMEN, William DE BOECK, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Katrien LE ROY, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Patricia SEGERS, Laurent VANBINST, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Luca MATON, Dirk MOENS, Ann SELLESLAGH, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadslid

AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT EN RECHTSPOSITIEREGELING: AFSCHAFFEN DIENSTVRIJSTELLING 24 EN 31 DECEMBER, ACTUALISATIE BESCHERMING TEGEN PSYCHOSOCIALE RISICO'S EN RE-INTEGRATIEBELEID - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Artikels 40-41 en 186 decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 februari 2025.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 27 februari 2025.

Specifiek:

- ARAB (Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Codex over het welzijn op het werk (BS 2 juni 2017).
- Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (B.S. 15.5.2023).

- Wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 23.11.2023).
- Koninklijk Besluit van 1 mei 2023 tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure (B.S. 15.5.2023).
- Koninklijk Besluit van 12 mei 2024 tot administratieve vereenvoudiging en actualisering van diverse bepalingen van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 10.6.2024).
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 16 juni 2025 - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: afschaffen dienstvrijstelling 24 en 31 december, actualisatie bescherming tegen psychosociale risico's en re-integratiebeleid - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 01).

Syndicaal statuut:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Advies MAT 10 juni 2025:

Positief advies te geven over het ontwerp wijziging arbeidsreglement en het ontwerp wijziging rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage.

- Protocol vakorganisaties - aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling (BIJLAGE 02):
 - ACV: /
 - ACOD: akkoord.
 - VSOA: /

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen met als doel artikels te verduidelijken en te actualiseren en wettelijke bepalingen bij te werken.

De voorliggende wijziging gaat voornamelijk over:

- Actualisatie van het luik psychosociale risico's
 - Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (B.S. 15.5.2023).
 - Wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 23.11.2023).
 - Koninklijk Besluit van 1 mei 2023 tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure (B.S. 15.5.2023).
 - Koninklijk Besluit van 12 mei 2024 tot administratieve vereenvoudiging en actualisering van diverse bepalingen van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 10.6.2024).
- Actualisatie re-integratiebeleid
 - Codex over het welzijn op het werk (BS 2 juni 2017), ARAB (Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming), Wet van 4 augustus 1996

betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- Afschaffen dienstvrijstelling 24 en 31 december
 - Toepassing van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.
- Rechtzettingen, verduidelijkingen, actualisatie van bepalingen.

Alle wijzigingen werden in geel gemarkeerd in de documenten in bijlage (BIJLAGE 03 en 04). Hieronder een overzicht van wat er gewijzigd werd.

Deze wijzigingen werden door het adviesbureau Jurplus geverifieerd.

Wijzigingen AR:

Artikel	Wijziging
Artikel 18	De modaliteiten i.v.m. de uitbetaling en opname van niet-opgenomen vakantiedagen (omwille van moederschapsrust of vaderschapsverlof, geboorte- en adoptieverlof, profylactisch verlof, pleegzorg en pleegouderverlof of (arbeids)ongeval en (beroeps)ziekte.) werden gelijk getrokken voor statutaire en contractuele medewerkers. Uiterlijk op 31 december van het oorspronkelijke vakantiejaar wordt het vakantiegeld voor die niet-opgenomen dagen uitbetaald. Verduidelijking dat de uitbetaling van niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen bij het einde van de arbeidsrelatie enkel van toepassing is voor personeelsleden die vallen onder het privaat vakantiestelsel (contractuele medewerkers). In de praktijk werd dit reeds op deze manier toegepast.
Artikel 24	Toevoeging dat een arbeidsongeschikt personeelslid op regelmatige basis zijn brievenbus dient te controleren (controlearts laat uitnodiging achter indien personeelslid niet thuis was bij controle). Herformulering paragraaf over verlies van gewaarborgd loon indien personeelslid weigert in te gaan om uitnodiging controlearts zonder geldige reden / geen contact opneemt met het bestuur (conform arbeidsovereenkomstenwet).
Artikel 41, 44, 45, 46 en 47	Actualisatie van het luik psychosociale risico's conform wetgeving.
Bijlage 01	Inschrijvingsnummers RSZ gemeente en OCMW werden correct opgenomen.
Bijlage 02	Toevoeging van 15 minuten pauze als gunst bij de uitvoerende technische diensten + VTI en evenementen na 4 uur aaneensluitend te hebben gewerkt (deze bepaling was reeds opgenomen voor andere uitvoerende diensten).
Bijlage 03	'Uurrooster medewerker schoonmaak Sociaal Huis' wordt 'uurrooster medewerker schoonmaak, tewerkstellingslocatie Sociaal Huis'.
Bijlage 11	Het re-integratiebeleid werd geactualiseerd (CBS/2025/1505).

Wijzigingen RPR:

Artikel	Wijziging
Artikel 2	Wijziging van het aantal jaar ervaring om te bevorderen binnen de IFIC-classificatie werd gewijzigd van 2 jaar naar 1 jaar. Gelijktrekking met Kelchtermans-loonschalen (waarbij 1 jaar anciënniteit gevraagd wordt). Ook de voorwaarden voor de interne mobiliteit binnen de IFIC-classificaties werden gelijk getrokken met de Kelchtermans-loonschalen (waarbij 6 maanden anciënniteit gevraagd wordt).
Artikel 93	Rechtzetting i.v.m. de beoordeling van de geldigheid van kandidaturen bij bevordering: in praktijk is dit reeds de algemeen directeur i.p.v. het schepencollege/vast bureau.
Artikel 98	Toevoeging "ten minste 1 jaar dienstanciënniteit hebben" bij bevorderingsvoorwaarden voor de graad van directeur WZC, conform alle andere bevorderingsvoorwaarden.

Artikel 109	Rechtzetting i.v.m. de beoordeling van de geldigheid van kandidaturen bij interne mobiliteit: in praktijk is dit reeds de algemeen directeur i.p.v. het schepencollege/vast bureau.
Artikel 188	Rechtzetting i.v.m. de hospitalisatieverzekering: wanneer een personeelsdienst uit dienst treedt, blijft deze nog twee maanden aangesloten (i.p.v. onmiddellijke stopzetting). Bij pensionering blijft het personeelslid nog aangesloten tot het einde van het jaar. In de praktijk werd dit reeds toegepast.
Artikel 190	Toevoeging dat het abonnement openbaar vervoer afgestemd dient te zijn op het werkelijk gebruik en het traject van het personeelslid. Toevoeging dat bij het vaststellen van misbruik, een aanvraag voor een volgend abonnement openbaar vervoer geweigerd zal worden.
Artikel 204	De modaliteiten i.v.m. de uitbetaling en opname van niet-opgenomen vakantiedagen (omwille van moederschapsrust of vaderschapsverlof, geboorte- en adoptieverlof, profylactisch verlof, pleegzorgzorg en pleegouderverlof of (arbeids)ongeval en (beroeps)ziekte.) werden gelijk getrokken voor statutaire en contractuele medewerkers. Uiterlijk op 31 december van het oorspronkelijke vakantiejaar wordt het vakantiegeld voor die niet-opgenomen dagen uitbetaald.
Artikel 217	Er werd een minimumtermijn van 30 kalenderdagen afwezigheid ziekte of ongeval gemeen recht toegevoegd aan de bepaling rond deeltijdse werkhervatting.
Artikel 232	Wijziging dat het onbetaald verlof als gunst kan worden toegestaan indien het personeelslid zijn jaarlijkse vakantiedagen ingepland zijn i.p.v. uitgeput zijn. Het onbetaald verlof wordt pas opgenomen nadat het de jaarlijkse vakantiedagen zijn opgenomen.
Artikel 239	Toevoeging dat er ook afgeweken kan worden van de aanvraagtermijnen voor Vlaams zorgkrediet (als gunst) in geval van wederzijds akkoord. Verduidelijking Vlaams zorgkrediet als recht en gunst.
Artikel 251	Schrapping van de dienstvrijstelling op 24 en 31 december (vanaf 12u, voor de personeelsleden die deze dagen werken), omwille van budgettaire redenen - globale netto-stijging van beschikbare werkuren op organisatiebasis (CBS/2025/704).

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 29 augustus 2025.

Art. 2.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 29 augustus 2025.

Art. 3.

Dit besluit bekend te maken conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 29 augustus 2025

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad