



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 10



DOSSIER

Staking en weerslag op de arbeidsovereenkomst 03



ACTUALITEIT

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao nr. 90): geïndexeerde grensbedragen 2015	11
Jonge werknemers en gemiddeld minimum maandinkomen op 01.01.2015	12
Wie eindejaar zegt, zegt eindejaarsfeesten	14
Bedrijfsvoertuigen: indexering van de CO ₂ -bijdrage op 1 januari 2015	15
Aanpassingen van de lonen in december 2014	16



Klaar voor de sociale verkiezingen van 2016?



Kies voor een vlotte organisatie met Partena Plus

Werken er bij u 50 of meer voltijdse equivalenten? Dan bent u als werkgever verplicht om in mei 2016 sociale verkiezingen te houden. De wet vereist hiervoor een erg nauwkeurige organisatie. Onaangename verrassingen vermijden? Dankzij onze betrouwbare begeleiding vermindert u de werklast en ziet u niets over het hoofd.

Lees er alles over op www.esv16.be

COLOPHON

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, tel. 02-549 32 23.

Werkten mee aan dit nummer: Isabelle Caluwaerts, Peggy Criel, Brigitte Dendooven, Olivier Henry, Catherine Legardien, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patricia Weber.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, 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.

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



STAKING EN WEERSLAG OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De provinciale en nationale stakingen die deze herfst hebben plaatsgevonden als reactie op de maatregelen uit het regeerakkoord 'Michel I' zijn de uitgelezen gelegenheid om ons te buigen over een aantal aspecten van het stakingsrecht.

In dit artikel bekijken we welke procedures moeten worden nageleefd om zeker te zijn dat de staking volgens de regels verloopt. Kan een minimumdienstverlening in de

stakende onderneming worden opgelegd? En welke middelen mogen worden ingezet om de uitoefening van het stakingsrecht kracht bij te zetten?

We zullen ook bekijken welke gevolgen een staking heeft op het loon van de stakende werknemers, de werknemers die niet staken, derde personen in het conflict en, algemener, wat de gevolgen zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

01

BESTAAT ER EEN PROCEDURE OM EEN STAKING OP GANG TE BRENGEN?

De staking wordt traditioneel gedefinieerd als de collectieve en overlegde onthouding van een groep loontrekkende werknemers om hun werk uit te voeren met de onmiddellijke bedoeling de werking van een of meer ondernemingen te blokkeren en zo druk uit te oefenen op de werkgever of op derden om een verbetering van hun arbeidsvoorwaarden te bekomen.

Ook al bestaat er in België geen enkele wettelijke of grondwettelijke bepaling die de staking definieert of organiseert, 'staken' is en blijft een recht; of de staking nu solidair, professioneel of politiek van aard is, het stakingsrecht wordt sinds lang erkend door onze Hoven en Rechtbanken en door de wet van 11 juli 1990 houdende goedkeuring van het Europees Sociaal Handvest van 18 januari 1961.

De uitoefening van het stakingsrecht is echter niet absoluut. Er gelden beperkingen die betrekking

hebben op de naleving van collectieve arbeidsovereenkomsten die regels bieden voor het stakingsrecht.

In veel activiteitensectoren hebben de sociale partners immers collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten die het aantal arbeidsonderbrekingen moeten beperken. De partijen moeten daarom een specifieke procedure volgen voordat zij een staking op gang brengen.

Deze collectieve overeenkomsten bevatten bovendien een clause van sociale vrede.

1 VOORAFGAANDE PROCEDURE

Verschillende sectorale collectieve overeenkomsten verplichten de partijen om een **verzoeningsprocedure** te volgen en/of een **stakingsaanzegging** te betekenen alvorens een staking op gang te brengen.

Bestaan er in de sector geen bepalingen hieromtrent dan kunnen deze clausules in collectieve overeenkomsten in de onderneming of bedrijfsreglementen worden opgenomen.

VOORBEELD IN HET PARITAIR COMITÉ VAN DE VOEDINGSNIJVERHEID – PC 118:

'Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen. Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging geen vergelijk kan bekomen worden met het ondememingshoofd (...), kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun werknemersorganisaties teneinde deze zaak verder te onderzoeken. In dit geval kan het ondernemingshoofd zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging. Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid brengen. Een stakingsaanzegging mag slechts door een werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken. De stakingsaanzegging (...) bedraagt minstens 14 kalenderdagen wanneer het een sector betreft en 7 kalenderdagen wanneer het een onderneming betreft. Deze gaat in de maandag die volgt op de week gedurende dewelke deze werd ingediend' (cao betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten op 10 juli 2009 in het paritair comité van de voedingsnijverheid).

2 DE CLAUSULE VAN SOCIALE VREDE

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan ook een clausule van sociale vrede bevatten.

Een clausule van sociale vrede is een bepaling waarmee de partijen van de overeenkomst zich ertoe verbinden om tijdens de volledige geldigheidsduur ervan geen eisen te formuleren die in strijd zijn met de geest of de letter van de overeenkomst (clausule van **relatieve** sociale vrede) of, algemener, geen enkele eis te formuleren (clausule van **absolute** sociale vrede).

VOORBEELD VAN EEN CLAUSULE VAN RELatieve SOCIALE VREDE:

'De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe om geen andere eisen te stellen, die verder gaan dan de toepassing van onderhavige CAO, en dit noch op nationaal niveau, regionaal niveau, of op het niveau van de ondernemingen en om

geen conflict uit te lokken of te ontketenen' (cao betreffende het sectoraal akkoord 2013-2014 gesloten op 19 december 2013 in het paritair comité voor de handel in voedingswaren – PC 119).

VOORBEELD VAN EEN CLAUSULE VAN ABSOLUTE SOCIALE VREDE:

'Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming' (cao betreffende het nationaal akkoord 2013-2014 gesloten op 27 februari 2014 in het paritair comité voor het garagebedrijf – PC 112).

3 WAT ALS DE PREVENTIEVE PROCEDURE NIET WORDT NAGELEEFD?

Een staking die op gang wordt gebracht zonder dat de conventionele procedures van voorafgaand overleg en betekening van aanzegging worden nageleefd is hierdoor niet automatisch onregelmatig.

Alvorens te besluiten dat een staking die onverwachts op gang werd gebracht onregelmatig is, moet immers worden onderzocht wat de oorzaak van die actie is, wat de omstandigheden zijn en of er eerder oprechte en aanhoudende pogingen zijn geweest om het conflict op minnelijke wijze te regelen.

'De staking uitgelokt zonder de naleving van de aanzeggings- en verzoeningsprocedure bepaald door de gesloten overeenkomsten of voortvloeiend uit het beginsel van de uitvoering te goeder trouw van de overeenkomsten en de staking met onredelijke oogmerken of met oogmerken waaraan de werkgever niet kan voldoen is in beginsel onregelmatig. De deelneming van een werknemer aan een onregelmatige staking is echter geen wettige reden van ontslag wanneer de onregelmatigheid van deze beweging te wijten is aan een voorafgaande fout van de werkgever, namelijk wanneer hij een akkoord gesloten met de vakbonden betreffende de arbeidsvoorwaarden eenzijdig herroept' (Arbr. Brussel, 28 juni 1996, J.T.T., 1996, p. 504 - 507).

Wanneer de regelmatigheid van de staking wordt onderzocht kan desgevallend ook rekening worden gehouden met de eventuele clausule van sociale vrede in de collectieve arbeidsovereenkomst die de materie regelt waarop de eisen betrekking hebben.



4 WAT ALS ER GEEN VOORAFGAANDE PROCEDURE IS?

Wanneer geen enkele conventionele bepaling verplicht dat een voorafgaande procedure moet worden gevolgd, lijkt het toch 'verstandig' dat de werknemers, krachtens het principe van sociaal overleg dat de beslechting van collectieve conflicten

in België regelt en de te goeder trouwe uitvoering van de overeenkomsten, hun eisen proberen te verzilveren door te onderhandelen.

De werkgever beschikt dan over een redelijke termijn om de oorzaak van de ontevredenheid van de werknemers te beoordelen en een positie in te nemen.

02

HOE KAN DE WERKGEVER EEN MINIMUMDIENSTVERLENING GARANDEREN?

Wanneer de werknemers hun stakingsrecht uitoefenen kan dit leiden tot een volledige verlamming van de werking van de onderneming of een dienst, met als gevolg dat het productieapparaat of bepaalde collectieve en algemene behoeften van de volledige bevolking 'in het gedrang komen'.

Het stakingsrecht mag dan wel erkend zijn voor elke werknemer, sommige werknemers kunnen worden verplicht om een minimumdienstverlening te garanderen en dus verder te blijven werken.

1 MAATREGELEN OP HET NIVEAU VAN DE SECTOR

Bepaalde activiteitensectoren hebben, tot uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd (*B.S.*, 21 augustus 1948), de vitale behoeften bepaald die moeten worden verzekerd in geval van collectieve stopzetting van de arbeid, evenals de maatregelen en procedures die moeten worden nageleefd om een minimumdienstverlening te garanderen. Een zeker aantal werknemers zal dus worden verplicht om te werken teneinde prioritaire taken voor het algemene welzijn te verrichten.

Dit is bijvoorbeeld het geval in de sectoren van de ziekenhuizen, de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, het hotelbedrijf, de petroleumhandel, de voedingshandel en -nijverheid, enz.

Werknemers die zouden weigeren maatregelen, prestaties of diensten uit te voeren die tijdens een staking moeten worden verzekerd, stellen zich overigens bloot aan strafrechtelijke sancties van niveau 2 (artikel 207 van het Sociaal Strafwetboek), dit wil zeggen aan een strafrechtelijke boete van € 300 tot € 3000 (met opcentiemen) of een administratieve boete van € 150 tot € 1500 (met opcentiemen).

Momenteel is de wet van 19 augustus 1948 enkel van toepassing in de privésector en vormt ze dus een onvoldoende juridische basis om ook werknemers in de openbare sector op te vorderen.

2 WAT ALS ER GEEN MAATREGELEN ZIJN OP HET NIVEAU VAN DE SECTOR?

Een collectieve overeenkomst op het niveau van de onderneming zou de modaliteiten kunnen vastleggen voor het organiseren van een minimumdienstverlening in geval van staking wanneer de onderneming behoort tot een sector waarvoor geen enkele maatregel met het oog op een minimumdienstverlening werd genomen.

! OPMERKING

Een premie toekennen aan de werknemers die niet staken, en hen dus aanmoedigen om te werken, is discriminerend, doet afbreuk aan het stakingsrecht en is dus onwettig!

WELKE ZIJN DE VOORWAARDEN VOOR EEN NORMALE UITOEFENING VAN HET STAKINGSRECHT?

Staking is per definitie het recht voor een groep werknemers om de arbeid stop te zetten en zo druk uit te oefenen op hun werkgever of een derde. Als zodanig impliceert het stakingsrecht niets meer dan dit.

Wel worden bij de uitoefening van het stakingsrecht middelen of acties gebruikt die de beweging efficiënter maken (tenminste in de ogen van de werknemers). We denken dan bijvoorbeeld aan een onrustige bezetting van de onderneming, de oprichting van stakingspiketten, versperring van de toegangswegen, de blokkering van goederen.

Deze acties die gepaard gaan met de uitoefening van het stakingsrecht zouden schade kunnen toebrengen aan bepaalde rechten van de werkgever, niet-stakende werknemers of derden. De middelen die worden gebruikt zouden dus feitelijkheden of onwettige daden kunnen zijn die schade toebrengen aan de rechten van anderen.

De partij die meent het slachtoffer te zijn van een feitelijkheid kan zich via een procedure in kort geding wenden tot de rechtbank van eerste aanleg

om zodoende de stopzetting van de onwettige daad te bekomen. Via zijn oordeel beslecht de rechter niet het conflict en loopt hij niet vooruit op de beslissing die zal worden genomen in het kader van de onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners. Hij doet enkel een uitspraak over de wettigheid of onwettigheid van de middelen die in het kader van het conflict worden ingezet.

De beslissingen die de stopzetting van dergelijke feitelijkheden bevelen gaan vaak gepaard met een dwangsom, dit wil zeggen een veroordeling tot de betaling van een geldsom wanneer de gerechtelijke beslissing niet wordt gerespecteerd.

! OPMERKING

Sommige arbeidsrechtbanken laten stakingspiketten en bedrijfsbezettingen toe wanneer die 'stakingsacties' in de juiste verhouding staan tot hun doel en de grenzen van het stakingsrecht (zie hieromtrent het arrest van het Arbeidshof van Luik van 14 januari 2010 (A.R. 2010/RO/4 - zaak INBEV)).

VERBOD OM EEN BEROEP TE DOEN OP EXTERNE WERKNEMERS

In geval van staking mag de werkgever in geen geval externe werknemers aanwerven. Twee wettelijke bepalingen verbieden hem dit.

Krachtens artikel 19 van de cao nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid mag een uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

Voor de Arbeidsrechtbank van Brussel (7 oktober 2005, *S.R.K.*, 2006, p. 385) geldt dit verbod ongeacht of het volledige personeel of een deel van het personeel van de onderneming in staking is.

Sommigen, waaronder het VBO (Circulaire MNV/RB/S.2071 – C18-041F.MNV van 1 oktober 2008) zijn genuanceerder en zijn van oordeel dat de uitzendwerknemers verder mogen werken wanneer:



- het gaat om een manifestatie, dus een vakbondsactie die geen staking is (het onderscheid tussen deze twee acties is echter zeer klein; een manifestatie kan overigens tot een staking leiden...);
- enkel een personeelscategorie of een exploitatiezetel van de juridische entiteit in de staking is betrokken.

Deze interpretatie van de cao nr. 108 blijft, volgens ons, 'gevaarlijk' gezien de sancties waaraan de gebruiker zich blootstelt:

- de aanwerving van de uitzendwerknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Artikel 41 van de cao nr. 108 bepaalt immers dat wanneer de gebruiker een uitzendkracht blijft tewerkstellen nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken, de arbeidsovereenkomst tussen

het uitzendbureau en de uitzendkracht wordt beëindigd en die werknemer en de gebruiker verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;

- een sanctie van niveau 2 voorzien door het Sociaal Strafwetboek (artikel 176 van het Sociaal Strafwetboek), d.w.z. een strafrechtelijke boete van € 300 tot € 3000 (met opcentiemen), ofwel een administratieve boete van € 150 tot € 1500 (met opcentiemen), te vermenigvuldigen met het aantal werknemers waarvoor een inbreuk werd vastgesteld.

Het is eveneens verboden om externe werknemers aan te werven met een vervangingsovereenkomst om zo de afwezigheid op te vangen van werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst wegens staking (artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

05

BEHOUDEN STAKENDE WERKNEMERS, NIET-STAKERS OF DERDEN IN HET CONFLICT HUN RECHT OP LOON?

De activiteit van de ondernemingen is doorgaans erg verstoord door de werkonderbrekingen van de stakende werknemers en/of de stakingspiketten die werknemers verhinderen om hun arbeidspost te bereiken.

Wanneer de staking ook het openbaar vervoer treft zullen bepaalde werknemers bovendien met vertraging of zelfs niet op het werk aankomen.

De staking schorst wettig de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de verplichtingen die eruit voortvloeien.

Moeten deze 'niet-gewerkte uren' worden bezoldigd? We onderscheiden verschillende situaties.

1 WERKNEMERS DIE STAKEN

De afwezigheid van een stakende werknemer is een ongerechtvaardigde afwezigheid. Deze afwezigheid zal niet door de werkgever worden bezoldigd.

Desgevallend zullen de vakbondsorganisaties die de staking hebben erkend aan hun stakende leden een 'stakingsvergoeding' betalen volgens de voorwaarden die zij hebben bepaald.

Indien de staker ook personeelsvertegenwoordiger in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk is of hij vakbondsafgevaardigde is, dan zou deze stakingsdag krachtens de collectieve arbeidsovereenkomsten in de sector (of de bedrijfsreglementen) kunnen worden beschouwd als een dag van vakbondsmissie.

Stakers die niet bij een vakbond zijn aangesloten krijgen niets. Zij kunnen voor hun afwezigheid wel altijd een vakantiedag of een andere verlofdag (dag arbeidsduurvermindering, buitenwettelijke verlofdag, enz.) opnemen.

2 WERKNEMERS DIE NIET STAKEN

Bepaalde werknemers die niet deelnemen aan de staking zouden evenwel in de onmogelijkheid kunnen verkeren om hun werk te verrichten:

- ofwel ingevolge een stakingsactie in hun onderneming (of in een derde onderneming);
- ofwel ingevolge stakingsacties bij het openbaar vervoer.

➔ **Onmogelijkheid om te werken wegens een stakingsactie in de onderneming (of in een derde onderneming)**

Werknemers die al dan niet lid zijn van een vakbond en die door stakingsacties waaraan ze niet deelnemen niet verder kunnen werken, moeten in de mate van het mogelijke andere taken toegewezen krijgen van de werkgever. Als dat niet gebeurt, dan hebben ze geen recht op loon ten laste van de werkgever.

De staking ontheft de werkgever dus van zijn verplichting om het loon van de werknemer te betalen, voor zover:

- de staking niet te voorzien was;
- hem geen enkele fout treft;
- de staking de werkgever volledig verhindert om de niet-stakende werknemer tewerk te stellen.

Er zal evenmin een loon verschuldigd zijn:

- aan de al dan niet bij een vakbond aangesloten werknemers die verhinderd zijn om te werken omdat er aan de ingang van de onderneming stakingspiketten zijn opgetrokken. Wanneer het stakingspiket zich bevindt aan de ingang van een industrieterrein waar de onderneming is gevestigd en de doorgang van niet-stakers belet, dan zou de werkgever, volgens bepaalde auteurs, toch het normale dagloon moeten betalen aan de werknemers die hun arbeidsplaats niet hebben kunnen bereiken. Het zou in dit geval gaan om een verhindering op de weg naar het werk die de toepassing van artikel 27, lid 1, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten mogelijk maakt;
- aan de al dan niet bij een vakbond aangesloten

werknemers die in de onmogelijkheid verkeren om te werken wegens stakingsacties in een andere onderneming, zoals een leverancier, een klant, enz.

De werknemers die niet staken en verhinderd worden om te werken zouden tijdelijke werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten voor zover het Beheerscomité van de RVA de toekenning ervan goedkeurt; bij het onderzoeken van de goedkeuring tot toekenning zal het Beheerscomité rekening houden met het feit dat de werknemers niet behoren tot de stakende arbeidseenheid en dat zij geen belang mogen hebben uitkomst van de eisen die de stakende werknemers op tafel leggen.

In geval van een nationale staking zal het Comité een collectieve beoordeling maken en geen individuele.

Het Beheerscomité gaat ervan uit dat nationale stakingen niet alleen de belangen van de stakers dienen maar ook die van de niet-stakers. Daarom hebben niet-stakers bij nationale stakingen geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

De werkgever bezorgt aan de betrokken werknemers de nodige werkloosheidsformulieren, zijnde het controleformulier C.3.2A en het formulier C.3.2 Werkgever dat dienst doet als formulier voor de betaling en de aanvraag van werkloosheidsuitkeringen.

➔ **Laattijdige aankomst of afwezigheid van de werknemer wegens stakingsacties bij het openbaar vervoer**

Krachtens artikel 27, 1° van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 heeft de werknemer recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen wanneer hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, indien hij op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en indien hij, zich normaal naar het werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil.

De werknemer die aanspraak wil maken op de betaling van zijn (gewaarborgd) loon moet aantonen:

- dat hij geschikt was om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begaf;
- dat hij zich normaal naar het werk heeft begeven, dit wil zeggen in normale omstandigheden naar tijd, plaats en wijze;
- dat de oorzaak van de vertraging of afwezigheid:



- zich heeft voorgedaan op de weg naar het werk: de werknemer moet zijn woonplaats dus verlaten hebben. De staking moet dus plaatsvinden nadat de werknemer is vertrokken.
Wanneer de staking is aangekondigd en breed werd besproken in de pers en ook wanneer de staking voortduurt, is artikel 27 niet van toepassing en verliest de werknemer het recht op zijn gewaarborgd loon, volledig indien hij zijn arbeidsplaats niet kan bereiken, gedeeltelijk indien hij te laat aankomt.
- onafhankelijk is van zijn wil.

We merken evenwel op dat men gezond verstand aan de dag moet leggen en zoals het Arbeidshof van Bergen heeft geoordeeld: *'De betaling van het loon gewaarborgd door artikel 27, 1° van de wet van 3 juli 1978 is niet ondergeschikt aan het bewijs van een geval van overmacht. Deze bepaling vereist van*

de werknemer dat hij zich normaal naar het werk begeeft, niet dat hij buitengewone maatregelen neemt om het hoofd te bieden aan de gevolgen van ongewone incidenten op zijn traject' (Arbh. Bergen, 20 juni 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 224).

! OPMERKING

In de mate dat de functie van de niet-stakende werknemer zich daartoe leent en voor zover hij over de nodige middelen beschikt (bv. laptop en verbinding met het netwerk van de onderneming), is een dag telewerk een (de) oplossing die tegemoetkomt aan zowel de belangen van de werknemer die geen kostbare dag verlof moet nemen als aan de belangen van de werkgever wiens activiteiten minder zullen worden getroffen. In dat geval moet met de wetsverzekeringsmaatschappij worden onderzocht of er bijzondere stappen moeten worden ondernomen.

06

GEVOLGEN VAN DE STAKING OP ANDERE GEBEURTENISSEN

De staking schorst de uitvoering van de overeenkomst en tijdens deze schorsing zal de werknemer in principe geen enkel loon ontvangen.

Maar welke impact kan een staking nog hebben op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst?

1 STAKING EN BEREKENING VAN VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEGELD

Worden voor de berekening van de vakantiedagen van arbeiders en leerlingen gelijkgesteld met dagen effectieve arbeid, de dagen van arbeidsonderbreking die resulteren uit:

- de deelname aan een staking in de onderneming voor de werknemers die eraan hebben deelgenomen op voorwaarde dat deze staking het akkoord of de steun heeft gekregen van een van de interprofessionele vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad;
- tijdelijke werkloosheid wegens staking voor de werklozen aan wie de hoedanigheid van

werkloze werd erkend krachtens artikel 73 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en mits het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie zijn goedkeuring heeft gegeven.

De dagen arbeidsonderbreking die resulteren uit de deelname aan een staking in de onderneming worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de berekening van de vakantiedagen en het vakantiegeld voor bedienden en tewerkgestelde leerlingen.

2 STAKING EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De arbeider heeft enkel recht op zijn normale loon voor de gewone arbeidsdagen waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op zijn loon mocht hij niet in de onmogelijkheid zijn geweest om te werken.

Wanneer de arbeider ziek wordt voordat de staking op gang wordt gebracht of tijdens de staking, dan zal hij enkel recht hebben op zijn gewaarborgd loon

indien de werkgever in staat zou zijn geweest om hem arbeid te verschaffen.

Geen enkele wettelijke bepaling voorziet dat het gewaarborgd loon enkel aan de bediende verschuldigd is voor de gewone activiteitsdagen waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op zijn loon mocht hij niet in de onmogelijkheid zijn geweest om te werken. De bediende heeft dus recht op zijn gewaarborgd loon, ook al heeft hij omwille van een staking niet kunnen werken in de onderneming. De arbeidsongeschiktheid moet evenwel voor de staking zijn begonnen.

3 STAKING EN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Wanneer een staking begint tijdens een periode waarin de werknemers al tijdelijk werkloos zijn (wegens economische of technische redenen, weerverlet of overmacht) meent de RVA dat de inactiviteit resulteert uit de tijdelijke werkloosheid (en niet uit de staking) en stelt zij de vergoeding door het stelsel van de werkloosheidsverzekering niet in vraag. Daarentegen, wanneer een stakingsaanzegging wordt betekend of wanneer de staking aanvangt voor de betekening en/of aanvang van een stelsel van tijdelijke werkloosheid, zou de RVA kunnen weigeren om deze tijdelijke werkloosheid te vergoeden indien blijkt dat het motief waarvoor de werkgever de tijdelijke werkloosheid inroept voortvloeit uit de stakingsacties.

Indien uit de feiten evenwel blijkt dat de staking niet het motief is voor de tijdelijke werkloosheid (bv. omdat er in de betreffende regio geen enkele stakingsactie heeft plaatsgevonden of de werkgever al in het verleden heeft gebruikgemaakt van de tijdelijke werkloosheid) dan zou de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau de aanvraag voor tijdelijke werkloosheid kunnen goedkeuren.

4 STAKING EN FEESTDAGEN

De werknemer heeft recht op een loon voor elke feestdag of elke vervangingsdag van een feestdag waarop hij niet heeft gewerkt, evenals voor elke dag inhaalrust.

Dit loon zal hem echter niet worden betaald wanneer hij op de gewone activiteitsdag die aan deze feestdag voorafgaat of er op volgt ongerechtvaardigd afwezig is (geweest).

Een gerechtvaardigde afwezigheid is een afwezigheid die resulteert uit een staking die plaatsvindt in de onderneming:

- a. voor de werknemers die eraan hebben deelgenomen op voorwaarde dat deze staking het akkoord of de steun heeft gekregen van een van de interprofessionele vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad. Dit zelfs wanneer de vakbondsorganisaties pas na aanvang van de staking hun akkoord of steun hebben gegeven.
- b. voor de werknemers waaraan de hoedanigheid van werkloze werd erkend krachtens artikel 73 van het KB van 25 november 1991 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

5 STAKING EN OPZEGGING

De opzeggingstermijn betekend door de werkgever wordt enkel in de bij wet bepaalde gevallen geschorst: *'De opzeggingstermijn betekend door de werkgever houdt op te lopen in de gevallen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bedoeld in de artikels 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten'* (wet van 3 juli 1978, art. 38, § 2, lid 2).

Een staking is geen wettelijke schorsingsoorzaak (dit wil zeggen een oorzaak bepaald door de wet van 3 juli 1978) en heeft dus niet tot gevolg dat de aanvangsdatum en/of het verloop van de opzeggingstermijn die de werkgever heeft betekend wordt geschorst.

6 BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De staking op zich maakt in geen geval een einde aan de arbeidsovereenkomst. Ze schorst die wel.

Een werknemer mag niet worden ontslagen omdat hij (als actieleader of 'gewone' staker) heeft deelgenomen aan een staking of zelfs een 'wilde' staking. Een ontslag dat enkel om dit motief zou zijn ingegeven is willekeurig.

Maar de staking op zich is geen bron van straffeloosheid. Laakbare feiten die tijdens een staking worden begaan of omstandigheden die extern zijn aan de staking kunnen leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of zelfs een dringende reden uitmaken in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 wanneer het stakingsrecht op onredelijke of onwettige wijze wordt uitgeoefend.

Brigitte Dendooven en Cathérine Legardien,
Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90): GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN 2015

Het sociale en fiscale grensbedrag van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt met ingang van 1 januari 2015 geïndexeerd.

PRINCIPE

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 hebben de sociale partners een bonussysteem ingevoerd, dat beter bekend staat als 'cao nr. 90' of 'niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen'.

Aan de werknemer kan in dit kader en onder bepaalde voorwaarden, een bonus worden toegekend die een specifieke sociale en fiscale behandeling geniet.

SOCIAAL GRENSBEDRAG

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt beschouwd als een niet RSZ-onderworpen loon voor zover het sociaal grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden.

De werknemer is daarentegen wel een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd. In hoofde van de werkgever is de bonus onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33 %.

Indien de effectief toegekende bonus het grensbedrag overschrijdt, zal het overschrijdende gedeelte onderworpen worden aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Het sociaal grensbedrag bedraagt € 3.131,00 in 2014. Dit grensbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt **voor 2015 € 3.130,00** (onder voorbehoud van bevestiging van de administratie). Dit is een daling van € 1 in vergelijking met 2014.

FISCAAL GRENSBEDRAG

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt vrijgesteld van personenbelasting ten belope van een jaargrens van € 2.722,00 (bedrag 2014). Voor zover dit fiscaal grensbedrag wordt gerespecteerd moet er geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op de bonus.

De jaargrens wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt **voor 2015 € 2.722,00** (onder voorbehoud van bevestiging van de administratie). De jaargrens wijzigt bijgevolg niet in 2015.

Voor een begeleiding op maat bij het invoeren van een bonussysteem of voor juridische vragen, kan u contact opnemen met onze juridische dienst via legal@partena.be.

Peggy Criel, Legal Counsel

JONGE WERKNEMERS EN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN OP 01.01.2015

Vanaf 1 januari 2015 is er geen enkel degressiviteitspercentage meer van toepassing op het gemiddeld minimum maandinkomen van jonge werknemers van 18, 19 en 20 jaar.

Herinnering: in het 1^e kwartaal 2013 zijn de sociale partners overeengekomen om de verlaagde minimumlonen voor jonge werknemers **van 18 tot minder dan 21 jaar** die werken met een arbeidsovereenkomst geleidelijk af te schaffen.

Deze geleidelijke afschaffing is doorgevoerd in 3 fases (zie hierna) en heeft aanleiding gegeven tot het afsluiten van 3 interprofessionele cao's (cao nr. 43*duodecies*, nr. 43*terdecies* en nr. 50*bis*, allen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 oktober – *B.S.* 22.10.2013, 2^e Ed.).

VANAF 1 APRIL 2013 (OVERGANGSPERIODE)

Sinds 1 april 2013 hebben de jonge werknemers van 18, 19 en 20 jaar recht op een gemiddeld maandelijks minimuminkomen dat gelijk is aan de percentages hieronder. Deze percentages werden toegepast op het inkomen dat werd gewaarborgd aan de werknemers van 21 jaar en ouder (€ 1.501,82 op 01.04.2013):

- op 20 jaar: 96 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2013);
- op 19 jaar: 92 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2013);
- op 18 jaar: 88 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2013).

De minimumlonen hierboven zijn overigens een verplicht minimuminkomen geworden voor alle sectoren. Het waren dus geen minimumlonen die suppletief golden.

VANAF 1 JANUARI 2014 (OVERGANGSPERIODE)

Het percentage dat moet worden toegepast op het inkomen dat wordt gewaarborgd aan werknemers van 21 jaar en ouder werd op 1 januari 2014 opnieuw opgetrokken.

Vanaf die datum hadden werknemers van 18, 19 en 20 jaar recht op een gemiddeld maandelijks minimuminkomen dat gelijk was aan de percentages hieronder. Deze percentages moesten worden toegepast op het inkomen dat werd gewaarborgd aan de werknemers van 21 jaar en ouder (€ 1.501,82 sinds 01.04.2014):

- op 20 jaar: 98 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2014);
- op 19 jaar: 96 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2014);
- op 18 jaar: 94 % (op een vast bedrag van € 1.501,82 op 01.04.2014).

VANAF 1 JANUARI 2015 (DEFINITIEF STELSEL)

Vanaf 1 januari 2015 is er geen degressiviteitspercentage meer voor de jonge werknemers van 18, 19 en 20 jaar.

Het minimuminkomen voor deze jongeren wordt voortaan bepaald volgens de gegevens in de tabel hieronder, in functie van hun anciënniteit in de onderneming.

Voor de jonge werknemers van 16 en 17 jaar blijven evenwel de cao nr. 50 en een degressief percentage van toepassing. Zie tevens de opmerkingen onder de tabel.



Gemiddeld maandelijks minimuminkomen op 01.01.2015 voor de jonge werknemers	
Leeftijd van de jonge werknemer	Gemiddeld maandelijks minimuminkomen op 1 januari 2015
21 jaar en meer	€ 1.559,38 (1)
20 jaar	€ 1.559,38 (2)
19 jaar	€ 1.541,67 (3)
18 jaar	€ 1.501,82 (4)
17 jaar	€ 1.141,38 (= 76 % de € 1.501,82) (5)
16 jaar en minder	€ 1.051,27 (= 70 % de € 1.501,82) (5)

- (1) Vanaf 1 januari 2015 is er geen enkele anciënniteitsvoorwaarde meer vereist voor werknemers van 21 jaar en ouder.
 (2) Voor de toekenning van dit bedrag moet de jongere wel een anciënniteit van 12 maanden in de onderneming rechtvaardigen.
 (3) Voor de toekenning van dit bedrag moet de jongere wel een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming rechtvaardigen.
 (4) Dit is het bedrag van het GMMI op 31.12.2014 zoals toegekend aan een werknemer van 21 jaar of ouder met minder dan 6 maanden anciënniteit.
 (5) Degressief percentage toegepast op het GMMI toegekend vanaf 1 januari 2015 aan een jongere van 18 jaar.

! OPMERKINGEN

- Jongeren van 17 jaar en jonger die werken met een arbeidsovereenkomst blijven onderworpen aan de suppletieve toepassing van de cao nr. 50, d.w.z. een percentage van het gewaarborgd inkomen zoals gedefinieerd in de cao nr. 43 (gelijk aan 76 % voor een jongere van 17 jaar en 70 % voor een jongere van 16 jaar en jonger).
- Jongeren onder de 21 jaar die zijn gebonden door een tewerkstellingsovereenkomst voor studenten en jongeren onder de 21 jaar die een alternerende opleiding genieten (bv. leerovereenkomst, 'convention d'insertion socioprofessionnelle', beroepsinlevingsovereenkomst, 'contrat d'alternance') blijven onderworpen aan het suppletief stelsel van de cao nr. 50 (zie hiervoor).
- Ter herinnering, het gewaarborgd minimuminkomen voorzien door de cao nr. 50 geldt niet voor de jongeren die zijn tewerkgesteld in een familiebedrijf of die gewoonlijk tewerkgesteld zijn gedurende periodes van minder dan een kalendermaand (bv. seizoenwerknemers, studenten).

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

WIE EINDEJAAR ZEGT, ZEGT EINDEJAARSFEESTEN

Ondanks de toekenning van geschenken of geschenkkheques, organiseren veel ondernemingen traditioneel voor hun personeel bepaalde festiviteiten naar aanleiding van Kerstmis of Nieuwjaar. Het kan gaan om een receptie die plaatsvindt in de lokalen van de onderneming of een etentje in een restaurant.

Hieronder gaan we in op de sociale en fiscale aspecten van de voordelen die de werknemers genieten naar aanleiding van die jaarlijkse feesten.

SOCIAAL ASPECT

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het loon van de werknemer. Het wettelijke begrip 'loon' omvat:

- het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Om te kunnen spreken van 'loon' moet aan alle volgende voorwaarden voldaan worden:

- het voordeel moet in geld waardeerbaar zijn;
- de werknemer moet recht hebben op de betaling van het voordeel;
- de betaling moet ten laste zijn van de werkgever;
- de betaling moet toegekend worden ingevolge de dienstbetrekking.

Als we rekening houden met wat voorafgaat, worden niet-individualiseerbare voordelen niet als loon beschouwd wanneer ze niet voor elke werknemer afzonderlijk in geld waardeerbaar zijn. Onder die

categorie vallen hoofdzakelijk de voordelen die worden toegekend in het kader van een collectief systeem. Daardoor kan het voordeel dat elke werknemer ontvangt niet bepaald worden.

In dit geval kunnen een receptie die de werkgever in de lokalen van de onderneming organiseert en een etentje in een restaurant naar aanleiding van de eindejaarsfeesten beschouwd worden als collectief toegekende voordelen waarvan het voordeel dat elke werknemer individueel ontvangt niet bepaald kan worden. Omdat ze niet individualiseerbaar zijn, zijn ze niet in geld waardeerbaar voor de werknemer. Die voordelen behoren dus niet tot het begrip 'loon' op het vlak van de sociale zekerheid. Daarom moeten er geen socialezekerheidsbijdragen op betaald worden.

FISCAAL ASPECT: WAT DE WERKNEMER BETREFT

Als voorbeeld van collectieve sociale voordelen die vrijgesteld zijn wat de werknemers betreft citeert de administratieve commentaar op het W.I.B. met name de deelname aan kerst- en nieuwjaarsfeesten voor het personeel.

De receptie waaraan de werknemer deelneemt in de lokalen van de onderneming of de maaltijd die de werkgever aanbiedt in een restaurant naar aanleiding van de eindejaarsfeesten vormen dus in principe sociale voordelen. Daarom worden ze vrijgesteld van belastingen (en moet er dus geen bedrijfsvoorheffing op worden ingehouden) wat de werknemer betreft.

Patricia Weber en Isabelle Caluwaerts,
Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

BEDRIJFSVOERTUIGEN: INDEXERING VAN DE CO₂-BIJDRAGE OP 1 JANUARI 2015

Vanaf 1 januari 2015 wordt de formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen aangepast.

Sinds 1 januari 2005 bestaat er een patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen die is gebaseerd op het CO₂-uitstootgehalte. Deze patronale bijdrage die elke maand wordt berekend, moet driemaandelijks aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers. Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig en een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort brandstof

en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2015 is de formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

De indexeringscoëfficiënt wordt immers opgetrokken van 1,2048 in 2014 naar 1,2051 op 1 januari 2015.

Vanaf 1 januari 2015 mag het bedrag van de CO₂-bijdrage bovendien in geen geval lager zijn dan € 25,10 voor de voertuigen die niet elektrisch worden aangedreven.

Soort brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 768] / 12\} \times$	1,2051
Diesel	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 600] / 12\} \times$	1,2051
LPG	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 990] / 12\} \times$	1,2051
Elektrisch	€ 20,83 x	1,2051

VOORBEELD

De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De brandstof die wordt gebruikt is diesel. Het uitstootgehalte voor deze categorie van voertuigen bedraagt 130 g/km. In 2015 zal de CO₂-bijdrage gelijk zijn aan € 57,24 per maand (= $\{[(130 \times 9) - 600] / 12\} \times 1,2051$), € 171,72 per kwartaal.

Anne Ghysels, Legal Counsel

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN DECEMBER 2014

Indexcijfers van november 2014

Normale basisindex 2013: ▶ 100,09 (- 0,13)

Gezondheidsindex 2013: ▶ 100,28 (+ 0,00)

Kwartaalgezondheidsindex: ▶ 100,19 (- 0,04)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: ▶ + 0,05 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: ▶ + 2 % in juni 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in december 2014

100	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden: + 2,5 % conv. enkel op reëel betaalde lonen, enkel in de ondernemingen zonder modaliteiten voor de loonindexering en voor de arbeiders met een loon hoger dan het minimumuurloon. Reële loonsverhogingen en/of andere nieuwe of verhoogde voordelen toegekend in de onderneming in 2013-2014, uitgezonderd de bonussen in het kader van de cao nr. 90, worden verrekend.
102.1	Bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen: Toekenning van een geschenkcheque van € 35 (Sinterklaas).
102.4	Bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant: Ondernemingen van de provincie Luik: toekenning van een premie van € 17,35 ter gelegenheid van Sinte-Barbara (4 december). Andere ondernemingen: toekenning van een geschenkcheque van € 24,79 (Sinterklaas).
102.6	Bedrijf van de grind- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant: Operatoren nat zand MHL, mechaniekers MHL, weegbrugbedienaars MHL en kraanmannen Dessel: toekenning van de jaarlijkse forfaitaire brutopremie van € 250 (ter vervanging van de stofpremie).
102.9	Bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de biterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk: Toekenning van een geschenkcheque van € 24,79 aan alle werknemers die zijn ingeschreven in het personeelsregister op de dag van Sinte-Barbara (4 december).
106.1	Cementfabrieken: - 0,04 % index enkel op de minimumlonen.
112	Garagebedrijf: Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.12.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming. Referentieperiode van 01.06.2014 tot 30.11.2014 Pro rata voor deeltijdsen.
115.3	Spiegelmakerij: Toekenning van een jaarlijkse brutopremie van € 35 in een groepsverzekering (of bij gebrek daaraan in de vorm van ecocheques). Referentieperiode van 01.12.2013 tot 30.11.2014.
117	Petroleumnijverheid en -handel: - 0,04 % index enkel op de minimumlonen.
119	Handel in voedingswaren: Jaarlijks terugkerende premie van € 112,20.
120.3	Vervaardigen van en handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen: Toekenning van een geschenkcheque van € 30 aan de werknemers in dienst op 30.11.2014.
132	Ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken: Toekenning van een premie van maximum € 250 netto onder de vorm van ecocheques, maaltijdcheques of een verhoging van de bestaande maaltijdcheques, geschenkcheques of een combinatie ervan. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 30.11.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
140.1	Autobussen en autocars: Garagepersoneel (autobussen en autocars): toekenning van ecocheques van € 125. Referentieperiode van 01.06.2014 tot 30.11.2014 Pro rata voor deeltijdsen.



Loonindexeringen en -aanpassingen in december 2014

140.2	<p>Taxibedrijven (garagepersoneel): toekenning van een geschenkcheque van € 35 aan de voltijdse arbeiders of arbeiders die meer dan halftijds werken en van € 17,50 aan de deeltijdse arbeiders die halftijds of minder dan halftijds werken, op voorwaarde dat zij op 01.12.2014 2 jaar anciënniteit in de onderneming hebben en minstens één dag gewerkt hebben in 2014.</p> <p>Taxibedrijven (rijdend personeel): Toekenning van een geschenkcheque van € 35 aan de voltijdse arbeiders en deeltijdse arbeiders die meer dan halftijds werken en van € 17,50 aan de arbeiders die halftijds of minder dan halftijds werken, op voorwaarde dat zij op 01.12.2014 2 jaar anciënniteit in de onderneming hebben en minstens één dag gewerkt hebben in 2014.</p> <p>Verhuur van voertuigen met chauffeur (rijdend personeel): toekenning van een geschenkcheque van € 35 aan de voltijdse arbeiders of arbeiders die meer dan halftijds werken en van € 17,50 aan de deeltijdse arbeiders die halftijds of minder dan halftijds werken, op voorwaarde dat zij op 01.12.2014 2 jaar anciënniteit in de onderneming hebben en minstens één dag gewerkt hebben in 2014.</p>
140.3	Wegvervoer en logistiek voor rekening van derden: Garagepersoneel: toekenning van maaltijdcheques of toekenning van ecocheques van € 250 aan de voltijdse arbeiders. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 Pro rata voor deeltijdsen.
140.4	Grondafhandeling op luchthavens: Toekenning van ecocheques of een geschenkcheque van € 35.
142.1	Terugwinning van metalen: Toekenning van ecocheques van € 125, behalve indien andere invulling door een cao in de onderneming Referentieperiode van 01.06.2014 tot 30.11.2014 Pro rata voor deeltijdsen.
144	Landbouw: Toekenning van ecocheques van € 250 door het Sociaal Fonds, behalve indien andere invulling door een ondernemings-cao waarvan het Sociaal Fonds vóór 15.10.2014 op de hoogte werd gebracht (bij omzetting van de ecocheques in 2014). Referentieperiode van 01.07.2013 tot 30.06.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor het seizoen- en gelegenheidspersoneel.
145.1 tot 5 behalve 4	Tuinbouwbedrijf: Toekenning van ecocheques van € 250 door het Sociaal Fonds, behalve indien andere invulling door een ondernemings-cao waarvan het Sociaal Fonds vóór 15.10.2014 op de hoogte werd gebracht (bij omzetting van de ecocheques in 2014). Referentieperiode van 01.07.2013 tot 30.06.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor het seizoen- en gelegenheidspersoneel.
145.4	Inplanten en onderhoud van parken en tuinen: Toekenning van ecocheques van € 250 door het Sociaal Fonds, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming vóór 15.10.2014. Referentieperiode van 01.07.2013 tot 30.06.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor het seizoen- en gelegenheidspersoneel.
149.2	Koetswerk: Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.12.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming vóór 30.09.2011 (indien nodig, verlenging onder dezelfde voorwaarden). Referentieperiode van 01.06.2014 tot 30.11.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
149.4	Metaalhandel: Toekenning van ecocheques van € 125 uiterlijk op 15.12.2014, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming. Referentieperiode van 01.06.2014 tot 30.11.2014 Pro rata voor deeltijdsen.
202 A/B	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren: Jaarlijks terugkerende premie van € 148,74.
203	Bedienden uit de hardsteengroeven: Toekenning van een geschenkcheque van € 24,79 (Sinterklaas), verhoogd met € 12,39 per kind ten laste.
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming vóór 15.12.2013. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013.
302	<p>Hotelbedrijf: Achtste en laatste fase van de inhaalbeweging van de minimumloonschalen ten opzichte van die van verwante activiteitensectoren.</p> <p>Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een akkoord gesloten in de onderneming vóór 31.12.2013. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 30.11.2014. Pro rata voor deeltijdsen en gelegenheidswerknemers. Niet voor studenten voor wie 'verlaagde' RSZ-bijdragen gelden.</p>
303.3	Exploitatie van bioscoopzalen: Premie van € 194,84 bruto (+ ecocheques ter waarde van € 37,88), behalve indien in de onderneming in een gelijkwaardig voordeel wordt voorzien. Pro rata voor deeltijdsen. Arbeiders: toekenning van de jaarlijkse anciënniteitspremie.
306	Verzekeringswezen: Jaarlijks terugkerende premie van € 150 als aanvulling op de eindejaarspremie, behalve indien gelijkwaardig voordeel. Enkel voor de bediende die een functie uitoefenen die is opgenomen in de functieclassificatie. Pro rata voor deeltijdsen.

Loonindexeringen en -aanpassingen in december 2014

308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: Toekenning van ecocheques van € 180, behalve indien andere invulling door een cao gesloten in de onderneming vóór 15.12.2014. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 30.11.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Verrekening mogelijk van recurrente voordelen ingevoerd in de periode van 01.01.2011 tot 06.07.2011.
310	Banken: Terugkerende premie van € 148,74 in alle banken (kleine en grote) voor de voltijdse werknemers die gelijktijdig aan de 3 volgende voorwaarden voldoen: in dienst zijn op het ogenblik dat de premie wordt betaald, effectieve prestaties hebben geleverd in de loop van het jaar en gebonden zijn door een OOT of een OBP van minstens 1 jaar – Pro rata voor deeltijdsen.
317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten: Uitzonderlijke premie van € 157,02 voor de bedienden.
319	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014: € 362,17.
319.1	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014: € 128,56.
319.2	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014: € 365,93 (Waals Gewest: € 467,16/Cocof: € 576,33).
324	Diamantnijverheid en -handel: Toekenning van een geschenkcheque van € 35 ten laste van de Rijksverlofkas voor de diamantnijverheid.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: - 0,04 % index enkel op de minimumlonen.
327.1	Beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap: Omkaderingspersoneel: aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 125,92).
327.3	Beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap: Waals Gewest: aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 100,19).
329.1	Socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap: Indien de sectorale regelgeving dit bepaalt (sociaal-cultureel werk, samenlevingsopbouw, integratiecentra): aanpassing van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarspremie 2014 (€ 128,56). Nederlandstalige organisaties voor socio-professionele inschakeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: aanpassing van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage 2014 (€ 332,19). Basiseducatie: aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 750,12).
329.2	Socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 366,30 voor de 'organismes bruxellois d'insertion socioprofessionnelle' erkend door de Cocof / € 368,76 + aanvulling van € 101,14 voor de 'centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle' erkend door het AWIPH). Voor de productieateliers, bibliotheken, culturele centra, jongerencentra, centra voor permanente vorming, sportfederaties, mediatheken, jongerenorganisaties en lokale televisiestations (Franse Gemeenschap) is het bedrag van € 362,17 van toepassing, maar enkel in het geval dat de toekenning van de eindejaarspremie verplicht is geworden door een gebruik (de toekenning gedurende een jaar is niet voldoende om te spreken van een verworven recht). 'Entreprises de formation par le Travail', 'Organismes d'Insertion Socio-professionnelle', 'Centres Régionaux d'intégration pour les populations d'origine étrangère' en 'Missions régionales pour l'Emploi': bedrag van € 100,17 als eindejaarspremie 2014.



Loonindexeringen en -aanpassingen in december 2014

330	<p>Gezondheidsinrichtingen en -diensten: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 332,19), indien een cao voorziet in de toekenning ervan.</p> <p>Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 493,59 voor de bicommunautaire bedrijven).</p> <p>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-pediatrie centra en wijkgezondheidscentra: de attractiviteitspremie bedraagt € 614,47 of € 626,77 voor 2014.</p>
331	<p>Vlaamse welzijns- en gezondheidssector: Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 128,56), indien een cao voorziet in de toekenning ervan. Bedrag niet van toepassing voor werknemers die uitsluitend gefinancierd worden met FCUD-middelen.</p>
332	<p>Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector: Organisaties behorende tot het toepassingsgebied van de cao van 21.06.2011 in het Waals Gewest: bedrag van € 99,71 als eindejaarspremie 2014.</p> <p>Coördinatiecentra voor thuiszorg en -diensten (organisaties behorende tot het toepassingsgebied van de cao van 18.04.2012): aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 431,90).</p> <p>Centra voor teleonthaal (organisaties behorende tot het toepassingsgebied van de cao van 09.05.2012): aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 461,86).</p> <p>Diensten voor gezondheidspromotie op school: aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 362,0936).</p> <p>Aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 362,17 volgens de Franse Gemeenschap).</p> <p>Cocof: aanpassing van het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie 2014 (€ 523,55).</p>
336	<p>Vrije beroepen: + 2,5 % conv. enkel op reëel betaalde lonen (max. € 65), enkel in de ondernemingen zonder modaliteiten voor de loonindexering en voor de werknemers met een loon hoger dan het minimummaandloon. Met aftrek van de reële loonsverhogingen en/of andere voordelen toegekend in de onderneming in 2013-2014, uitgezonderd de bonussen toegekend in het kader van de cao nr. 90 en de verhogingen in toepassing van de automatische jaarlijkse verhogingen gebaseerd op anciënniteit/ervaring die het resultaat zijn van een verworven loonschaal in de onderneming.</p> <p>Toepassing vanaf de maand volgend op de dag dat de 12 maanden anciënniteit zijn bereikt voor de werknemers die op 01.12.2014 geen 12 maanden anciënniteit in de onderneming hebben.</p>



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



Twijfels over uw loonadministratie, pensioen of startersplan?

Maak nu de bocht van 180° met Partena Professional

DE BOCHT

VAN 180°

Voor u als ondernemer hebben wij concrete oplossingen rond loonadministratie, uw pensioenplan of de opstart van uw eigen zaak. Vergeet dus uw onzekerheden over ondernemen: laat u vooruithelpen door Partena Professional en maak de bocht van 180°.

Ontdek hoe wij ondernemen met ondernemers op www.maakdebocht.be