



LEGAL WATCH 01-2024

Sociale actualiteit januari 2024



De Persolis-Legal Watch wordt verdeeld in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL – Sociaal Secretariaat.

PARTENA PROFESSIONAL, HRM partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van bedrijven die op de hoogte willen blijven van de sociale wetgeving. Om meer te weten: www.partena-professional.be





Samenvatting

<i>Je werknemer is ziek tijdens zijn vakantie: er bestaat een specifiek model van geneeskundig getuigschrift</i>	3
Overdracht van vakantiedagen in geval van ziekte	3
<i>Mobiliteit: op welke tussenkomst hebben mijn werknemers recht?</i>	4
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting	4
Prioritaire sectorale verplichtingen	4
Verhoging van de fietsvergoeding	4
De vervoerskosten in mijn sector	5
<i>Sociale verkiezingen 2024: welke formaliteiten moeten worden vervuld op dag X?</i>	5
(Voor)verkiezingsprocedure: kalender	5
Inhoud van het bericht	5
Vorm en mededeling van het bericht	6
<i>De werkhervattingspremie stijgt in 2024!</i>	7
Premie van 1.725 €	7
<i>Maak je op voor de sociale balans 2023!</i>	8
Wat houdt de sociale balans in?	8
Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?	8
<i>Februari 2024- Enkele belangrijke data</i>	9



Je werknemer is ziek tijdens zijn vakantie: er bestaat een specifiek model van geneeskundig getuigschrift

Sinds 1 januari 2024 kan je werknemer een specifiek model van geneeskundig getuigschrift indienen als hij ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie. Het gebruik van dit model is evenwel niet verplicht.

Overdracht van vakantiedagen in geval van ziekte

Sinds 1 januari 2024 kan een werknemer die ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie zijn jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar een later tijdstip in het vakantiejaar, zoals uitgelegd in onze Infoflashes van **10 juli 2023** en **2 augustus 2023**,

Om dit recht op overdracht te doen gelden, heeft je werknemer twee verplichtingen:

1. Je verwittigen als hij zich op een ander adres bevindt dan het adres waar hij zich gewoonlijk bevindt;
2. Binnen twee werkdagen (of een andere periode die in het arbeidsreglement is vastgelegd) of binnen een redelijke periode in geval van overmacht een geneeskundig getuigschrift indienen.

Een **specifiek model van geneeskundig getuigschrift** werd onlangs bij koninklijk besluit vastgesteld. Je werknemer is echter niet verplicht dit model te gebruiken.

Bron: koninklijk besluit van 22 december 2023 tot vaststelling van een specifiek model van geneeskundig getuigschrift voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, B.S. 29.12.2023.



Mobiliteit: op welke tussenkomst hebben mijn werknemers recht?

Op 1 februari 2024 verhoogt de prijs van een NMBS-treinkaart met 5,9%. Daarnaast wijzigen ook de bedragen van de fietsvergoeding. Welke invloed zal dit hebben op je verplichting om tussen te komen in de vervoerskosten?

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9: een minimumverplichting

De financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 19/9, gesloten in 2009. De werkgevers zijn verplicht om een bijdrage te betalen wanneer hun werknemers gebruik maken van de trein en/of andere openbare vervoersmiddelen voor hun woon-werkverplaatsingen.

De cao nr. 19/9 heeft een rooster met **forfaitaire bedragen** opgesteld dat de werkgeversbijdrage bepaalt. Dit rooster is van toepassing in functie van de afgelegde afstand.

Deze bedragen stemden in 2019 overeen met gemiddeld 70% van de kostprijs van de treinkaart. Ze blijven **ongewijzigd**.

Prioritaire sectorale verplichtingen

Deze overeenkomst van de Nationale Arbeidsraad is **aanvullend**, d.w.z. dat ze een na te leven minimumverplichting vastlegt. De meerderheid van de sectoren heeft cao's gesloten die verdergaande verplichtingen voor de werkgevers vastleggen: hogere bedragen, tegemoetkoming voor het gebruik van een privévoertuig, fietsvergoeding, ...

Voor de sectoren die verwijzen naar de bedragen van cao nr.19/9 blijft de werkgeversbijdrage op 1 februari 2024 ongewijzigd.

Andere sectoren verwijzen evenwel rechtstreeks naar de bedragen van de treinkaart. Gelet op de tariefverhoging, stijgen de bedragen die toegekend worden aan de werknemers in deze paritaire comités op 1 februari 2024. Dit is met name het geval voor alle werknemers die een derde-betalersovereenkomst genieten (de werkgever betaalt een bijdrage van 80% van de prijs van de treinkaart, de staat betaalt de overige 20%).

Verhoging van de fietsvergoeding

In 2024 zal de fietsvergoeding voor veel werknemers stijgen. Enerzijds zal het maximale belastingvrije bedrag van de fietsvergoeding in 2024 stijgen van €0,27 naar €0,35 per afgelegde kilometer, met een nieuw jaarlijks plafond van €2.500. Lees onze **inflash** over fiscaal nieuws voor meer informatie. Sommige sectoren hebben bepaald dat zij het maximale belastingvrije bedrag toekennen aan werknemers die met de fiets naar het werk komen. Deze werknemers zullen hun vergoeding aan het begin van het jaar dus sterk zien stijgen.

Anderzijds wordt het bedrag van de fietsvergoeding bepaald door de cao nr. 164 geïndexeerd en zal het in 2024 stijgen van €0,27 naar €0,28 per kilometer (met een maximum van 20 km heen en terug). Ondernemingen waarop deze cao van toepassing is, zien het bedrag van de fietsvergoeding dus stijgen. Lees meer over de cao nr. 164 in deze **inflash**.

Daarnaast hebben veel sectoren het bedrag van de fietsvergoeding verhoogd in het kader van de sectorale onderhandelingen.

De vervoerskosten in mijn sector

In de **sectorale documentatie** vind je gedetailleerde informatie over de toe te kennen bedragen per paritair comité. Deze documentatie vermeldt per gebruikt vervoersmiddel de bijdrage in de vervoerskosten, ongeacht of deze gebaseerd is op de cao nr. 19/9, de bedragen van de treinkaart of een sectoreigen barema.

Bron: cao nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever aan de prijs van het vervoer van de werknemers (reg. nr. 151.392 – KB 28.04.2019 – BS 08.05.2019).

Sociale verkiezingen 2024: welke formaliteiten moeten worden vervuld op dag X?

Sociale verkiezingen 2024

Tijdens de procedure van de (voor)verkiezing moeten bepaalde formaliteiten worden vervuld.

Hieronder geven we een kort overzicht van de formaliteiten die op dag X moeten worden vervuld.

(Voor)verkiezingsprocedure: kalender

Tijdens de verkiezingsprocedure zijn er twee sleuteldagen: **dag X** en **dag Y**.

De dagen X en Y bakenen de fasen af die gedurende de procedure doorlopen moeten worden. Die fasen zijn:

- van dag X - 60 tot dag X: voorbereiding van de procedure (= voorverkiezingsprocedure);
- dag X (tussen 13 en 26 februari 2024): aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt;
- van dag X tot dag Y: de eigenlijke procedure (= verkiezingsprocedure);
- dag Y (tussen 13 en 26 mei 2024): verkiezingen;
- na dag Y: de mogelijkheid van beroep en de eerste vergadering van de O.R. en/of van het C.P.B.W.

De procedure duurt 150 dagen.

Inhoud van het bericht

Op dag X (tussen 13 en 26 februari 2024) plakt de O.R. of het C.P.B.W. of, bij gebrek daaraan, de werkgever, in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming een bericht aan dat bepaalde vermeldingen bevat:

1. Datum en uurregeling van de verkiezingen

2. Adres en benaming van de technische bedrijfseenheid (de technische bedrijfseenheden) waarvoor organen (O.R. of C.P.B.W.) moeten worden opgericht

3. Aantal mandaten per orgaan (O.R. of C.P.B.W.) en per categorie (desgevallend, arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers, kaderleden)

4. Voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar ze kunnen worden geraadpleegd

De kiezerslijsten geven per categorie een overzicht van de werknemers die tewerkgesteld zijn in de onderneming en de uitzendkrachten die ter beschikking zijn gesteld bij de gebruiker die aan de kiesvoorwaarden voldoen op de dag van de verkiezingen. Aan elke werknemer van dezelfde categorie op de lijst wordt een nummer toegekend.

Herhaling! Nemen ook deel aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de O.R. of het C.P.B.W. bij de gebruiker, alle uitzendkrachten die:

- 32 dagen gewerkt hebben in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker die bestaat uit meerdere juridische entiteiten
- gedurende de 3 kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, d.w.z. gedurende de periode van 1 november 2023 tot en met 31 januari 2024.

Op verzoek van de gebruikende onderneming verstrekt het uitzendbureau haar bepaalde gegevens met betrekking tot uitzendkrachten die aan deze voorwaarden voldoen.

De kiezerslijsten vermelden ook de hoedanigheid van uitzendkracht voor de betrokken kiezers.

5. Lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd

6. Lijst van de kaderleden of plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd (in ondernemingen met ten minste 100 werknemers)

7. Data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien

8. Persoon (of dienst) die door de werkgever wordt belast met het versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen

9. (desgevallend) Beslissing om langs elektronische weg te stemmen

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen wordt genomen door de O.R., het C.P.B.W. of, bij gebrek daaraan, de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, mits specifieke voorwaarden en modaliteiten worden nageleefd.

Opgelet! Tegen bepaalde vermeldingen in het bericht dat wordt aangeplakt op dag X kan bezwaar en beroep worden ingesteld (tussen X en X + 28).

Vorm en mededeling van het bericht

Het bericht moet volgende vermelding bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen." Het moet alle wettelijke richtlijnen inzake het taalgebruik naleven en gedateerd zijn.

De datum op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vóór de werkelijke datum van aanplakking liggen.

Het bericht moet aangeplakt blijven in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. De inlichtingen worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat vermeld wordt in de wetgeving. Bij gebrek aan een O.R. of C.P.B.W. wordt een afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.



Deze inlichtingen worden op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie die speciaal daarvoor is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij gebrek daaraan wordt een afschrift van het aangeplakte bericht onmiddellijk naar de zetel van de interprofessionele werknemersorganisaties en (indien een O.R. moet worden opgericht) de representatieve kaderledenorganisaties verzonden. De lijsten van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel gevoegd bij ontstentenis van een O.R., C.P.B.W. of van een vakbondsafvaardiging waarin alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn.

Op de datum van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingen aankondigt, worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ter beschikking gesteld van de werknemers op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming. Dit kan door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers de documenten raadplegen met de verschillende berichten die de werkgever aan hen moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure in de onderneming moet aanplakken.

Opgelet! De formaliteiten die vervuld moeten worden vanaf dag X + 35 komen later aan bod.

Heb je advies of ondersteuning op maat nodig voor je sociale verkiezingen? Neem dan zeker contact met ons op via esv2024@partena.be.

Bron: wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

De werkhervattingspremie stijgt in 2024!

Als je een invalide werknemer aanwerft, of als je een invalide werknemer tewerkstelt die van het ziekenfonds toestemming heeft gekregen om een werk te hervatten dat aangepast is aan zijn gezondheidstoestand, kun je een werkhervattingspremie genieten. Deze premie stijgt vanaf 1 januari 2024.

Premie van 1.725 €

Als de periode waarop de toestemming van het ziekenfonds betrekking heeft ten vroegste begint op 1 januari 2024 en de werknemer ten minste 3 maanden vanaf 1 januari 2024 in dienst is, wordt de werkhervattingspremie van 1.000 € verhoogd tot 1.725 €.

Raadpleeg onze [infoflash van 29 augustus 2023](#) voor meer uitleg over de toekenning van deze premie.

Bron: artikelen 171 en 172 van de Programmawet van 22 december 2023, B.S. 29.12.2023.

Maak je op voor de sociale balans 2023!

Heel wat ondernemingen zullen hun sociale balans moeten neerleggen bij de Nationale Bank van België na de datum van afsluiting van het boekjaar.

De sociale balans is een instrument waarmee de ondernemingen dienen te rapporteren over de situatie van hun werkgelegenheid en over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers.

Als je je verplichtingen op het vlak van de sociale balans niet naleeft, zal je bestraft worden met een sanctie die ofwel uit een strafrechtelijke geldboete ofwel uit een administratieve geldboete bestaat.

Wat houdt de sociale balans in?

De sociale balans bevat de volgende inlichtingen:

- een staat van de tewerkgestelde personen;
- een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar;
- een staat met inlichtingen over de opleidingsactiviteiten gevolgd door de werknemers, waarvan de kost ten laste is van de werkgever. Elke werknemer heeft immers een individueel opleidingsrecht; dit recht bedraagt, in principe, ten minste 4 dagen in 2023 (ten minste 5 dagen in 2024) voor een voltijdse werknemer.

Welke ondernemingen moeten een sociale balans opstellen?

Voornamelijk de volgende ondernemingen zijn verplicht een sociale balans op te stellen:

- de Belgische ondernemingen die hun jaarrekening en een sociale balans openbaar moeten maken (en die personeel tewerkstellen); de jaarrekening en de sociale balans moeten worden neergelegd bij de Nationale Bank van België (NBB) binnen 30 dagen na de goedkeuring van de jaarrekening en ten laatste 7 maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar;
- de ondernemingen die, in principe binnen 7 maanden na afsluiting van hun/het boekjaar, een sociale balans moeten bezorgen aan de NBB:
 - ziekenhuizen die niet de vorm hebben aangenomen van een handelsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid of van een grote of zeer grote vzw;
 - de andere privaatrechtelijke rechtspersonen (bv. vzw, stichting) die minstens 20 werknemers tewerkstellen (in voltijdse equivalenten);
 - de ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben; hun sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden (van de buitenlandse onderneming), waarbij de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.



Februari 2024- Enkele belangrijke data

5 februari 2024 :

Het plafond dat bepaalt of u voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd bent, is vastgesteld op 4.000,00 euro. Bent u ertoe gehouden voorschotten op de bijdragen te betalen, dan moet dit bedrag, indien u klant bent van het Sociaal Secretariaat, uiterlijk op 5 februari op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

14 februari 2024:

Als u Tax-on-web gebruikt, is dit de uiterste datum om uw belastingaangifte in te dienen.