



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 1



DOSSIER

Nieuwe toegangsvoorwaarden voor het SWT vanaf 2015 03



ACTUALITEIT

Grenzen van het toegestane inkomen voor gepensioneerden in 2015 13

Bedrijfswagens: referentie-CO₂-uitstoot 2015 14

Grenzen voor de beslagen en overdrachten in 2015 15

Aanpassingen van de lonen in januari 2015 16



Klaar voor de sociale verkiezingen van 2016?



Kies voor een vlotte organisatie met Partena Plus

Werken er bij u 50 of meer voltijds 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 werklust en ziet u niets over het hoofd.

Ontvang alvast onze gratis publicatie '5 redenen waarom de Sociale Verkiezingen van 2016 vandaag al starten' via www.partena-professional.be/nl/sv16

COLOFON

Partena – vereniging zonder winststoegmerk – 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 Clevin. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Peggy Criel, Olivier Henry, An Van Dessel, Philippe Van den Abbeele.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnement: € 81,20, prijs per exemplaar: € 10,15 (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.

37e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



NIEUWE TOEGANGSVORWAARDEN VOOR HET SWT VANAF 2015

Het regeerakkoord van oktober laatstleden bepaalde dat de versterking van de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (oude brugpensioenstelsel) zou worden voortgezet en versneld vanaf 1 januari 2015. De bedoeling is om de toevlucht tot het SWT en een vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt te beperken. De voornemens van de regering werden concreet gemaakt met de publicatie van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*B.S.*, 31.12.2014, Ed. 3). In dit artikel zullen we de voorwaarden bespreken die vanaf 1 januari 2015 van toepassing zijn.

01

ALGEMEEN

Om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (= vroegere brugpensioen) te genieten moet de ontslagen werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen, waaronder een leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de overeenkomst (d.w.z. wanneer de opzeggingstermijn afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst onmiddellijk wordt beëindigd met betaling van een

opzeggingsvergoeding) en ofwel tijdens de geldigheidsduur van een cao betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), ofwel tijdens de periode waarin een cao die de oorspronkelijke cao verlengt van toepassing is, op voorwaarde evenwel in dit laatste geval dat de cao (van verlenging) dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet.

De anciënniteitsvoorwaarde moet vervuld zijn op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN (VANAF 1 JANUARI 2015)

1 ALGEMENE REGEL: NORMALE TOEGANGSLEEFTIJD BEPaald OP 62 JAAR (EN NIET MEER OP 60 JAAR)

Principe – Vanaf 1 januari 2015 is de toegang tot het SWT voorbehouden voor de ontslagen werknemers die minstens **62 jaar** zijn op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Er wordt voorzien in twee overgangsmaatregelen; zie hieronder.

Los van de leeftijdsvoorwaarde moeten de ontslagen werknemers op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsrelatie voldoen aan een loopbaanvoorwaarde als loontrekkende.

De duur van deze loopbaanvoorwaarde zal bovendien geleidelijk worden opgetrokken. In de tabel hieronder geven we de evolutie van de loopbaanvoorwaarde vanaf 1 januari 2015 (KB van 3 mei 2007, art. 2, § 1).

Toegangsleeftijd van 60 jaar behouden gedurende overgangsperiode – Zoals aangehaald blijft de toegangsleeftijd van **60 jaar** voor het SWT in twee gevallen toch behouden.

1) **Een eerste geval** betreft de werknemers die voldoen aan al de volgende voorwaarden:

- ze werden ontslagen voor 1 januari 2015;
- ze zijn 60 jaar uiterlijk op 31 december 2016 en

bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. In deze hypothese kan de leeftijd van 60 jaar ook na 31 december 2016 worden bereikt, maar wel bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de opzeggingstermijn, vastgesteld volgens de wet of een cao, eindigt na 31 december 2016. Om de opzeggingstermijn te bepalen, wordt er geen rekening gehouden met de verlengingen ervan wegens schorsingsoorzaken bepaald door de artikels 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978;

- de cao moet voor 01.07.2015 gesloten en neergelegd worden en uiterlijk op 1 januari 2015 in werking treden;
 - zij voldoen bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst aan de loopbaanvoorwaarde waarvan hoger sprake.
- 2) **Het tweede geval** betreft de werknemers die gelijktijdig voldoen aan al de volgende voorwaarden:
- ze worden ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een cao (maar niet de cao nr. 17);
 - deze cao is voor 1 juli 2015 gesloten en neergelegd en vangt aan uiterlijk op 1 januari 2015;
 - die cao legt de toegangsleeftijd voor het SWT vast op minstens 60 jaar;
 - zij bereiken minstens de leeftijd van 60 jaar uiterlijk bij de beëindiging van hun arbeids-

Aanvangsjaar brugpensioen (62 jaar)	Loopbaanvoorwaarde te voldoen door:	
	een man	een vrouw
Vanaf 1 januari 2015	40 jaar	31 jaar
Vanaf 1 januari 2016	40 jaar	32 jaar
Vanaf 1 januari 2017	40 jaar	33 jaar
Vanaf 1 januari 2018	40 jaar	34 jaar
Vanaf 1 januari 2019	40 jaar	35 jaar
Vanaf 1 januari 2020	40 jaar	36 jaar
Vanaf 1 januari 2021	40 jaar	37 jaar
Vanaf 1 januari 2022	40 jaar	38 jaar
Vanaf 1 januari 2023	40 jaar	39 jaar
Vanaf 1 januari 2024	40 jaar	40 jaar



overeenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de cao waarvan hierboven sprake;

- zij voldoen bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst aan de loopbaanvoorwaarde waarvan hoger sprake.

2 AFWIJKING: TOEGANGSLEEF TIJD OP MINIMUM 58 JAAR

Op basis van een cao in de sector of de onderneming of op basis van een collectief akkoord kan in bepaalde gevallen een SWT vanaf **58 jaar** worden overwogen.

➔ Voor de werknemers van de bouwsector – in geval van nachtwerk – in geval van zware beroepen

Principes – Vanaf 1 januari 2015 wordt toegang tot het SWT toegekend aan de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst minstens **58 jaar** zijn, die een **beroepsverleden van minstens 33 jaar** als loontrekkende hebben en die kunnen rechtvaardigen dat zij (art. 3, § 1, lid 2 en 3):

- ofwel tewerkgesteld zijn bij een werkgever uit de **bouwsector** en in het bezit zijn van een attest afgeleverd door een arbeidsgeneesheer dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van een beroepsactiviteit bevestigt;
- ofwel minstens **20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid** bedoeld door de cao nr. 46;
- ofwel tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een **zwaar beroep**.

Voor de 33 loopbaan jaren moet kunnen worden aangetoond dat de werknemer:

- ofwel 5 jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan;
- ofwel 7 jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan.

Onder 'zwaar beroep' verstaat men (art. 3, § 1):

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk

doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder 'permanent' verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime met ploegenarbeid en nachtprestaties evenals andere arbeidsvormen waarbij nachtprestaties zijn inbegrepen (= prestaties in een arbeidsregime beoogd door de cao nr. 46).

Worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld door artikel 1 van de cao nr. 46, het varend personeel van vervoer in de lucht dat gewoonlijk in arbeidsstelsels met prestaties tussen 20u en 6u werkt, maar uitgezonderd:

- de werknemers met prestaties uitsluitend tussen 6u en 24u;
- de werknemers waarvan de prestaties gewoonlijk vanaf 5u beginnen.

Kaderovereenkomst – Vanaf een datum bepaald na advies van de Nationale Arbeidsraad zal de leeftijd van 58 jaar op **60 jaar** worden gebracht (art. 3, § 1, lid 2, 2°).

Deze verhoging tot 60 jaar zal echter niet van toepassing zijn wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- er is voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde kader-cao van kracht die een lagere leeftijdsgrens dan 60 jaar voorziet, zonder dat deze lager mag zijn dan 58 jaar;
- de kader-cao moet van bepaalde duur zijn, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van 2 jaar niet overschrijden;
- de werknemer is ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de cao;
- het voor de werknemer bevoegde paritair comité (of sub-PC) heeft in toepassing van de kaderovereenkomst een sectorale cao gesloten voor de geldigheidsduur ervan.

De cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan na 2016 worden verlengd of aangepast, waarbij de minimumleeftijd geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdspad.

Belangrijke opmerking – De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar die voor 1 januari 2015 van toepassing was in de gevallen hierboven blijft onder bepaalde voorwaarden tijdelijk behouden (KB van 30 december 2014, art. 16, § 3). Zie verder.

➔ **Voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen**

Principes – Voor de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst een **beroepsverleden van 35 jaar** als loontrekkende hebben en die hebben gewerkt in het kader van een zwaar beroep wordt een SWT op 58 jaar toegestaan. Men moet wel kunnen rechtvaardigen dat van die 35 jaar:

- ofwel 5 jaar een zwaar beroep werd uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan;
- ofwel 7 jaar een zwaar beroep werd uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan.

De notie van 'zwaar beroep' is dezelfde als hoger beschreven.

Kaderovereenkomst – De leeftijd van 58 jaar zal naar **60 jaar** worden opgetrokken vanaf een datum bepaald na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze verhoging tot 60 jaar zal niet van toepassing zijn wanneer bepaalde voorwaarden zijn vervuld, met name wanneer er in de Nationale Arbeidsraad een cao is gesloten voor de periode 2015-2016.

➔ **Voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen**

Principes – Op basis van de cao nr. 105 van 28 maart 2013 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (deze cao verlengt de overeenkomst nr. 91 van 20 december 2007) was toegang tot het SWT

mogelijk ten vroegste op 58 jaar voor de ontslagen oudere werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van hun overeenkomst een beroepsverleden van 35 jaar konden rechtvaardigen en die:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemer erkend door een bevoegde overheid hadden;
- ofwel ernstige lichamelijke problemen hadden die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt waren door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijkten.

De cao nr. 105 (verbindend verklaard door het KB van 14 oktober 2013 - *B.S.*, 24.10.2013), genomen op basis van artikel 3, § 6 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007, is van kracht geworden op 1 januari 2013 en is niet langer van kracht sinds 31 december 2014.

De mindervalide werknemers bedoeld door deze cao nr. 105 die uiterlijk op 31 december 2014 de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en die voor 1 januari 2015 werden ontslagen, kunnen dus nog steeds toegang krijgen tot het SWT op voorwaarde dat zij bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van 35 jaar kunnen rechtvaardigen.

We merken bovendien op dat artikel 3, § 6 van het KB van 3 mei 2007 niet werd opgeheven... wat betekent dat een nieuwe cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad de maatregel ten gunste van mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen weldra zou kunnen verlenen voor de jaren 2015-2016.

➔ **Voor de werknemers met een lange loopbaan**

Werknemers met een lange beroepsloopbaan konden op basis van artikel 3, § 2 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 op 58 jaar toegang krijgen tot het SWT indien zij een beroepsverleden van minstens 40 jaar hadden. Er werd echter besloten om deze leeftijd vanaf 1 januari 2015 op te trekken naar 60 jaar.

Deze bepaling (artikel 3, § 2) werd evenwel opgeheven, zonder overgangsmaatregel!

De afwijking van 58 jaar (60 jaar in 2015) met een beroepsverleden van minstens 40 jaar zal dus niet van kracht zijn vanaf 1 januari 2015.



3 AFWIJKING: TOEGANGSLEEF TIJD OP MINIMUM 57 JAAR

Op basis van artikel 3, § 4 en 5 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 werd tot 31 december 2014 een toegang tot het SWT toegekend aan:

- de werknemer van **57 jaar** na een **beroepsverleden van 38 jaar**, voor zover deze leeftijdsgrens voorzien was in een cao (of een collectief akkoord) die ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd werd ter griffie van de algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen en die sindsdien zonder onderbreking nog steeds van kracht is;
- de werknemer van **57 jaar** na een **beroepsverleden van 38 jaar**, voor zover deze leeftijdsgrens voorzien was in een cao (of een collectief akkoord) die ten laatste op **31 mei 1987** neergelegd werd ter griffie van de algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen en die sindsdien zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

Deze cao's of collectieve akkoorden zouden in principe op 31 december 2014 stoppen met uitwerking te hebben.

Er werd evenwel besloten dat het stelsel van toegang tot het SWT op 57 jaar met minstens 38 jaar beroepsverleden na 31 december 2014 van toepassing zou blijven voor de werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen (KB van 30 december 2014, art. 16, § 4):

- ze werden ontslagen voor 1 januari 2015;
- ze zijn 57 jaar uiterlijk op 31 december 2014 en bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst;
- ze rechtvaardigen een beroepsloopbaan van minstens 38 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4 AFWIJKING: TOEGANGSLEEF TIJD OP MINIMUM 56 JAAR

➔ Voor de werknemers die een beroepsverleden van 40 jaar rechtvaardigen

Principes – Op basis van artikels 47 en 48 van de wet van 12 april 2011 (B.S., 28.04.2011, Ed. 2) houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen kon de toegang tot het SWT worden toegekend aan de

werknemers van 56 jaar en ouder die ontslagen werden tussen 1 januari 2011 en 31 december 2015, op voorwaarde dat zij op het ogenblik dat hun arbeidsovereenkomst wordt beëindigd 40 jaar loontrekende arbeid kunnen rechtvaardigen.

Deze leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar wordt vanaf 1 januari 2015 echter opgetrokken naar 58 jaar krachtens het artikel 7 van het KB van 30 december 2014.

Dezelfde bepaling voorziet bovendien in een nieuwe verhoging van de leeftijdsvoorwaarde tot **60 jaar** vanaf 1 januari 2017.

Overgangmaatregel – Niettegenstaande de verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voorzien op 1 januari 2015 (58 jaar) bepaalt artikel 16, § 5 van het KB van 30 december 2014 dat de toegang tot het SWT op **56 jaar** behouden kan blijven voor de werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze worden ontslagen voor 1 januari 2016;
- ze zijn 56 jaar uiterlijk op 31 december 2015 en bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst;
- ze rechtvaardigen een **beroepsloopbaan van minstens 40 jaar** op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Kaderovereenkomst – De verhoging van de leeftijdsvoorwaarde naar **60 jaar** (op 1 januari 2017) zal niet van toepassing zijn wanneer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- er is voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde kader-cao van kracht die een lagere leeftijdsgrens dan 60 jaar voorziet, zonder dat deze lager mag zijn dan 58 jaar;
- de kader-cao moet van bepaalde duur zijn, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van 2 jaar niet overschrijden;
- de werknemer is ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de cao;
- het voor de werknemer bevoegde paritair comité (of sub-PC) heeft in toepassing van de kaderovereenkomst een sectorale cao gesloten voor de geldigheidsduur ervan.

De cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan na 2016 worden verlengd of aangepast, waarbij de minimumleeftijd geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdsplan.

➔ Voor bepaalde werknemers die een beroepsverleden van 33 jaar rechtvaardigen

Op basis van een cao blijft de leeftijdsvoorwaarde van **56 jaar** zoals die van gold vóór 1 januari 2015 tijdelijk van toepassing voor de werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden (K.B. van 30 december 2014, art. 16, § 3):

- ze werden ontslagen voor 1 januari 2015;
- ze waren 56 jaar uiterlijk op 31 december 2014 en bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst;
- ze rechtvaardigen **33 jaar beroepsverleden** bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst;
- op het ogenblik dat hun arbeidsovereenkomst wordt beëindigd bevinden ze zich in een van de volgende situaties:
 - ofwel gedurende 20 jaar hebben gewerkt in een ploegenstelsel met nachtprestaties (cao nr. 46);
 - ofwel tewerkgesteld zijn geweest bij een werkgever uit de bouwsector en in het bezit zijn van een attest afgeleverd door een arbeidsgeneesheer dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van een beroepsactiviteit bevestigt.

5 AFWIJKINGEN VOOR DE ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING: TOEGANGSLEEFTIJD OP 55 JAAR

Principes – De leeftijds grens moet voorzien worden door een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde cao of, bij gebrek daaraan, door een cao of een collectief akkoord goedgekeurd door de minister van Werk (KB van 3 mei 2007, art. 18, § 7, lid 1).

Voor de ondernemingen **in moeilijkheden** en de ondernemingen **in herstructurering** zal de toegangleeftijd voor het SWT geleidelijk worden verhoogd zoals aangegeven in de tabel hieronder (KB van 3 mei 2007, art. 18, § 7, lid 2).

We merken in het bijzonder op dat de werknemer die wordt getroffen door een collectief ontslag en die

toegang wil tot een SWT de vereiste leeftijd (55 jaar) moet hebben bereikt op het ogenblik dat de werkgever zijn intentie om over te gaan tot een collectief ontslag heeft bekendgemaakt (KB van 3 mei 2007, art. 18, § 7, lid 8).

Bovendien moet de werknemer, ongeacht de aanvangsleeftijd van het SWT, op het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsrelatie het volgende rechtvaardigen (KB van 3 mei 2007, art. 18, § 8):

- ofwel **10 jaar** beroepsverleden als loontrekkende in de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de overeenkomst;
- ofwel **20 jaar** beroepsverleden als loontrekkende.

Kaderovereenkomst – De verhoging van de leeftijdsvoorwaarde naar 56 jaar vanaf 1 januari 2016 zal niet van toepassing zijn wanneer gelijktijdig aan al de volgende voorwaarden is voldaan (art. 18, § 7, lid 9 en 10):

- er is voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde kader-cao van kracht die een lagere leeftijds grens dan 56 jaar voorziet, zonder dat deze lager mag zijn dan 55 jaar;
- de kader-cao moet van bepaalde duur zijn, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van 2 jaar niet overschrijden;
- de aanvangsdatum van de erkenning (als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering) moet gelegen zijn in de geldigheidsperiode van deze cao;
- de cao die of het collectief akkoord dat voorziet in de invoering van een SWT moet een bepaling bevatten die uitdrukkelijk vermeldt dat de toegang tot het SWT is vastgelegd overeenkomstig de kader-cao waarvan hierboven sprake.

De cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad zal na 2016 kunnen worden aangepast en bepalen dat de minimumtoegangleeftijd geleidelijk zal worden opgetrokken naar 60 jaar in 2020.

Aanvangsjaar brugpensioen	Minimumleeftijdsvoorwaarde
Vanaf 1 januari 2015	55 jaar
Vanaf 1 januari 2016	56 jaar
Vanaf 1 januari 2017	57 jaar
Vanaf 1 januari 2018	58 jaar
Vanaf 1 januari 2019	59 jaar
Vanaf 1 januari 2020	60 jaar



6 SAMENVATTING VAN BEPAALDE TOEGANGSVORWAARDEN VOOR SWT (TOESTAND OP 01.01.2015)

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer		
		Aanvangs- jaar brug- pensioen	Voor mannen	Voor vrouwen
Vanaf 62 jaar	<p>Voor de werknemers die worden ontslagen op grond van hetzij de cao nr. 17, hetzij een cao die of een collectief akkoord dat voordelen voorziet die minstens gelijkwaardig zijn aan die van de cao nr. 17.</p> <p>Opgelet! Overgangsstelsel voor toegang op 60 jaar voor :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers ontslagen voor 1 januari 2015 en 60 jaar oud uiterlijk op 31.12.2016 en bij de beëindiging van hun overeenkomst. • Werknemers ontslagen op basis van een cao gesloten en neergelegd voor 01.07.2015 en van kracht vanaf 01.01.2015. 	Vanaf 01.01.2015	40 jaar	31 jaar
		Vanaf 01.01.2016	40 jaar	32 jaar
		Vanaf 01.01.2017	40 jaar	33 jaar
		Vanaf 01.01.2018	40 jaar	34 jaar
		Vanaf 01.01.2019	40 jaar	35 jaar
		Vanaf 01.01.2020	40 jaar	36 jaar
		Vanaf 01.01.2021	40 jaar	37 jaar
		Vanaf 01.01.2022	40 jaar	38 jaar
		Vanaf 01.01.2023	40 jaar	39 jaar
		Vanaf 01.01.2024	40 jaar	40 jaar
Vanaf 58 jaar	<p>Op basis van een cao en voor de werknemers die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel met nachtprestaties (cao nr. 46); • ressorteren onder de sector van het bouwbedrijf (PC nr. 124) en in het bezit zijn van een medisch attest van een arbeidsgeneesheer waarin hun ongeschiktheid om hun beroepsactiviteit voort te zetten wordt bevestigd; • hebben gewerkt in het kader van een zwaar beroep (minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar voor de beëindiging van de overeenkomst of minstens 7 jaar in de laatste 15 jaar). <p>Opgelet! Verhoging van de leeftijd tot 60 jaar vanaf een datum te bepalen na advies van de Nationale Arbeidsraad, maar mogelijkheid tot afwijking op basis van een kader-cao.</p>	33 jaar beroepsverleden		

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer
Vanaf 58 jaar	<p>Voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen (bv. werk in opeenvolgende ploegen, werk in onderbroken diensten, ploegenarbeid met nachtwerk en bedoeld door de cao nr. 46).</p> <p>Over een loopbaan van minstens 35 jaar moet de werknemer het volgende rechtvaardigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 5 jaar uitoefening van een zwaar beroep in de loop van de laatste 10 jaar; • ofwel 7 jaar uitoefening van een zwaar beroep in de loop van de laatste 15 jaar. <p>Opgelet! Verhoging van de leeftijd tot 60 jaar vanaf een datum te bepalen na advies van de Nationale Arbeidsraad, maar mogelijkheid tot afwijking op basis van een kader-cao.</p>	<p>35 jaar beroepsverleden</p>
	<p>Voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (= 'medisch brugpensioen'), op basis van de cao nr. 105 van 28 maart 2013. Deze cao nr. 105 was van toepassing tot 31.12.2014 maar zou eventueel kunnen worden vermeld voor de jaren 2015-2016.</p>	<p>35 jaar beroepsverleden</p>
Vanaf 57 jaar	<p>Op basis van een cao (of een collectief akkoord) neergelegd uiterlijk op 31 mei 1986 en sindsdien ononderbroken van toepassing of op basis van een cao (of een collectief akkoord) neergelegd uiterlijk op 31 mei 1987 en sindsdien ononderbroken van toepassing, voor zover de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen werd voor 1 januari 2015; • uiterlijk op 31.12.2014 en bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst 57 jaar is geworden; • een beroepsverleden van 38 jaar rechtvaardigt. 	<p>38 jaar beroepsverleden</p>
Vanaf 56 jaar	<p>Niettenstaande de verhoging van de leeftijdsvoorwaarde naar 58 jaar vanaf 1 januari 2015, behoud van toegang op 56 jaar voor de werknemers die aan al de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze worden ontslagen voor 1 januari 2016; • ze bereiken uiterlijk op 31.12.2015 en bij de beëindiging van hun overeenkomst de leeftijd van 56 jaar; • ze rechtvaardigen een beroepsverleden van 40 jaar. <p>Opgelet! Verhoging van de leeftijdsvoorwaarde naar 60 jaar vanaf 1 januari 2017, maar mogelijkheid om hiervan af te wijken op basis van een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>40 jaar beroepsverleden</p>



Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer
Vanaf 56 jaar	<p>Op basis van een cao van kracht voor 1 januari 2015 en voor de werknemers die beantwoorden aan al de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze worden ontslagen voor 1 januari 2015; • ze bereiken uiterlijk op 31.12.2014 en bij de beëindiging van hun overeenkomst de leeftijd van 56 jaar; • ze rechtvaardigen een beroepsverleden van 33 jaar; • op het ogenblik dat hun overeenkomst wordt beëindigd bevinden ze zich in een van de volgende situaties: <ul style="list-style-type: none"> • ze hebben minstens 20 jaar gewerkt in een stelsel met nachtprestaties (cao nr. 46); • ze ressorteren onder de sector van het bouwbedrijf en zijn in het bezit van een attest waarin hun ongeschiktheid om hun beroepsactiviteit voort te zetten wordt bevestigd. 	33 jaar beroepsverleden
Vanaf 55 jaar	<p>Op basis van een bij Koninklijk Besluit verplicht verbindend verklaarde cao of een door de minister van Werk goedgekeurd collectief akkoord voor de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Geleidelijk opgetrokken leeftijdsvoorwaarde.</p> <p>Vanaf 1 januari 2015: 55 jaar Vanaf 1 januari 2016: 56 jaar Vanaf 1 januari 2017: 57 jaar Vanaf 1 januari 2018: 58 jaar Vanaf 1 januari 2019: 59 jaar Vanaf 1 januari 2020: 60 jaar</p> <p>Opgelet! Mogelijkheid om de leeftijdsvoorwaarde niet te verhogen naar 56 jaar vanaf 1 januari 2016 op basis van een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>Ofwel 10 jaar beroepsverleden in de sector in de loop van de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de overeenkomst.</p> <p>Ofwel 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende.</p>

VERVANGING VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

Sinds 1 januari 2015 is de werkgever in principe verplicht om de werknemer die toetreedt tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te vervangen zolang de werknemer de leeftijd van 62 jaar niet heeft bereikt bij de beëindiging van de overeenkomst.

Voor de overeenkomsten die eindigen na 31 december 2014 moet worden nagegaan of de werknemer wel of niet de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt uiterlijk op 31 december 2014:

- als de werknemer op die datum **de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt: geen verplichte vervanging;**
- als de werknemer op die datum **niet de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt: verplichte vervanging.**

! OPGELET!

Deze wijziging van de leeftijd (overgang van 60 naar 62 jaar) geldt niet voor de werknemers die toetreden tot het SWT overeenkomstig de cao nr. 17 (d.w.z. minstens op 60 jaar en met 40 jaar anciënniteit).

De vervanger moet een uitkeringsgerechtigd volledig werkloze (of gelijkgestelde) zijn en moet worden aangeworven in de periode tussen de 1^e dag van de 4^e maand voorafgaand aan de aanvang van het SWT en de eerste dag van de 3^e kalendermaand volgend op het effectieve vertrek in SWT.

De vervangingsplicht zal blijven bestaan gedurende **36 maanden**.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

GRENZEN VAN HET TOEGESTANE INKOMEN VOOR GEPENSIONEERDEN IN 2015

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

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

De inkomensgrenzen worden jaarlijks geïndexeerd. **Voor 2015** zijn de toegestane inkomensgrenzen vastgelegd zoals in de tabel hieronder.

Grenzen van het toegestane inkomen voor gepensioneerden in 2015				
Aard van de uitgeoefende activiteit	Gepensioneerde voor de normale rustpensioenleeftijd	Gepensioneerde die uitsluitend een overlevingspensioen geniet vóór de leeftijd van 65 jaar	Gepensioneerde die de normale pensioenleeftijd heeft bereikt	Gepensioneerde van 65 jaar of ouder met een loopbaan van minstens 42 jaar
Loontrekkende activiteit				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.793,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	€ 22.509,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.689,00 bruto	€ 22.680,00 bruto	€ 27.379,00 bruto	Onbeperkt
Zelfstandige activiteit				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.234,00 bruto	€ 14.515,00 bruto	€ 18.007,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.351,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	€ 21.903,00 bruto	Onbeperkt
Andere activiteit, mandaat, opdracht of ambt				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.793,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	€ 22.509,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.689,00 bruto	€ 22.680,00 bruto	€ 27.379,00 bruto	Onbeperkt
Gelijktijdige of opeenvolgende uitoefening van verschillende activiteiten zoals hierboven beschreven (totaal van het zelfstandig netto-inkomen + 80% van het loontrekkende bruto-inkomen)				
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.234,00 bruto	€ 14.515,00 bruto	€ 18.007,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.351,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	€ 21.903,00 bruto	Onbeperkt

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

BEDRIJFSWAGENS: REFERENTIE-CO₂-UITSTOTEN 2015

Wanneer een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld aan werknemers of bedrijfsleiders ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard in hun hoofde wanneer deze wagen mag worden gebruikt voor privédoeleinden. Om het belastbare voordeel voor het inkomensjaar 2015 te berekenen moet rekening worden gehouden met een referentie-CO₂-uitstootgehalte.

FORFAITAIRE RAMING VAN HET VOORDEEL

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

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

REFERENTIE-CO₂-UITSTOOT BEPAALT HET CO₂-PERCENTAGE

Om het CO₂-percentage te bepalen wordt het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO₂-uitstoot. In 2014 bedroegen deze referentie-CO₂-uitstoten:

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

Het CO₂-basispercentage bedraagt 5,5 % voor de voormelde referentie-CO₂-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt van de referentie-CO₂-uitstoot, wordt het

basispercentage met 0,1 % per CO₂-gram vermeerderd/verminderd. Het CO₂-percentage moet minimum 4 % bedragen. Het maximum CO₂-percentage is 18 %.

Elk jaar legt een Koninklijk Besluit de referentie-CO₂-uitstoten voor het betrokken jaar vast.

REFERENTIE-CO₂-UITSTOTEN 2015

De referentie-CO₂-uitstoten voor inkomstenjaar 2015 dalen in vergelijking met de referentie-CO₂-uitstoten van inkomstenjaar 2014:

- de referentie-CO₂-uitstoot voor **dieselwagens** bedraagt **91 g/km**;
- de referentie-CO₂-uitstoot voor **wagens met een benzine-, lpg-of aardgasmotor** bedraagt **110 g/km**.

Dit wil zeggen dat werknemers en bedrijfsleiders hun belastbaar voordeel zullen zien stijgen aangezien het CO₂-percentage stijgt.

VOORBEELD

De werknemer beschikt over een bedrijfswagen met een benzinemotor die hij mag gebruiken voor privédoeleinden.

De CO₂-uitstoot van het voertuig bedraagt 120 g/km.

De referentie-CO₂-uitstoot voor bedrijfswagens met een benzinemotor bedraagt 110 g/km voor 2015.

Het CO₂-percentage voor 2015 bedraagt 6,3 %

(= 5,5 % + [(120 - 110) x 0,1] %). In 2014 bedroeg het

CO₂-percentage 5,9 % (= 5,5 % + [(120 - 112) x 0,1] %).

Peggy Criel, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

GRENZEN VOOR DE BESLAGEN EN OVERDRACHTEN IN 2015

De schuldeiser die de betaling wil bekomen van de bedragen die hem verschuldigd zijn door zijn schuldenaar kan zich hiervoor rechtstreeks tot diens werkgever wenden. Dit recht wordt hoofdzakelijk op twee manieren uitgeoefend: hetzij in de vorm van een derdenbeslag, hetzij in de vorm van een overdracht.

Het beslag of de overdracht wordt toegepast op de nettovergoeding van de werknemer, dit wil zeggen na inhouding van de socialezekerheidsbijdragen, van de bedrijfsvoorheffing en eventuele inhoudingen die bestemd zijn om een bijkomend voordeel inzake sociale zekerheid te waarborgen, met uitsluiting van elk(e) ander(e) bedrag of inhouding.

Overigens is het zo dat enkel een deel van deze nettovergoeding kan worden overgedragen of in beslag genomen. De wet voorziet namelijk inkomenschijven waarbinnen het bedrag wordt bepaald dat kan worden overgedragen of in beslag genomen. Men spreekt van het bedrag van het loon dat vatbaar is voor overdracht of beslag. De berekeningswijze van deze bedragen verschilt naargelang het gaat om beroepsinkomsten of vervangingsinkomens. Bovendien geniet de werknemer sinds 1 februari 2007 een vrijstelling wanneer hij (een) kind(eren) ten laste heeft. Deze vrijstelling neemt de vorm aan van een vermindering van het bedrag dat vatbaar is voor overdracht of beslag.

Voor 2015 werden de bedragen (of inkomensdrempels) voor de berekening van de delen die vatbaar zijn voor overdracht of beslag bepaald zoals in de onderstaande tabel.

De vrijstelling voor (een) kind(eren) ten laste blijft behouden op € 66.

Deze nieuwe bedragen van het loon die vatbaar zijn voor overdracht of beslag moeten toegepast worden voor alle betalingen die uitgevoerd worden vanaf 1 januari 2015, zelfs al hebben ze betrekking op inkomsten verschuldigd geacht vóór 1 januari 2015. Voor de vergoedingen van januari 2015 die vóór 1 januari 2015 betaald werden, worden daarentegen de begrenzings van 2014 toegepast.

! HERHALING!

Er bestaat geen enkele begrenzing wanneer het beslag of de overdracht het resultaat is van een vordering tot betaling van onderhoudsgeld of van een vordering tot betaling van het loon in toepassing van artikel 221 Burgerlijk Wetboek (loonoverdracht). Het schijvensysteem van hierboven is in dat geval dus niet van toepassing. Het volledige bedrag van het loon van de werknemer is dan vatbaar voor overdracht of beslag. Bovendien heeft het beslag of de overdracht in dat geval een absolute voorrang op alle andere eventuele beslagen of overdrachten.

Nettomaandloon	Deel dat vatbaar is voor overdracht of beslag	
	Beroepsinkomsten (werknemers of zelfstandigen)	Vervangingsinkomens
Tot € 1.069	Niets	Niets
Van € 1.069,01 tot € 1.148	20 % van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 15,80	20 % van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 15,80
Van € 1.148,01 tot € 1.267	30% van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 35,70	40 % van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 47,60
Van € 1.267,01 tot € 1.386	40 % van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 47,60	40 % van het bedrag tussen deze twee waarden, hetzij € 47,60
Hoger dan € 1.386	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN JANUARI 2015

Indexcijfers van december 2014

Normale basisindex 2013:	▶ 99,98 (- 0,11)
Gezondheidsindex 2013:	▶ 100,40 (+ 0,12)
Kwartaalgezondheidsindex:	▶ 100,26 (+ 0,07)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218:	▶ ongeveer + 0,90 % index in januari 2016
GMMI/Sociale uitkeringen:	▶ + 2 % in juli 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in januari 2015

100	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden: Afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
102.8	Bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk: Invoering van een nieuwe functieclassificatie en nieuwe schaaltonen.
105	Non-ferrometalen: Terugkerende premie gelijk aan € 192,07 of 0,90 % van het brutoloon aan 100 % jaarlijks te storten in een wettelijkpensioenstelsel ingevoerd in de onderneming (uiterlijk op 30.06.2001). Terugkerende premie gelijk aan € 331,83 jaarlijks te storten in een wettelijkpensioenstelsel dat in de onderneming is ingevoerd.
106.1	Cementfabrieken: + 0,07 % index enkel op de minimumlonen Verhoging met 0,50 % van het gemiddelde referentie-uurloon voor de berekening van de ploegenpremies en aanpassing van de ploegenpremies.
109	Kleding- en confectiebedrijf: Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding. Eerste fase van de invoering van een nieuwe functieclassificatie met bijhorende schaaltonen vanaf 01.12.2014. Afschaffing van de schaaltonen voor de jongeren die alternerend leren en werken vanaf 01.12.2014. Invoering van een nieuw begrip en aanpassing van het loon voor studenten vanaf 01.12.2014.
110	Textielverzorging: + 0,04 % index op alle lonen
113.4	Pannebakkerijen: - 0,09 % index op alle lonen
116	Scheikundige nijverheid: Kunststofverwerkende nijverheid in Limburg: resultaatgebonden premie voor de werknemers met een anciënniteit van minstens de helft van de referentieperiode. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 (of van 01.04.2014 tot 31.03.2015). Uitbetaling in de maand die volgt op de goedkeuring van de jaarrekening, desgevallend gecertificeerd door de bedrijfsrevisor. Pro rata voor deeltijdsen.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,07 % index enkel op de minimumlonen
118.1 tot 22 behalve 3	Voedingsnijverheid: + 0,04 % index op alle lonen
118.3	Industriële broodbakkerijen, kleinbakkerijen en kleinbaketbakkerijen: + 0,04 % index op alle lonen Aanpassing van de weekendpremie.



Loonindexeringen en -aanpassingen in januari 2015

119.1 tot 3	<p>Handel in voedingswaren: + 0,04 % index op alle lonen</p> <p>Enkel in de ondernemingen met 50 werknemers of meer: Jaarlijkse premie van € 165,42 bruto indien tewerkgesteld gedurende het volledige jaar 2014. Te berekenen volgens de toekenningsmodaliteiten voor de eindejaarspremie. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing indien een gelijkwaardig voordeel wordt toegekend.</p> <p>Enkel in de ondernemingen met 50 werknemers of meer: Jaarlijkse premie van € 78,54 bruto indien tewerkgesteld gedurende het volledige jaar 2014. Te berekenen volgens de toekenningsmodaliteiten voor de eindejaarspremie. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing indien een gelijkwaardig voordeel wordt toegekend.</p>
121	<p>Schoonmaak: - 0,30 % index op alle lonen</p> <p>Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding.</p> <p>Arbeiders van de categorieën 8 (industriële schoonmaak) en arbeiders die hun werkzaamheden uitvoeren op de zetel van de onderneming: jaarlijkse toekenning van ecocheques van € 0,83 per gepresteerde dag, behalve indien een akkoord in de onderneming gesloten voor 01.01.2012 in een gelijkwaardig voordeel voorziet.</p>
124	<p>Bouwbedrijf: - 0,40 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag) (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering).</p> <p>Negatieve indexering van de vergoeding voor voeding en huisvesting.</p>
125.1	<p>Bosontginningen: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.</p>
125.2	<p>Zagerijen en aanverwante nijverheden: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.</p>
125.3	<p>Houthandel: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.</p>
128.1-2-3-5	<p>Leerlooierij en handel in ruwe huiden en vellen; schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers; marokijnwerk en handschoennijverheid; zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder: Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding.</p>
129	<p>Voortbrenging van papierpap, papier en karton: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)</p>
130	<p>Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf: Aanpassing van de maaltijdvergoeding.</p> <p>Aanpassing van de functieclassificatie met bijhorende schaaltonen.</p> <p>Arbeiders in dienst op 24.04.2014 (tweede fase van de invoering van de nieuwe functies): maximum + € 0,75/u van het positieve verschil tussen het reële loon en het schaalloon.</p>
136	<p>Papier- en kartonbewerking: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering).</p>
136.1	<p>Vervaardiging van papieren buizen: - 0,10 % index op alle lonen</p>
140.1	<p>Autobussen en autocars: Rijdend personeel VVM: toekenning van een geschenkcheque van € 35.</p>
140.3	<p>Wegvervoer en logistiek voor rekening van derden:</p> <p>Garagepersoneel, rijdend en niet-rijdend: + 0,02 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag)</p> <p>Aanpassing van de bedragen van de anciënniteitstoeslag, de aanvullende ziekte-uitkering, de nachtpremie en de ARAB- en verblijfsvergoedingen.</p>
140.4	<p>Grondafhandeling op luchthavens: + 0,02 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag)</p> <p>Aanpassing van een loontoeslag voor arbeid op zondag of op een feestdag.</p>
140.5	<p>Verhuizing: Rijdend personeel: + 0,05 % index op alle lonen vanaf 01.12.2014 (nieuw systeem van indexering op jaarbasis).</p>
142.1	<p>Terugwinning van metalen: + 0,03 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen</p>

Loonindexeringen en -aanpassingen in januari 2015

142.4	Terugwinning van allerlei producten: + 0,03 % index op alle lonen
144	Landbouw: + 0,03 % index op alle lonen
145.1 tot 5 behalve 4	Tuinbouwbedrijf: + 0,03 % index op alle lonen Invoering van een vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht vanaf 01.05.2014.
145.4	Inplanten en onderhoud van parken en tuinen: + 0,03 % index op alle lonen
149.1	Elektriciens: installatie en distributie: + 0,03 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen. Aanpassing van de vergoeding voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.
200	Bedienden: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
201	Zelfstandige kleinhandel: Aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen.
202 A/B	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren: Aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen. Afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 19 jaar.
202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven: Aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen.
216	Notarisbedienden: - 0,02 % index op alle lonen
218	Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden: + 0,03 % index op alle lonen
219	Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing: Hervorming van de leeftijdsgebonden schalen: verlenging overgangsmaatregel tot 30.06.2015.
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid: + 0,04 % index op alle lonen Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien gelijkwaardig voordeel. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 Pro rata voor deeltijdsen.
221	Bedienden uit de papiernijverheid: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering).
222	Bedienden van de papier- en kartonbewerking: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering).
302	Hotelbedrijf: + 0,036 % index op alle lonen Aanpassing van de vergoeding voor arbeidskledij, van de loontoeslag voor nachtwerk en van de flexibiliteitstoeslag in cateringbedrijven.
306	Verzekeringswezen: + 0,02993 % index enkel op de minimumlonen
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: + 0,03 % index enkel op de minimumlonen
309	Beursvennootschappen: + 0,02990 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag)
310	Banken: + 0,03 % index enkel op de minimumlonen
311	Grote kleinhandelszaken: Aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen. Afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 19 jaar.
312	Warenhuizen: Afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 19 jaar.
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren: Verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie in PC nr. 302 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,66 % (arbeiders) en 0,68 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 323 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,98 % (arbeiders) of 2,05 % (bedienden) van het brutoloon van de uitzendwerknemer.
323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden: + 0,03 % index op alle lonen
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,07 % index enkel op de minimumlonen



Loonindexeringen en -aanpassingen in januari 2015

327	Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
333	Toeristische attracties: + 0,03 % index op alle lonen
334	Openbare loterijen: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
335	Dienstverlening aan en ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
336	Vrije beroepen: Afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
337	Non-profitsector: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
339	Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).
340	Orthopedische technologieën: Bedienden in dienst vanaf 01.04.2014: + 0,03 % index enkel op de minimumlonen
341	Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten: Interprofessioneel gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GMMI): afschaffing van de degressieve percentages voor de werknemers van 18, 19 en 20 jaar (3 ^e en laatste fase).



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

Olivier Henry, Legal Counsel



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