

# m&mento

van de werkgever

2

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



## Dossier

Een nieuw stelsel van outplacement ..... 03



## Actualiteit

Vervoerskosten: werkgeverstegemoetkoming ..... 11

Aanpassing op 1 januari 2014 van de uitkeringen voor leerlingen ..... 14

Grenzen van het toegestane inkomen voor gepensioneerden in 2014 ..... 16

Bedrijfswagens: referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten 2014 ..... 17

Aanpassingen van de lonen in februari 2014 ..... 18



Al  
**25 jaar**  
dé referentie!

## 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).**

---

### 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.  
**Werken mee aan dit nummer:** Peggy Criel, Olivier Henry, 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 – Afgiftedirectie: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



# Een nieuw stelsel van outplacement

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden hervormt de opzeggingstermijnen en actualiseert bepaalde modaliteiten voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Maar ze doet nog meer: ze bevordert en veralgemeent ook het outplacement voor ontslagen werknemers.

## 01 Algemeen stelsel van outplacement

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut veralgemeent vanaf 1 januari 2014 het recht op outplacementbegeleiding dat bedoeld is om de werknemer te helpen om zo snel mogelijk opnieuw toe te treden tot de arbeidsmarkt.

De outplacementmaatregel die al vóór 1 januari 2014 gold voor werknemers van 45 jaar en ouder blijft behouden, maar krijgt voortaan wel een bijzonder en suppletief karakter.

### 1 Begrip outplacement

Onder 'outplacementbegeleiding' verstaan we een geheel van begeleidende diensten en adviezen die op kosten van een werkgever door een derde, de 'dienstverlener' genoemd, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een

nieuwe betrekking te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

#### → Beroep doen op een dienstverlener

Om de prestaties te leveren waarin wordt voorzien in het kader van de outplacementbegeleiding moet de werkgever een beroep doen op een dienstverlener die optreedt:

- hetzij in het kader van een reglementering bepaald op het niveau van de sector of een andere activiteitstak;
- hetzij in het kader van een reglementering bepaald door een cao in de onderneming;
- hetzij in de hoedanigheid van een erkend openbaar (bv. Actiris) of privaat bureau gespecialiseerd in outplacement;
- hetzij in het kader van een (sub)regionaal of lokaal initiatief dat mede wordt beheerd door de sociale partners.



### → Outplacementaanbod dat aan kwaliteitscriteria beantwoordt

De dienstverlener waarop de werkgever een beroep doet moet een outplacementaanbod doen dat aan een zeker aantal kwaliteitscriteria beantwoordt.

De dienstverlener moet met name:

- een ongevallenverzekering sluiten voor ongevallen die tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht zouden kunnen voorkomen;
- het recht op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens respecteren;
- op het einde van zijn opdracht aan de werknemer zijn dossier terugbezorgen indien hij daarom vraagt;
- zich niet beroepen op de eventuele niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
- zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- de ontslagbeslissingen niet beïnvloeden;
- zich ertoe verbinden de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden;
- een duidelijk en objectief beeld van de diensten geven; hiertoe moet dit aanbod een aantal elementen bevatten:
  - de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
  - de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers;
  - de begeleidingsmethodes die concreet orden beoogd;
  - de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
  - het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/of groepsoutplacement;
  - het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document

dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;

- de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht.

## 2 Bedoelde werknemers

De algemene outplacementregeling is van toepassing voor alle werknemers van de privésector (evenals voor de contractuelen van de openbare sector) die door hun werkgever **ontslagen** worden vanaf 1 januari 2014 en die recht hebben op een **opzeggingstermijn van minstens 30 weken** of op een ontslagvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Het recht op een outplacementbegeleiding wordt evenwel niet toegekend aan werknemers ontslagen:

- wegens dringende redenen;
- of in het kader van een herstructurering.

Enkel een **ontslagen werknemer** (dit houdt een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werkgever in) heeft recht op een outplacementbegeleiding. De begeleiding geldt dus niet voor de werknemer die ontslag neemt of waarvan de overeenkomst met onderlinge toestemming wordt beëindigd, in geval van overmacht of omdat de overeenkomst afloopt omdat de overeengekomen termijn is bereikt (hypothese van een overeenkomst van bepaalde tijd) of het overeengekomen werk is voltooid (hypothese van een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk).

## 3 Modaliteiten van de outplacementbegeleiding

Voor wat betreft de modaliteiten van de outplacementbegeleiding moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken of met een te presteren opzeggingstermijn van minstens 30 weken.



## Ontslag met een vergoeding van minstens 30 weken

**Voorziene maatregelen van outplacement** – Wanneer de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of met een vergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van die termijn), dan heeft hij recht op:

- een **outplacementbegeleiding van 60 uur** ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van € 1.800 en een maximumwaarde van € 5.500. Indien de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. Deze outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op **4 weken** loon;
- een **opzeggingsvergoeding** die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van **minstens 30 weken**, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop **4 weken worden aangerekend** voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

**Outplacementbegeleiding** – De outplacementbegeleiding moet als volgt verlopen:

- de werkgever moet aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen;
- indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen **39 weken** na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke;
- de werkgever moet daarna aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen binnen een termijn van **4 weken** na het tijdstip van de ingebrekestelling;
- de werknemer beschikt ten slotte over een termijn van **4 weken**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven;
- de werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.



**Noot** – Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

**Duur en fasen van de procedure** – De outplacementbegeleiding verloopt in 3 opeenvolgende fasen van elk 20 uur begeleiding, gespreid over een periode van **maximum 12 maanden**:

- 1<sup>e</sup> fase: **20 uur** gedurende de **eerste 2 maanden** van de outplacementbegeleiding; de bedoeling tijdens deze fase is om de werknemer te helpen een persoonlijke balans en een strategie voor het zoeken naar werk op te maken;
- 2<sup>e</sup> fase: **20 uur** gedurende de **4 maanden** die volgen;
- 3<sup>e</sup> fase: **20 uur** gedurende de **laatste 6 maanden**.

De overgang van een fase naar een andere (van de 1<sup>e</sup> naar de 2<sup>e</sup> en van de 2<sup>e</sup> naar de 3<sup>e</sup>) gebeurt automatisch, behalve wanneer de werknemer de werkgever op de hoogte heeft gebracht van het feit dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of een beroepsactiviteit als zelfstandige ontwikkelt en hij de begeleiding niet meer wenst voort te zetten (de verwittiging onderbreekt die immers).

De begeleiding zal bovendien niet worden aangevat indien de werknemer op dezelfde manier heeft verwittigd.

**Verlies van een nieuwe betrekking en aanvang of hervatting van de procedure** – Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft (zie hierboven), **deze betrekking verliest binnen 3 maanden** na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat worden. In geval van hervatting, herbegint ze in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

De werknemer moet zijn aanvraag schriftelijk indienen binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe betrekking.



Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, daarvoor nog geen aanbod heeft ontvangen, moet de werkgever hem een aanbod doen binnen **15 dagen** vanaf het verzoek.

#### Terugwinning van het recht op 4 weken loon –

De werknemer herwint zijn recht op 4 weken loon (= waarde van het outplacement), verminderd met zijn opzeggingsvergoeding, wanneer de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacement niet nakomt, met andere woorden wanneer hij:

- geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt aan de werknemer die de begeleiding heeft gevolgd en hem in gebreke heeft gesteld;
- outplacementbegeleiding aanbiedt aan de werknemer die niet in overeenstemming is met de voorwaarden en nadere regels vastgesteld door de reglementering;
- de outplacementbegeleiding niet daadwerkelijk uitvoert hoewel hij een conform aanbod heeft gedaan aan de werknemer.



**Opgelet!** – Tot 31 december 2015 heeft de werknemer die is ontslagen met een ontslagvergoeding **het recht om het outplacement dat de werkgever hem aanbiedt te weigeren**. Hij zal in dit geval aanspraak maken op zijn volledige compenserende opzeggingsvergoeding (dus niet verminderd met 4 weken). Als hij daarentegen het outplacementaanbod van zijn werkgever aanvaardt, dan zal de ontslagvergoeding met 4 weken loon worden verminderd.

**Vanaf 1 januari 2016** zal de opzeggingsvergoeding sowieso met 4 weken loon worden verminderd (= waarde van het outplacement), ongeacht of de werknemer het outplacement aanvaardt of niet. **De werknemer zal met andere niet meer de mogelijkheid hebben om het outplacementaanbod dat hem wordt gedaan te weigeren.**

### Ontslag met prestatie van een opzegging van minstens 30 weken

**Voorziene outplacementmaatregelen** – Wanneer de werknemer wordt ontslagen met de prestatie van een opzegging van minstens 30 weken, dan heeft hij recht op:

- een **outplacementbegeleiding van 60 uur**. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbe-

leiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken tijdens de opzegging;

- een **opzeggingstermijn van minstens 30 weken**.

**Outplacementbegeleiding** – De outplacementbegeleiding moet als volgt verlopen:

- de werkgever moet uiterlijk **4 weken** na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod doen;
- indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 4 weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen **4 weken** na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke;
- binnen een termijn van **4 weken** na het tijdstip van de ingebrekestelling moet de werkgever aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen;
- de werknemer beschikt ten slotte over een termijn van **4 weken**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven;
- de werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.



**Noot** – Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

**Duur en fasen van de begeleiding** – De wet bevat geen enkele bepaling over de duur van de begeleiding en/of de verschillende fasen ervan, in tegenstelling tot het geval van een ontslag met een compenserende opzeggingsvergoeding.

**Verlies van een nieuwe betrekking en aanvang of hervatting van de begeleiding** – Er gelden twee bepalingen:

1. wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest **binnen 3 maanden** na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, herbegint ze in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding



- neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.
2. de werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn, een einde maakt aan zijn arbeidsovereenkomst met een **verkorte opzegging** (= tegenopzegging) omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding **tot 3 maanden** nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

De werknemer moet zijn aanvraag schriftelijk indienen binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe betrekking.

**Voorbeeld:**

*Een werknemer die zich in zijn opzegging bevindt, heeft tijdens die periode een outplacementbegeleiding aangevat vanaf 1 april.*

*Na kennisgeving van een tegenopzegging eindigt de overeenkomst bij werkgever A op 31 mei. Op 1 juni wordt de werknemer bij werkgever B aangeworven. Er werden twee maanden van outplacementbegeleiding doorlopen.*

*Tijdens de proeftijd, zijnde op 31 juli, wordt bij werkgever B een einde gesteld aan de overeenkomst.*

*De werknemer kan in dit geval de outplacementbegeleiding die bij werkgever A werd aangevat voortzetten aangezien hij zijn nieuwe baan binnen de 3 maanden na het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever A heeft verloren (d.w.z. op 31 mei).*

*Daartoe moet hij een aanvraag tot hervatting indienen bij werkgever A (aanvraag in te dienen binnen de 3 maanden na zijn vertrek bij A!).*

*Is dat gebeurd dan kan de outplacementbegeleiding worden voortgezet, maar zal ze nog slechts 8 maanden duren en eindigen op 31 maart van het volgende jaar; de outplacementbegeleiding eindigt immers uiterlijk 12 maanden nadat ze is begonnen (begin april).*

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, daarvoor nog geen aanbod heeft ontvangen, moet de werkgever hem een aanbod doen binnen **15 dagen** vanaf het verzoek.

**Algemene opmerking**

Alle verzoeken van de werknemer (bv. aanvatten of hervatten van een begeleiding), zijn ingebrekestellingen en andere mededelingen moeten gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend. De mededelingen van de werkgever (bv. outplacementaanbod, eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, instemming met of weigering tot verdaging van de aanvangsdatum) moeten gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

## 02 Bijzonder stelsel van outplacement

Krachtens de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers moet de werkgever **op eigen initiatief** outplacementbegeleiding aanbieden aan **ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder**.

**Vanaf 1 januari 2014** krijgt dit stelsel van outplacement evenwel een bijzonder of **suppletief karakter**; voortaan is het nog slechts van toepassing op de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder voor zover zij een anciënniteit van minstens één jaar rechtvaardigen bij de werkgever die hen ontslaat en zij bovendien **geen aanspraak kunnen maken op een opzeggingstermijn** (of een overeenstemmende vergoeding) **van minstens 30 weken** (en dus de

toepassing kunnen invoeren van het algemene stelsel van outplacement dat hierboven is uiteengezet).

De eigenlijke outplacementbegeleiding wordt bepaald door de cao nr. 82 en vertoont heel wat gelijkenissen met de begeleiding bepaald door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden.

We merken wel op dat **in het kader van het bijzondere stelsel** van outplacement dat geldt voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder **wordt voorzien in specifieke sancties** voor de werkgevers en werknemers die niet voldoen aan hun verplichtingen.



**Sanctie voor de werkgever** – De werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, is een bijdrage verschuldigd aan de RVA (wet van 5 september 2001, art. 15). Deze bijdrage zal worden besteed aan het outplacement van werknemers die de voorziene outplacementbegeleiding niet hebben genoten. Het bedrag van de bijdrage bestaat uit (KB van 23 januari 2003, BS 11 februari 2003):

- een vergoeding van € 1.500 om het outplacement te financieren dat niet door de werkgever werd georganiseerd;
- en een vergoeding van € 300 die de administratieve en financiële kosten van het outplacement dekt (KB van 23 januari 2003, art. 2 en 3).

De RSZ is belast met de inning van deze € 1.800. Deze bijdrage wordt overigens gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, met name voor wat de betalingstermijnen, de toepassing van burgerlijke sancties en strafrechtelijke bepalingen, enz. betreft.

**Sanctie voor de werknemer** – De ontslagen werknemer kan door de RVA worden bestraft indien:

- hij weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt, voor zover het aanbod geschiedt op grond van een reglementaire verplichting;
- hij nalaat zijn werkgever schriftelijk in gebreke te stellen wanneer deze geen outplacementaanbod gedaan heeft binnen de termijnen en volgens de procedure die hiervoor wordt voorzien in de cao nr. 82bis;
- hij minstens één jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming heeft en zich niet binnen de voorziene termijnen inschrijft bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever in herstructurering deelneemt of niet gedurende 6 maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven is gebleven in die tewerkstellingscel.

Het kan gaan om een uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een duur van minstens 4 en hoogstens 52 weken (KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, art. 51, § 1, 7° en 9° en 52bis).

### Vergelijkende tabel – Algemeen en bijzonder stelsel van outplacement

Modaliteiten, voorwaarden en termijnen	Algemeen stelsel van outplacement (vanaf 1 januari 2014)		Bijzonder (suppletief) stelsel van outplacement (wkn. van 45 jaar en ouder)
	Ontslag met een opzeggingsvergoeding	Ontslag met een opzeggingstermijn	
<b>Bedoelde werknemers</b>	Ontslagen werknemers van de privésector en contractuelen van de openbare sector.	Ontslagen werknemers van de privésector en contractuelen van de openbare sector.	Ontslagen werknemers, gebonden door een arbeidsovereenkomst en onderworpen aan de bepalingen van de wet van 5 dec. 1968 (= werknemers van de privésector).
	<b>Zijn uitgesloten,</b> de werknemers ontslagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wegens dringende redenen;</li> <li>• in het kader van een herstructurering.</li> </ul>	<b>Zijn uitgesloten,</b> de werknemers ontslagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wegens dringende redenen;</li> <li>• in het kader van een herstructurering.</li> </ul>	<b>Zijn uitgesloten,</b> de werknemers ontslagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wegens dringende redenen;</li> <li>• in het kader van een herstructurering.</li> </ul>
<b>Voorwaarden om het recht op outplacement te openen</b>	Op het ogenblik van het ontslag: recht hebben op <b>minstens 30 weken opzeggingsvergoeding</b> of op een vergoeding die overeenstemt met het saldo van een opzeggingstermijn van 30 weken.	Op het ogenblik van het ontslag: recht hebben op <b>een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.</b>	Op het ogenblik van het ontslag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• minstens <b>45 jaar</b> zijn;</li> <li>• minstens <b>1 jaar anciënniteit</b> hebben.</li> </ul>







Modaliteiten, voorwaarden en termijnen	Algemeen stelsel van outplacement (vanaf 1 januari 2014)		Bijzonder (suppletief) stelsel van outplacement (wkn. van 45 jaar en ouder)
	Ontslag met een opzeggingsvergoeding	Ontslag met een opzeggingstermijn	
<b>Aangeboden outplacementmaatregelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outplacementmaatregel van <b>60 uur</b> (ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het voorgaande kalenderjaar en ten bedrage van minimum € 1.800 en maximum € 5.500).</li> <li>• Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of overeenstemmend met het saldo van 30 maanden opzegging) waarop 4 weken worden verrekend voor de waarde van het outplacement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outplacementmaatregel van <b>60 uur</b> (ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het voorgaande kalenderjaar en ten bedrage van minimum € 1.800 en maximum € 5.500).</li> <li>• Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of overeenstemmend met het saldo van 30 maanden opzegging) waarop 4 weken worden verrekend voor de waarde van het outplacement.</li> </ul>	Outplacementmaatregel van <b>60 uur</b> ; deze uren worden verrekend in de duur dat de werknemer afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken tijdens zijn opzegging.
<b>Outplacementbegeleiding</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termijn voor de werkgever om een outplacementaanbod te doen.</li> </ul>	Binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de overeenkomst.	Binnen een termijn van 4 weken na het begin van de opzegging.	Binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de overeenkomst of gedurende de volledige duur van de opzegging.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termijn voor de werknemer om het aanbod te aanvaarden</li> </ul>	Binnen een termijn van 4 weken na de mededeling van het aanbod.	Binnen een termijn van 4 weken na de mededeling van het aanbod.	Binnen een termijn van 1 maand na de mededeling van het aanbod.  <b>Noot</b> – Het aanbod hoeft niet noodzakelijk tijdens de opzegging te worden aanvaard, maar wel binnen 15 dagen na het effectieve einde van de overeenkomst.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termijn voor een ingebrekestelling van de werkgever</li> </ul>	Binnen een termijn van 39 weken na afloop van de termijn van 15 dagen volgend op het einde van de overeenkomst.	Binnen 4 weken (= 1 maand) na afloop van een eerste termijn van 4 weken volgend op het begin van de opzegging.	Binnen een termijn van 1 maand na afloop van de termijn van 15 dagen volgend op het einde van de overeenkomst (maar de termijn van 1 maand wordt opgetrokken naar 9 maanden bij beëindiging met een opzeggingsvergoeding).
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termijn om een aanbod te doen na een ingebrekestelling.</li> </ul>	Binnen een termijn van 4 weken na de ingebrekestelling.	Binnen een termijn van 4 weken na de ingebrekestelling.	Binnen een termijn van 1 maand na de ingebrekestelling.



Modaliteiten, voorwaarden en termijnen	Algemeen stelsel van outplacement (vanaf 1 januari 2014)		Bijzonder (suppletief) stelsel van outplacement (wkn. van 45 jaar en ouder)
	Ontslag met een opzeggingsvergoeding	Ontslag met een opzeggingstermijn	
<b>Duur en fasen van de outplacementbegeleiding</b>	<p>Drie opeenvolgende fasen gespreid over een <b>periode van maximum 12 maanden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de eerste 2 maanden van de begeleiding;</li> <li>• 2<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de volgende 4 maanden;</li> <li>• 3<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de laatste 6 maanden.</li> </ul>	<p>Geen enkele bepaling voorzien.</p>	<p>Drie opeenvolgende fasen gespreid over een <b>periode van maximum 12 maanden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de eerste 2 maanden van de begeleiding;</li> <li>• 2<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de volgende 4 maanden;</li> <li>• 3<sup>e</sup> fase: 20 uur gedurende de laatste 6 maanden.</li> </ul>
<b>Verlies van een nieuwe betrekking en termijn om een outplacementaanvraag in te dienen</b>	<p>Binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe betrekking.</p> <p><b>Noot</b> – De werkgever moet zijn aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen na het verzoek van de werknemer.</p>	<p>Binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe betrekking.</p> <p><b>Noot</b> – De werkgever moet zijn aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen na het verzoek van de werknemer.</p>	<p>Binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe betrekking (of binnen 3 maanden na het einde van de overeenkomst bij de vorige werkgever wanneer de werknemer een tegenopzegging had betekend).</p> <p><b>Noot</b> – De werkgever moet zijn aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen na het verzoek van de werknemer.</p>

*Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel*



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

## Vervoerskosten: werkgeverstegemoetkoming

De werkgever is in principe verplicht om tegemoet te komen in de kosten van het **openbaar vervoer** die de personeelsleden dragen om zich van hun woonplaats naar hun arbeidsplaats te begeven (en omgekeerd).

Deze werkgeverstegemoetkoming is verplicht voor alle werknemers, ongeacht de grootte van hun bruto-maandloon.

Sinds 1 februari 2009 stemt de verplichte werkgeverstussenkomst overeen met een percentage van de kostprijs van de treinkaart.

Deze werkgeverstegemoetkoming wordt meer bepaald berekend op basis van een forfaitair bedrag dat afhangt van het aantal afgelegde kilometers (het aantal kilometers is aangegeven op de treinkaart) (cao nr. 19octies, art. 3).

De sociale partners hebben besloten om voor de periode van 01.02.2014 tot 31.01.2015 de forfaitaire bedragen te blijven hanteren zoals die werden bepaald voor de periode van 01.02.2009 tot 31.01.2014.

Dit betekent met andere woorden dat de tariefaanpassing die de NMBS op 1 februari 2014 doorvoert

in principe geen enkele invloed heeft op het bedrag van de werkgeverstegemoetkoming dat vanaf die datum verschuldigd is.

In de tabel hieronder geven we de bedragen van **de werkgeverstegemoetkoming vanaf 1 februari 2014** voor week-, maand- en Railflex-kaarten.

De werkgeverstegemoetkomingen hieronder zijn minimumbedragen. Een contractuele clause of een bepaling in een cao (in de sector of de onderneming) kan immers voorzien in een hogere terugbetaling en bijvoorbeeld de volledige prijs van het vervoer dekken. In andere gevallen kan de tegemoetkoming van de werkgever vastgesteld zijn op een welbepaald percentage (bv. 80 %, 90 %) van de werkelijke prijs van de treinkaart voor het overeenstemmende aantal kilometers.

Daarom geven we in de rechtse kolommen van de tabel het bedrag van de **werkelijke prijs van de treinkaart** op basis van de afgelegde afstand. Die prijs werd aangepast met ingang van 1 februari 2014...

 [Zie tabel op de volgende pagina.](#)

Afstand km	Verplichte werkgeverstegemoetkoming <sup>(1)</sup>			Kostprijs van de treinkaart <sup>(2)</sup>		
	Wekelijks	Maandelijks	Railflex <sup>(3)</sup>	Wekelijks	Maandelijks	Railflex <sup>(3)</sup>
0 - 3	6,70	22,30	7,40	10,00	33,00	11,30
4	7,30	24,40	8,60	10,90	36,00	12,30
5	7,90	26,00	9,50	11,70	39,00	13,30
6	8,40	28,00	10,30	12,50	41,50	14,20
7	8,90	30,00	11,00	13,20	44,00	15,00
8	9,40	31,00	11,60	14,00	46,50	15,90
9	9,90	33,00	12,10	14,70	49,00	16,70
10	10,40	35,00	12,60	15,50	52,00	17,60
11	11,00	37,00	13,10	16,20	54,00	18,50
12	11,50	38,50	13,60	17,00	57,00	19,30
13	12,10	40,00	14,20	17,70	59,00	20,20
14	12,60	42,00	14,60	18,50	62,00	21,00
15	13,10	43,50	15,00	19,20	64,00	21,90
16	13,60	45,00	15,50	20,00	67,00	22,70
17	14,10	47,50	15,90	20,70	69,00	23,60
18	14,60	49,00	16,40	21,50	72,00	24,40
19	15,30	51,00	16,90	22,20	74,00	25,50
20	15,80	53,00	17,30	23,00	77,00	26,00
21	16,30	54,00	17,70	23,70	79,00	27,00
22	16,80	56,00	18,20	24,50	82,00	28,00
23	17,40	58,00	18,70	25,00	84,00	28,50
24	17,90	59,00	19,10	26,00	87,00	29,50
25	18,40	62,00	19,50	26,50	89,00	30,50
26	19,10	63,00	20,20	27,50	92,00	31,00
27	19,50	65,00	20,60	28,00	94,00	32,00
28	19,90	67,00	21,00	29,00	97,00	33,00
29	20,60	68,00	21,30	29,50	99,00	34,00
30	21,00	70,00	21,70	30,50	102,00	34,50
31 - 33	21,80	73,00	22,60	31,50	106,00	36,00
34 - 36	23,30	78,00	24,10	33,50	112,00	38,00



Afstand km	Verplichte werkgeverstegemoetkoming <sup>(1)</sup>			Kostprijs van de treinkaart <sup>(2)</sup>		
	Wekelijks	Maandelijks	Railflex <sup>(3)</sup>	Wekelijks	Maandelijks	Railflex <sup>(3)</sup>
37 - 39	24,40	82,00	25,00	35,50	118,00	40,00
40 - 42	26,00	87,00	27,00	37,00	124,00	42,50
43 - 45	27,50	91,00	28,00	39,00	130,00	44,50
46 - 48	29,00	96,00	29,00	41,00	136,00	46,50
49 - 51	30,00	101,00	31,00	43,00	143,00	48,50
52 - 54	31,50	104,00	32,00	44,00	147,00	50,00
55 - 57	32,00	107,00	33,00	45,50	151,00	52,00
58 - 60	33,50	111,00	34,50	46,50	156,00	53,00
61 - 65	34,50	115,00	36,00	48,50	161,00	55,00
66 - 70	36,00	120,00	38,00	51,00	169,00	58,00
71 - 75	38,00	126,00	40,50	53,00	176,00	60,00
76 - 80	40,00	132,00	42,00	55,00	183,00	63,00
81 - 85	41,50	137,00	44,50	57,00	191,00	65,00
86 - 90	43,00	143,00	46,00	59,00	198,00	67,00
91 - 95	44,50	148,00	47,50	62,00	205,00	70,00
96 - 100	46,00	153,00	50,00	64,00	212,00	72,00
101 - 105	48,00	160,00	52,00	66,00	220,00	75,00
106 - 110	49,50	165,00	53,00	68,00	227,00	77,00
111 - 115	51,00	171,00	55,00	70,00	234,00	80,00
116 - 120	53,00	177,00	57,00	72,00	242,00	82,00
121 - 125	54,00	181,00	59,00	75,00	249,00	85,00
126 - 130	56,00	187,00	61,00	77,00	256,00	87,00
131 - 135	58,00	192,00	62,00	79,00	263,00	90,00
136 - 140	59,00	198,00	63,00	81,00	271,00	92,00
141 - 145	61,00	203,00	65,00	83,00	278,00	95,00
146 - 150	63,00	211,00	67,00	86,00	288,00	98,00

<sup>(1)</sup> Of de tegemoetkoming die als referentie kan worden gebruikt wanneer een beroep wordt gedaan op een openbaar of eigen vervoermiddel, afhankelijk van overeenkomsten in de sector of in de onderneming.

<sup>(2)</sup> In bepaalde sectoren (bv. PC nr. 124, 126, enz.) is de tegemoetkoming een % van de kostprijs van de treinkaart (bv. 80 tot 100 %).

<sup>(3)</sup> De 'Railflex'-kaart biedt deeltijdse werknemers 5 identieke trajecten heen en terug af te leggen in een periode van 15 dagen. 'Railflex' geeft ook aanleiding tot een tegemoetkoming van de werkgever.

**Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel**

## Aanpassing op 1 januari 2014 van de uitkeringen voor leerlingen

De maandelijkse minimumvergoedingen die in 2014 verschuldigd zijn aan leerlingen en stagiairs in opleiding tot bedrijfsleider werden onlangs vastgelegd door de Gemeenschappen. De bedragen die vanaf

01.01.2014 moeten worden gestort, zijn vermeld in de tabel hieronder en gelden onverminderd hogere bedragen die bij sectorale collectieve overeenkomst of in het ondernemingsplan werden bepaald.

### Voor erkende leerlingen

Vlaamse Gemeenschap 2014 <sup>(1)</sup>	Franse Gemeenschap 2014 <sup>(2)</sup> (Waals en Bruss. Hoofdst. Gewest)	Duitstalige Gemeenschap 2014 <sup>(3)</sup>		
Jonger dan 18 jaar			Eerste 6 maanden	Laatste 6 maanden
1 <sup>e</sup> jaar: € 317,81	1 <sup>e</sup> jaar: € 249,74	1 <sup>e</sup> jaar:	€ 224,76	€ 224,76
2 <sup>e</sup> jaar: € 423,75	2 <sup>e</sup> jaar: € 332,99	2 <sup>e</sup> jaar:	€ 274,72	€ 399,61
3 <sup>e</sup> jaar: € 520,08	3 <sup>e</sup> jaar: € 432,88	3 <sup>e</sup> jaar:	€ 468,28	€ 510,74
		4 <sup>e</sup> jaar:	€ 510,74	€ 510,74
18 jaar en +				
1 <sup>e</sup> jaar: € 423,75				
2 <sup>e</sup> jaar: € 476,71				
3 <sup>e</sup> jaar: € 520,08				

<sup>(1)</sup> De aanpassing van de vergoeding aan de contractuele anciënniteit vindt plaats op 1 juli voorafgaand aan het schooljaar en de aanpassing van de vergoeding aan de leeftijd vanaf de eerste dag van de maand waarin de leerling 18 jaar wordt.

<sup>(2)</sup> Voor de overeenkomsten die sinds 01.01.1998 werden afgesloten, vindt de verhoging van de vergoeding plaats op 1 augustus voorafgaand aan het schooljaar.

<sup>(3)</sup> Behalve in de banksector waarvoor hogere vergoedingen van toepassing zijn.



## Voor stagiairs die een opleiding tot bedrijfsleider volgen

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2014 in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest en Brussel Hoofdstedelijk Gewest)				
	2/5	3/5	4/5	Voltdijs
1 <sup>e</sup> jaar	€ 288,72/maand	€ 433,08/maand	€ 577,44/maand	€ 721,80/maand
2 <sup>e</sup> jaar	€ 341,22/maand	€ 511,82/maand	€ 682,43/maand	€ 853,04/maand
3 <sup>e</sup> jaar	€ 393,71/maand	€ 590,57/maand	€ 787,42/maand	€ 984,28/maand

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2014 in de Franse Gemeenschap (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)		
Houder van hetzij een leercertificaat, hetzij een scholingscertificaat van het 4 <sup>e</sup> technische of het 6 <sup>e</sup> beroeps in het beroep waarvoor de stageovereenkomst geldt	Geen houder van één van de certificaten genoemd in de kolom links	Wanneer het opleidingsplan in een bijkomend jaar voorziet
1 <sup>e</sup> jaar: € 732,57	1 <sup>e</sup> jaar: € 432,88	1 <sup>e</sup> jaar: € 432,88
volgende jaren: € 865,77	2 <sup>e</sup> jaar: € 732,57	2 <sup>e</sup> jaar: € 519,46
	3 <sup>e</sup> jaar: € 865,77	3 <sup>e</sup> jaar: € 865,77

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2014 in de Duitstalige gemeenschap
1 <sup>e</sup> jaar: € 510,74/maand voor een voltijdse
2 <sup>e</sup> jaar: € 727,27/maand voor een voltijdse
3 <sup>e</sup> jaar: € 859,11/maand voor een voltijdse

*Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel*

## Grenzen van het toegestane inkomen voor gepensioneerden in 2014

Om te voorkomen dat de beroepsactiviteit een weerslag zou hebben op het pensioen, mag de gepensioneerde een bepaalde inkomensgrens niet overschrijden. Deze grens schommelt naargelang het jaar waarin de beroepsactiviteit wordt uitgeoefend, de aard van de uitgeoefende activiteit, het type pensioen (rust- of overlevingspensioen), de leeftijd van

de begunstigde, de aanvangsdatum van het pensioen en naargelang de gepensioneerde nog 1 of meerdere kinderen ten laste heeft.

De inkomensgrenzen worden jaarlijks geïndexeerd. **Voor 2014** zijn de toegestane inkomensgrenzen vastgelegd zoals in de tabel hieronder.

Aard van de uitgeoefende activiteit	Gepensioneerde voor de normale rustpensioenleeftijd	Gepensioneerde die uitsluitend een overlevingspensioen geniet vóór de leeftijd van 65 jaar	Gepensioneerde die de normale pensioenleeftijd heeft bereikt	Gepensioneerde van 65 jaar of ouder met een loopbaan van minstens 42 jaar
<b>Loontrekkende activiteit</b>				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.718,00 bruto	€ 17.971,00 bruto	€ 22.293,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.577,00 bruto	€ 22.464,00 bruto	€ 27.117,00 bruto	Onbeperkt
<b>Zelfstandige activiteit</b>				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.175,00 netto	€ 14.377,00 netto	€ 17.835,00 netto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.262,00 netto	€ 17.971,00 netto	€ 21.694,00 netto	Onbeperkt
<b>Andere activiteit, mandaat, opdracht of ambt</b>				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.718,00 bruto	€ 17.971,00 bruto	€ 22.293,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.577,00 bruto	€ 22.464,00 bruto	€ 27.117,00 bruto	Onbeperkt
<b>Gelijktijdige of opeenvolgende uitoefening van verschillende activiteiten zoals hierboven beschreven (totaal van het zelfstandig netto-inkomen + 80% van het loontrekkende bruto-inkomen)</b>				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.175,00	€ 14.377,00	€ 17.835,00	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.262,00	€ 17.971,00	€ 21.694,00	Onbeperkt

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel





## Bedrijfswagens: referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten 2014

Wanneer een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld aan werknemers of bedrijfsleiders ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard in hun hoofde wanneer deze wagen mag worden gebruikt voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel voor inkomstenjaar 2014 correct te berekenen ontbrak echter nog, namelijk de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten.

### Forfaitaire raming van het voordeel

Sinds 1 januari 2012 wordt het voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfsvoertuig aan een werknemer of een bedrijfsleider berekend volgens de volgende formule:

$$\text{(Cataloguswaarde} \times \text{degressiviteitscoëfficiënt)} \\ \times 6/7 \times \text{CO}_2\text{-percentage}$$

### Referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot bepaalt het CO<sub>2</sub>-percentage

Om het CO<sub>2</sub>-percentage te bepalen wordt het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot. In **2013** bedroegen deze referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten:

- 116 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 95 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Het CO<sub>2</sub>-basispercentage bedraagt 5,5 % voor de voormelde referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt van de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot, wordt het basispercentage

met 0,1 % per CO<sub>2</sub>-gram vermeerderd/verminderd. Het CO<sub>2</sub>-percentage moet minimum 4 % bedragen. Het maximum CO<sub>2</sub>-percentage is 18 %.

Elk jaar legt een Koninklijk Besluit de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten voor het betrokken jaar vast.

### Referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten 2014

De referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten voor inkomstenjaar 2014 dalen in vergelijking met de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten van inkomstenjaar 2013:

- de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor **dieselwagens** bedraagt 93 g/km;
- de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor **wagens met een benzine-, lpg- of aardgasmotor** bedraagt 112 g/km.

Dit wil zeggen dat werknemers en bedrijfsleiders hun belastbaar voordeel zullen zien stijgen in 2014 aangezien het CO<sub>2</sub>-percentage stijgt.

#### Voorbeeld:

*De werknemer beschikt over een bedrijfswagen met een benzinemotor die hij mag gebruiken voor privédoeleinden. De CO<sub>2</sub>-uitstoot van het voertuig bedraagt 120 g/km.*

*De referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor bedrijfswagens met een benzinemotor bedraagt 112 g/km voor 2014. Het CO<sub>2</sub>-percentage voor 2014 bedraagt 6,3 % (= 5,5 % + [(120 - 112) x 0,1] %). In 2013 bedroeg het CO<sub>2</sub>-percentage 5,9 % (= 5,5 % + [(120 - 116) x 0,1] %). ■*

**Peggy Criel**, Juridisch adviseur

## Aanpassingen van de lonen in februari 2014

### Indexcijfers van januari 2014

Normale basisindex 2004: → 100,50 (+ 0,14)

Gezondheidsindex 2004: → 100,60 (+ 0,19)

Kwartaalgezondheidsindex: → 100,37 (+ 0,14)

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

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

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

#### Loonindexeringen en -aanpassingen in februari 2014

102.2	<b>Bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen:</b> Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding op 01.09.2013 en 01.01.2014.
102.4	<b>Bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant:</b> Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding op 01.09.2013 en 01.01.2014.
102.9	<b>Bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk:</b> + 1 % index op alle lonen.
106.1	<b>Cementbedrijf:</b> + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
107	<b>Meester-kleermakers, kleermaaksters en naaisters:</b> Aanpassing van de barema's en/of degressiviteiten voor jonge werknemers vanaf 01.01.2014.
112	<b>Garagebedrijf:</b> + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
116	<b>Scheikundige nijverheid:</b> + 2 % index op alle lonen.
117	<b>Petroleumnijverheid en -handel:</b> + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
120	<b>Textielnijverheid en breiwerk:</b> Afschaffing van de barema's voor jonge werknemers en invoering van een studentenbarema vanaf 01.01.2014.
121	<b>Schoonmaak:</b> Aanpassing van de ARAB-vergoeding en invoering van een permanentiepremie vanaf 01.01.2014.
129	<b>Voortbrenging van papierpap, papier en karton:</b> Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.12.2013.
139	<b>Binnenscheepvaart:</b> Slepen, duwen of voorttrekken van zeeschepen: Indexering enkel op de minimumlonen die overeenstemt met een vast bedrag per categorie.
140.1	<b>Autobussen en autocars:</b> Garagepersoneel: + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
140.5	<b>Verhuizing:</b> Garagepersoneel: + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen. Toekenning van de anciënniteitspremie 2013 (ongewijzigd bedrag) vanaf 01.01.2014.
149.2	<b>Koetswerk:</b> + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
149.3	<b>Edele metalen:</b> + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
149.4	<b>Metaalhandel:</b> + 1,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
203	<b>Bedienden uit de hardsteengroeven:</b> + 1 % index op alle lonen.
207	<b>Scheikundige nijverheid:</b> + 2 % index op alle lonen (enkel voor de 'ingeschaalde' of 'inschaalbare' bedienden, d.w.z. de bedienden waarvan de functie is opgenomen in de beroepenclassificatie van de sector).
221	<b>Bedienden uit de papiernijverheid:</b> Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.12.2013.
302	<b>Hotelbedrijf:</b> Aanpassing van de RSZ-forfaits vanaf 01.01.2014.
318.2	<b>Diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap:</b> Aanpassing van de schallonen vanaf 01.01.2013 en vanaf 01.01.2014.
326	<b>Gas- en elektriciteitsbedrijf:</b> + 0,14 % index enkel op de minimumlonen. Enkel voor de ingeschaalde werknemers aangeworven vóór 01.01.2012: jaarlijkse premie van € 1.110,14.
328.3	<b>Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest:</b> Invoering van een nieuwe functie vanaf 01.01.2014.

Olivier Henry, Juridisch adviseur



## 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 SAM/Level Five	Plaats	Taal
11/03/2014	Export Word/Excel	Gent	NL
13/03/2014	Export Word/Excel	Charleroi	FR
17/03/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
18/03/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
20/03/2014	Plus (Expert Training)	Charleroi	FR
15/04/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
16/04/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
17/04/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	NL
18/04/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	FR
22/04/2014	Plus (Expert Training)	Luik	FR
24/04/2014	Export Word/Excel	Luik	FR
13/05/2014	Export Word/Excel	Charleroi	FR
15/05/2014	Plus (Expert Training)	Gent	NL
19/05/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
20/05/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
22/05/2014	Plus (Expert Training)	Charleroi	FR
16/06/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
17/06/2014	Export Word/Excel	Gent	NL
17/06/2014	Plus (Expert Training)	Luik	FR
17/06/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
19/06/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	NL
20/06/2014	Export Word/Excel	Luik	FR
20/06/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	FR



Surf naar [www.partenahr.be](http://www.partenahr.be) of [www.hdp.be](http://www.hdp.be) om u in te schrijven. U vindt er ook meer informatie over de verschillende opleidingen. Abonneer u op de **Newsletter** van Partena via [www.partenahr.be](http://www.partenahr.be) en blijf op de hoogte van de geplande opleidingen.



# Juridische personeelsvragen?

## Stel ze voortaan aan uw Legal Privileged Partner!

Hebt u vragen over het juridische luik van uw personeelsbeleid? Of is uw huisjurist niet gespecialiseerd in arbeidsrecht? Partena stelt u vanaf nu een **persoonlijk aanspreekpunt** ter beschikking: uw Legal Privileged Partner.

Deze juridische expert staat u rechtstreeks te woord en **loodst u door de sociaaljuridische actualiteit en praktijk**. Flexibiliteit troef ... en dat tegen een transparante prijs!

### De garanties van uw Legal Privileged Partner

- Rechtstreeks bereikbaar
- Flexibel inzetbaar
- Proactief, denkt met u mee
- Kent uw bedrijf
- Werkt samen met uw Payroll Consultant
- Houdt uw kosten onder controle

Ontdek wat uw Legal Privileged Partner voor u kan betekenen.  
Contacteer ons via 02 549 3646 of via [sales@partena.be](mailto:sales@partena.be)

