



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 09



DOSSIER

Het regeerakkoord van oktober 2014 03



ACTUALITEIT

Aanpassingen van de lonen in november 2014 11

De herfst is in het land... wat met onze laatste verlofdagen? 12

RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing: vervalddagkalender 2015 14



ZIJN UW LONEN COMPETITIEF?

DOE DE SALARISBENCHMARKING MET PARTENA PROFESSIONAL EN HUDSON

U wilt **getalenteerde medewerkers aantrekken én behouden**? Maar hoe weet u of u niet te weinig of net te veel aanbiedt? Partena ging een unieke samenwerking aan met Hudson, organisator van de grootste en betrouwbaarste jaarlijkse salarisstudie van België. Als klant van Partena Professional kunt u vanaf nu een beroep doen op de **salarisbenchmarking** gebaseerd op deze studie. Een unieke kans!



Ontdek hoe u profiteert van onze nieuwe samenwerking met Hudson op www.partena-professional.be

COLOFON

Partena – vereniging zonder winst oogmerk – 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, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Olivier Henry, Lies Planckaert, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).

Versijnt 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.

36e jaar – maandblad – Afgiftgebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



HET REGEERAKKOORD VAN OKTOBER 2014

In haar akkoord van 9 oktober jongstleden heeft de regering zich ertoe verbonden een reeks sociaal-economische maatregelen te nemen die bedoeld zijn om het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken, de arbeidsmarkt te moderniseren en het pensioenstelsel te hervormen.

Finaal zou dit moeten resulteren in een sterkere groei en in principe ook in de creatie van nieuwe banen.

Hoeft het nog gezegd dat dit akkoord heel wat verontwaardiging oproept bij de politieke partijen

die geen deel uitmaken van de 'Zweedse' coalitie en bij de vakbondsorganisaties.

In dit *Memento* geven we een overzicht van de krachtlijnen van dit regeerakkoord. Alle aangehaalde punten moeten echter nog in wet worden omgezet en zouden dus nog kunnen worden gewijzigd onder invloed van parlementaire debatten of druk vanuit de vakbondswereld.

01

CONCURRENTIEVERMOGEN VAN DE ONDERNEMINGEN

Een van de grootste bezorgdheden van de regering is het herstel van het concurrentievermogen van de ondernemingen, dit wil zeggen het wegwerken van de loonhandicap, een 'conditio sine qua non' niet alleen om de werkgelegenheid te behouden maar ook - en vooral - om bijkomende banen mogelijk te maken. Verschillende maatregelen moeten dit bewerkstelligen.

1 INDEXSPRONG IN 2015

Volgens de verwachtingen van het Planbureau zou de spilindex die een aanpassing/indexering van de lonen en de sociale uitkeringen veroorzaakt in maart

of april 2015 worden overschreden..., maar door een indexsprong van 2% zou deze niet worden toegepast.

De pers en de politiek spreken echter over sociale correcties voor de laagste uitkeringen en voor de pensioenen, maar hierover is voorlopig niets meer bekend...

Er is ook niets meer geweten over de regels voor de toepassing van deze indexsprong van 2% in de privésector, wat overigens heel wat vragen oproept gezien de veelheid aan sectorale systemen. Door de indexsprong is het dus mogelijk dat de volgende loonindexering pas eind 2016 of in 2017 zal plaatsvinden.

Volgens het akkoord zou ook het mechanisme van

de automatische loonindexering kunnen worden hervormd waardoor misschien opnieuw de 'indexkorf' die als referentiebasis voor de prijzevolutie geldt zal moeten worden herzien.

2 BIJKOMENDE PERIODE VAN LOONMATIGING IN 2015-2016

Voor 2013-2014 werd een maximummarge voor de evolutie van de lonen vastgelegd. Dit betekent dat de lonen buiten de indexeringen en baremaverhogingen niet mogen verhogen. Deze maatregel zal indien nodig worden verlengd voor de periode 2015-2016.

3 HERZIENING VAN DE LOONNORM

De wet van 1996 betreffende de loonnorm zal worden aangepast zodat de loonhandicap kan worden verkleind; de bedoeling is om deze handicap voor het einde van de legislatuur weg te werken. Bij de bepaling van de maximummarge van de evolutie van de loonkosten zullen de sociale partners niet enkel rekening moeten houden met de vooruitzichten voor de evolutie voor de komende twee jaar, maar ook met de evolutie die werd vastgesteld in de voorbije twee jaar, waarbij telkens een vergelijking wordt gemaakt met de referentielanden (bv. Duitsland, Frankrijk, Nederland).

De loonsubsidies die in aanmerking worden genomen voor het meten van de loonhandicap zullen gedefinieerd worden in een Koninklijk Besluit.

In principe moet de loonnorm worden vastgelegd

in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, maar bij gebrek aan een interprofessioneel akkoord of een akkoord over het bemiddelingsvoorstel, zal de loonnorm worden bepaald bij Koninklijk Besluit.

Er zal strenger worden toegezien op elke inbreuk van de loonnorm en er zal een correctiemechanisme (nog in te voeren) worden toegepast wanneer toch overschrijdingen worden vastgesteld.

4 VERMINDERING VAN DE SOCIALE LASTEN

De regering stelt zich tot doel om de basiswerkgeversbijdragen tot 25% te verlagen voor het einde van de legislatuur.

Dit zou kunnen worden gerealiseerd door het herstelplan van de vorige regering verder te zetten, dit wil zeggen door een versterking van de vermindering voor de 'lage lonen', van de structurele vermindering van de sociale lasten en van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in geval van nachtwerk of ploegenarbeid. Om de vooropgestelde doelstelling te bereiken zou ook de algemene vrijstelling van bedrijfsvoorheffing van 1% (vermindering voorzien door het interprofessioneel akkoord) moeten worden omgezet in een extra vermindering van het basistarief van de werkgeversbijdragen.

Om het scheppen van banen in KMO's te bevorderen zal de regering de bijdrageverminderingen voor de eerste drie aanwervingen versterken en vereenvoudigen.

02

MODERNISEREN VAN DE ARBEIDSMARKT

De regering wil de arbeidsmarkt, in overleg met de sociale partners, moderniseren door onder meer een nieuwe arbeidsorganisatie in te voeren die meer soepelheid biedt voor de werkgevers en een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor de werknemers. Deze modernisering van de arbeidsmarkt heeft ook betrekking op andere reglementeringen. Een beknopt overzicht hieronder.

1 MEER FLEXIBILITEIT IN DE ARBEIDSTIJD

Sinds 1 oktober 2013 genieten de sectoren en ondernemingen een grotere flexibiliteit in hun arbeidstijd: het aantal uren dat gepresteerd kan worden en in bepaalde gevallen niet-recupereerbaar is, werd verhoogd en de ondernemingen kunnen de referentieperiode van de arbeidstijd van hun werknemers nu makkelijker optrekken tot maximum



één jaar; dat is de zogenaamde 'annualisering van de arbeidstijd'.

De regering heeft de wil uitgedrukt om verder de weg in te slaan van een flexibelere arbeidsorganisatie door de annualisering van de arbeidstijd te veralgemenen, deeltijdse arbeid aan te passen en het systeem van overuren te vereenvoudigen. Er zal ook bijzondere aandacht worden besteed aan de invoering van 'glijdende arbeidsuren'.

2 INVOERING VAN EEN 'LOOPBAANREKENING'

De regering is van plan om een 'loopbaanrekening' in te voeren.

Elke werknemer zal recht hebben op een aantal verlofdagen die hij in een soort 'rugzak' zal kunnen meenemen doorheen zijn volledige loopbaan. Bepaalde gebeurtenissen (zoals de geboorte van een kind of overuren) zouden recht geven op een verhoging van het aantal verlofdagen of op een loon. De werknemers zouden de gecumuleerde dagen of dit loon vervolgens kunnen gebruiken om de overgang tussen twee banen te overbruggen of om een werkloosheidsuitkering of wettelijk pensioen aan te vullen, of misschien zelfs om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken.

In deze loopbaanrekening zouden bovendien de verschillende verlofstelsels zoals tijdscrediet, loopbaanonderbreking of elk ander gelijkaardig stelsel worden geïntegreerd.

Dit systeem zou uiteindelijk meer soepelheid moeten brengen in de loopbaanspreiding en de ondernemingen in staat stellen zich gemakkelijker aan de schommelingen van de economische conjunctuur aan te passen.

3 HERZIENING VAN DE CAO NR. 85 OVER TELEWERK

De cao nr. 85 gesloten in de Nationale Arbeidsraad bepaalt de basisprincipes voor het telewerk. Onder 'telewerk' verstaan we een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk die, met gebruikmaking van informatietechnologie, op regelmatige basis en niet incidenteel in de woonplaats van de werknemer of op elke andere door hem gekozen plaats (maar niet in de lokalen van de onderneming) wordt uitgevoerd.

Telewerk past perfect in een beleid dat een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven moet toelaten. Het kan ook een gedeeltelijke oplossing

bieden voor de actuele mobiliteitsproblemen.

Omdat de technologieën de laatste jaren enorm zijn geëvolueerd, lijkt het aangewezen om de cao te herzien en deze werkvorm zo verder te ontwikkelen.

4 MODERNISERING VAN ANDERE ARBEIDSREGLEMENTERINGEN

Tijdens deze legislatuur zullen nog andere voorstellen of herzieningen en andere 'sociale werven' worden onderzocht. We denken met name aan:

- de verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende en meer specifiek de bepalingen op het vlak van gewaarborgd loon, jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, collectief arbeidsrecht. Wat dit laatste punt betreft zal het aantal paritaire comités worden verminderd. Daarnaast zal de recente hervorming van de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de proefperiode samen met de sociale partners worden geëvalueerd.
- de verkorting van de procedures in geval van sluiting van onderneming en collectief ontslag, ofwel de versnelling van de procedure 'Renault' (= kortere fase waarin de werknemersvertegenwoordigers vragen kunnen stellen over het voornemen van ontslag en tegenvoorstellen kunnen doen).
- versoepeling van het stelsel van vrijstelling van sociale bijdragen in geval van studentenarbeid om het stelsel flexibeler te maken; het krediet van 50 dagen per jaar zou in uren kunnen worden berekend en omgezet, zijnde 400 uur per jaar niet onderworpen aan de sociale zekerheid.
- de herziening van de loonbarema's waardoor de werknemers een loon kunnen krijgen dat beter overeenstemt met hun competenties en productiviteit, in plaats van een loon dat lineair verhoogt op basis van leeftijd en/of anciënniteit.
- de verplichting voor de werknemer die werkloosheidsuitkeringen wenst te genieten om zich bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling sneller in te schrijven als werkzoekende; de inschrijving zou moeten plaatsvinden in de maand die volgt op het begin van de opzegging.
- een verlenging van de periode van gewaarborgd loon. Vanaf 1 januari 2016 zou de werkgever namelijk verplicht worden om een tweede maand van gewaarborgd loon te betalen. Er zouden bovendien verschillende maatregelen worden genomen die de herinschakeling van arbeidsongeschikte werknemers moeten

- bevorderen, onder meer een versoepeling van de mogelijkheid om deeltijds te hervatten.
- de invoering van een uitgebreid plan om de horeca te ondersteunen (bv. uitbreiding van de

vermindering voor overuren, van 180 naar 360; verdubbeling van het toegestane aantal dagen occasionele arbeid, van 100 naar 200 dagen, enz.).

03

TIJDSKREDIET EN LOOPBAANONDERBREKING

De stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking hebben de laatste jaren een groeiend succes gekend.

Gezien de huidige budgettaire beperkingen wil de regering de kosten van deze systemen echter drastisch verminderen.

Zo zullen op 1 januari 2015 twee maatregelen in werking treden: de eerste heeft betrekking op het gewone tijdskrediet, de tweede op het tijdskrediet 'eindeloopbaan'.

➔ Het gewone tijdskrediet

Het regeerakkoord bepaalt dat vanaf 1 januari 2015 **geen onderbrekingsuitkering meer** zouden worden toegekend **voor een tijdskrediet zonder motief**.

Er zal wel nog steeds een tijdskrediet zonder motief (het zogenaamde luxetijdskrediet) kunnen worden genomen maar het zal niet langer het recht openen op een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA. Deze vorm van tijdskrediet zal bovendien niet meer worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeid voor de berekening van het pensioen...

Er wordt daarentegen wel voorzien in een uitbreiding met maximum 12 maanden van het **tijdskrediet met motief** en in een gelijkstelling voor de pensioenrechten wanneer het tijdskrediet voor een van de volgende redenen wordt genomen:

- om de zorg voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar op zich te nemen;
- om palliatieve zorgen te verstrekken;
- om bijstand of zorgen te verlenen aan een zwaar ziek of gehandicapt gezins- of familielid.

In deze gevallen zullen de motieven en de loopbaanvoorwaarden wel strenger worden gecontroleerd.

➔ Tijdskrediet 'eindeloopbaan'

Het regeerakkoord voorziet in een verhoging van de vereiste leeftijd om een tijdskrediet eindeloopbaan te genieten van 55 naar **60 jaar** (= mogelijkheid van een halftijds tijdskrediet of 1/5-tijdskrediet tot de pensioenleeftijd). Bovendien zouden de bestaande uitzonderingen voor werknemers van 50 tot 55 jaar verdwijnen (zware beroepen, beroepsloopbaan van minstens 28 jaar of werknemers werkzaam in ondernemingen erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering); voor deze werknemers zal de leeftijdsvoorwaarde ook op 60 jaar worden gelegd...!

Alle wijzigingen hierboven zouden van kracht worden op 1 januari 2015, maar we weten vandaag nog niet op welke aanvragen deze wijzigingen van toepassing zullen zijn.

Moet de aanvraag vóór 1 januari 2015 bij de werkgever worden ingediend wil men ontsnappen aan deze beperkingen? Moet de aanvraag door de werkgever nog vóór 31 december 2014 naar de RVA worden gestuurd of moet het tijdskrediet nog vóór 1 januari 2015 aanvangen?

Hoe dan ook, volgens de RVA zullen de aanvragen die vandaag zijn ingediend volgens de huidige regels worden behandeld, ongeacht de datum waarop het tijdskrediet aanvangt.



04

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (= BRUGPENSIOEN)

De voorwaarden om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) te genieten zullen opnieuw strenger worden gemaakt.

Zo zal vanaf **1 januari 2015**:

- de leeftijdsvoorwaarde voor toegang tot het SWT worden opgetrokken van 60 naar **62 jaar** voor alle nieuwe cao's en voor de cao nr. 17. De werknemer die zich al voor 31 december 2014 in zijn opzegging bevond, zal nog aanspraak kunnen maken op het SWT volgens de voorwaarden die momenteel, dus in 2014, gelden;
- de leeftijdsvoorwaarde voor toegang tot het SWT vastgesteld op 56 jaar worden opgetrokken naar **58 jaar** voor de SWT's met 33 jaar loopbaan (zware beroepen) of met 40 jaar loopbaan (lange loopbanen). Ook in dit geval zal de

werknemer die zich al voor 31 december 2014 in zijn opzegging bevond aanspraak kunnen maken op het SWT zoals dat momenteel van kracht is.

Bovendien zou vanaf **1 januari 2017**:

- de leeftijd van 58 jaar worden opgetrokken naar **60 jaar** voor de SWT's met 33 jaar loopbaan (zware beroepen) en met 40 jaar loopbaan (lange loopbanen);
- de leeftijdsvoorwaarde voor de SWT's in geval van onderneming in moeilijkheden of herstructurering wordt opgetrokken naar **60 jaar**. Voor de werknemers die uiterlijk op 31 december 2016 worden ontslagen door een onderneming erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering zullen echter nog de voorwaarden gelden die vandaag van toepassing zijn.

05

VERBETERING VAN DE DEELNAME AAN DE ARBEIDSMARKT

De regering wil de deelname aan de arbeidsmarkt verbeteren en zal daartoe verschillende maatregelen nemen die passen in het kader van de werkloosheidsreglementering. Concreet wordt voorzien in:

- de verderzetting van het degressiviteitsmechanisme van de werkloosheidsuitkeringen;
- de uitbreiding van de notie van 'passende' dienstbetrekking;
- de invoering voor de langdurig werklozen (meer dan 2 jaar werkloos) van een gemeenschapsdienst van 2 halve dagen per week;
- de berekening van de inkomensgarantie-uitkering voor de onvrijwillig deeltijds werklozen volgens de formule die vóór 2008 van toepassing was, dus een minder gunstige berekening (de uurtoeslag wordt niet meer uniform bepaald maar op basis van de gezinstoestand van de werknemer).

Deze inkomensgarantie-uitkering zou na twee jaar toekenning bovendien met 50% worden verminderd, om zo de werknemers aan te moedigen een voltijdse activiteit op te nemen;

- de opening van het recht op inschakelings-uitkeringen voor jongeren onder de 21 jaar enkel na het bekomen van een diploma of getuigschrift dat overeenstemt met een studieniveau dat nog moet worden bepaald. De maximale leeftijd voor de toekenning van deze uitkeringen zou bovendien worden verlaagd van 30 naar 25 jaar;
- de uitnodiging van de oudere werklozen om beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 65 jaar;
- de afschaffing van de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen; de maatregel zou vanaf 1 januari 2015 van toepassing zijn voor nieuwe instromers.

DE PENSIOENHERVORMING

De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd was een hot item in de media (misschien omdat het zo onverwacht kwam!), maar het is slechts één element van een meer algemene hervorming van het pensioenstelsel.

1 VERVROEGD VERTREK OP PENSIOEN

Op basis van de wet van 28 december 2011 werden de minimumleeftijd en de loopbaanvoorwaarde voor een vervroegd pensioen sinds 2013 geleidelijk verhoogd. Voor 2017 en 2018 is opnieuw een versterking van de toegangsvoorwaarden voorzien. Zo zullen de minimumleeftijd en de loopbaanvoorwaarde in 2017 worden opgetrokken naar 62,5 jaar en 41 jaar loopbaan. Vanaf 2018 zal een vervroegd pensioen zelfs pas mogelijk zijn vanaf 63 jaar. Vanaf 2019 zal bovendien een loopbaanvoorwaarde van 42 jaar worden opgelegd. In de tabel hieronder geven we de situatie voor de komende jaren.

! NOOT

Deze tabel houdt geen rekening met overgangsmaatregelen en afwijkingen voor een lange loopbaan.

2 VERHOOGING VAN DE WETTELIJKE RUSTPENSIOENLEEFTIJD

Om de financiering van de pensioenen op middellange en lange termijn te garanderen, dringt zich een structurele hervorming op. In dit kader werd besloten om de wettelijke rustpensioenleeftijd in de privésector op te trekken naar:

- **66 jaar** vanaf **2025**;
- **67 jaar** vanaf **2030**.

Concreet betekent dit dat personen die momenteel tussen 51 en 55 jaar oud zijn in principe met pensioen zullen gaan op 66 jaar. Zij die vandaag jonger zijn dan 51 jaar zullen in principe de eersten zijn die tot 67 jaar zullen moeten werken.

Aanvang van het vervroegd pensioen	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde
In 2015 (van 01.01 tot 01.12)	61,5 jaar	40 jaar
In 2016 (van 01.01 tot 01.12)	62 jaar	40 jaar
In 2017 (van 01.01 tot 01.12)	62,5 jaar	41 jaar
In 2018 (van 01.01 tot 01.12)	63 jaar	41 jaar
In 2019 (van 01.01 tot 01.12)	63 jaar	42 jaar

**! NOOT**

De nieuwe wettelijke rustpensioenleeftijd die wordt aangekondigd zal zeer waarschijnlijk nog een aantal aanpassingen/afwijkingen kennen in functie van diverse parameters zoals de uitgeoefende functie (= zware beroepen).

Het recht op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen (in geval van economische werkloosheid) en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zal kunnen worden toegekend aan personen die na hun 65 jaar blijven werken.

3 BEREKENING VAN HET PENSIOEN VOLGENS EEN PUNTENSYSTEEM

De regering wil uiterlijk tegen 2030 een puntensysteem invoeren voor de berekening van het pensioen. Deze berekening zou in zekere zin de correcte afspiegeling moeten zijn van de door de werknemer opgebouwde rechten.

Elk gewerkte jaar zou zo recht geven op een aantal punten dat op het einde van de beroepsloopbaan financieel wordt omgerekend. Dit aantal punten zou afhangen van het verband tussen de eigenlijke beroepsinkomsten, dus de inkomsten ontvangen door de werknemer, en een gemiddeld beroepsinkomen, evenals van de lengte van de individuele loopbaan in verhouding tot een referentieloopbaan.

Een volledig gewerkt jaar waarvoor de werknemer een loon zou hebben verdiend dat overeenstemt met het gemiddelde loon voor dat jaar zou een bepaald aantal punten waard zijn. Als de werknemer meer heeft verdiend, zou hij extra punten kunnen verdienen. Omgekeerd zou iemand die minder heeft verdiend minder punten krijgen...

Bepaalde inactiviteitsperiodes zouden evenwel in rekening worden gebracht en toch punten opleveren.

4 TOEGESTANE ARBEID VOOR GEPENSIONEERDEN

Momenteel mag een gepensioneerde onbeperkt bijverdienen, voor zover hij de leeftijd van 65 jaar

heeft bereikt en een loopbaan van minstens 42 jaar kan bewijzen op de aanvangsdatum van zijn pensioen. Is dat niet het geval dan mag hij voor zijn beroepsactiviteit een bepaalde inkomensgrens niet overschrijden.

In het kader van de hervorming zou er geen beperking meer worden opgelegd voor de beroepsinkomsten die als aanvulling op het rustpensioen mogen worden verdiend vanaf de wettelijke pensioenleeftijd of na een loopbaan van 45 jaar.

De beroepsinkomsten voor toegestane arbeid in het kader van het rustpensioen zullen evenwel geen enkel bijkomend recht openen op het wettelijk pensioen.

We merken nog op dat de grenzen die momenteel van toepassing zijn behouden zullen blijven in geval van vervroegd pensioen.

5 ANDERE OVERWOGEN MAATREGELEN

Naast de elementen van de hervorming die hierboven werden uiteengezet, wordt erin voorzien dat (let op, dit is geen volledige lijst!):

- vanaf 2025 de leeftijd waarop een overlevingspensioen kan worden toegekend, zal worden opgetrokken naar 55 jaar, ten belope van één jaar per kalenderjaar;
- de gelijkstellingen met effectieve arbeid voor de berekening van het rustpensioen opnieuw zullen worden onderzocht en dat de verschillen op het vlak van de pensioenstelsels zullen worden geharmoniseerd;
- de pensioenbonus vanaf 1 januari 2015 zal worden afgeschaft voor de personen die er nog geen rechten voor hebben opgebouwd;
- specifieke en aparte modaliteiten zullen worden opgesteld voor het bepalen van de loopbaanduur en het pensioenbedrag voor de zogenaamde zware beroepen in de privé- en openbare sector;
- het minimumpensioen zal worden aangepast, met wegwerking van de negatieve gevolgen van een gemengde loopbaan 'loontrekkende-zelfstandige';
- de opbouw van een aanvullend pensioenstelsel zal worden gestimuleerd voor de contractuelen van de openbare sector.

NOG ENKELE REGERINGSMATREGELEN UITGELICHT

Tot slot brengen we nog een aantal maatregelen voor het voetlicht die ook deel uitmaken van het brede pakket aan maatregelen en intenties van het regeerakkoord.

We vermelden in het bijzonder:

- de opvoering van de strijd tegen sociale dumping en sociale fraude (bijdragefraude, uitkeringsfraude, grensoverschrijdende fraude) via verschillende kanalen: versterkte inspectiediensten, datamining en kruising van gegevens, uitwisseling van elektronische gegevens, langere referentieperiodes voor de berekening van de uitkeringen, betere identificatie van de werknemers op de arbeidsplaats, uitbreiding van het systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid, enz.;
- een evaluatie en bijsturing van het huidige kunstenaarsstatuut om misbruiken te voorkomen en de werkloosheidsval tegen te gaan;
- een geleidelijke verhoging van de minimale socialezekerheidsuitkeringen en socialebijstandsuitkeringen tot het niveau van de

Europese armoededrempel, en daarbij vermijden dat een 'werkloosheidsval' wordt gecreëerd, dit wil zeggen dat er een voldoende groot verschil behouden blijft met het inkomen uit arbeid;

- een verhoging van de forfaitaire aftrek van de beroepskosten in de personenbelasting, 'gefinancierd' door nieuwe accijnzen op tabak en diesel;
- een harmonisering van de notie van loon op het vlak van fiscaliteit, sociale zekerheid en arbeidsrecht;
- onderzoek van de mogelijkheid van een versterking van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk onderzoekers;
- onderzoek van de mogelijke afschaffing van het minimumbedrag van het voordeel van alle aard voor bedrijfswagens;
- in samenwerking met de gewestregeringen, operationeel maken van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor investeringen in steunzones.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



LOONAANPASSINGEN

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN NOVEMBER 2014

Indexcijfers van oktober 2014

Normale basisindex 2013:	▶ 100,22 (+ 0,13)
Gezondheidsindex 2013:	▶ 100,28 (+ 0,22)
Kwartaalgezondheidsindex:	▶ 100,23 (- 0,02)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218 :	▶ ongeveer + 0,30 % index in januari 2015
GMMI/Sociale uitkeringen:	▶ + 2 % in april 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in november 2014

102.3	Porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant: Toekenning van een geschenkcheque van € 35 aan elke werknemer
106.1	Cementfabrieken: - 0,02 % index enkel op de minimumlonen
117	Petroleumnijverheid en -handel: - 0,02 % index enkel op de minimumlonen
140.5	Verhuizing: Aanpassing van de verblijfs- en verwijderingsvergoedingen
149.1	Elektriciens: installatie en distributie: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao in de onderneming of toetredingsakte (ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging). Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: - 0,07 % index enkel op de minimumlonen
309	Beursvennootschappen: - 0,06980 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen
310	Banken: - 0,07 % index enkel op de minimumlonen
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren: Verhoging voor de periode van 01.10.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 106.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,88 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 30.09.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 106.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,82 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: - 0,02 % index enkel op de minimumlonen
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten: Privéziekenhuizen, thuisverpleging, rusthuizen voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, dagverzorgingscentra, revalidatiecentra, geïntegreerde diensten voor thuisverzorging, diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, medisch-pediatische centra en wijkgezondheidscentra: de attractiviteitspremie bedraagt € 626,77 voor 2014



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

DE HERFST IS IN HET LAND... WAT MET ONZE LAATSTE VERLOFDAGEN?

De zomervakantie zit erop. Er blijven slechts enkele maanden te presteren in 2014, maar de verloftellers zijn soms nog aardig gevuld. Kunnen er verlofdagen worden overgedragen naar volgend jaar? En wat als ze niet worden opgenomen? Welke verplichtingen en mogelijkheden zijn er om de laatste verlofdagen op te nemen?

Werknemers beschikken niet langer over alleen maar de traditionele vier weken vakantie. Bij die vakantiedagen voegen zich vaak andere vormen van verlof: dagen van arbeidsduur-vermindering, anciënniteitsdagen, extralegale verlofdagen verleend door de sector of de onderneming ... Op het einde van het jaar, hebben de HR-medewerkers de zware taak ervoor te zorgen dat iedere werknemer de laatste verlofdagen waarop hij recht heeft, zal opnemen.

WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN, OVERDRACHT ONMOGELIJK?

De werkgever moet verplicht de openstaande dagen toekennen vóór 31 december 2014. De wet op de jaarlijkse vakantie staat **geen overdracht** toe van niet opgenomen **wettelijke vakantiedagen naar het volgende jaar**. Het is de **verantwoordelijkheid van de werkgever om de juiste planning van die dagen te waarborgen**.

Om de vakantiedagen te plannen en toe te kennen, beschikt de werkgever over een waardevol instrument: het arbeidsreglement. Dit verplichte sociale document kan de regels en bedrijfsspecifieke procedures bevatten. Enkele voorbeelden zijn de termijnen voor de verlofaanvragen, de voorrangsregels om het wettelijke verlof uit te putten voor het buitenwettelijke verlof, de permanentieregels, het vaststellen van de data voor collectieve vakantie...

Bedenk ook dat verlof wordt toegekend in overleg tussen de werkgever en de werknemer, rekening

houdend met de vereisten voor een goede werking van het bedrijf, en dat wettelijke vakantiedagen niet kunnen worden genomen in halve dagen, met uitzondering van drie dagen.

WAT GEBEURT ER MET DE WERKNEMER DIE ZIJN VAKANTIEDAGEN NIET KAN OPNEMEN?

Als de werknemer op het werk aanwezig is, maar al zijn verlofdagen niet kan opnemen, dan **verliest hij de niet genomen dagen**. De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat hij de werknemer de mogelijkheid heeft geboden om zijn verlof op te nemen. Hij zal hem dus op tijd verwittigen over het aantal verlofdagen dat voor het einde van het jaar moet worden opgenomen, bijvoorbeeld aan de hand van een gedetailleerd overzicht. Indien nodig zal hij aangetekend een waarschuwing aan de werknemer sturen om hem aan te manen de resterende vakantiedagen te nemen vóór 31 december. In een **beperkt aantal gevallen**, moet de werkgever het normale loon dat overeenstemt met het enkel vakantiegeld voor de niet genomen verlofdagen **betalen voor uiterlijk 31 december**. Dit is onder meer het geval voor arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof die tot eind december lopen. Het loon voor het saldo van het verlof wordt berekend op basis van het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij in december had gewerkt. Merk op dat de werknemer geen recht heeft op uitkeringen van het ziekenfonds voor de dagen gedekt door de enkelvoudige vakantiegeld. De werkgever zal ook het dubbel vakantiegeld betalen, als dat nog niet was gebeurd.

BINNEN WELKE TERMIJN MOETEN ADV-DAGEN WORDEN UITGEPUT?

De recuperatiedagen voor arbeidsduurvermindering, meestal ADV genoemd, zijn de verlofdagen die worden toegekend om de gemiddelde wekelijkse



arbeidsduur, die geldt op het vlak van het paritair comité of de onderneming, te respecteren.

Voorbeeld : in een onderneming is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur sectoraal vastgelegd op 38 uren per week. De werknemers presteren effectief 40 uren per week. Zij genieten daarom van 12 ADV-dagen op jaarbasis, om de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week te respecteren over een periode van 12 maanden.

De **ADV-dagen** moeten worden genomen **tijdens een referentieperiode die meestal maximum een jaar is. Die periode moet niet noodzakelijk overeenstemmen met een burgerlijk jaar.** Deze referentieperiode is vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité of de onderneming of via het arbeidsreglement.

We passen dit toe op het bovenvermeld voorbeeld: het arbeidsreglement bepaalt dat de 12 vervangende rustdagen moeten worden genomen tussen 1 april en 31 maart van elk jaar. In dat geval moet de werknemer zijn ADV dagen niet uitputten tegen 31 december 2014 maar tegen uiterlijk 31 maart 2015.

Belangrijk: ook al bestaat er een collectieve overeenkomst (voor de sector of voor de onderneming), dan nog is de werkgever verplicht de beschikkingen over de arbeidsduur in het arbeidsreglement over te nemen.

ZIJN ANDERE VERLOFDAGEN ONBEPERKT OVERDRAAGBAAR?

De volgende regels gelden voor anciënniteitsdagen en buitenwettelijke verlofdagen toegekend op het niveau van de activiteitsector of de onderneming:

- Als het gaat over dagen die **sectoraal vastgelegd** zijn, dan moeten de collectieve overeenkomsten worden nagekeken die de toekenning regelen om

uit te maken onder welke voorwaarden en binnen welke termijn de werknemer ze moet opnemen.

- Als die dagen toegekend zijn op basis van een **overeenkomst in de onderneming of het arbeidsreglement**, dan bepaalt de werkgever de termijnen en toekenningsmodaliteiten voor die dagen.
- Als er geen regels zijn vastgelegd in een overeenkomst of arbeidsreglement, dan zal de gebruikelijke praktijk in de onderneming de toekenning van die dagen regelen.

Sommige werkgevers bieden hun werknemers een loopbaanrekening aan, waarin ze op vrijwillige basis buitenwettelijke overdraagbare verlofdagen kunnen opsparen. De werknemer kan uit die persoonlijke reserve putten tijdens zijn hele loopbaan, bijvoorbeeld bij sleutelmomenten in zijn leven of op het einde van zijn carrière. De modaliteiten worden vastgelegd in een collectieve overeenkomst of in het arbeidsreglement. Op die manier kunnen flexibiliteit en de goede werking van het bedrijf worden gecombineerd.

Samengevat, naast de wettelijke vakantiedagen die verplicht moeten worden genomen voor 31 december van elk jaar, moeten ook andere soorten verlof toegekend worden tijdens een bepaalde periode. Het is aangewezen om na te gaan welke regels het paritair comité of de onderneming voorschrijven.

Lies Planckaert, Legal Adviser

RSZ-BIJDRAGEN EN BEDRIJFSVOORHEFFING: VERVALDAGKALENDER 2015

Hieronder vindt u de kalender van de wettelijke vervaldagen van de RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing voor het jaar 2015. Indien u de RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing via ons sociaal secretariaat voldoet, moet uw betaling bij ons toekomen ten laatste op de vervaldag. Zoniet kunnen

wij u niet garanderen dat deze betaling tijdig wordt doorgestort. Een laattijdige betaling van de RSZ-bijdragen of de bedrijfsvoorheffing kan aanleiding geven tot het opleggen van een administratieve boete en/of verwijlinterest ten voordele van de RSZ of de FOD Financiën.

RSZ-bijdragen		
Periode		Vervaldag
1 ^e kwartaal 2015	1 ^e voorschot	05.02.2015
	2 ^e voorschot	05.03.2015
	3 ^e voorschot	02.04.2015
	Saldo	30.04.2015
2 ^e kwartaal 2015	1 ^e voorschot	05.05.2015
	2 ^e voorschot	05.06.2015
	3 ^e voorschot	03.07.2015
	Saldo	31.07.2015
3 ^e kwartaal 2015	1 ^e voorschot	05.08.2015
	2 ^e voorschot	04.09.2015
	3 ^e voorschot	05.10.2015
	Saldo	30.10.2015
4 ^e kwartaal 2015	1 ^e voorschot	05.11.2015
	2 ^e voorschot	04.12.2015
	3 ^e voorschot	05.01.2016
	Saldo	29.01.2016

! OPMERKINGEN

De RSZ-bijdrage ten laste van de werkgever ter financiering van het vakantiegeld is verschuldigd op 30.04.2015 samen met het saldo van de RSZ-bijdragen voor het 1e kwartaal 2015. De bijdrage voor de 'hervdeling van de sociale lasten' daarentegen is verschuldigd samen met het saldo van de RSZ-bijdragen voor het 2^e kwartaal 2015.



Bedrijfsvoorheffing

Periode	Datum
Januari 2015	13.02.2015
Februari 2015	13.03.2015
Maart 2015	15.04.2015
1 ^e kwartaal 2015	15.04.2015
April 2015	13.05.2015
Mei 2015	15.06.2015
Juni 2015	15.07.2015
2 ^e kwartaal 2015	15.07.2015
Juli 2015	14.08.2015
Augustus 2015	15.09.2015
September 2015	15.10.2015
3 ^e kwartaal 2015	15.10.2015
Oktober 2015	13.11.2015
November 2015	15.12.2015
Voorschot 4 ^e kwartaal 2015	15.12.2015
December 2015	15.01.2016
4 ^e kwartaal 2015	15.01.2016

! OPMERKINGEN

Indien u gedurende het jaar 2014 minder dan € 37.640 aan bedrijfsvoorheffing verschuldigd was, dan kan u de verschuldigde bedrijfsvoorheffing per kwartaal betalen. Voor het vierde kwartaal dient wel een voorschot betaald te worden vóór 15.12. Dit voorschot is gelijk aan de bedrijfsvoorheffing verschuldigd voor de maanden oktober en november. Indien u in de loop van 2014 echter meer dan 2,5 miljoen euro aan bedrijfsvoorheffing verschuldigd was, dient u op 21.12 een voorschot te betalen voor de bedrijfsvoorheffing van de maand december. Dit voorschot is gelijk aan de bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de lonen uitbetaald tussen 1 en 15 december.



PARTENA PROFESSIONAL : HET NIEUWE PARTENA

NEEM EEN KIJKJE OP ONZE NIEUWE WEBSITE

Om u nog beter te ondersteunen in succesvol ondernemen, bundelt Partena zijn krachten. Al onze diensten opereren nu onder één sterke koepel: **Partena Professional**. Info nodig? Op onze volledig **vernieuwde website** vindt u het in een oogwenk met de uitgebreide zoekmachine.



Bezoek één website voor al onze diensten:
www.partena-professional.be