

# m&mento

van de werkgever

4

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



## Dossier

De beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd: nieuwigheden .... 03



## Actualiteit

Maandelijkse mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke  
werkloosheid: verduidelijking over de termijn voor de mededeling ..... 09

Sector van de bouwplaatsen: voorafgaande aangifte van werken ..... 10

Sector van de bouwplaatsen: nieuwe verplichting  
tot elektronische aanwezigheidsregistratie ..... 11

Aanpassingen van de lonen in april 2014 ..... 14

Bijzondere bijdrage op de beëindigingsvergoedingen  
bestemd voor het FSO ..... 18



# Het ABC van het arbeidsrecht

Memento in zakformaat 2014  
nu beschikbaar!

Aangepast  
aan het  
eenheids-  
statuut!

## Met onder meer info over:

- het eenheidsstatuut
- opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden
- de duur van de proeftijd
- afwezigheden wegens ziekte
- de toegelaten periode tijdelijke werkloosheid
- jaarlijkse vakantie
- tijdskrediet en thematische verloven
- studentenarbeid
- vervoerskosten
- brugpensioenen

Bestel uw ABC van het arbeidsrecht  
via [www.partenahr.be](http://www.partenahr.be)



## 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](mailto:fverbrugge@partena.be), tel. 02-549 32 23.  
**Werkten mee aan dit nummer:** Olivier Henry, Catherine Mairy, Anne Ghysels, Philippe Van den Abbeele, Collin Van Loon.

**Abonnementen:** Anne-Marie Delain, [adelain@partena.be](mailto: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<sup>e</sup> jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



# De beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd: nieuwigheden

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden heeft niet enkel de opzeggingstermijnen hervormd... Ze heeft ook wijzigingen aangebracht aan de bestaande beëindigingsregels en nieuwe modaliteiten voor de beëindiging ingevoerd. Deze wijzigingen en nieuwigheden hebben betrekking op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

De overeenkomst voor bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) eindigt normaal bij het bereiken van de termijn die tussen de partijen werd overeengekomen (of wanneer het werk is voltooid). Elk van beide partijen kan evenwel beslissen om de arbeidsrelatie onmiddellijk te beëindigen voordat de vervaldatum die werd overeengekomen op het ogenblik dat de overeenkomst werd gesloten is bereikt.

## 01 Beëindiging op het overeengekomen tijdstip

De overeenkomst gesloten voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege (automatisch) op de datum die de partijen zijn overeengekomen, zonder dat een bevestiging vereist is (ook al is het, om misverstanden te vermijden, wenselijk om te herinneren aan het naderende overeengekomen tijdstip). Er moet dus geen opzegging worden betekend of een ontslagvergoeding worden betaald omdat de partijen, door de overeenkomst te ondertekenen, een tijdelijk karakter hebben gegeven aan hun arbeidsrelatie.

We merken ook op dat de overeenkomst ook op het overeengekomen tijdstip eindigt als de uitvoering van

de overeenkomst het voorwerp heeft uitgemaakt van schorsingsperiodes (bv. arbeidsongeschiktheid, jaarlijkse vakantie) en/of als ze nog steeds geschorst is op de vervaldatum. De periodes van schorsing hebben niet tot gevolg dat de einddatum die de partijen zijn overeengekomen wordt uitgesteld; ze verlengen de duur van de overeenkomst met andere woorden niet.

Als de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten na het bereiken van de termijn, dan zullen voor de overeenkomst dezelfde voorwaarden gelden als voor de overeenkomsten die voor onbepaalde tijd worden gesloten.



Voor de toepassing van deze regel werd evenwel geoordeeld dat de voortzetting van de arbeidsrelatie moest voortvloeien uit een minstens stilzwijgend akkoord tussen de twee partijen. Dit zou uiteraard niet het geval zijn indien de werknemer zijn arbeidsprestaties voortzet buiten medeweten van de werkgever!

Het bereiken van de termijn brengt ook een einde aan het eventuele stelsel van bescherming tegen ontslag waarop de werknemer zich kon beroepen in geval van onregelmatige beëindiging van zijn overeenkomst voor de normale termijn (bv. bescherming

ten gunste van zwangere vrouwen of werknemers met vaderschapsverlof).



**Noot** – Een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk eindigt automatisch wanneer de arbeid is voltooid... We merken echter op dat de schorsingen van de overeenkomst (bv. arbeidsongeschiktheid), in dit geval en in tegenstelling tot de overeenkomst voor bepaalde tijd, wel gevolgen kunnen hebben voor de voorzienende einddatum van de arbeid...

## 02 Beëindiging vóór het overeengekomen tijdstip

De overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan op elk ogenblik worden beëindigd wegens een dringende reden, wegens het overlijden van de werknemer, wegens overmacht of in onderlinge overeenstemming tussen de partijen.

Ze kan ook worden verbroken voor het einde van de overeengekomen termijn, door de wil van een van de partijen of tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer (bediende - arbeider)...

### 1 Door de wil van een van de partijen

Ondanks de termijn die werd vastgesteld op het ogenblik dat de overeenkomst werd gesloten, kunnen de werkgever en de werknemer de overeenkomst onmiddellijk beëindigen voordat de termijn is bereikt of het werk is voltooid. Deze beëindiging moet, volgens een algemeen principe, gepaard gaan met de storting van een ontslagvergoeding. **Sinds 1 januari 2014** is het evenwel mogelijk om een opzeggingstermijn te betekenen tijdens het eerste deel van de overeengekomen duur van de overeenkomst.

#### → Algemeen principe

De vervroegde beëindiging van de arbeidsrelatie (d.w.z. voor de overeengekomen termijn) zonder dringende reden is in principe onregelmatig.

De partij die beëindigt (werkgever of werknemer) zal in dit geval, overeenkomstig een algemeen principe uit artikel 40, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betref-

fende de arbeidsovereenkomsten, aan de andere partij **een vergoeding** (= sanctie) **moeten betalen** die gelijk is aan het loon dat nog moest betaald worden tot de overeengekomen termijn, met evenwel een maximum; deze vergoeding mag immers niet meer bedragen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten zou zijn geweest.



**Noot** – Om de opzeggingstermijn die betekend zou moeten worden te bepalen, moet enkel rekening worden gehouden met de ononderbroken anciënniteit van de werknemer.

Het wettelijke principe dat vóór 1 januari 2014 gold blijft behouden, maar de opzeggingstermijn waarmee rekening moet worden gehouden (voor de berekening van de vergoeding) is voortaan de termijn die is bepaald volgens het nieuwe stelsel dat sinds 1 januari 2014 geldt. Zie de opzeggingstermijnen in de tabel op de volgende pagina.

#### **Voorbeeld 1:**

*Een bediende wordt op 1 februari 2014 aangeworven met een overeenkomst voor bepaalde tijd van 1 jaar (van 01.02.2014 tot 31.01.2015).*

*De werkgever maakt een einde aan de overeenkomst op het einde van de 4e maand.*

*Hij is dus een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met 8 maanden loon.*

*Deze vergoeding zal echter verminderd worden tot 8*



weken, ofwel het dubbele van wat betaald had moeten worden indien de werknemer voor onbepaalde tijd aangeworven zou zijn geweest (4 weken voor 3 tot 6 maanden anciënniteit, te vermenigvuldigen met 2).

### Voorbeeld 2:

Een bediende die een brutojaarloon hoger dan € 32.254 verdient, wordt aangeworven voor bepaalde tijd van 1 juli 2013 tot 31 december 2014. De werkgever maakt op 4 april 2014 een einde aan de overeenkomst. Omdat het om een beëindiging vóór de overeengekomen termijn gaat, moet de werkgever een ontslagvergoeding betalen.

Met hoeveel weken en/of maanden loon moet het bedrag van deze vergoeding overeenstemmen?

In dit geval moet bij het bepalen van het bedrag van de ontslagvergoeding rekening worden gehouden met het 'klikstelsel' dat sinds 1 januari 2014 van kracht is omdat de bediende vóór deze datum was aangeworven.

Aangezien de beëindiging plaatsvindt op vrijdag 4 april 2014 zal de werkgever een vergoeding verschuldigd zijn die overeenstemt met ongeveer

9 maanden loon, zonder dat deze vergoeding evenwel hoger mag zijn dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die nageleefd had moeten worden indien de werknemer voor onbepaalde tijd aangeworven zou zijn geweest. Voor de bepaling van deze opzeggingstermijn dient het klikstelsel als volgt toegepast te worden:

- **Fase 1:** 6 maanden anciënniteit op 31.12.2013; voor een bediende die een jaarloon van meer dan € 32.254 verdient: opzeggingstermijn van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden;
- **Fase 2:** 3 maanden anciënniteit voor de periode van 01.01.2014 tot 04.04.2014: opzeggingstermijn van 4 weken;
- **Fase 3:** totale opzeggingstermijn van 3 maanden en 4 weken.

Het bedrag van de vergoeding mag dus niet hoger zijn dan het loon voor een periode van **6 maanden en 8 weken**, zijnde het dubbele van de opzeggingstermijn die nageleefd had moeten worden indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten zou zijn geweest.

Tabel – Opzeggingstermijnen (ontslag door werkgever/werknemer) van kracht vanaf 01.01.2014

Fasen	Anciënniteit	Opzeggingstermijnen na te leven	
		door de werkgever	door de werknemer
Eerste fase	- 3 mdn	2 weken	1 week
	Van 3 mdn tot - 6 mdn	4 weken	2 weken
	Van 6 mdn tot - 9 mdn	6 weken	3 weken
	Van 9 mdn tot - 12 mdn	7 weken	3 weken
	Van 12 mdn tot - 15 mdn	8 weken	4 weken
	Van 15 mdn tot - 18 mdn	9 weken	4 weken
	Van 18 mdn tot - 21 mdn	10 weken	5 weken
	Van 21 mdn tot - 24 mdn	11 weken	5 weken
	Van 2 tot - 3 jaar	12 weken	6 weken
	Van 3 tot - 4 jaar	13 weken	6 weken
Deuxième phase	Van 4 tot - 5 jaar	15 weken	7 weken
	Van 5 tot - 6 jaar	18 weken	9 weken
	Van 6 tot - 7 jaar	21 weken	10 weken
	Van 7 tot - 8 jaar	24 weken	12 weken
	Van 8 tot - 9 jaar	27 weken	13 weken
	Van 9 tot - 10 jaar	30 weken	13 weken
	Van 10 tot - 11 jaar	33 weken	13 weken
	Van 11 tot - 12 jaar	36 weken	13 weken
	Van 12 tot - 13 jaar	39 weken	13 weken
	Van 13 tot - 14 jaar	42 weken	13 weken
Van 14 tot - 15 jaar	45 weken	13 weken	
Van 15 tot - 16 jaar	48 weken	13 weken	
Van 16 tot - 17 jaar	51 weken	13 weken	
Van 17 tot - 18 jaar	54 weken	13 weken	
Van 18 tot - 19 jaar	57 weken	13 weken	
Van 19 tot - 20 jaar	60 weken	13 weken	



Fasen	Anciënniteit	Opzeggingstermijnen na te leven	
		door de werkgever	door de werknemer
Derde fase	Van 20 tot - 21 jaar	62 weken	13 weken
	Van 21 tot - 22 jaar	63 weken	13 weken
	Van 22 tot - 23 jaar	64 weken	13 weken
	Van 23 tot - 24 jaar	65 weken	13 weken
	Van 24 tot - 25 jaar	66 weken	13 weken
	Van 25 tot - 26 jaar	67 weken	13 weken
	Van 26 tot - 27 jaar	68 weken	13 weken
	Van 27 tot - 28 jaar	69 weken	13 weken
	Van 28 tot - 29 jaar	70 weken	13 weken
	Van 29 tot - 30 jaar	71 weken	13 weken
	Vanaf 30 jaar	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit	13 weken

**Berekening van de vergoeding** – De vergoeding waarvan hierboven sprake omvat niet alleen het huidige loon maar ook alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verworven.

Gaat het om een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk, dan zal de vergoeding overeenstemmen met het loon dat verschuldigd zou zijn geweest gedurende de termijn die nog nodig was om het werk te voltooien. Voor deze schatting kan men zich baseren op de tijd die een andere werknemer nodig heeft om het werk in kwestie te voltooien (Arbh. Brussel, 27 juni 2001, J.T.T., 2002, p. 8).

→ **Mogelijkheid om een opzegging te betekenen tijdens het eerste deel van de overeenkomst (maximum 6 maanden)**

**Principe** – Omdat de proefperiode is afgeschaft door de wet van 26 december 2013 op het eenheidsstatuut, kan elk van de partijen voortaan vanaf 1 januari 2014 de overeenkomst beëindigen met een gewone opzeggingstermijn, dit **gedurende de eerste helft van de overeengekomen duur van de overeenkomst**, evenwel beperkt tot **maximum 6 maanden** (art. 40, § 2).

**Voorbeelden:**

- Een overeenkomst voor bepaalde tijd van 8 maanden mag worden verbroken met een opzegging gedurende de eerste 4 maanden.
- Een overeenkomst voor bepaalde tijd van 20 maanden mag worden verbroken met een opzegging gedurende de eerste 6 maanden en niet gedurende de eerste 10 maanden (beperking tot 6 maanden!).

Deze mogelijkheid om de overeenkomst te beëindigen met betekening van een opzegging geldt enkel voor de **arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014** (wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut, art. 113).

De betekening van de opzegging gebeurt op dezelfde manier als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de opzegging begint ook op de maandag die volgt op de week waarin het ontslag werd betekend.

De opzeggingstermijnen die nageleefd moeten worden zijn de termijnen die gelden voor de beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.



**Opmerking** – De mogelijkheid om een overeenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen met een opzegging in de loop van de eerste helft van de overeengekomen duur van de overeenkomst (met een maximum van 6 maanden) moet niet opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement; deze mogelijkheid wordt immers voorzien bij wet en is algemeen van toepassing.

**Vijf belangrijke toelichtingen:**

- 1 De periode gedurende dewelke de partijen een opzegging kunnen betekenen is een **vaste periode**. Dit betekent dat ze **niet wordt geschorst** wanneer er zich oorzaken aandienen die de uitvoering van de overeenkomst schorsen (bv. ziekte, jaarlijkse vakantie).



- 2 De genoemde periode vangt aan vanaf het begin van de overeenkomst. Onder 'begin van de overeenkomst' verstaan we de datum vanaf dewelke de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of uitgevoerd had moeten worden.

Het gaat met andere woorden om de begindatum van de uitvoering die door de partijen is voorzien. Het feit dat de overeenkomst niet effectief kan worden uitgevoerd op de voorziene datum door bijvoorbeeld ziekte heeft geen gevolgen.

**Voorbeeld:**

*Op 17 maart 2014 wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar gesloten. De aanvangsdatum van de uitvoering van de overeenkomst is voorzien op 1 april 2014 maar de werknemer is arbeidsongeschikt van 24 maart tot 20 april zodat de overeenkomst pas effectief wordt uitgevoerd vanaf 21 april 2014. In dit geval zal de periode waarin een opzeggingstermijn kan worden betekend evenwel beginnen op 1 april en eindigen op 30 september 2014.*

- 3 Indien een partij eenzijdig een einde stelt aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk tijdens de periode waarin een opzegging kan worden betekend, maar zij daarbij geen rekening houdt met de gewone opzeggingstermijn, dan zal zij een compenserende opzeggingsvergoeding moeten betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de niet-nageleefde opzegging.
- 4 Wanneer de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk beëindigd wordt met een opzegging, dan moet het einde van de overeenkomst steeds gelegen zijn in de periode waarin het is toegestaan om een opzeggingstermijn te betekenen (volgens de Memorie van toelichting van de wet van 26 december 2013). Met andere woorden, de laatste dag van de opzegging moet uiterlijk liggen op de laatste dag van de periode waarin opzegging mogelijk is. Als het effectieve einde van de overeenkomst na deze periode gelegen is, dan moet de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn (ook volgens de Memorie van toelichting van de wet) aan de andere partij de vergoeding betalen

voorzien in artikel 40, § 1, dit wil zeggen een vergoeding die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbele te mogen overschrijden van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die had moeten in acht worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

**Voorbeeld:**

*Op 15 april 2014 wordt een overeenkomst voor bepaalde tijd van 10 maanden gesloten die aanvangt op 1 mei 2014.*

*Tot 30 september (dus 5 maanden later) kan de overeenkomst met een opzeggingstermijn worden beëindigd.*

*Op 27 augustus 2014 betekent de werkgever een opzegging van 4 weken die aanvangt op 1 september en in theorie afloopt op 28 september (dus vóór de uiterlijke datum van 30 september!).*

*Tijdens de opzegging is de werknemer gedurende 10 kalenderdagen ongeschikt (van 8 tot en met 17 september). De schorsing van de opzegging gedurende 10 kalenderdagen heeft tot gevolg dat het effectieve einde van de overeenkomst wordt uitgesteld tot na 30 september (8 oktober 2014 namelijk); het einde van de opzegging zal zodoende gelegen zijn na de periode waarin een opzegging mogelijk is...*

*In dergelijke situatie is het aan de werkgever ofwel om de overeenkomst onmiddellijk op 30 september te beëindigen met betaling van een ontslagvergoeding die gelijk is aan 8 kalenderdagen, ofwel om op woensdag 8 oktober 2014 een ontslagvergoeding te betalen volgens de algemene regels...!*

- 5 Wanneer de partijen meerdere **opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd** of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten (en waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is volgens de wettelijke bepalingen) kan **enkel de eerste overeenkomst** voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk eenzijdig worden beëindigd met een opzeggingstermijn (art. 40, § 3). Deze bepaling blijft van toepassing zelfs wanneer de werknemer voor een andere functie wordt aangeworven in het kader van een tweede overeenkomst voor bepaalde tijd.

**Wat met de overeenkomsten gesloten voor een duidelijk omschreven werk?** In het geval dat een arbeids-



overeenkomst zonder termijn wordt gesloten voor een duidelijk omschreven werk, wordt aangeraden dat de partijen in de overeenkomst de voorziene termijn voor het voltooiën van het (duidelijk omschreven) werk vermelden, zodat kan worden bepaald wat de helft van deze termijn is waarin de overeenkomst zou kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn. Bij ontstentenis hiervan en/of indien er een geschil is tussen de contracterende partijen, is het aan de arbeidsrechtbanken om zich uit te spreken over de vraag of de opzegging wel of niet werd betekend tijdens de eerste helft van de duur van de overeenkomst...!

**Welke termijn moet worden betekend wanneer een OBT wordt gevolgd door een OOT?** – Een overeenkomst voor onbepaalde tijd (OOT) kan onmiddellijk volgen op een overeenkomst voor bepaalde tijd (OBT) die aanving vóór 1 januari 2014.

De vraag die zich dan stelt is welke opzegging moet worden betekend wanneer de werknemer wordt ontslagen (of ontslag neemt) in het kader van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de RVA menen dat, omdat de overeenkomst voor onbepaalde tijd na 1 januari 2014 werd gesloten, ze moet worden beëindigd volgens de regels die gelden vanaf 1 januari 2014, dit wil zeggen op basis van de gewone eenvormige opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden (zie de tabel).

Om de omvang van de door de werknemer verworven anciënniteit te bepalen, moet rekening worden gehouden met zowel de anciënniteit verworven in het kader van de OOT en die verworven in het kader van de OBT.

**Voorbeeld:**

*Een werknemer werd aangeworven met een overeenkomst voor bepaalde tijd (OBT) van 14 maanden, zijnde van 1 april 2013 tot 31 mei 2014.*

*De overeenkomst voor bepaalde tijd (OBT) wordt onmiddellijk gevolgd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd (OOT). Die OOT wordt op 16 juni 2016 beëindigd door de werkgever.*

*Wat is de opzeggingstermijn die moet worden betekend?*

*Omdat de uitvoering van de overeenkomst na 1 januari 2014 is begonnen, moeten de nieuwe eenvormige opzeggingstermijnen die sinds 1 januari 2014 van toepassing zijn voor de arbeiders en bedienden worden*

*toegepast.*

*Om de anciënniteit te bepalen die de werknemer op de dag van de beëindiging heeft verworven, moet daarentegen rekening worden gehouden met de anciënniteit verworven sinds de datum van indiensttreding, zijnde 1 april 2013.*

*De anciënniteit die in ons geval in aanmerking moet worden genomen bedraagt 38,5 maanden (9 + 12 + 12 + 5,5), zijnde 3 jaar en 2,5 maanden.*

*Voor iemand met deze anciënniteit zal de werkgever een opzegging van 13 weken moeten betekenen (anciënniteit tussen 3 jaar en minder dan 4 jaar; zie de tabel).*

## 2. Beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd tijdens een arbeidsongeschiktheid

Wanneer de werknemer (bediende-arbeider) slachtoffer is van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever in twee specifieke gevallen de overeenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk beëindigen voor de normale termijn:

- indien de duur van de overeenkomst korter is dan 3 maanden kan de werkgever na afloop van de periode waarin de werkgever de overeenkomst met opzegging kan beëindigen (zie hiervoor), de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen na een arbeidsongeschiktheid (al dan niet van professionele oorsprong) van **7 onderbroken kalenderdagen** (art. 37/9); het ontslag kan zodoende ten vroegste worden gegeven op de 8e dag ongeschiktheid;
- indien de tewerkstelling (voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk) minstens 3 maanden duurt, kan de overeenkomst door de werkgever worden beëindigd na meer dan 6 maanden ongeschiktheid, maar wel met betaling van een vergoeding die gelijk is aan het resterende loon tot de overeengekomen termijn of gedurende de termijn die nog nodig is om het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven te verwezenlijken, met een maximum van 3 maanden en met vermindering van het loon dat sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werd betaald (art. 37/10). ■

**Francis Verbrugge**, Senior Legal Counsel





..... Sociale actualiteit .....

## Maandelijks mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid: verduidelijking over de termijn voor de mededeling

Werkgevers die gebruikmaken van tijdelijke werkloosheid moeten met name elke maand, binnen een specifieke termijn, de 1<sup>e</sup> effectieve werkloosheidsdag meedelen aan de RVA. Die termijn is versoepeld sinds 23 maart 2014.

De maandelijks mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid moet verricht worden:

- in geval van tijdelijke werkloosheid ingevolge **technische stoornis** (arbeiders) of **slecht weer** (arbeiders):
  - de **1<sup>e</sup> dag van de werkelijke schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (die, voor de 1<sup>e</sup> maand in geval van technische stoornis, volgt op de periode van 7 dagen waarin de werkgever het normale loon moet betalen);
  - of op de **werkdag** die daarop volgt;
  - of op de **werkdag** die daaraan voorafgaat (indien de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst zal worden);
- in geval van tijdelijke werkloosheid (arbeiders) of schorsing (bedienden) bij gebrek aan werk wegens **economische oorzaken**:
  - de **1<sup>e</sup> dag van de werkelijke schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
  - of op de **werkdag** die daarop volgt;
  - of **op zijn vroegst op de 5<sup>e</sup> werkdag** die daaraan voorafgaat (indien de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst zal worden).



**Opgelet!** De mededeling kan geannuleerd worden binnen een termijn die zich situeert tussen de 5<sup>e</sup> werkdag die voorafgaat aan de 1<sup>e</sup> dag van de werkelijke schorsing en de werkdag die daarop volgt.

Overeenkomstig de richtlijnen van de RVA moet onder 'werkdag' alle dagen van de week verstaan

worden met uitzondering van het weekend, de feestdagen, de vervangende feestdagen en de brugdagen.

**Voorbeeld 1** – Een arbeider die 5 dagen/week tewerkgesteld is, van maandag tot vrijdag, wordt tijdelijk werkloos gesteld bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken vanaf maandag 14 april 2014. In dat geval mag de maandelijks mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid verricht worden:

- op 14 april 2014;
- of op 15 april 2014;
- of ten vroegste op 7 april 2014 (indien de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst zal worden).

**Voorbeeld 2** – Een arbeider die 2 dagen/week tewerkgesteld is, op maandag en donderdag, wordt tijdelijk werkloos gesteld bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken vanaf maandag 14 april 2014. In dat geval mag de maandelijks mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid verricht worden:

- op 14 april 2014;
- of op 15 april 2014;
- of ten vroegste op 7 april 2014 (als de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst zal worden).

**Voorbeeld 3** – Een arbeider die 3 dagen/week tewerkgesteld is, van dinsdag tot donderdag, wordt tijdelijk werkloos gesteld wegens slecht weer vanaf donderdag 8 mei 2014. In dat geval mag de maandelijks mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid verricht worden:

- op 8 mei 2014;
- of op 9 mei 2014;
- of op 7 mei 2014 (indien de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst zal worden). ■

**Catherine Mairy**, Juridisch adviseur

## Sector van de bouwplaatsen: voorafgaande aangifte van werken

Er zijn twee wijzigingen met betrekking tot de verplichtingen voor de sector van bouwplaatsen:

- De voorafgaande aangifte van werken: deze verplichting bestaat reeds maar op 1 januari 2014 werd het toepassingsgebied ervan gewijzigd;
- De elektronische aanwezigheidsregistratie: dit is een nieuwe verplichting vanaf 1 april 2014 (zie het artikel hierna).

Dit artikel informeert u over deze 1e verplichting.

De wet van 8 december 2013 heeft een vereenvoudiging doorgevoerd: de wetgever wenst de verschillende aangiften te harmoniseren die bij de verschillende instanties dienen te gebeuren op grond van de diverse wetgevingen (sociale zekerheid en welzijn op het werk). Vanaf 1 januari 2014 zullen deze verschillende verklaringen via de RSZ gebeuren door middel van een informaticatoepassing.

### Principe

De voorafgaande aangifte van werken bestond reeds en was sinds 1 juni 2009 verplicht, behalve voor de werken waarvoor de aannemer geen beroep deed op een onderaannemer en waarvan het totale bedrag lager was dan € 25.000 (excl. btw).

Moeten sinds 1 januari 2014 vooraf aangegeven worden bij de RSZ:

- de werken in onroerende staat voor de aannemer/opdrachtgever die een beroep doet op ten minste één onderaannemer voor werken waarvan het totale bedrag excl. btw hoger is dan € 5.000;

- de werken in onroerende staat voor de aannemer/opdrachtgever die al dan niet een beroep doet op een onderaannemer voor werken waarvan het totale bedrag excl. btw hoger is dan € 30.000.

Onder werken in onroerende staat verstaan we de werken die bedoeld worden door artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.



**Opmerking** – Worden eveneens bedoeld door deze voorafgaande aangifte van werken, de bewakings- en/of toezichtsdiensten en de vleessector (artikel 30ter van diezelfde wet van 27 juni 1969).

### Stappen die de aannemer moet doen

Raadpleeg de website van de sociale zekerheid via de volgende link [www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/ddt/index.htm](http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/ddt/index.htm) voor meer details over de activiteiten waarvoor deze voorafgaande aangifte verplicht is.

U dient de werken zelf online aan te geven op de website van de sociale zekerheid via dezelfde link. ■

**Anne Ghysels**, Juridisch adviseur



## Sociale actualiteit

# Sector van de bouwplaatsen: nieuwe verplichting tot elektronische aanwezigheidsregistratie

Er zijn twee wijzigingen met betrekking tot de verplichtingen voor de sector van de bouwplaatsen:

- De aangifte van de werken sinds 1 januari 2014 (zie het artikel hiervoor);
- De registratie van aanwezigheden vanaf 1 april 2014.

In dit artikel gaan we dieper in op de tweede verplichting.

De wet van 8 december 2013 geeft concreet vorm aan de verplichting tot aanwezigheidsregistratie van de personen die aanwezig zijn op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Als maatregel ter bestrijding van fraude moet het duidelijk zijn wie aanwezig is op de bouwplaats, op welk tijdstip, voor wie er gewerkt wordt en onder welk statuut (werknemer of zelfstandige).

## Bedoelde bouwplaatsen

Onder 'tijdelijke of mobiele bouwplaatsen' verstaan we elke plaats waar de werken worden uitgevoerd beoogd in artikel 30bis §1 1<sup>o</sup>a) van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, meer bepaald: waterbouwkundige, zee- en stroomwerken, grondwerken, slopingswerken, metsel- en betonwerken, leggen van kabels en diverse leidingen, voegwerken, timmer- en schrijnwerk en metalen schrijnwerk, dakbedekking en isolatie tegen vochtigheid, thermische en/of geluidsisolatie, plaatsing van prefabelementen, plaatsen van houten voorwerpen of producten, glaswerken, stukadoorswerken, werken die verband houden met het schilderen, stofferen en behangen, restauratiewerken, steen- en marmerwerken, muur- en grondbekledingswerken (met uitzondering van hout), sanitaire installaties, centrale verwarming, loodgieters- en zinkwerk, aanleg van buizen en leidingen, installatie van steigers, metaalconstructies en metalen kunstwerken, wegenwerken, bouw van niet-metalen kunstwerken, spoorlijnwerken, elektrotechnische werken, aanleg en onderhoud van diverse terreinen, landbouwwerken, schoonmaak- en

onderhoudswerken, speciale installaties.

De nieuwe verplichting geldt uitsluitend voor de bouwplaatsen waar werken worden uitgevoerd waarvan het totale bedrag exclusief btw gelijk is aan of hoger ligt dan € 800.000.

De RSZ verduidelijkt op zijn website 'checkin@work' ([www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/infos/checkin@work/what.htm](http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/checkin@work/what.htm)) dat het bedrag van € 800.000 exclusief btw bepaald wordt door alle begrote werken in aanmerking te nemen die door aannemers werden uitgevoerd op basis van contracten gesloten met een en dezelfde opdrachtgever, zelfs als die werken in afzonderlijke loten zijn opgesplitst.

## Bedoelde personen

Volgende personen moeten geregistreerd worden zodra ze aanwezig zijn op een van de hierboven beschreven bouwplaatsen:

- de werkgevers en zelfstandigen die in de hoedanigheid van aannemer of onderaannemer activiteiten verrichten tijdens de uitvoering van de verwezenlijking van het bouwwerk;
- de werknemers die opdrachten uitvoeren voor de hierboven bedoelde werkgevers;
- de bouwdirectie belast met het ontwerp, de uitvoering en/of de controle op de uitvoering;
- de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp en/of tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk.

## De gegevens die geregistreerd moeten worden

De registratie bevat:

- de identificatiegegevens van de natuurlijke persoon (rijksregisternummer of nummer van het



- ontvangsbewijs L1 voor buitenlandse werknemers (zelfstandige of werknemer);
- het adres of de geografische omschrijving van de ligging van de bouwplaats;
- de hoedanigheid waarin de natuurlijke persoon prestaties verricht op de bouwplaats (werknemer, zelfstandige, bouwdirectie, werkgever, coördinator, ...);
- de identificatiegegevens van de werkgever wanneer de persoon die de registratie doet een werknemer is (ondernemingsnummer);
- wanneer de natuurlijke persoon het statuut van zelfstandige heeft, de identificatiegegevens van de natuurlijke persoon of rechtspersoon in wiens opdracht een werk wordt uitgevoerd;
- het identificatienummer van de melding van werken bedoeld in artikel 30*bis*;
- het tijdstip van de registratie.

## Hoe?

Voor elke tijdelijke of mobiele bouwplaats in kwestie moet de aanwezigheid van elke natuurlijke persoon, zoals hierboven beschreven, geregistreerd worden:

- ofwel door middel van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem dat het volgende bevat:
  - een gegevensbank beheerd door de RSZ voor rekening van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
  - een registratieapparaat om 'on line' gegevens te verzamelen;
  - een registratiemiddel om de identiteit te bewijzen van de persoon die de registratie doet (de elektronische identiteitskaart of verblijfskaart)
- ofwel door middel van een ander systeem (= alternatief systeem) dat gebruikt wordt door of ter beschikking gesteld wordt aan de onderaannemers, indien dit apparaat gelijkwaardige waarborgen biedt als het hierboven beschreven elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem. Met dat andere systeem kunnen registraties vanop afstand en vooraf gedaan worden via de interface die de RSZ ter beschikking stelt.

De bouwdirectie belast met de uitvoering moet het onder a) beschreven registratiesysteem ter beschik-

king stellen (d.w.z. leveren, plaatsen en toezien op de goede werking van het registratieapparaat) van de aannemers waarop zij een beroep doet, tenzij er onderling werd overeengekomen het alternatieve systeem te gebruiken.

De aannemer moet het zelf ter beschikking stellen van zijn onderaannemers enzovoort in de onderaannemingsketen.

De werkgever is verantwoordelijk voor deze registratie door zijn werknemers: hij moet hen het registratiemiddel afleveren dat compatibel is met het op de bouwplaats gebruikte registratieapparaat.

De bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer die een beroep doet op een zelfstandige ziet erop toe dat dit registratiemiddel aan deze zelfstandige wordt afgeleverd. Als er een beroep gedaan wordt op uitzendkrachten berust de verplichting bij de gebruiker en niet bij het uitzendbureau.

## Waar?

De elektronische aanwezigheidsregistratie kan al dan niet op de bouwplaats gebeuren. Gebeurt de registratie niet op de bouwplaats, dan moet het alternatieve registratiesysteem dezelfde waarborgen bieden als bij een registratie die op de bouwplaats zou zijn gebeurd.

## Wanneer?

De aanwezigheidsregistratie moet onmiddellijk (d.w.z. voor de bedoelde persoon de bouwplaats betreedt) en dagelijks gebeuren.

De registratie kan ook anticipatief zijn (maximaal 31 kalenderdagen voor de bedoelde persoon op de bouwplaats aanwezig is) als ze plaatsvindt door middel van een alternatief systeem zoals hierboven bedoeld.

De RSZ stuurt een ontvangsbewijs naar het registratieapparaat na registratie van de gegevens.



## Controle en sancties

De sociale inspecteurs en de inspecteurs van de instellingen van sociale zekerheid mogen de gegevens die opgenomen zijn in het registratiesysteem raadplegen, onderling uitwisselen en gebruiken in het kader van hun opdracht.

De inspectiediensten die als taak hebben na te gaan of de aanwezigheidsregistratie correct gebeurde, zijn de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Algemene Directie Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ, de RVA, het Fonds voor Arbeidsongevallen, het Fonds voor Beroepsziekten, het RSVZ, het RIZIV, de RJV, de RKW, de RVP, de RSZPPO.

Loopt het risico van sancties (strafrechtelijke of administratieve boetes):

- elke persoon die zijn aanwezigheid niet onmiddellijk en dagelijks registreert;

- de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of ondernemer die zijn verplichtingen niet nakomt;
- de werkgever die geen registratiemiddel ter beschikking stelt van zijn werknemers dat compatibel is met het op de bouwplaats gebruikte registratieapparaat.

De sanctie kan verzwaaard worden wanneer de inbreuk gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg heeft gehad voor een werknemer.

De boete wordt vermenigvuldigd met het aantal personen waarvoor de inbreuk werd begaan.

## Inwerkingtreding

De registratie van de aanwezigheden zal verplicht zijn vanaf 1 april 2014.

De sancties treden in werking op 1 oktober 2014. ■

*Anne Ghysels, Juridisch adviseur*

## Aanpassingen van de lonen in april 2014

### Indexcijfers van maart 2014

Normale basisindex 2013: → 100,72 (+ 0,06)

Gezondheidsindex 2013: → 100,79 (+ 0,04)

Kwartaalgezondheidsindex: → 100,64 (+ 0,13)

### Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: → ongeveer + 0,90 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: → + 2 % in december 2014

Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2014	
102.8	<b>Bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk:</b> + 1 % index op alle lonen Verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques
102.11	<b>Bedrijf der lesteengroeven, coticulegroeven en groeven van slijpsteen voor scheermessen in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen:</b> + 1 % index op alle lonen
106.1	<b>Cementfabrieken:</b> + 0,13 % index enkel op de minimumlonen
109	<b>Kleding- en confectiebedrijf:</b> + 0,37 % index op alle lonen Afschaffing van de degressiviteit voor jonge startende werknemers jonger dan 18 jaar, behalve voor de studenten en de jongeren die alternerend leren en werken.
113.4	<b>Pannbakkerijen:</b> + 0,32 % index op alle lonen
114	<b>Steenbakkerij:</b> + 0,50 % index op alle lonen
115	<b>Glasbedrijf:</b> Aanpassing van het indexeringssysteem van de minimum bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.09.2013
116	<b>Scheikundige nijverheid:</b> Plastiekverwerkende nijverheid van de provincie Limburg: Aanpassing van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques en van de bestaanszekerheidsvergoeding (tijdelijke werkloosheid, ziekte, zwangerschap, arbeidsongeval) vanaf 01.01.2014.
117	<b>Petroleumnijverheid en -handel:</b> + 0,13 % index enkel op de minimumlonen
120	<b>Textielnijverheid en breiwerk:</b> Aanpassing van de vergoeding voor werkkledij vanaf 01.01.2014.
120.2	<b>Vlasbereiding:</b> + 0,28 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen
120.3	<b>Vervaardigen van en handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen:</b> + 0,70 % index op alle lonen
124	<b>Bouwbedrijf:</b> + 0,297 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag), hetzij cat. I: € 13,356/u (+ € 0,040/u); cat. II: € 14,237/u (+ € 0,042/u); cat. III: € 15,142/u (+ € 0,045/u); cat. IV: € 16,072/u (+ € 0,048/u).
125.1	<b>Bosontginningen:</b> + 0,29 % index enkel op de minimumlonen
125.2	<b>Zagerijen en aanverwante nijverheden:</b> + 0,29 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag)
125.3	<b>Houthandel:</b> + 0,29 % index op alle lonen
126	<b>Stoffering en houtbewerking:</b> + 0,74 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag) in een stelsel van 37u20/week Aanpassing van de aanvullende brugpensioenvergoedingen: + 0,74 %
127/ 127.2	<b>Handel in brandstoffen:</b> Aanpassing van de verblijfsvergoeding
128.1- 2-3-5-6	<b>Huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten:</b> + 0,34 % index op alle lonen



## Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2014

132	<b>Ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken:</b> + 0,72 % index op alle lonen
133.1 à 3	<b>Tabaksbedrijf:</b> + 0,32 % index op alle lonen
136.1	<b>Papier- en kartonbewerking:</b> Vervaardiging van papieren buizen: + 0,30 % index op alle lonen
142.1	<b>Terugwinning van metalen:</b> Invoering van een bestaanszekerheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen vanaf 01.01.2014.
143	<b>Zeevisserij:</b> + 0,4993 % index op alle lonen Sector van de pakhuizen: jaarlijkse brutopremie van € 150, behalve indien gelijkwaardig voordeel in de onderneming. Pro rata voor deeltijdsen
145.4	<b>Inplanten en onderhoud van parken en tuinen:</b> Aanpassing van de arbeidsduur vanaf 01.01.2014.
146	<b>Bosbouwbedrijf:</b> + 0,74 % index op alle lonen
148.1	<b>Haarsnijderijen:</b> + 0,28 % index op alle lonen (nieuw indexeringssysteem op halfjaarlijkse basis)
148.3	<b>Industriële en ambachtelijke fabricage van bontwerk:</b> + 1,98 % index op alle lonen (nieuw indexeringssysteem op halfjaarlijkse basis)
148.5	<b>Pelslooierijen:</b> + 0,37 % index op alle lonen (nieuw indexeringssysteem op halfjaarlijkse basis)
152	<b>Gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs:</b> Franse en Duitstalige Gemeenschap: invoering van een vergoeding voor werkkledij vanaf 01.03.2014.
201	<b>Zelfstandige kleinhandel:</b> Toekenning van een premie van € 188 bruto of ecocheques van € 250. Referentieperiode van 01.04.2013 tot 31.03.2014 Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Mogelijkheid om andere regels te onderhandelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging.
202.1	<b>Middelgrote levensmiddelenbedrijven:</b> Toekenning van een premie van € 188 bruto of ecocheques van € 250. Referentieperiode van 01.04.2013 tot 31.03.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Mogelijkheid om andere regels te onderhandelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging.
209	<b>Bedienden der metaalfabrikatennijverheid:</b> Aanpassing van de vergoeding voor tijdelijke werkloosheid.
215	<b>Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf:</b> + 0,37 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag) Aanpassing van het plafond voor privévervoerskosten
219	<b>Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing:</b> + 1,12 % index op alle lonen
301	<b>Havenbedrijf:</b> + 1,60 % index enkel op de minimumlonen vanaf de ochtendshift van 07.04.2014.
301.1 tot 5	<b>Havens van Antwerpen, Gent, Brussel, Vilvoorde, Oostende, Nieuwpoort en Zeebrugge-Brugge:</b> + 1,60 % index enkel op de minimumlonen vanaf de ochtendshift van 07.04.2014.
303	<b>Filmbedrijf:</b> + 2 % index op alle lonen
303.1	<b>Filmproductie:</b> + 2 % index op alle lonen
311	<b>Grote kleinhandelszaken:</b> Afschaffing van de aanvangsleeftijden (cat. 3, 4 en 5) vanaf 01.01.2014. Aanpassing van het gemiddeld maandelijks minimuminkomen vanaf 01.11.2012.
317	<b>Bewakings- en/of toezichtsdiensten:</b> Invoering van het uurloon 8A voor de agent belast met de begeleiding van uitzonderlijk vervoer vanaf 01.01.2014.
320	<b>Begravenisondernemingen:</b> + 2 % index op alle lonen
321	<b>Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen:</b> + 2 % index op alle lonen

## Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2014

322

**Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren:** Verhoging voor de periode van 01.04.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 323 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,65 % (arbeiders) of 1,71 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 106.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,82 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging en verlenging voor de periode van 01.01.2013 tot 31.12.2013 van de pensioenpremie van PC nr. 111.01-02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % (Vlaamse provincies en Fabricom) en 1,12 % (Waanse provincies en Brussels Hoofdstedelijk Gewest) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging voor de periode van 01.01.2013 tot 31.12.2013 van de pensioenpremie van PC nr. 111.03 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 111.03 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 112 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,06 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 116 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,15 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 117 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,61 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 120.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,40 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.01.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 121 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,99 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging voor de periode van 01.02.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 121 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,13 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.01.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 126 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,39 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging voor de periode van 01.02.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 126 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,45 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 127-127.2 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,98 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 130 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,35 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.01.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 132 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,90 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging voor de periode van 01.02.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 132 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,23 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 142.01 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,06 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 143 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,82 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer





## Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2014

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 30.06.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 144 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,90 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 30.06.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 145 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,90 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.01 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,12 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,19 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.04 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,12 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 207 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,16 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 209 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,75 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 216 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 3,56 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie in PC nr. 302 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,33 % (arbeiders) en 0,34 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 304 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,99 % (arbeiders) of 1,03 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.01.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 317 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,16 % (arbeiders) of 0,17 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verhoging voor de periode van 01.02.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 317 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,33 % (arbeiders) of 0,34 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.03.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 323 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,32 % (arbeiders) of 1,37 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer

**326 Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,13 % index enkel op de minimumlonen**

**332 Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector:** SOS-Kinderen: volgende fase in de harmonisering van de barema's vanaf 01.03.2014.  
'Milieux d'accueil de l'enfance':  
Enkel voor de instellingen en diensten die op regelmatige basis opvang van kinderen onder 12 jaar organiseren, andere dan deze die hoofdzakelijk kinderen tussen 0 en 3 jaar opvangen en niet gevisieerd zijn door het non-profitakkoord 2010-2011 en enkel voor de werknemers die over lagere barema's beschikken dan voorzien in de cao van 17.12.2012 of barema's die niet gelijkwaardig zijn: toekenning van een uitzonderlijke premie van € 135,44 (voor 2013) voor alle voltijdse werknemers die minstens 15 weken gewerkt hebben in 2013. Betaling uiterlijk op 31.03.2014, behalve indien het bedrag wordt toegevoegd aan het bedrag van de eindejaarstoelage 2013.

**336 Vrije beroepen:** Aanpassing van de schaaltonen voor jongeren onder de 21 jaar, voor studenten of werknemers in een stelsel van alternerende opleiding en voor de categorie 4 vanaf 01.01.2014.



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

*Olivier Henry, Juridisch adviseur*

## Bijzondere bijdrage op de beëindigingsvergoedingen bestemd voor het FSO

Sinds 1 januari 2014 zijn de werkgevers een bijzondere bijdrage verschuldigd op de beëindigingsvergoedingen die worden uitgekeerd aan werknemers die een loon gelijk aan of hoger dan € 44.509 verdienen.

Deze bijdrage dient als compensatie voor de verlaging van de bijdrage verschuldigd aan het Fonds voor de Sluiting van Ondernemingen door ondernemingen die maximum 20 werknemers tewerkstellen.

Deze bijdrage wordt ingevoerd door artikel 95 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden. Dit artikel voert een § 3quindecies toe aan artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Het Koninklijk Besluit van 9 maart 2014 (BS 20.03.2014, Ed. 3) definieert een aantal elementen van de berekeningsformule waarmee deze bijdrage wordt berekend.

### Bedoelde beëindigingsvergoedingen

De bijdrage wordt voor de eerste keer geïnd op de beëindigingsvergoedingen die worden aangegeven in het 1e kwartaal 2014, wat betekent dat de laatste dag die is gedekt door de arbeidsovereenkomst ten vroegste 1 januari 2014 mag zijn.

Onder 'beëindigingsvergoeding' verstaan we de vergoeding die door de werkgever wordt betaald:

- in geval van beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging;
- in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (= vóór het bereiken van de termijn) of van een overeenkomst voor een duidelijk omschreven

- werk (= vóór het voltooiën van het werk);
- in geval van beëindiging in onderling akkoord.

### Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is een percentage dat afhangt van het jaarloon van de werknemer. Ze is bepaald op:

- 1 % wanneer het jaarloon van de werknemer tussen € 44.509 en € 54.508 ligt;
- 2 % wanneer het jaarloon van de werknemer tussen € 54.509 en € 64.508 ligt;
- 3 % wanneer het jaarloon van de werknemer gelijk is aan of groter is dan € 64.509.



**Noot** – Er is dus geen bijdrage verschuldigd wanneer het jaarloon lager is dan € 44.509.

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loongegevens van het laatste kwartaal waarin bezoldigde prestaties werden geleverd. De berekening is als volgt:

voor voltijdse werknemers:

$$(A/B) \times 260$$

voor deeltijdse werknemers:

$$[(A/C) \times D/5] \times 260$$

waarbij:

A = bedrag van het brutoloon dat moet worden aangegeven onder de bezoldigingscode 1.

Voor de werknemers waarvoor het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas moet het bedrag worden vermenigvuldigd met 1,08.

B = aantal dagen aangegeven onder prestatiecode 1.

C = aantal uren aangegeven onder prestatiecode 1.

D = aantal uren van de referentiepersoon (voltijdse werknemer in de bedrijfstak of de onderneming).



## Berekeningsbasis van de bijdrage

De bijdrage is enkel verschuldigd op de beëindigingsvergoeding of het gedeelte van de beëindigingsvergoeding opgebouwd op basis van de prestaties vanaf 1 januari 2014, met andere woorden op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Wanneer de anciënniteit is aangevangen vóór 1 januari 2014 zal de opzeggingstermijn in principe

uit 2 delen bestaan. De bijdrage zal dan worden berekend enkel op het gedeelte van de vergoeding dat is berekend op basis van de anciënniteit verworven sinds 1 januari 2014.

Op het gedeelte van de vergoeding dat betrekking heeft op de 'vastgeklikte' opzeggingstermijn op 31 december 2013 wordt dus geen bijdrage berekend.

*Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel*

## Opleidingen

# Advies en opleidingen

Ontdek onze opleidingen en geniet een aantal voordelen bij uw inschrijving:

- een voordeeltarief;
- een korting vanaf de tweede ingeschreven deelnemer van hetzelfde bedrijf.

Datum	Opleiding	Plaats	Taal
07/05/2014	De 10 meest gestelde vragen aan het sociaal secretariaat (gratis !)	Aalst	NL
13/05/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Charleroi	FR
14/05/2014	Les 10 questions les plus posées au secrétariat social (gratis !)	Libramont	FR
15/05/2014	Plus (Expert Training)	Gent	NL
19/05/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	NL
20/05/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	FR
21/05/2014	De 10 meest gestelde vragen aan het sociaal secretariaat (gratis !)	Hasselt	NL
21/05/2014	Les 10 questions les plus posées au secrétariat social (gratis !)	Namur	FR
22/05/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Charleroi	FR
16/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	NL
17/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Gent	NL
17/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Luik	FR
17/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	FR
19/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Brussel	NL
20/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Luik	FR
20/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Brussel	FR



## Sociale & Fiscale Gids

# Lees de edities van 2014 in primeur!



U zoekt een synthese van de belangrijkste bepalingen uit de sociale wetgeving?  
De 'Gids voor sociale reglementering in ondernemingen' maakt voor u een **glasheldere en coherente samenvatting**. Een aanvulling hierop is de 'Gids voor loonfiscaliteit in ondernemingen'. Dit **handige werkinstrument** informeert u over fiscale bijzonderheden verbonden aan de uitbetaling van lonen en bevat talrijke **tabellen, schema's en voorbeelden**.

**Beide gidsen zijn onmisbaar als u professioneel met sociaal recht bezig bent.**

**Wilt u ze als eerste in handen hebben? Wacht dan niet langer en abonneer uzelf alvast via [www.partenahr.be](http://www.partenahr.be).**

