
Nieuwsbrief december 2023



De mail gelezen over het sectoraal akkoord 2023-2024 van jouw paritair comité? Een overzicht vind je [hier](#).

Agenda

Officient

19/01/2024 - webinar - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 10u00 tot 10u30





Vertrouwenspersoon verplicht vanaf 1 december 2023

In het kader van de preventie van psychosociale risico's op het werk heeft de interne vertrouwenspersoon een belangrijke rol. Hij luistert, adviseert en bemiddelt bij ongewenste situaties op de werkvloer, bijvoorbeeld bij grensoverschrijdend gedrag. Doordat de vertrouwenspersoon op een informele wijze kan worden aangesproken, kan er op die manier vaak een formele procedure vermeden worden.

In het verleden was de aanstelling van een vertrouwenspersoon niet verplicht, tenzij alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) hierom vroegen. De regering wil de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon in de ondernemingen echter vergroten en heeft daarom beslist om de aanstelling ervan te verplichten in ondernemingen met 50 of meer werknemers. In dit artikel informeren wij jou graag over deze nieuwe verplichting.

Aanduiding

Het CPBW moet voorafgaandelijk zijn akkoord geven over de aanstelling van de vertrouwenspersoon. Bij ontstentenis van een CPBW is het akkoord van de vakbondsafvaardiging noodzakelijk of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het akkoord van alle werknemers.



Ondernemingen met meer dan 50 werknemers

In ondernemingen met 50 of meer werknemers is de aanduiding van één of meerdere vertrouwenspersonen verplicht.

Minstens 1 vertrouwenspersoon moet verplicht deel uitmaken van het personeel.

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de aanstelling van een vertrouwenspersoon niet verplicht, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging hierom verzoeken of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers.

De vertrouwenspersoon mag zowel een externe persoon zijn als iemand die deel uitmaakt van het personeel.

In ondernemingen met meer dan 20 werknemers en minder dan 50 werknemers waar er enkel een beroep wordt gedaan op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe preventiedienst, moet de vertrouwenspersoon deel uitmaken van het personeel.

In ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de rol van de vertrouwenspersoon ook worden uitgeoefend door de interne preventieadviseur. Behalve wanneer de werkgever zelf deze functie uitoefent of wanneer de betrokkene zelf of de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers hier niet akkoord mee zijn.

Onafhankelijkheid en opleiding

Een vertrouwenspersoon moet zijn functie volledig onafhankelijk kunnen uitoefenen. Daarom wordt bepaald dat de functie van vertrouwenspersoon niet kan worden uitgeoefend door een lid van de ondernemingsraad, het CPBW of de vakbondsafvaardiging. Hij mag ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel en ook niet de functie van preventieadviseur-arbeidsarts uitoefenen.

De vertrouwenspersoon dient binnen de twee jaar na zijn aanstelling een bepaalde opleiding te volgen.



Verwijdering uit de functie / ontslagbescherming

De vertrouwenspersoon geniet géén bijzondere ontslagbescherming. Er moet wel een specifieke procedure worden gevolgd wanneer je de vertrouwenspersoon wil verwijderen uit zijn functie.

Aanpassing arbeidsreglement

De contactgegevens van de vertrouwenspersoon moeten worden vermeld in het arbeidsreglement. Hiervoor moet de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet worden gevolgd. Je moet wel een kopie van de wijziging overhandigen aan alle werknemers en dit ook bezorgen aan de Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie : nieuwe regels vanaf 2024

Aangezien de Europese regelgeving bepaalt dat elke werknemer moet kunnen genieten van een jaarlijkse vakantie van ten minste 4 weken met behoud van loon, heeft België zijn wetgeving hieraan aangepast. Vanaf 01/01/2024 zal een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, zijn vakantiedagen kunnen overdragen tot na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid.



Verplichtingen werknemer

Indien de werknemer beroep wil doen op de mogelijkheid om zijn wegens ziekte niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen naar een later tijdstip, moet hij onderstaande verplichtingen naleven:

- De werkgever onmiddellijk verwittigen van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt.
- Een geneeskundig getuigschrift bezorgen aan de werkgever binnen de twee werkdagen na het begin van de ziekte. Ingeval van overmacht moet het getuigschrift binnen een redelijke termijn bezorgd worden aan de werkgever.

Deze verplichting geldt zelfs indien de vrijstelling van ziekte-attest voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid (in ondernemingen van minstens 50 werknemers) van toepassing is of zelfs wanneer de werkgever niet uitdrukkelijk vraagt naar de voorlegging van een ziekte-attest.

- Uitdrukkelijk meedelen aan de werkgever, op het moment dat het medisch attest bezorgd wordt, dat hij zijn vakantiedagen wil behouden en dus op een later tijdstip wil opnemen. Dit gebeurt dus niet automatisch.

Wanneer de werknemer deze verplichtingen niet naleeft, dan kan hij zijn vakantiedagen niet op een later moment opnemen en zullen zijn afwezigheidsdagen nog steeds beschouwd worden als vakantiedagen i.p.v. als arbeidsongeschiktheidsdagen.

Verplichtingen werkgever

Als werkgever zal je jouw arbeidsreglement in overeenstemming moeten brengen met deze nieuwe wetgeving. Het arbeidsreglement zal de formaliteiten moeten bevatten die de werknemer moet vervullen wanneer hij ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie.

Hiervoor moet de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet worden gevolgd. Je moet wel een kopie van de wijziging overhandigen aan alle werknemers en dit ook bezorgen aan de Directie Toezicht op de Sociale Wetten.



Voor meer concrete informatie of voor een bijlage voor bij jouw arbeidsreglement kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Uitreiking koopkrachtpremie mogelijk t.e.m. 31 maart 2024

De voorbije periode werden er in tal van paritaire comité's sectorale akkoorden gesloten voor de periode 2023 – 2024. In veel van deze akkoorden werd er overeengekomen dat er, onder bepaalde voorwaarden, een koopkrachtpremie moet worden toegekend aan de werknemers en dit onder de vorm van consumptiecheques.

In eerste instantie was er voorzien dat deze koopkrachtpremie moest worden uitgereikt tussen 01/06/2023 en 31/12/2023. Ondertussen werd de uiterste toekenningsdatum voor de koopkrachtpremies via K.B. echter uitgesteld naar 31/03/2024. De verklaring hiervoor is dat de onderhandelingen in bepaalde sectoren moeizaam verlopen zijn, waardoor de datum van 31/12/2023 niet meer realistisch was.

Opgelet: de deadline voor de sectoren om tot een akkoord te komen, blijft echter wel behouden op 31/12/2023. Ook eventuele beslissingen op ondernemingsniveau om een koopkrachtpremie toe te kennen, moeten uiterlijk op 31 december 2023 worden genomen en tegen die datum opgenomen zijn in een collectieve of individuele overeenkomst.



Ongeacht dit uitstel hanteren de meeste sectoren in de cao's 31/12/2023 als deadline (en sommige zelfs een vroegere datum) en moet deze datum nog steeds zoveel als mogelijk gerespecteerd worden.

Via deze weg willen wij tenslotte nogmaals benadrukken dat het zeer belangrijk is om de mails die je in dit kader ontvangt van jouw dossierbeheerder grondig te bekijken en het bijhorende invulformulier correct ingevuld terug te bezorgen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Leerjobs mogelijk vanaf 2024

Om jongeren zonder een diploma meer kansen te geven op de arbeidsmarkt, lanceert de VDAB vanaf 01/01/2024 een nieuw instrument, namelijk de "leerjobs". Via een leerjob krijgt een jongere zonder diploma de kans om op de werkvloer de nodige competenties te verwerven en daarnaast volgt hij ook nog lessen in een onderwijs- of opleidingsinstelling.

De leerjobber moet twee overeenkomsten afsluiten, namelijk enerzijds een overeenkomst van beroepsopleiding met een partnerorganisatie (bv. de VDAB) en anderzijds een leerjobovereenkomst met een onderneming. In dit artikel informeren wij jou graag over deze nieuwe mogelijkheid.



Voorwaarden leerjobber

Om deze twee overeenkomsten te kunnen afsluiten, moet de leerjobber voldoen aan de volgende voorwaarden:

- hij heeft voldaan aan de leerplicht;
- hij is ingeschreven bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende;
- hij is minstens 2 jaar uitgeschreven uit het secundair onderwijs, of hij is bij de start van de leerjob minstens 21 jaar oud;
- hij is bij de start van de leerjob nog geen 30 jaar oud;
- hij is niet in het bezit van één van de onderstaande studiebewijzen:
- een diploma secundair onderwijs dat behaald is in het technisch, kunst- of beroepssecundair onderwijs, een studiegetuigschrift van het 2de jaar van de 3de graad in het beroepssecundair onderwijs, of een onderwijskwalificatie niveau 3 die behaald is in een studierichting met een dubbele finaliteit of arbeidsmarktfinaliteit;
- een diploma van het hoger onderwijs;
- een bewijs van beroepskwalificatie die het voorwerp uitmaakt van een leerjobovereenkomst;
- een bewijs van beroepskwalificatie van niveau 4;
- hij voldoet aan de toelatingsvoorwaarden van de betrokken EVC-standaard (wordt gecontroleerd door de partnerorganisatie).

Voorwaarden onderneming

Om een leerjobovereenkomst met een jongere te kunnen afsluiten, moet de onderneming voldoen aan de volgende voorwaarden:

- ze wijst binnen de onderneming één of meer mentoren aan die voldoen aan de volgende voorwaarden:
- de mentor is van onberispelijk gedrag. Dit blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan 1 jaar voor de aanwijzing is afgegeven aan de onderneming;
- de mentor heeft minstens 5 jaar praktijkervaring in het beroep;
- de mentor is de Nederlandse taal machtig;



- ze voldoet op het vlak van de organisatie en de bedrijfsuitrusting om de werkplekcomponent mogelijk te maken, overeenkomstig het trajectplan;
- ze heeft voldoende financiële draagkracht om de continuïteit van de onderneming te waarborgen;
- ze heeft geen relevante veroordelingen opgelopen;
- ze is gevestigd in het Vlaams Gewest of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- er is een Nederlandstalig trajectplan dat de partnerorganisatie heeft goedgekeurd.

Vergoeding en verzekeringen

De onderneming betaalt maandelijks aan de leerjobber een vergoeding die overeenstemt met 34,50% van het GGMMI. De vergoeding is zowel voor de werkplek- als het lescomponent verschuldigd. Wanneer de leerjobovereenkomst geschorst is, krijgt de leerjobber (gewaarbord) loon zoals de vaste werknemers, behalve in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte.

De onderneming sluit een arbeidsongevallenverzekering af voor de leerjobber.

Jaarlijkse vakantie

De leerjobber heeft recht op betaalde jaarlijkse vakantie volgens de regelgeving die op hem van toepassing is. Als hij tijdens een bepaald jaar geen of slechts gedeeltelijk recht heeft op betaalde vakantie, moet de onderneming hem een niet-betaalde vakantie verlenen. De betaalde en onbetaalde vakantie moeten samen minstens 20 dagen in een 5-dagenweek bedragen voor 12 maanden uitvoering van de leerjobovereenkomst tijdens het lopende kalenderjaar.

Beëindiging

De uitvoering van de leerjobovereenkomst eindigt in de volgende gevallen:

- de termijn van de overeenkomst is verstreken;
- na de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin de leerjobber het EVC-assessment (examen) van alle beroepskwalificaties die het voorwerp van de leerjobovereenkomst uitmaken, heeft afgelegd;
- wanneer de onderneming geen mentor meer kan aanstellen;



- bij overmacht waardoor de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk wordt;
- wanneer de leerjobber er – ingeval van faillissement of overgang van onderneming – erom verzoekt, tenzij de leerjobovereenkomst door de overnemende onderneming wordt overgenomen;
- wanneer de jongere de leerjob vroegtijdig stopzet.

De leerjobovereenkomst kan ook door de onderneming of door de leerjobber worden beëindigd via de naleving van een opzeggingstermijn:

- tijdens de eerste 30 dagen: 7 dagen;
- na de eerste 30 dagen: 28 dagen bij een opzeg uitgaande van de onderneming en 14 dagen bij een opzeg uitgaande van de leerjobber.

De partnerorganisatie kan de leerjobovereenkomst beëindigen wanneer:

- de onderneming of de leerjobber niet langer voldoet aan de gestelde voorwaarden of verplichtingen opgenomen in de leerjobovereenkomst;
- de fysieke of geestelijke gezondheid van de leerjobber gevaar loopt;
- er omstandigheden zijn die het goede verloop van de leerjob ernstig belemmeren;
- de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst langer dan 60 opeenvolgende dagen duurt, tenzij er gemotiveerde redenen zijn om daarvan af te wijken.

Voor meer concrete informatie hierover kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Verhoging werkhervattingspremie

Sinds 01/04/2023 is het mogelijk voor werkgevers om een werkhervattingspremie van € 1.000 aan te vragen voor de aanwerving van invalide werknemers in een systeem van progressieve werkhervatting.

Ondertussen werd deze premie opgetrokken tot € 1.725.

Voor meer informatie kan je hier ons artikel uit de nieuwsbrief van de maand augustus 2023 nog eens nalezen.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Decemberafrekening : bedienden met vermindering arbeidsduur in 2023



In december moet er voor sommige bedienden een afrekening van het vakantiegeld gebeuren. In dit artikel informeren wij jou graag over deze zogenaamde decemberafrekening.

Het aantal vakantiedagen waar een bediende recht op heeft, wordt immers berekend op basis van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar. Het aantal op die manier berekende vakantiedagen moet vervolgens geproratiseerd worden volgens het arbeidsregime waarin de bediende tewerkgesteld is op het ogenblik dat hij zijn vakantie opneemt.

Wanneer een bediende zijn gemiddelde arbeidsduur vermindert in de loop van het jaar, heeft dit dan ook tot gevolg dat er meer vakantiedagen opgebouwd werden dan er opgenomen kunnen worden. Voor het recht op vakantie dat werd opgebouwd in het voorgaande jaar, maar niet kan worden opgenomen in het huidige jaar, moet uiteraard ook vakantiegeld worden betaald. Daarom moet wanneer een bediende in de loop van het jaar zijn gemiddelde arbeidsduur vermindert, er in december van dat jaar een afrekening van het vakantiegeld gebeuren, ook wel de decemberafrekening genoemd.

In principe wordt er tweemaal een saldo vakantiegeld berekend: in december van het jaar van de arbeidsduurvermindering en eventueel ook, indien nodig, in december van het daaropvolgende jaar.

Het vertrekvakantiegeld is dus verschuldigd in december 2023 voor de niet-opgenomen vakantiedagen en/of –uren in 2023 omwille van de arbeidsduurvermindering in vergelijking met 2022. Ook in december 2024 zal eventueel nog een saldo vakantiegeld worden berekend.

Een beperking en/of een tijdelijke vermindering van het aantal werkuren volstaan. Bedienden met deeltijds tijdskrediet, deeltijds ouderschapsverlof of een ander thematisch verlof in de loop van 2023, komen eveneens in aanmerking.

Deze decemberafrekening zal door ons automatisch gebeuren.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

