

Wat brengt 2024?

Een nieuw jaar, nieuwe voornemens maar ook weer heel wat nieuwigheden op sociaal en juridisch vlak. Wat is zeker belangrijk om weten? Lees even mee.

Sectorspecifiek

Specifiek voor onze sector (paritair comité 313 voor de apotheken en tarifieringsdiensten) zijn er alvast verschillende aanpassingen voorzien. Er werd een sectorakkoord afgesloten dat ingaat op 1 januari 2024. Dit moet je hierover zeker weten.

Koopkrachtpremie

Er is een akkoord om een koopkrachtpremie (in de vorm van consumptiecheques) toe te kennen aan medewerkers in een onderneming die goede resultaten haalden. De werknemers die op 1 december 2023 in dienst zijn ontvangen de eenmalige premie:

- een bedrag van 150 EUR in het geval van 'hoge winst',
- een bedrag van 175 EUR in het geval van 'uitzonderlijk hoge winst'.

De toekenning gebeurt in functie van de prestaties in de referentieperiode. Deze loopt van 1 december 2022 tot en met 30 november 2023. De betaling dient uiterlijk op 31 maart 2024 te gebeuren. Contacteer je boekhouder om te weten of je hiervoor in aanmerking komt, je sociaal secretariaat kan je helpen met de berekening en bestelling van de cheques.

Betaalde je al een koopkrachtpremie aan je personeel? Deze kan dan in mindering gebracht worden van de sectorale koopkrachtpremie.

Anciënniteitsverlof

Er bestond in onze sector al een akkoord om jaarlijks een dag anciënniteitsverlof toe te kennen aan medewerkers die 15 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever. Daar kwam een tweede dag bij na 20 jaar in dienst en nu is er afgesproken om na 30 jaar in dienst bij dezelfde werkgever een extra dag anciënniteitsverlof per jaar toe te kennen. Deeltijdse medewerkers krijgen deze anciënniteitsverlofdagen in verhouding tot hun werkbreek.

Woon-werkverkeer

Voor de tussenkomsten in het woon-werkverkeer gelden er vanaf 01/01/24 enkele aanpassingen:

- Werknemers die zich met de **trein** verplaatsen, krijgen hiervoor een vergoeding die **90 %** bedraagt van de prijs van een treinabonnement tweede klasse.
- Werknemers die gebruik maken van **ander openbaar vervoer** (bus of tram), krijgen een vergoeding die **90%** van hun tram- of busabonnement bedraagt.
- De **fietsvergoeding** van 0,20 EUR per gereden kilometer (met een maximum van 30 km /dag) blijft behouden. Nieuw is dat nu verduidelijkt werd dat deze ook toegekend wordt in geval er een **combinatie is met het openbaar vervoer**. Dus bv. een medewerker die met de fiets naar de bushalte rijdt of van het station naar de werkplaats fietst.

Landingsbanen

Er werd een verlenging afgesproken van het recht voor medewerkers met een loopbaan van 35 jaar, om al in een landingsbaan met uitkering te stappen vanaf 55 jaar. Dit geldt zowel voor wie zijn loopbaan vermindert met een vijfde, als wie halftijds gaat werken. Deze verlenging loopt alvast tot 30 juni 2025.

Opleiding: het individuele opleidingsrecht en het opleidingsplan

De arbeidsdeal legde het recht op individuele opleidingen voor werknemers vast. Opgelet: het individueel opleidingsrecht is afhankelijk van de aantal personeelsleden in dienst bij een werkgever.

Werkgevers in onze sector met minder dan tien werknemers moeten in 2024 drie dagen vorming toekennen aan hun werknemers. Dit geldt niet voor apothekers; aan apothekers kan een forfaitaire vergoeding toegekend worden ter compensatie van gevolgde opleidingen voor zover deze opleidingen niet door de werkgever betaald worden.

Voor werkgevers met minstens tien maar minder dan twintig werknemers geldt in 2024 een individueel opleidingsrecht van drie dagen. Dit neemt de komende jaren toe zodat het individueel opleidingsrecht in 2028, 5 dagen bedraagt. Enkel werkgevers met meer dan 20 werknemers dienen vanaf 2024 al een individueel opleidingsrecht van 5 dagen toe te kennen.

Daarnaast moeten de ondernemingen met minstens 20 werknemers per kalenderjaar voorzien in een opleidingsplan.

Vanaf 1 april 2024 moet je alle individuele opleidingen die je werknemers volgen, registreren in de Federal Learning Account (FLA). Dit is een digitale toepassing die werknemers een overzicht geeft van hun individueel opleidingsrecht. Ze kunnen dit raadplegen via www.mycareer.be. De toepassing is momenteel nog niet beschikbaar. De RSZ is volop bezig met de uitwerking hiervan.

Overige wijzigingen in de sociale wetgeving

Ziek tijdens vakantie

Wanneer een medewerker ziek wordt tijdens een periode van vakantie, de werkgever hiervan tijdig op de hoogte brengt én een doktersattest bezorgt, dan mogen deze ziektedagen niet meer als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend. De medewerker krijgt gewaarborgd loon voor deze ziektedagen en heeft het recht om de vakantiedagen later nog op te nemen.

Opgelet, het betreft in principe enkel ziekte op dagen wettelijke (of jaarlijkse) vakantie. Eventuele dagen ziekte op dagen arbeidsduurvermindering, vervangende feestdagen of anciënniteitsverlof dagen, kunnen niet gecompenseerd worden.

De medewerker moet je onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres wanneer dat niet het normale adres is én moet steeds een doktersbriefje voorleggen. Dit attest moet binnen de twee werkdagen bezorgd worden.

Je vraagt je medewerker best hiervoor het specifiek model van geneeskundig getuigschrift te gebruiken dat ter beschikking wordt gesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en dat beschikbaar is in verschillende talen.

https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/oorzaken-van-schorsing-hoofde-6#toc_heading_2

Ziekteperioden zonder attest kunnen niet leiden tot schorsing van de jaarlijkse vakantie. Enkel als de werknemer de vakantiedagen onmiddellijk na de ziekteperiode wil opnemen, moet hij dit aanvragen op het moment van indiening van het afwezigheidsattest. De vakantieperiode wordt niet automatisch verlengd.

De verrekening van het vakantiegeld

Wanneer je van werk verandert, betaalt de werkgever waar je vertrekt, bij de uitdiensttreding, al het opgebouwde vakantiegeld uit. Dit bestaat uit enkelvoudig en dubbel vakantiegeld en dit zijn zowel de niet-opgenomen dagen van huidige jaar als de vakantie rechten die je al opbouwde voor het komende jaar. De nieuwe werkgever mag bij het betalen van vakantiegeld, het al uitbetaalde vertrekvakantiegeld in mindering brengen.

Het dubbel vakantiegeld wijzigt niet (dit is het bedrag dat voor de zomer/hoofdvakantie wordt uitbetaald - 92% van het bruto maandloon). Het enkel vakantiegeld (dit is de doorbetaling van het loon tijdens vakantiedagen) wordt vanaf 1 januari 2024 in twee fasen verrekend. Vanaf 2024 zal het enkel vertrekvakantiegeld niet meer in één keer in mindering worden gebracht van het loon. 90 % van het loon voor een vakantiedag wordt onmiddellijk in mindering gebracht bij het opnemen van een dag vakantie en de eindafrekening gebeurt pas in december.

Werknemers zullen de verrekening van hun vakantiegeld bij het veranderen van werkgever dus minder 'voelen' dan voordien het geval was. Contacteer steeds je sociaal secretariaat indien een nieuwe medewerker start met een vakantieattest van een vorige werkgever.

Vrijwillige overuren

Ook in 2024 kunnen werknemers, mits voorafgaand schriftelijk akkoord, tot 120 vrijwillige overuren (relance uren) per jaar werken zonder verplichte inhaalrust en zonder toeslag.

Loonbonus CAO nr. 90

De niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (volgens cao nr. 90) kan (bij betaling in 2024) maximaal 3 496 euro bedragen om te genieten van het fiscale gunstregime.

Flexi-jobs

In 2024 worden de sectoren waarin je als flexi-jobber aan de slag kan, opnieuw uitgebreid. Voorlopig zijn flexi-jobs in onze sector echter nog steeds niet mogelijk.

*Evy Van Sant - personeelsverantwoordelijke KAVA
evy.vansant@kava.be*