



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 02



DOSSIERS

Tijdskrediet: nieuwigheden	03
Toegestane arbeid van gepensioneerden in 2015	09



ACTUALITEIT

Uitkeringen voor leerlingen vanaf 1 januari 2015	12
Terbeschikkingstelling van een tablet: raming van het voordeel	14
Vervoerskosten: werkgeverstegemoetkoming	15
Toegelaten inkomsten van kinderen bij loonbeslag of loonoverdracht	18
Aanpassingen van de lonen in februari 2015	19



Verdiene mannen in uw bedrijf meer dan vrouwen?

Wij kunnen u helpen om de loonkloof te verkleinen

Als u in 2012 sociale verkiezingen organiseerde, dan moet u om de 2 jaar een analyseverslag opstellen over de **genderneutraliteit van uw loonbeleid**.

Niet alleen kan Partena Professional u helpen met het opstellen van dat verslag, we bieden ook **aanvullende diensten** aan:

- interpretatie van uw rapport om te bepalen of uw **loonbeleid genderneutraal** is
- begeleiding bij het bestuderen van uw **verslag in de Ondernemingsraad**
- hulp bij het **opzetten van actieplannen** voor loonoptimalisatie en telewerk

Interesse? Neem vandaag nog contact op met uw Payroll Consultant of surf naar www.partena-professional.be/nl/loonkloof

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Clevén. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Anne Ghysels, Brigitte Dendooven, Olivier Henry, An Van Dessel, Philippe Van den Abbeele.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 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



TIJDSKREDIET: NIEUWIGHEDEN

Het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 (*B.S.*, 31.12.2014) brengt **vanaf 1 januari 2015** grondige wijzigingen aan aan de voorwaarden voor toekenning van onderbrekingsuitkeringen en voert hiermee het regeerakkoord van oktober 2014 uit. Samengevat komt het hierop neer: afschaffing van de uitkeringen voor tijdskrediet 'zonder motief'; uitbreiding van het recht op uitkeringen voor bepaalde tijdskredieten 'met motief' en verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van uitkeringen in geval van tijdskrediet 'eindeloopbaan'. In dit artikel geven we een overzicht van deze aanpassingen en de overgangsmaatregelen die ermee gepaard gaan.

01

HERHALING VAN ENKELE ALGEMENE BEPALINGEN

Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan elke werknemer in principe het recht op tijdskrediet genieten, dit wil zeggen zijn prestaties volledig schorsen of ze met 1/5 of tot een halftijdse baan verminderen.

Dit systeem van tijdskrediet wordt georganiseerd, gestructureerd onder de vorm van 3 bijzondere stelsels:

- 1) het tijdskrediet 'zonder motief';
- 2) het tijdskrediet 'met motief';
- 3) het tijdskrediet 'eindeloopbaan'.

Voor elk van deze 3 stelsels bepaalt de cao nr. 103:

- de toegangsvoorwaarden (bv. voorwaarden m.b.t. leeftijd, anciënniteit, tewerkstelling, enz.);
- de minimale en maximale duur van het tijdskrediet en de verrekening in deze duur van eventuele tijdskredietperiodes die de werknemer in het verleden al heeft genomen;
- de regels voor de organisatie van het tijdskrediet in de onderneming (bv. beperking van gelijktijdige afwezigheden, uitstel);
- de procedure om tijdskrediet aan te vragen bij de werkgever.

De bestaande reglementering werd **niet gewijzigd** voor wat betreft deze punten; ook de voorwaarden om toegang te krijgen tot de verschillende stelsels blijven onveranderd...

De voorwaarden voor de toekenning van een onder-

brekingsuitkering (ten laste van de RVA) tijdens de periode van tijdskrediet worden daarentegen niet door de cao nr. 103 geregeld maar wel door een ander rechtsinstrument: het Koninklijk Besluit van 12 december 2001. En het is dit uitvoeringsbesluit dat sterk wordt gewijzigd vanaf 1 januari 2015.

02

TIJDSKREDIET 'ZONDER MOTIEF'

1 PRINCIPES

De werknemers bedoeld door de cao nr. 103 kunnen een tijdskrediet 'zonder motief' nemen, wat betekent dat het tijdskrediet kan worden genomen voor om het even welke reden, voor zover het evenwel gaat om een reden die in de cao nr. 103 niet is genoemd in het kader van een tijdskrediet 'met motief' (zie verder).

Zo zou dit tijdskrediet bijvoorbeeld kunnen worden genomen om te rusten, om een plezierreis te maken, om deel te nemen aan een sportcompetitie, om zich voor te bereiden op een ander beroep, enz.

Zo'n tijdskrediet kan worden genomen voor een duur van maximum 12 maanden in voltijdse equivalenten (ofwel 24 maanden halfijds of 60 maanden in een 4/5-stelsel). Om dit verlof te bekomen moet de werknemer wel 2 jaar anciënniteit bij zijn werkgever en een beroepsverleden van 5 jaar als loontrekkende kunnen aantonen.

Tot 31 december 2014 kon de werknemer gedurende deze volledige periode van tijdskrediet een onderbrekingsuitkering krijgen.

2 NIEUW

Sinds 1 januari 2015 geeft het tijdskrediet 'zonder motief' geen recht meer op onderbrekingsuitkeringen wanneer het gaat om een eerste aanvraag die aanvangt na 31 december 2014.

Het recht op uitkeringen blijft wel bestaan voor de aanvragen die momenteel lopen!

Er worden ook overgangsmaatregelen genomen. Die zullen we verder in dit artikel bespreken.

! OPMERKING

Volgens de huidige stand van zaken kan de werknemer vanaf 1 januari 2015 nog steeds een eerste aanvraag voor tijdskrediet 'zonder motief' indienen en bekomen.

Dit tijdskrediet zal echter geen recht meer geven op een vervangingsinkomen onder de vorm van een onderbrekingsuitkering... met als gevolg dat de verlofperiode voor de berekening van het rustpensioen niet meer zal gelijkgesteld worden met effectieve arbeid!



TIJDSKREDIET 'MET MOTIEF'

1 PRINCIPES

Behalve een tijdskrediet 'zonder motief' kan de werknemer gedurende zijn loopbaan ook een tijdskrediet 'met motief' genieten voor een maximumduur van 36 of 48 maanden.

2 BEPERKT AANTAL MOTIEVEN

De cao nr. 103 geeft een beperkende opsomming van de motieven die het recht openen op een periode van tijdskrediet van 36 of 48 maanden.

! NOOT

Het tijdskrediet 'met motief' is autonoom en staat los van het tijdskrediet 'zonder motief'. De werknemer kan deze twee stelsels (tijdskrediet 'met motief' en tijdskrediet 'zonder motief') dus combineren en cumuleren.

➔ **Motieven die het recht openen op een periode van 36 maanden**

De werknemer kan het voordeel van een tijdskrediet aanvragen voor een periode van maximum 36 maanden indien dit tijdskrediet gerechtvaardigd wordt door een van de volgende motieven:

- de zorg op zich nemen van een kind jonger dan 8 jaar;
- verlenen van palliatieve zorgen;
- verlenen van bijstand of zorgen aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- volgen van een opleiding, ofwel:
 - een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden telt;
 - onderwijs verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs waarvoor de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren

per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

➔ **Motieven die het recht openen op een periode van 48 maanden**

Het tijdskrediet kan worden toegekend voor een periode van maximum 48 maanden als het wordt gevraagd om een van de volgende motieven:

- zorg verlenen aan een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
- verlenen van bijstand of verzorging aan zijn zwaar ziek minderjarig kind of een zwaar ziek minderjarig kind dat gezinslid is.

3 TOEKENNINGSVOORWAARDEN

De toegang tot het tijdskrediet 'met motief' houdt in dat de werknemer minstens 2 jaar anciënniteit bij de werkgever kan rechtvaardigen. Verder moet het motief dat door de werknemer wordt ingeroepen in zijn tijdskredietaanvraag bestaan op het ogenblik waarop het tijdskrediet effectief aanvangt.

Wanneer de tijdskredietaanvraag gebaseerd is op een motief dat het recht opent op een periode van 36 maanden onder de vorm van een volledige schorsing of een vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan, is deze aanvraag slechts mogelijk als daarin wordt **voorzien door een collectieve overeenkomst in de sector of de onderneming**.

Dit betekent concreet dat de werknemer slechts een recht van maximum 36 maanden tijdskrediet 'met motief' kan doen gelden indien daarin wordt voorzien door een cao in de sector of de onderneming en enkel binnen de grenzen en modaliteiten bepaald door deze cao.

Door zich te baseren op de cao nr. 103 kan de werknemer met andere woorden geen recht bekomen dat gunstiger is dan het recht waarin wordt voorzien door de cao in de sector of de onderneming die zijn werkgever verbindt.

! NOOT

Voor het tijdskrediet omwille van motieven die het recht openen op een periode van 48 maanden is er geen enkele cao in de sector of in de onderneming vereist.

! OPGELET

De uitbreiding van het recht op de onderbrekingsuitkeringen zoals voorzien door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 wordt op twee vlakken getemperd.

4 NIEUW

Als tegengewicht voor de afschaffing vanaf 1 januari 2015 van de toekenning van een onderbrekingsuitkering voor een tijdskrediet 'zonder motief' heeft het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 voorzien in een verlenging in de tijd van het recht op een uitkering voor welbepaalde motieven.

Zo kunnen de onderbrekingsuitkeringen vanaf 1 januari 2015 worden toegekend:

- 1) voor een duur van maximum 36 maanden, wanneer het gaat om het volgen van een opleiding (voor de notie van opleiding, zie hoger).
- 2) voor een duur van maximum 48 maanden, wanneer het gaat om:
 - a) de zorg op zich nemen van een kind jonger dan 8 jaar;
 - b) het verlenen van bijstand of zorgen aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - c) het verlenen van palliatieve zorgen;
 - d) zorg verlenen aan een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar.

De duur van 36 of 48 maanden blijft dezelfde ongeacht de vorm van het tijdskrediet 'met motief' (voltijds, halftijds of 1/5).

- De maximaal toegestane duur van het tijdskrediet 'met motief' voorzien door de cao nr. 103 is vanaf 2015 in bepaalde gevallen korter dan de duur voorzien door het Koninklijk Besluit voor de toekenning van een onderbrekingsuitkering.

Dit is een (spijtige) **discordantie tussen de twee reglementeringen** met als gevolg dat de uitbreiding van het recht op uitkeringen voorzien door het Koninklijk Besluit voor bepaalde bijzondere gevallen niet kan worden ingeroepen door de werknemer zolang de bepalingen van de cao nr. 103 betreffende de maximaal toegestane duur van het tijdskrediet niet in overeenstemming zijn gebracht met ('afgestemd' zijn op) die van het Koninklijk Besluit die op 1 januari 2015 in werking zijn getreden.

- Los van de maximale duur van de uitkering voorzien bij Koninklijk Besluit hangt de maximale duur van het tijdskrediet om een opleiding te volgen en voor de motieven a), b) en c) van punt 2 hiervoor af van de cao die bij de werkgever van toepassing is. Deze duur kan dus verschillen van de ene tot de andere onderneming. De RVA merkt hieromtrent op dat de onderbrekingsuitkeringen niet kunnen worden toegekend na de maximale duur van het tijdskrediet voorzien door de cao die bij deze werkgever van toepassing is.

04

TIJDSKREDIET 'EINDELOOPBAAN'

1 PRINCIPES

De cao nr. 103 heeft een 3^e stelsel van tijdskrediet ingevoerd, tijdskrediet 'eindeloopbaan' genoemd. Dit stelsel laat oudere werknemers toe om hun prestaties met 1/5 of 1/2 te verminderen, zonder beperking in tijd en tot hun pensioenleeftijd.

De toegang tot het stelsel van tijdskrediet 'einde-loopbaan' is in principe voorbehouden aan de werknemers van minstens 55 jaar die aan de volgende twee voorwaarden voldoen:

- een anciënniteit hebben van minstens 24 maanden bij de werkgever;



- een beroepsloopbaan hebben van minstens 25 jaar op het ogenblik van de indiening van de aanvraag.

Onder bepaalde voorwaarden wordt de toegangsleeftijd tot het eindeloopbaanstelsel teruggebracht tot 50 jaar in drie verschillende gevallen:

- in geval van een zwaar beroep;
- wanneer de werknemer een beroepsverleden van minstens 28 jaar kan rechtvaardigen en deze mogelijkheid expliciet voorzien is in een sectorale collectieve overeenkomst;
- wanneer de werknemer werkt in een onderneming erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden op het ogenblik dat zijn tijdskrediet 'eindeloopbaan' aanvangt.

2 NIEUW

Er wordt geen enkele wijziging aangebracht aan de bepalingen betreffende het recht op tijdskrediet die hiervoor kort werden besproken en vervat zijn in de cao nr. 103. Het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 wijzigt de leeftijdsvoorwaarde die is vereist om een onderbrekingsuitkering te bekomen...

Aldus wordt het recht op de uitkeringen **vanaf 1 januari 2015** enkel toegekend aan de werknemers die minstens **60 jaar** (i.p.v. 50 jaar) zijn op het ogenblik dat de vermindering van hun prestaties aanvangt.

Deze leeftijd kan evenwel worden verlaagd tot **55 jaar** (i.p.v. 50 jaar) indien de werknemer:

- op het ogenblik van de schriftelijke verwittiging aan de werkgever:
 - ofwel heeft gewerkt in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 jaar;
 - ofwel heeft gewerkt in een zwaar beroep gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 jaar;
 - ofwel nachtarbeid heeft verricht gedurende minstens 20 jaar (cao nr. 46);

- ofwel heeft gewerkt bij een werkgever die behoort tot het paritair comité voor het bouwbedrijf en hij in het bezit is van een geneeskundig getuigschrift dat aantoont dat hij ongeschikt is om zijn beroepsactiviteit verder te zetten.
- werkt in een onderneming die is erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden op het ogenblik dat zijn tijdskrediet 'eindeloopbaan' aanvangt;
- een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekende heeft op het ogenblik van de schriftelijke verwittiging aan de werkgever.

We merken verder op dat de afwijkende toegangsleeftijd van **55 jaar** in het kader van de gevallen hierboven **geleidelijk zal worden opgetrokken** naar:

- 56 jaar op 1 januari 2016;
- 57 jaar op 1 januari 2017;
- 58 jaar op 1 januari 2018;
- 60 jaar op 1 januari 2019.

De leeftijd zal vanaf 1 januari 2016 niet worden verhoogd wanneer daartoe in de Nationale Arbeidsraad een cao is gesloten voor de periode 2015-2016.

Deze cao zou na 2016 kunnen worden verlengd of aangepast om de leeftijd progressief te verhogen volgens een daartoe voorziene kalender.

! BELANGRIJKE OPMERKING

We merken op dat de leeftijdsvoorwaarde (60 jaar) om onderbrekingsuitkeringen te bekomen voortaan verschilt van de leeftijdsvoorwaarde om toegang te hebben tot het tijdskrediet 'eindeloopbaan' voorzien door de cao nr. 103 (50-55 jaar). Door het huidige gebrek aan overeenstemming zou de werknemer zich in een situatie kunnen bevinden waarin hij, ook al heeft hij toegang tot het tijdskrediet 'eindeloopbaan' volgens de bepalingen van de cao nr. 103, geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen...!

OVERGANGSBEPALINGEN VANAF 1 JANUARI 2015

De wijzigingen betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen zijn in werking getreden op 1 januari 2015.

Ze gelden voor alle **eerste aanvragen** voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 december 2014.

Onder 'eerste aanvragen' wordt verstaan:

- alle aanvragen van werknemers die voor het eerst onderbrekingsuitkeringen aanvragen;
- alle aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die geen ononderbroken verlenging onder dezelfde vorm zijn van een op 31 december 2014 lopende periode van onderbrekingsuitkeringen.

Er wordt voorzien in **drie overgangsmaatregelen**:

1 Algemene overgangsmaatregel (tijdskrediet 'eindeloopbaan' en tijdskrediet 'zonder motief')

De reglementering die van kracht was vóór 1 januari 2015 zal van toepassing blijven voor alle eerste aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die voldoen aan al de volgende voorwaarden:

- de werkgever werd uiterlijk op 31 december 2014 schriftelijk op de hoogte gebracht door de werknemer;
- het formulier voor de uitkeringsaanvraag (voor een eerste aanvraag of aanvraag tot verlenging) komt uiterlijk op 31 maart 2015 bij de RVA toe;
- de aanvangsdatum van het tijdskrediet is vastgelegd op uiterlijk 30 juni 2015.

2 Overgangsmaatregel voor tijdskrediet 'eindeloopbaan' in de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

De reglementering die op 31 december 2014 van

kracht is zal van toepassing blijven voor de eerste uitkeringsaanvragen in een stelsel van tijdskrediet 'eindeloopbaan' voor de werknemers van minstens 50 jaar die werken in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, maar op voorwaarde dat:

- de onderneming heeft aangetoond dat de aanvraag tot erkenning wordt gedaan in het kader van een herstructureringsplan en dat hierdoor ontslagen kunnen worden vermeden;
- de onderneming aantoont dat door de aanvraag tot erkenning het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden verminderd;
- de datum van de beslissing door de minister tot erkenning van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering gelegen is voor **9 oktober 2014**.

3 Specifieke overgangsmaatregel voor bepaalde werknemers waarvoor het tijdskrediet 'eindeloopbaan' werd onderbroken

De werknemers van minstens 50 jaar die in het kader van een tijdskrediet 'eindeloopbaan' al onderbrekingsuitkeringen genoten vóór 1 januari 2015 en waarvoor het tijdskrediet (en ook het voordeel van de uitkering) werd onderbroken door:

- ofwel een voltijdse arbeidshervatting;
- ofwel ziekte;
- ofwel een thematisch verlof (ouderschapsverlof; verlof wegens medische verzorging van een ernstig zieke naaste; verlof wegens palliatieve zorgen)

zullen bij een nieuwe aanvraag in 2015 het recht op uitkeringen kunnen genieten op basis van de reglementering die van kracht was voor 1 januari 2015.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



TOEGESTANE ARBEID VAN GEPENSIONEERDEN IN 2015

In het *Memento* van januari hebben we de grenzen voor de toegestane inkomens van gepensioneerden voor 2015 gegeven (ministerieel besluit van 11 december 2014 – B.S., 19.12.2014, Ed. 2). De regering heeft in het regeerakkoord van oktober 2014 echter aangekondigd dat zij niet alleen de grens van de toegestane inkomens voor gepensioneerden van minstens 65 jaar wil afschaffen, maar ook dat zij de sanctie in geval van overschrijding van de toegestane inkomens wil versoepelen. Deze voornemens werden geconcretiseerd en verduidelijkt in de Koninklijke Besluiten van 18 januari 2015 verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 23 en 30 januari 2015.

01

ONBEPERKTE INKOMSTEN VANAF 65 JAAR OF EEN LOOPBAAN VAN 45 JAAR

1 PRINCIPE

Sinds 1 januari 2015 mogen begunstigden van een rust- en overlevingspensioen onbeperkt beroepsinkomsten verdienen wanneer zij de **wettelijke rustpensioenleeftijd** hebben bereikt of zij kunnen aantonen dat zij een beroepsverleden van minstens **45 jaar** hebben.

Voor deze onbeperkte cumulatie gelden de volgende modaliteiten:

- Voor de gepensioneerde die de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt is onbeperkte cumulatie van een

rustpensioen met een beroepsinkomen mogelijk **vanaf 1 januari van het jaar waarin de persoon de leeftijd van 65 jaar bereikt.**

Er is verder geen enkele loopbaanvoorwaarde vereist en de leeftijdvoorwaarde moet niet vervuld zijn op het ogenblik van de pensionering.

VOORBEELD

Een persoon die op 63 jaar met rustpensioen gaat mag vanaf 1 januari van het jaar van zijn 65e verjaardag onbeperkt bijverdienen.

- Voor de gepensioneerde die een **beroepsloopbaan van minstens 45 jaar** kan bewijzen, moet de voorwaarde vervuld zijn op de **ingangsdatum van zijn eerste Belgische rustpensioen**; zo niet zal onbeperkte cumulatie pas mogelijk zijn vanaf 1 januari van het jaar van zijn 65^e verjaardag. De 45 loopbaan jaren moeten bovendien beantwoorden aan de definitie gegeven door het Koninklijk Besluit van 23 december 1996 inzake het vervroegd rustpensioen in het werknemersstelsel. Dit betekent dat een loopbaanjaar enkel in aanmerking zal worden genomen indien het gaat om een 'normale en hoofdzakelijke' tewerkstelling die minstens overeenstemt met 1/3 van een voltijdse betrekking of met het equivalent van 104 dagen voltijds.

VOORBEELD

Een werknemer van 63 jaar gaat met vervroegd pensioen op 1 september 2015. Hij heeft op dat ogenblik een loopbaan van 45 jaar.
Hij kan een onbeperkt inkomen genieten vanaf de datum waarop zijn pensioen aanvangt, dus vanaf 1 september 2015.

2 UITSLUITINGEN

Onbeperkte cumulatie van inkomsten is evenwel niet toegestaan voor:

- personen die uitsluitend een overlevingspensioen genieten;
- de gepensioneerde (ongeacht zijn leeftijd, d.w.z. jonger of ouder dan 65 jaar) waarvan de echtgenoot al een overlevingspensioen aan het gezinspercentage (75%) geniet.

ALGEMENE OPMERKING

De gepensioneerde die na aanvang van zijn pensioen een beroepsactiviteit voortzet binnen de toegestane grenzen kan zodoende geen bijkomende pensioenrechten opbouwen in hetzelfde stelsel als dat waarvoor hem het pensioen is toegekend!

02

VERSOEPELING VAN DE SANCTIE IN GEVAL VAN Overschrijding

De sanctie in geval van overschrijding van het toegestane inkomen is eveneens versoepeld.

Vanaf 2015 zal het pensioen, wanneer de toegelaten inkomensgrenzen worden overschreden (zie de tabel hierna), voor het betreffende kalenderjaar

evenredig worden verminderd met het percentage van overschrijding, ongeacht de grootte van de overschrijding. Het pensioen zal dus niet meer, zoals tot 2014 het geval was, volledig worden geschorst wanneer de inkomensgrenzen met 25% of meer worden overschreden!



Herhaling – Maximaal toegestane inkomen in 2015 (officiële bedragen)			
Aard van de activiteit	Gepensioneerde jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) ⁽¹⁾	Gepensioneerde die uitsluitend een overlevingspensioen geniet vóór de leeftijd van 65 jaar	Gepensioneerde van 65 jaar ⁽²⁾ of met een loopbaan van minstens 45 jaar
Loontrekkende activiteit			
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.793,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.689,00 bruto	€ 22.680,00 bruto	Onbeperkt
Zelfstandige activiteit			
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.234,00 netto	€ 14.515,00 netto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.351,00 netto	€ 18.144,00 netto	Onbeperkt
Andere activiteit, mandaat, ambt of post			
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 7.793,00 bruto	€ 18.144,00 bruto	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 11.689,00 bruto	€ 22.680,00 bruto	Onbeperkt
Gelijktijdige of opeenvolgende uitoefening van verschillende hierboven bedoelde activiteiten (totaal van het nettoinkomen als zelfstandige + 80 % van het brutoinkomen als loontrekkende)			
• Gepensioneerde zonder kind ten laste	€ 6.234,00	€ 14.515,00	Onbeperkt
• Gepensioneerde met kind ten laste	€ 9.351,00	€ 18.144,00	Onbeperkt

(1) Meer bepaald vóór 1 januari van het jaar van zijn 65^e verjaardag.
(2) Meer bepaald vanaf 1 januari van het jaar van zijn 65^e verjaardag.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

UITKERINGEN VOOR LEERLINGEN VANAF 1 JANUARI 2015

De maandelijkse minimumvergoedingen die in 2015 verschuldigd zijn aan leerlingen en stagiairs in opleiding tot bedrijfsleider zijn licht gedaald ten opzichte van de vergoedingen die in 2014 werden vastgelegd door de Gemeenschappen.

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

Voor erkende leerlingen					
	Vlaamse Gemeenschap 2015 ⁽¹⁾		Franse Gemeenschap 2015 ⁽²⁾ (Waals en Bruss. Hoofdst. Gewest)	Duitstalige Gemeenschap 2015 ⁽³⁾	
	Jonger dan 18 jaar	18 jaar en +		Eerste 6 maanden	Laatste 6 maanden
1 ^e jaar	€ 317,78	€ 423,71	€ 249,70	€ 224,76	€ 224,76
2 ^e jaar	€ 423,71	€ 476,68	€ 332,93	€ 274,72	€ 399,61
3 ^e jaar	€ 520,08	€ 520,08	€ 432,81	€ 468,28	€ 510,74
4 ^e jaar	-	-	-	€ 510,74	€ 510,74

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

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

(3) Behalve in de banksector waarvoor hogere vergoedingen van toepassing zijn.



Voor stagiairs die een opleiding tot bedrijfsleider volgen

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2015 in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest en Brussel Hoofdstedelijk Gewest)

	2/5	3/5	4/5	Voltdijs
1 ^e jaar	€ 288,69/maand	€ 433,04/maand	€ 577,39/maand	€ 721,74/maand
2 ^e jaar	€ 341,18/maand	€ 511,78/maand	€ 682,37/maand	€ 852,97/maand
3 ^e jaar	€ 393,67/maand	€ 590,51/maand	€ 787,20/maand	€ 984,19/maand

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2015 in de Franse Gemeenschap (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

Houder van hetzij een leercertificaat, hetzij een scholingscertificaat van het 4 ^e technische of het 6 ^e beroeps in het beroep waarvoor de stageovereenkomst geldt	Geen houder van één van de certificaten genoemd in de kolom links	Wanneer het opleidingsplan in een bijkomend jaar voorziet
1 ^e jaar: € 732,45	1 ^e jaar: € 432,81	1 ^e jaar: € 432,81
volgende jaren: € 865,62	2 ^e jaar: € 732,45	2 ^e jaar: € 519,37
	3 ^e jaar: € 865,62	3 ^e jaar: € 865,62

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2015 in de Duitstalige gemeenschap

1^e jaar: € 510,74/maand voor een voltijdse

2^e jaar: € 727,27/maand voor een voltijdse

3^e jaar: € 859,11/maand voor een voltijdse

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

TER BESCHIKKINGSTELLING VAN EEN TABLET: RAMING VAN HET VOORDEEL

Wanneer de werkgever een tablet ter beschikking stelt van zijn werknemer die ook voor privédoeleinden gebruikt mag worden (bijvoorbeeld 's avonds, tijdens het weekend, tijdens zijn vakantie, ...), vormt dit een voordeel van alle aard waarop RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn. Hoe moet dit voordeel sociaal en fiscaal geraamd worden?

De RSZ oordeelt dat de raming van dit voordeel van alle aard verschillende regels volgt al naargelang de werkgever deze tablet al dan niet samen met een PC ter beschikking stelt. Zie de onderstaande tabel.

Het is de werkgever die de reële waarde van het voordeel op sociaal en fiscaal vlak moet vastleggen.

Voor de raming van de reële waarde van de tablet, aanvaardt de RSZ dat er een afschrijvingsperiode van 3 jaar wordt toegepast.

VOORBEELD

De werkgever stelt een tablet ter beschikking van zijn werknemer die hij voor privédoeleinden mag gebruiken. Deze tablet heeft een waarde van € 600. Het privégebruik wordt geraamd op 30%.

$€ 600 / 36 \text{ maanden} = € 16,67$

$€ 16,67 \times 30\% = € 5$

Het voordeel van alle aard dat aan de RSZ aangegeven moet worden en onderworpen is aan bedrijfsvoorheffing bedraagt € 5/maand.

Voor de vaste internetverbinding wordt dit voordeel forfaitair geraamd op € 5/maand, ook al zijn er meerdere abonnementen al dan niet in combinatie met mobiel internet.

TOENADERING TUSSEN BEIDE STANDPUNTEN?

Er zijn momenteel onderhandelingen lopende tussen de belastingadministraties en de socialezekerheidsinstellingen om tot een gemeenschappelijk standpunt te komen inzake de raming van dit voordeel.

Raming van het voordeel		
De werkgever stelt ter beschikking van zijn werknemer	Sociale raming	Fiscale raming
Een tablet	Werkelijke waarde	Werkelijke waarde
Een PC	Forfaitaire waarde van 1 x € 15/maand	Forfaitaire waarde van 1 x € 15/maand
Een tablet en een PC	Forfaitaire waarde van 1 x € 15/maand (en niet 2 x € 15/maand)	Forfaitaire waarde van 1 x € 15/maand voor de PC + reële waarde voor de tablet

Anne Ghysels, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

VERVOERSKOSTEN: WERKGEVERSTEGEMOETKOMING

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

Deze werkgeverstegemoetkoming is verplicht voor alle werknemers, ongeacht de grootte van hun brutomaandloon.

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

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

De Raad van Bestuur van de NMBS heeft beslist om de tariefverhoging voor treinabonnementen niet door te voeren voor 2015. Dit betekent dus dat de prijzen van abonnementen niet worden verhoogd vanaf 1 februari 2015.

De sociale partners wensten evenmin wijzigingen aan te brengen aan het barema van de werkgeversstegemoetkoming in het woon-werkverkeer.

De forfaitaire bedragen van de werkgeverstegemoetkoming voor de periode van 01.02.2009 tot 31.01.2015 blijven bijgevolg behouden voor de periode van 01.02.2015 tot 31.01.2016.

In de tabel hieronder geven we de bedragen van **de werkgeverstegemoetkoming vanaf 1 februari 2015** voor week-, maand- en Railflex-kaarten.

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

Daarom geven we in de rechtse kolommen van de tabel het bedrag van de **werkelijke prijs van de treinkaart** op 1 februari 2015 op basis van de afgelegde afstand.

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

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



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

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

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

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

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

TOEGELATEN INKOMSTEN VAN KINDEREN BIJ LOONBESLAG OF LOONOVERDRACHT

De toegelaten inkomsten van kinderen in geval van loonbeslag of loonoverdracht zijn in het *Belgisch Staatsblad* verschenen.

Ter herinnering, artikel 1409, §1bis van het Gerechtelijk Wetboek legt beperkingen vast voor de bedragen die overgedragen of in beslag kunnen worden genomen (zie *Memento* van januari).

Een werknemer met loonbeslag of loonoverdracht kan, onder bepaalde voorwaarden en mits meerdere formaliteiten nageleefd worden, een specifieke immunisering genieten op de delen die vatbaar zijn voor beslag of overdracht die berekend worden op zijn loon. Meer concreet betekent dit dat die bedragen met € 66 (in 2015) verminderd worden per kind ten laste.

In de zin van artikel 1409, §1bis van het Gerechtelijk Wetboek verstaat men onder 'kind ten laste' elke persoon:

- die de volle leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft OF die onder het statuut valt van verlengde minderjarigheid;
- voor wie de titularis van de in beslaggenomen of overgedragen inkomsten, op substantiële wijze voorziet in de kosten van huisvesting, levensonderhoud of opvoeding;
- en dit ingevolge een verwantschap in eerste graad OF in de hoedanigheid van zorgouder.

Dit laatste begrip beoogt zowel de partner van een ouder die een nieuw gezin heeft gesticht, als de grootouder of elke andere persoon die, in vervanging van de ouder of ouders, zorg draagt voor de huisvesting, het levensonderhoud of de opvoeding van het kind.

Het doorslaggevende criterium moet dat zijn van de bevoorrechte band en van de betrokkenheid, naast een ouder of in vervanging van één of van beide ouders.

De financiële bijdrage wordt voor substantieel aanzien wanneer het kind ten laste op duurzame wijze samenwoont met de titularis van de in beslag genomen of overgedragen goederen, ook als dit niet uitsluitend en onafgebroken het geval is.

De financiële bijdrage wordt, in ieder geval, voor substantieel aanzien wanneer de titularis van de in beslag genomen of overgedragen goederen een deel afdraagt dat hoger is dan de verhoging, ofwel een bedrag dat hoger ligt dan € 66 (in 2015).

Kunnen niettemin niet aanzien worden als zijnde ten laste, de kinderen die binnen 12 maanden vóór de aangifte hebben beschikt over netto-bestaansmiddelen die hoger liggen dan:

- € 3.031 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten samenwonend is;
- € 4.377 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten alleenstaand is;
- € 5.550 netto, indien het kind het statuut van gehandicapte heeft in de zin van artikel 135 van het WIB 92.

Deze bedragen zijn van kracht sinds 1 januari 2015.

Om de verhoging te kunnen genieten van de delen die niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht moet de werknemer met loonbeslag of loonoverdracht hiervan aangifte doen. De aangifte moet gebeuren aan de hand van een formulier waarvan het model verschenen is in het *Belgisch Staatsblad* van 30 november 2006.

Bij het formulier moet hij de bewijsstukken voegen die aantonen dat de aangevoerde last daadwerkelijk bestaat.

Brigitte Dendooven, Legal Counsel



LOONAANPASSINGEN

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN FEBRUARI 2015

Indexcijfers van januari 2015

Normale basisindex 2013:	▶ 99,85 (- 0,13)
Gezondheidsindex 2013:	▶ 100,61 (+ 0,21)
Kwartaalgezondheidsindex:	▶ 100,39 (+ 0,13)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218:	▶ ongeveer + 0,50 % index in januari 2016
GMMI/Sociale uitkeringen:	▶ + 2 % in januari 2016

Loonindexeringen en -aanpassingen in februari 2015

102.1	Bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen: Invoering van een nieuwe functieclassificatie met bijhorende schaaltonen vanaf 01.09.2013.
102.9	Bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk: + 1 % index op alle lonen.
106.1	Cementfabrieken: + 0,13 % index enkel op de minimumlonen.
112	Garagebedrijf: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,13 % index enkel op de minimumlonen.
140.1	Autobussen en autocars: Garagepersoneel: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
140.5	Verhuizing: Garagepersoneel: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
149.2	Koetswerk: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
149.3	Edele metalen: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
149.4	Metaalhandel: + 0,02 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
203	Bedienden uit de hardsteengroeven: Aanpassing van de functieclassificatie.
302	Hotelbedrijf: Aanpassing van de RSZ-forfaits vanaf 01.01.2015.
319.2	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap: Aanpassing van de baremieke lonen vanaf 01.01.2014.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,13 % index enkel op de minimumlonen. Enkel voor de ingeschaalde werknemers aangeworven vóór 01.01.2012: jaarlijkse premie van € 1.110,36
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten: Aanpassing van het algemeen gewaarborgd minimuminkomen ingevolge de aanpassing van het interprofessionele gemiddelde maandelijks minimuminkomen (GMMI) vanaf 01.01.2015.
331	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector: Kinderopvang, kinderopvang onder toezicht, vergunde kinderopvang: toepassing van een bijzondere cao vanaf 01.04.2014.
332	Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector: Duitstalige Gemeenschap: aanpassing van de baremieke lonen vanaf 01.01.2014.

Olivier Henry, Legal Counsel



BOOST YOUR HR

Heeft uw HR-beleid een boost nodig?

Kom dan naar onze Smart HR Day op 31 maart 2015 in de Ghelamco Arena in Gent



Bij Partena Professional willen we de druk op uw HR-afdeling verlichten zodat u en uw medewerkers kostbare tijd kunnen winnen. U bent dan ook van harte uitgenodigd op onze Smart HR Day. Daar komt u via leerrijke workshops en een boeiende Keynote Speaker te weten hoe u uw HR-afdeling een boost kan geven.

Ontdek alle details en schrijf u in op
www.partena-professional.be/nl/smarthrdays

