

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 03



DOSSIERS

Ouderschapsverlof: op welke basis?	03
Indexsprong bevestigd vanaf maart 2015!	15



ACTUALITEIT

Voordelen van alle aard: leningen met verminderde rentevoet of renteloze leningen	18
Aanpassingen van de lonen in maart 2015	19



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/smarthriday

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: Isabelle Caluwaerts, 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.

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



OUDERSCHAPSVERLOF: OP WELKE BASIS?

Steeds meer werknemers kiezen ervoor om een ouderschapsverlof te nemen. Dit ouderschapsverlof wordt geregeld door twee aparte rechtsinstrumenten:

- enerzijds, het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- en anderzijds, de cao nr. 64 van 29 april 1997 die een recht op ouderschapsverlof instelt.

Op 24 februari 2015 heeft de Nationale Arbeidsraad de cao nr. 64*bis* gesloten die de cao nr. 64 aanpast

en in overeenstemming brengt met de Europese richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2014.

Dit biedt ons de gelegenheid om deze twee reglementeringen nog eens onder de loep te nemen en te vergelijken. Ze vertonen steeds meer gelijkenissen maar toch zijn er ook nog een aantal belangrijke verschillen.

Dankzij deze vergelijking kan, op basis van de elementen van een specifieke situatie, worden bepaald welke rechtsbron best wordt gebruikt om een verlofaanvraag bij de werkgever in te dienen.

01

DE BEGUNSTIGDEN VAN HET VERLOF

1 OP BASIS VAN HET KONINKLIJK BESLUIT

Het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Aldus worden de werknemers van de privésector die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst (bv. bedienden, arbeiders, enz.) en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst,

tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon bedoeld.

Het recht op verlof wordt aan de werknemer toegekend ongeacht het type arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd, onbepaalde tijd) en het arbeidsstelsel (voltijdse of deeltijdse tewerkstelling). Hij moet wel voldoen aan een anciënniteitsvoorwaarde (zie verder).

De toepassing van het Koninklijk Besluit werd overigens expliciet uitgebreid naar het statutair en contractueel personeel van de provincies, de

gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten (evenals naar de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van deze besturen).

! NOOT

Het Koninklijk Besluit geldt in principe niet voor het (contractuele en statutaire) personeel van de overheidssector, maar op basis van bijzondere reglementaire bepalingen werd hen wel een recht op ouderschapsverlof erkend.

2 OP BASIS VAN DE CAO NR. 64

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend aan alle werknemers (mannen en vrouwen) die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst, ongeacht hun arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds).

Zijn evenwel uitgesloten, alle personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, prestaties verrichten onder het gezag van een andere persoon; zo hebben met name de leerlingen ('Middenstand'; industriële leerlingen) geen recht op het verlof voorzien door de cao nr. 64...!

De cao nr. 64 verduidelijkt overigens dat dit recht op verlof individueel is; het kan dus niet worden overgedragen naar een andere persoon (bv. grootouders, oom, tante, broer of zus).

Het ouderschapsverlof kan voortaan ook worden toegekend aan een koppel van hetzelfde geslacht wanneer beide ouders een kind adopteren. Sinds 1 januari 2015 kan ook de co-moeder (of co-ouder) van wie de verwantschap ten opzichte van het kind van de biologische moeder is vastgesteld dit recht gebruiken (dit geldt ook wanneer het Koninklijk Besluit wordt toegepast).

02

DOEL EN OGENBLIK VAN HET VERLOF

1 OP BASIS VAN HET KONINKLIJK BESLUIT

De werknemer heeft recht op een ouderschapsverlof voor de opvoeding van een jong kind in twee welbepaalde gevallen:

- wegens de geboorte van zijn kind; in dat geval moet het verlof worden genomen in de periode tussen de geboorte van het kind en zijn **12^e verjaardag**;
- in het kader van de adoptie van een kind; in dit geval moet het verlof worden genomen in de periode die loopt vanaf de dag van inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind **12 jaar** wordt.

De uiterste leeftijd is **21 jaar** wanneer het een gehandicapt kind betreft dat voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Nog twee belangrijke toelichtingen wat betreft de leeftijdsvoorwaarde:

- Aan de voorwaarde van de 12^e (of 21^e) verjaardag moet voldaan zijn uiterlijk in de periode van het ouderschapsverlof. Dit betekent dat het ouderschapsverlof moet aanvangen voor deze verjaardag. Het mag wel na die leeftijd worden voortgezet gedurende de periode die is vermeld in de aanvraag die aan de werkgever werd gericht.



Wanneer het verlov wordt opgedeeld (zie 'Vorm en duur van het verlov') moet (maar volstaat het dat) de leeftijdsvoorwaarde (jonger dan 12 jaar of jonger dan 21 jaar) worden vervuld tijdens het eerste deel van het verlov, dit wil zeggen het eerste opgesplitste deel (Arbh. Brussel, 23 april 2014, AR nr. 2012/AB/920).

VOORBEELDEN

01 – Een werknemster wil zich wijden aan de opvoeding van een kind van 11 jaar en 9 maanden. Zij kan dit recht op ouderschapsverlov uitoefenen ook al duurt dit verlov onder de vorm van een vermindering tot een halftijdse baan voort na de 12^e verjaardag van het kind.

02 – Er wordt een ouderschapsverlov genomen na een adoptie. Het kind is 5 jaar wanneer het wordt ingeschreven als lid van het gezin. In dit geval kan het verlov worden genomen in de periode van de datum van inschrijving in het bevolkingsregister tot de 12^e verjaardag van het kind.

- De datum van de 12^e (of 21^e) verjaardag kan evenwel worden overschreden wanneer op vraag van de werknemer een uitstel wordt toegepast en voor zover de werknemer een schriftelijke aanvraag had ingediend volgens de voorziene bepalingen (zie verder).

VOORBEELD

In augustus dient een werknemer een aanvraag voor ouderschapsverlov in voor een kind van 11 jaar en 8 maanden; het verlov moet normaal gezien aanvangen op 10 november. De werkgever roept een recht van uitstel met 5 maanden in wegens bijzondere omstandigheden die verband houden met de werking van de onderneming (zie verder); door dit uitstel zal het kind de leeftijd van 12 jaar hebben overschreden bij aanvang van het verlov, maar dit heeft geen gevolgen voor de geldigheid van het ouderschapsverlov.

NOOT

Het recht op verlov geldt voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde. Dit recht wordt overigens toegekend aan de twee echtgenoten afzonderlijk, op voorwaarde uiteraard dat zij allebei voldoen aan de vereiste voorwaarden (zie verder).

VOORBEELD

Een koppel heeft 2 kinderen van respectievelijk 1 en 3 jaar. Voor elk kind kan het recht op verlov worden geopend. Het kan zowel door de moeder als door de vader worden genomen, al dan niet gelijktijdig.

2 OP BASIS VAN DE CAO NR. 64

Het doel van de collectieve overeenkomst is hetzelfde als dat van het Koninklijk Besluit: de toekenning aan de werknemer van een recht op ouderschapsverlov wegens de geboorte of de adoptie van een kind.

Er is wel een belangrijk verschil voor wat betreft de leeftijdsvoorwaarde. Deze moet vervuld zijn gedurende de periode van ouderschapsverlov.

Het verlov zal immers worden toegekend:

- wegens de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind de leeftijd van **8 jaar** bereikt; deze leeftijdsvoorwaarde blijft dus lager dan wat is voorzien in het kader van het Koninklijk Besluit (ook al werd ze door de cao nr. 64 bis op 24 februari 2015 al opgetrokken van 4 naar 8 jaar)...!;
- wegens de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind **8 jaar** wordt. Deze voorwaarde van de 8^e verjaardag moet vervuld zijn uiterlijk in de periode van ouderschapsverlov, maar de 8^e verjaardag mag wel worden overschreden wanneer de werkgever uitstel vraagt (zie verder).

VOORWAARDEN TE VERVULLEN DOOR DE WERKNEMER

Zowel het Koninklijk Besluit als de cao nr. 64 legt de werknemer twee essentiële voorwaarden op wil hij het ouderschapsverlof genieten. Op dit vlak is er volledige overeenstemming. Zo moet de werknemer:

- 1) gebonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst met de werkgever die hem tewerkstelt gedurende **minstens 12 maanden** (al dan niet onderbroken) in de periode van de 15 maanden voorafgaand aan de datum van betekening aan de werkgever van de schriftelijke aanvraag voor ouderschapsverlof. De RVA aanvaardt geen enkele afwijking op de anciënniteitsvoorwaarde,

ook niet wanneer de werkgever en de werknemer akkoord gaan. Er wordt geen toelichting gegeven bij de notie van tewerkstelling van 12 maanden; we gaan er daarom van uit dat alle effectieve arbeidsprestaties en wettelijke en conventionele schorsingsperiodes van de overeenkomst in aanmerking worden genomen voor het respecteren van deze tewerkstellingsduur;

- 2) uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof aanvangt **het document dat de geboorte of de adoptie van het kind bevestigt** overmaken (zie verder).

VORM EN DUUR VAN HET VERLOF

1 OP BASIS VAN HET KONINKLIJK BESLUIT

Het ouderschapsverlof kan onder drie verschillende vormen worden genomen. Elke vorm heeft een maximumduur. Het verlof kan zo worden genomen volgens een van de volgende modaliteiten.

➔ Volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

In deze hypothese kan de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst per kind worden toegekend voor **maximum 4 maanden**.

Het hoeft niet noodzakelijk te gaan om een ononderbroken verlof van maanden; het verlof mag ook worden opgedeeld in maanden naar keuze van de werknemer of omdat de werkgever uitstel vraagt wegens redenen die verband houden met de werking van de onderneming

➔ Vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan

Het ouderschapsverlof mag ook worden toegekend onder de vorm van een vermindering van de arbeids-

prestaties tot een halftijdse baan **voor een duur van maximum 8 maanden**. Deze mogelijkheid geldt wel enkel voor de voltijdse werknemers. Een deeltijdse werknemer kan zijn prestaties dus niet verminderen tot een halftijdse baan, ongeacht zijn arbeidsstelsel (3/4, 4/5, enz.).

Het Grondwettelijk Hof heeft evenwel geoordeeld dat een werknemer die twee halftijdse banen bij twee verschillende werkgevers cumuleert en dus voltijds werkt in een vergelijkbare situatie verkeert als een werknemer die voltijds bij één werkgever werkt. Zij mogen dus niet verschillend worden behandeld.

Volgens het Hof is er dus geen enkel bezwaar dat de werknemer met de eerste werkgever die hem halftijds tewerkstelt een ouderschapsverlof van 4 maanden overeenkomt en dit verlof vervolgens aanvult met een ouderschapsverlof van 4 maanden bij de tweede werkgever.

Bij geboorte van een meerling (bv. tweeling, drieling) zou de periode van 8 maanden nog kunnen worden verlengd voor elk kind (bv. 16 maanden in totaal voor een tweeling, 24 maanden voor een drieling).



We merken nog op dat dit verlof niet noodzakelijk 8 maanden ononderbroken moet duren; het verlof van maximum 8 maanden kan immers worden opgedeeld naar keuze van de werknemer in periodes van 2 maanden of een veelvoud hiervan.

Het verlof kan ook worden opgedeeld wanneer de werkgever uitstel toepast omwille van redenen die verband houden met de werking van de onderneming (zie verder).

➔ **Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5**

In het kader van deze derde vorm van verlof, die ook enkel is voorbehouden voor de voltijdse werknemers, kunnen de prestaties met 1/5 worden verminderd gedurende **maximum 20 maanden** voor elk kind. Het verlof kan worden opgedeeld maar dan wel in periodes van 5 maanden of een veelvoud hiervan (10, 15 of 20 maanden).

! OPMERKING

De voltijdse werknemer kan gebruik maken van de verschillende voorziene modaliteiten, dit wil zeggen dat hij de verschillende vormen van ouderschapsverlof onderling kan combineren: beurtelings of achtereenvolgens een volledige schorsing, een vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan of tot 4/5.

Wanneer de werknemer overschakelt van de ene naar de andere vorm moet hij rekening houden met het principe volgens hetwelk 1 maand van volledige schorsing gelijk is aan 2 maanden van vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan en aan 5 maanden van vermindering van de prestaties met 1/5.

Wanneer de vorm van het verlof wordt gewijzigd moet telkens ook de minimumduur van de gekozen vorm worden gerespecteerd (zie hoger).

VOORBEELD – Een werknemer wil een ouderschapsverlof van 1 maand nemen onder de vorm van een volledige schorsing van de overeenkomst. Daarna kan deze werknemer zijn verlof voor hetzelfde kind gedurende 5 maanden verlengen onder de vorm van een vermindering met 1/5. Na afloop van deze tweede periode zou hij zijn recht op ouderschapsverlof kunnen uitputten hetzij onder de vorm van een nieuwe vermindering van zijn prestaties met 1/5 gedurende 10 maanden, hetzij onder de vorm van een vermindering van zijn prestaties tot een halftijdse baan gedurende 4 maanden. Hij zou ook opnieuw kunnen kiezen voor een volledige schorsing van zijn overeenkomst gedurende 2 maanden.

2 OP BASIS VAN DE CAO NR. 64

In principe moet het ouderschapsverlof dat wordt toegekend op basis van de cao nr. 64 worden genomen onder de vorm van een **volledige schorsing** van de arbeidsovereenkomst en dit gedurende een **periode die sinds 24 februari 2015 maximum 4 maanden bedraagt** (vroeger maximum 3 maanden).

Indien de partijen akkoord gaan kan de uitoefening van het recht op verlof gedurende 4 maanden worden opgedeeld, dit wil zeggen dat het verlof niet noodzakelijk ononderbroken hoeft te zijn: het kan worden genomen onder de vorm van meerdere korte periodes van volledige schorsing van de overeenkomst (bv. periodes van 1 week, 15 dagen, 1 maand) tot de termijn (= krediet) van 4 maanden volledig is opgebruikt.

Bovendien kunnen de partijen overeenkomen dat het ouderschapsverlof van maximum 4 maanden (onder de vorm van een volledige schorsing) wordt genomen via een vermindering van de prestaties. Volgens de cao nr. 64 zouden de prestaties bijvoorbeeld gedurende 8 maanden kunnen worden verminderd tot een halftijdse baan. Er zijn nog andere mogelijkheden: zo kan men bijvoorbeeld overeenkomen om de voltijdse prestaties met 1/4 (gedurende 16 maanden) of 1/5 (gedurende 20 maanden) te verminderen, enz.

Deze periodes van vermindering zouden ook, maar wel steeds met het akkoord van beide partijen, kunnen worden opgedeeld in meerdere kortere periodes van enkele weken (of maanden) tot de volledig toegestane periode van verminderde prestaties (8 maanden, 12 maanden, 16 maanden, 20 maanden, enz.) is opgebruikt.

Komen de partijen niet tot een akkoord over de wijze van uitoefening van het recht op verlof (akkoord te geven binnen de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving van de werknemer), dan is de werknemer verplicht om een verlof te nemen onder de vorm van een volledige schorsing van de overeenkomst gedurende een periode van maximum 4 maanden. Dit verlof zal aanvangen op de datum die in de schriftelijke kennisgeving is bepaald!

VERWITTIGEN VAN DE WERKGEVER, AANVANG VAN HET VERLOF EN EVENTUEEL UITSTEL

De werknemer die een ouderschapsverlof wenst te nemen moet uiteraard zijn werkgever inlichten, dit wil zeggen dat hij een schriftelijke aanvraag moet indienen.

Deze aanvraag moet gedaan worden binnen 3 tot 2 maanden voor aanvang van het verlof; de cao nr. 64 vermeldt enkel een termijn van 3 maanden op voorhand.

De verwittigingstermijn waarvan hiervoor sprake kan evenwel in onderling akkoord tussen de partijen worden verkort.

De verwittiging gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. In deze verwittiging moet de werknemer aangeven op welke wijze hij zijn recht wenst uit te oefenen (volledige schorsing of vermindering van de prestaties). Hij vermeldt ook de begin- en einddatum van het verlof.

Wanneer het verlof wordt opgedeeld moet de werknemer (en dit is belangrijk!) een aparte aanvraag doen voor elke verlofperiode.

We herhalen ook dat de werknemer uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof aanvangt het document moet voorleggen waarin de geboorte of adoptie van het kind wordt bevestigd.

➔ Mag het ouderschapsverlof worden uitgesteld?

Het antwoord op deze vraag is affirmatief.

In de maand die volgt op de verwittiging **kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof schriftelijk uitstellen** (met

enkele dagen, weken of maanden) om 'gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming'; het recht op ouderschapsverlof moet in ieder geval aanvangen **uiterlijk 6 maanden** nadat het gemotiveerde uitstel werd gegeven.

In de cao nr. 64 staat dezelfde bepaling. Er wordt evenwel verduidelijkt dat men onder 'redenen die verband houden met de werking van de onderneming' de gevallen moet verstaan waarin:

- seizoensarbeid wordt verricht;
- geen vervanger kan worden gevonden gedurende de kennisgevingsperiode;
- een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt;
- een bijzondere functie van strategisch belang is.

De cao nr. 64 voegt hieraan nog toe dat de sociale partners, los van het uitstel gevraagd door de werkgever, bijzondere regelingen kunnen toestaan om te voorzien in de organisatorische behoeften van de kmo's (ondernemingen met minder dan 50 werknemers).

Het recht op ouderschapsverlof moet in ieder geval uitgeoefend kunnen worden **uiterlijk 6 maanden** na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsvindt (cao nr. 64, art. 12), behalve wanneer de werkgever en de werknemer een andere regeling overeenkomen, bijvoorbeeld een verlenging van de uitsteltermijn (bv. uitstel van 9 maanden), maar zo'n verlenging lijkt niet toegestaan in het kader van het Koninklijk Besluit.



06

TOEKENNING VAN EEN ONDERBREKINGSUITKERING

1 OP BASIS VAN HET KONINKLIJK BESLUIT

Gedurende het ouderschapsverlof in het kader van een loopbaanonderbreking (d.w.z. op basis van het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997) kan de werknemer aanspraak maken op een maandelijkse onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.

Deze uitkering is een forfaitair bedrag dat verschilt naargelang de leeftijd van de werknemer en naargelang het gaat om een volledige schorsing van de overeenkomst of een vermindering van de arbeidsprestaties.

De tabel hieronder geeft de bedragen die gelden sinds 1 december 2012 (laatste indexering).

! OPGELET

Voor de volledige 4^e maand schorsing (de 7^e en 8^e maand van halftijds arbeid of de periode van de 16^e tot de 20^e maand van vermindering met 1/5) worden onderbrekingsuitkeringen betaald op voorwaarde dat het kind waarvoor het verlof wordt genomen is geboren of wordt geadopteerd vanaf 8 maart 2012.

2 OP BASIS VAN DE CAO NR. 64

In tegenstelling tot een verlof in het kader van een loopbaanonderbreking geeft een ouderschapsverlof op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 **geen recht op een vervangingsinkomen** (onder de vorm van bijvoorbeeld een onderbrekingsuitkering), **noch op om het even welk loon ten laste van de werkgever**, tenzij anders wordt overeengekomen tussen de partijen; in dit laatste geval is het uiteraard aan de werkgever en de werknemer om het bedrag van de uitkering en de toekenningsduur ervan vast te leggen.

Het ouderschapsverlof zoals voorzien door de cao nr. 64 kan met andere woorden worden vergeleken met een verlof zonder wedde of een verlof wegens 'dringende familiale redenen', maar dan gespreid over een langere periode.

Deze afwezigheid van inkomen vormt een van de belangrijkste verschillen met de regeling van ouderschapsverlof georganiseerd door het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997.

Vormen van de loopbaanonderbreking	Maandelijks bedrag van de onderbrekingsuitkering (sinds 01.12.2012)	
	Voor een werknemer jonger dan 50 jaar	Voor een werknemer van 50 jaar of ouder
Volledige schorsing	€ 786,78 ^{(1) (2)}	€ 786,78 ^{(1) (2)}
Vermindering van het arbeidsrooster		
• Vermindering met 1/5	€ 133,45 ⁽³⁾	€ 266,91 ⁽³⁾
• Vermindering met 1/5 door een alleenstaande werknemer ⁽⁴⁾	€ 179,47 ⁽³⁾	€ 266,91 ⁽³⁾
• Vermindering met 1/2	€ 393,38 ⁽³⁾	€ 667,27 ⁽³⁾
• Deeltijdse werknemer (met een rooster van minstens 3/4 van een voltijdse) die zijn prestaties tot een halftijdse baan vermindert	€ 393,38 ⁽³⁾ te proportioneren	€ 667,27 ⁽³⁾ te proportioneren

(1) Bedragen te proportioneren voor de deeltijdse werknemers.

(2) Vóór de inning van 10,13% voorheffing (zonder vermindering voor persoon ten laste).

(3) Vóór de inning van 17,15% voorheffing (zonder vermindering voor persoon ten laste).

(4) Onder 'alleenstaande werknemer' verstaan we de werknemer die alleen woont met een of meer kinderen die hij ten laste heeft.

AANPASSING VAN DE ARBEIDSREGELING OF HET WERKROOSTER NA HET OUDERSCHAPSVERLOF

De werknemer kan zijn arbeidsregeling of zijn werkrooster eventueel laten aanpassen na afloop van zijn ouderschapsverlof (bv. aanpassing naar een halftijdse activiteit). Dat is mogelijk gedurende **maximum 6 maanden**.

Daartoe moet de werknemer bij zijn werkgever een schriftelijke aanvraag indienen minstens 3 weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof. Hij geeft daarin de redenen die verband houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven.

De werkgever moet deze aanvraag schriftelijk beantwoorden ten laatste één week voor het einde van het verlof. Hij deelt in het geschrift ook mee op welke wijze rekening werd gehouden met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

Op die manier zal hij eventueel kunnen rechtvaardigen waarom hij een aanpassing weigert om redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie (op voorwaarde uiteraard dat hij werkelijk het bestaan en de omvang van de organisatorische moeilijkheden kan aantonen!).

Dezelfde bepalingen gelden sinds 24 februari 2015 ook voor een ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64.

We merken evenwel op dat de cao nr. 64 (in tegenstelling tot het Koninklijk Besluit) uitdrukkelijk voorziet dat de werknemer na afloop van de periode van ouderschapsverlof het recht heeft om zijn arbeidsplaats opnieuw in te nemen of, indien dat niet mogelijk is, een gelijkwaardige of gelijksoortige taak in overeenstemming met zijn overeenkomst!

ONTSLAGBESCHERMING

De werknemer die met ouderschapsverlof is (op basis van het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 of op basis van de cao nr. 64) geniet een bijzondere bescherming tegen ontslag.

1 AARD VAN DE BESCHERMING

Tijdens zo'n beschermingsperiode (zie hierna) mag de werkgever geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst, behalve om een **dringende reden** of om een **toereikende reden**, die eventueel aan het oordeel van de arbeidsrechtbank wordt gelaten, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de aanvraag en/of de uitoefening van het ouderschapsverlof.

De toereikende reden kan een reden van economische of technische aard zijn (bv. een herstructurering, een groot klantenverlies, een daling van de omzet), maar kan zijn oorsprong ook hebben in het

gedrag van de werknemer (bv. daad van insubordinatie, ongerechtvaardigde afwezigheden, gebrek aan beroepsernst, enz.).

2 BESCHERMINGSPERIODE

De beschermingsperiode vangt aan op **de dag waarop de werknemer de aanvraag doet** (en volgens de cao nr. 64 ten vroegste 3 maanden vóór aanvang van de verlofperiode) en eindigt **3 maanden (2 maanden)** wanneer het ouderschapsverlof wordt genomen op basis van de cao nr. 64) na het einde van de periode van volledige schorsing van de overeenkomst of van vermindering van de arbeidsprestaties.

De cao nr. 64 bepaalt daarnaast dat:

- de bescherming tegen ontslag ook geldt tijdens de eventuele periode van uitstel van het ouderschapsverlof door de werkgever;



- wanneer het verlof wordt opgedeeld (zie hoger), het verbod om te ontslaan uiterlijk eindigt na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.w.z. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

3 SANCTIE

Indien de werkgever tijdens de beschermingsperiode de overeenkomst onmiddellijk beëindigt of kennis geeft van een opzegging zonder dat hij een dringende of toereikende reden kan rechtvaardigen die als dusdanig zou zijn erkend door een arbeidsrechtbank, dan moet hij een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan **6 maanden loon**, onverminderd de ontslagvergoeding, zelfs wanneer de betekende opzegging werd uitgevoerd.

Deze vergoeding kan evenwel niet worden gecumuleerd met:

- de vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag;
- de vergoeding wegens moederschapsbescherming of,

- de vergoeding verschuldigd aan een beschermde werknemer die lid is van een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging.

4 BIJZONDERHEID IN DE BEREKENING VAN DE ONTSLAGVERGOEDING IN GEVAL VAN OUDERSCHAPSVERLOF

Wanneer de overeenkomst tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof wordt beëindigd met betaling van een ontslagvergoeding, dan moet de ontslagvergoeding berekend worden op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij zijn prestaties niet had verminderd, d.w.z., in principe, op basis van zijn voltijdse loon.

! NOOT

De eventueel verschuldigde beschermingsvergoeding moet dus op dezelfde manier berekend worden als de gewone ontslagvergoeding: op basis van het loon dat gold vóór het opnemen van het deeltijds ouderschapsverlof.

09

WELKE RECHTSBASIS KIEZEN?

Sinds 1 januari 1998 bestaan er twee rechtsinstrumenten die een recht op ouderschapsverlof bepalen.

Ook al vertonen deze twee stelsels steeds meer gelijkenissen, toch zijn er nog een aantal verschillen; deze verschillen zijn kenmerkend, ook al zijn ze over de loop der jaren vervaagd door de opeenvolgende aanpassingen aan het Koninklijk Besluit en de cao nr. 64.

De werknemer kan kiezen tussen de twee stelsels, maar weet wel dat ze onverenigbaar zijn, dit wil zeggen dat ze niet met elkaar kunnen worden gecumuleerd; de werknemer die een ouderschapsverlof neemt op basis van de cao nr. 64 kan later voor hetzelfde kind geen aanspraak meer maken op ouderschapsverlof op basis van het Koninklijk Besluit en omgekeerd. Het ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64 zal desgevallend worden afgetrokken van

het recht op verlof op basis van het KB van 1997 en omgekeerd...

Nu, voor welke rechtsbasis kiest de werknemer het best? Algemeen kunnen we hierop antwoorden dat het stelsel voorzien door het Koninklijk Besluit zijn voorkeur zal uitdragen: in dit systeem is het verlof in het kader van een loopbaanonderbreking geïntegreerd zodat hij recht heeft op een vervangingsinkomen onder de vorm van een onderbrekingsuitkering.

Bovendien kan het verlof wegens geboorte of adoptie van een kind in het kader van het Koninklijk Besluit worden genomen tot het kind de leeftijd van 12 (of 21) jaar bereikt. De leeftijdsgrens die de cao nr. 64 bepaalt is 8 jaar (sinds 24 februari 2015)...

Een ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64 is dus minder aantrekkelijk. Toch blijft de cao

interessant voor deeltijdse werknemers die hun prestaties in akkoord met hun werkgever willen verminderen zonder de uitvoering van hun overeenkomst volledig te schorsen (bv. werknemer die 3/4 werkt en zijn prestaties wil verminderen tot een halftijdse baan). Of ook voor de voltijdse

werknemers die een verlof willen nemen onder een andere vorm dan de vormen voorzien door het Koninklijk Besluit, zoals een vermindering van de prestaties met 1/4 of 1/3 (het Koninklijk Besluit beperkt de mogelijkheden tot een vermindering tot een halftijdse baan of met 1/5)...!

Samenvattende tabel – Ouderschapsverlof op basis van het KB en op basis van de cao nr. 64		
Toepassingsregels	Ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997	Ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64 van 29 april 1997
Rechthebbende werknemers	Werknemers van de privésector tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst (of gelijkgestelde situaties) en het statutair en contractueel personeel van de provincies, gemeenten, agglomeraties en federaties van gemeenten (evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van deze besturen).	Werknemers van de privésector tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Noot – Het verlof wordt ook toegekend aan een koppel van hetzelfde geslacht wanneer beide ouders het kind adopteren (evenals aan de co-moeder van wie de verwantschap ten opzichte van het kind van de biologische moeder is vastgesteld).
Maximale leeftijd van het kind	Het verlof wordt toegekend in geval van geboorte of adoptie van een kind, tot dit kind de leeftijd van 12 jaar (21 jaar) voor een fysiek of mentaal gehandicapt kind) bereikt. Noot – De leeftijd van 12 of 21 jaar kan worden overschreden wanneer de werkgever vraagt om het verlof uit te stellen.	Het verlof wordt toegekend in geval van geboorte of adoptie van een kind, tot dit kind de leeftijd van 8 jaar (4 jaar tot 23 februari 2015) bereikt. Noot – De leeftijd van 8 jaar kan worden overschreden wanneer de werkgever vraagt om het verlof uit te stellen.
Voorwaarden die de rechthebbende werknemer moet vervullen	<ul style="list-style-type: none"> gebonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende minstens 12 maanden (al dan niet onderbroken) in de periode van de 15 maanden voorafgaand aan de datum van betekening van de schriftelijke verlofaanvraag; uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof aanvangt het document dat de geboorte of de adoptie van het kind bevestigt overmaken. 	<ul style="list-style-type: none"> gebonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende minstens 12 maanden (al dan niet onderbroken) in de periode van de 15 maanden voorafgaand aan de datum van betekening van de schriftelijke verlofaanvraag; uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof aanvangt het document dat de geboorte of de adoptie van het kind bevestigt overmaken.

>>



Samenvattende tabel – Ouderschapsverlof op basis van het KB en op basis van de cao nr. 64

Toepassingsregels	Ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997	Ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64 van 29 april 1997
Vorm en duur van het verlof	<p>Het verlof kan uitsluitend worden toegekend onder de vorm van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedurende maximum 4 maanden. Deze periode kan worden opgedeeld in volledige maanden; • een vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan (enkel voor de voltijdse werknemers) gedurende maximum 8 maanden. Deze periode kan worden opgedeeld in periodes van 2 maanden of een veelvoud hiervan; • een vermindering van de prestaties met 1/5 (enkel voor de voltijdse werknemers) gedurende maximum 20 maanden. Deze periode kan worden opgedeeld in periodes van 5 maanden of een veelvoud hiervan. 	<p>Het verlof kan worden toegekend onder de vorm van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedurende maximum 4 maanden; • een vermindering van de prestaties: <ul style="list-style-type: none"> • tot een halftijdse baan: gedurende maximum 8 maanden; • met 1/3: gedurende maximum 12 maanden; • met 1/4: gedurende maximum 16 maanden; • met 1/5: gedurende maximum 20 maanden; • of onder gelijk welke andere vorm overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.
Verwittigen van de werkgever en aanvang van het verlof	<p>Betekening van een schriftelijke aanvraag aan de werkgever minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden vooraf (termijn kan in onderling akkoord worden verkort) met vermelding van de duur, de aanvangsdatum van het verlof en de modaliteiten volgens dewelke de werknemer zijn recht wenst uit te oefenen.</p> <p>Noot – Mogelijkheid voor de werkgever om het verlof uit te stellen wegens gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming; dit uitstel mag maximum 6 maanden duren.</p>	<p>Betekening van een schriftelijke aanvraag aan de werkgever 3 maanden vooraf (termijn kan in onderling akkoord worden verkort) met vermelding van de duur, de aanvangsdatum van het verlof en de modaliteiten volgens dewelke de werknemer zijn recht wenst uit te oefenen.</p> <p>Noot – Mogelijkheid voor de werkgever om het verlof uit te stellen wegens gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming; dit uitstel duurt 6 maanden behalve wanneer de partijen andere modaliteiten overeenkomen zoals een langere uitsteltermijn.</p>
Toekenning van een onderbrekingsuitkering	<p>Gedurende het volledige verlof toekenning van een maandelijkse onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.</p> <p>Deze uitkering is een forfaitair bedrag dat verschilt naargelang de leeftijd van de werknemer en naargelang het gaat om een volledige schorsing van de overeenkomst of gewoon een vermindering van de arbeidsprestaties (tot een halftijdse baan of met 1/5). Zie de tabel hoger.</p> <p>Opgelet! Geen uitkeringen voor de 4^e maand volledige schorsing (de 7^e en 8^e maand van halftijdse arbeid of de periode van de 16^e tot de 20^e maand van vermindering met 1/5) wanneer het verlof wordt genomen voor een kind geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012!</p>	<p>Geen toekenning van een vervangingsinkomen.</p>



Samenvattende tabel – Ouderschapsverlof op basis van het KB en op basis van de cao nr. 64

Toepassingsregels	Ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997	Ouderschapsverlof op basis van de cao nr. 64 van 29 april 1997
Aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster na het ouderschapsverlof	<p>Minstens 3 weken voor het einde van het verlof heeft de werknemer de mogelijkheid om schriftelijk een aanpassing van zijn arbeidsregeling of zijn werkrooster te vragen voor de periode die volgt op het einde van het verlof, dit voor een maximale periode van 6 maanden.</p> <p>De werkgever moet uiterlijk 1 week voor het einde van het verlof een antwoord geven op deze aanvraag.</p>	<p>Minstens 3 weken voor het einde van het verlof heeft de werknemer de mogelijkheid om schriftelijk een aanpassing van zijn arbeidsregeling of zijn werkrooster te vragen voor de periode die volgt op het einde van het verlof, dit voor een maximale periode van 6 maanden.</p> <p>De werkgever moet uiterlijk 1 week voor het einde van het verlof een antwoord geven op deze aanvraag.</p> <p>Noot – De cao nr. 64 voorziet uitdrukkelijk dat de werknemer na afloop van het verlof het recht heeft om zijn arbeidsplaats opnieuw in te nemen of, indien dat niet mogelijk is, een gelijkwaardige taak.</p>
Bescherming tegen ontslag	<p>De werknemer geniet ontslagbescherming.</p> <p>Begin van de bescherming: vanaf de dag van de aanvraag (= datum van de schriftelijke verwittiging aan de werkgever).</p> <p>Einde van de bescherming: 3 maanden na het einde van het ouderschapsverlof.</p> <p>Sanctie: betaling van een beschermingsvergoeding die overeenstemt met 6 maanden loon, onverminderd de compenserende opzeggingsvergoeding.</p> <p>Noot – Indien de overeenkomst wordt beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding tijdens een verlof genomen onder de vorm van een vermindering van de prestaties moeten de ontslagvergoeding en de eventuele beschermingsvergoeding worden berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad mocht hij zijn prestaties niet hebben vermindert.</p>	<p>De werknemer geniet ontslagbescherming.</p> <p>Begin van de bescherming: vanaf de dag van de schriftelijke verwittiging aan de werkgever (= aanvraag), d.w.z. ten vroegste 3 maanden voor aanvang van het verlof.</p> <p>Einde van de bescherming: 2 maanden na het einde van het ouderschapsverlof.</p> <p>Wanneer het verlof wordt opgedeeld eindigt de bescherming uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.w.z. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.</p> <p>Sanctie: betaling van een beschermingsvergoeding die overeenstemt met 6 maanden loon, onverminderd de compenserende opzeggingsvergoeding.</p> <p>Noot – Indien de overeenkomst wordt beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding tijdens een verlof genomen onder de vorm van een vermindering van de prestaties moeten de ontslagvergoeding en de eventuele beschermingsvergoeding worden berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad mocht hij zijn prestaties niet hebben vermindert.</p>



INDEXSPRONG BEVESTIGD VANAF MAART 2015!

De regering heeft de knoop afgelopen vrijdag 27 februari 2015 doorgehakt.

Op voorstel van de minister van Werk Kris Peeters en van minister van Sociale Zaken Maggie De Block heeft de ministerraad een **voorontwerp van wet** over de bevordering van de werkgelegenheid goedgekeurd. Het voorontwerp is bedoeld om de loonhandicap van de Belgische ondernemingen ten opzichte van hun Franse, Nederlandse en Duitse tegenhangers tijdens deze legislatuur te verminderen. Die handicap werd onlangs nog geschat op 2,9%. Het geeft volledig uitvoering aan het interprofessioneel akkoord 2015-2016 dat met de sociale partners werd gesloten en aan de laatste punten van de eerste fase van de harmonisering van het statuut arbeiders-bedienden.

01

INHOUD VAN HET VOORONTWERP

Concreet voorziet het voorontwerp voornamelijk in de volgende **maatregelen**:

- de afgevlakte gezondheidsindex wordt geblokkeerd vanaf maart 2015, zodat de indexsprong van 2% kan worden doorgevoerd;
- de economische overheidsbedrijven zijn voortaan onderworpen aan de toepassing van de wet van 26 juli 1996;
- er wordt voorzien in strafrechtelijke en administratieve sancties voor werkgevers die de maatregelen voor loonmatiging of de blokkering van de index niet naleven;
- de uitvoering van de reglementering inzake de opleidingsinspanning wordt tijdelijk opgeschort;
- de ontslagcompensatievergoeding zal ook kunnen worden toegekend aan een werknemer die vóór 1 januari 2014 arbeider was en na 31 december 2013 bediende is geworden;
- er is een alternatieve berekening van de inschakelingsvergoeding voorzien, zodat de werkgever voor werknemers die reeds een arbeidsovereenkomst hadden vóór de inwerkingtreding van het eenheidsstatuut, die vergoeding kan ontvangen; de vergoeding wordt berekend op basis van een opzegging volgens de oude regeling;

- het bedrag van de driemaandelijks bijdrage voor het vakantiegeld van arbeiders wordt verlaagd;
- de carenzdag wordt volledig afgeschaft in het kader van de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid;
- het aantal uren dat men op zaterdag mag werken in de bouwsector wordt opgetrokken van 64 naar 96;
- de termijn voor de controle van de genderneut

traliteit van de door de paritaire comités opgestelde functieclassificaties wordt verlengd van 31 december 2014 tot 30 april 2015.

Een aantal van deze maatregelen zullen we de komende weken meer in detail bespreken via onze traditionele infokanalen. In dit artikel zullen we het hebben over de belangrijkste maatregel die de regering heeft genomen, namelijk de indexsprong van 2%.

02

WAT IS DE 'INDEXSPRONG'?

Als we naar het principe kijken gaat het om de **bevriezing** van de loonindexering. Op die manier besparen de werkgevers **2%** loonsverhoging die ze wel hadden moeten toekennen wanneer geen indexsprong zou zijn doorgevoerd.

De winst voor de ondernemingen wordt op 2,9 miljard geraamd. De winst in termen van jobs is minder

makkelijk te becijferen, maar de Nationale Bank gaat ervan uit dat door de indexsprong zo'n 33.000 nieuwe banen kunnen worden gecreëerd.

De indexsprong zal zowel de privésector als de openbare ambtenaren en de uitkeringsgerechtigden treffen.

03

WAT GAAT ER CONCREET GEBEUREN?

In België steunt het indexeringsmechanisme op de afgevlakte gezondheidsindex, d.w.z. de gemiddelde waarde van de 4 laatste maanden van de index van de consumptieprijzen, berekend op basis van de prijsevolutie van zo'n 600 goederen en diensten, met uitzondering van alcohol, tabak en brandstof.

Deze afgevlakte gezondheidsindex moet dus de evolutie van de levenskosten weerspiegelen. Vandaag dient hij als basis voor de automatische loonindexering. In de openbare sector bijvoorbeeld worden de lonen met 2% verhoogd in de tweede maand volgend op de maand waarin deze afgevlakte gezondheidsindex een bepaalde spilindex overschrijdt. De sociale uitkeringen worden een maand vroeger dan de wedden van de ambtenaren.

De regering heeft beslist om de afgevlakte gezondheidsindex vanaf maart 2015 te bevriezen tot op het ogenblik waarop de lonen met 2% verhoogd zouden zijn geweest. Zonder al te diep in detail te treden kunnen we zeggen dat de afgevlakte gezondheidsindex vanaf maart 2015 op 100,55 zal worden vastgeklemd tot een referentie-index (nieuw begrip voor de afgevlakte gezondheidsindex vermenigvuldigd met 0,98) met ongeveer 2% is gestegen.

Op basis van de meest recente verwachtingen van het Federale Planbureau zou de spilindex begin 2016 worden overschreden. Dit betekent dus dat er volgend jaar geen verhoging met 2% zal zijn. Volgens een redelijke inflatieverwachting zullen we zeer waarschijnlijk tot **begin 2018** of zelfs nog langer



moeten wachten vooraleer de sociale uitkeringen (en ook het interprofessionele gemiddelde maandelijks minimuminkomen) en de wedden van de ambtenaren zullen worden aangepast aan de levenskosten.

In de verschillende takken van de privésector zal het iets gecompliceerder zijn om de beslissing van de regering tot uitvoering te brengen.

De meeste paritaire comités passen namelijk niet hetzelfde systeem toe als dat voor de sociale uitkeringen en de wedden in de openbare sector. In bepaalde sectoren geldt een loonindexering op een vaste datum: jaarlijks, maandelijks, tweemaandelijks, driemaandelijks of zesmaandelijks. De verhoging die moet worden toegepast is niet altijd 2% en geldt ook niet altijd voor het volledige loon.

Het principe is steeds hetzelfde. De afgevlakte gezondheidsindex wordt vanaf maart 2015 op 100,55 geblokkeerd tot de referentie-index met ongeveer 2% is gestegen.

In de sectoren die op een vast ogenblik (maar niet maandelijks) indexeren, blijft een gedeeltelijke indexering mogelijk gedurende de periode van bevroering door toepassing van de sectorale indexeringsmechanismen.

VOORBEELD

In PC nr. 218 zullen de lonen op 01.01.2016 nog met + 0,32 % worden geïndexeerd op basis van de sectorale indexeringsformule. Daarna zal zeer waarschijnlijk tot 1 januari 2018 moeten worden gewacht voor de volgende indexering die wellicht maar een zeer klein percentage zal bedragen.

De volledige lijst van sectoren waar in de komende maanden nog een index zal worden toegekend is de volgende: PC nr. 109, 110, 111.1-2-3, 112, 118.1 tot 22, 119.1 tot 3, 121, 129, 136, 140.1 (garagepersoneel + rijdend personeel autocars), 140.3, 140.4, 140.5, 142.1, 142.4, 144, 145.1 tot 5, 149.1 tot 4, 209, 215, 218, 220, 221, 222, 302, 306, 323 en 333.

De periode van bevroering zal worden verlengd tot de referentie-index de afgevlakte gezondheidsindex van februari 2015 (100,55) overschrijdt. Na de periode van bevroering zal de afgevlakte gezondheidsindex overeenstemmen met het rekenkundige gemiddelde van de gezondheidsindexen van de 4 laatste maanden vermenigvuldigd met 0,98, zodat de impact van de indexsprong in de tijd wordt verlengd.

We merken nog op dat eventuele negatieve loonindexeringen tijdens de periode van bevroering niet zullen worden toegepast teneinde de nettotoekomst van de werknemer te garanderen.

Olivier Henry, Legal Counsel

VOORDELEN VAN ALLE AARD: LENINGEN MET VERMINDERDE RENTEVOET OF RENTELOZE LENINGEN

De rentevoeten voor het bepalen van sommige voordelen van alle aard zijn verschenen in het *Belgisch Staatsblad*. Aan de hand van deze rentevoeten kan de waarde worden bepaald van de

voordelen die in 2014 (en 2015 in afwachting van de publicatie van de rentevoeten 2015 en krachtens een administratieve tolerantie) werden toegekend onder de vorm van diverse leningen.

Hypothecaire leningen met vaste rentevoet		
Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Referentierentevoet	
	Leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	Andere leningen
2013	4,45 %	3,20 %
2014	4,16 %	3,18 %

Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd		
Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Leningen ter financiering van de aankoop van een wagen (maandelijks lastenpercentage)	Andere leningen (maandelijks lastenpercentage)
2013	0,12	0,23
2014	0,10	0,22

Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd	
Jaar waarin de ontlenaar heeft beschikt over de ontleende sommen	Referentierentevoet
2013	8,80 %
2014	9,20 %

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel



LOONAANPASSINGEN

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN MAART 2015

Indexcijfers van februari 2015

Normale basisindex 2013:	▶ 100,26 (+ 0,41)
Gezondheidsindex 2013:	▶ 100,89 (+ 0,28)
Kwartaalgezondheidsindex:	▶ 100,55 (+ 0,16)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218:	▶ ongeveer + 0,50 % index in januari 2018
GMMI/Sociale uitkeringen:	▶ + 2 % in januari 2018

Loonindexeringen en -aanpassingen in maart 2015

106.1	Cementfabrieken: + 0,16 % index enkel op de minimumlonen.
106.3	Vezelcement: + 2 % index op alle lonen.
113.4	Pannebakkerijen: De negatieve indexering (-0,09 % op alle lonen) wordt uiteindelijk niet toegepast in januari 2015.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,16 % index enkel op de minimumlonen.
216	Notarisbedienden: Toekenning van ecocheques van € 150, behalve indien ander gelijkwaardig voordeel voorzien in de onderneming vóór 31.03.2012. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor bedienden die sinds 2009-2010 een gelijkwaardig recurrent voordeel hebben ontvangen. Niet van toepassing voor de studenten en de bedienden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een specifiek opleidings-, inschakelings- of omscholingsprogramma of ondersteund door de overheid.
306	Verzekeringswezen: Toekenning van ecocheques van € 190 aan alle werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst op 31.03.2014 en die meer dan € 16 boven de minimumloonschaal worden betaald (op 01.01.2012), behalve indien op ondernemingsniveau in een gelijkwaardig voordeel is voorzien. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014.
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: + 0,29 % index enkel op de minimumlonen.
309	Beursvennootschappen: + 0,28920 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag).
310	Banken: + 0,29 % index enkel op de minimumlonen.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,16 % index enkel op de minimumlonen.



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



SOCIALE & FISCALE GIDS

Vraag vandaag nog uw edities van 2015 aan

AL 25 JAAR

DÉ REFERENTIE!



U wilt de sociaaljuridische vragen in uw onderneming zelfverzekerd beantwoorden? Met de '**Gids voor sociale reglementering in ondernemingen**' lost u elke kwestie razendsnel op. Een aanvulling hierop is de '**Gids voor loonfiscaliteit in ondernemingen**'.

Dit praktische werkinstrument geeft u een glasheldere samenvatting over de fiscale bijzonderheden van loonuitbetaling. In beide gidsen vindt u bovendien talrijke **schema's, tabellen en voorbeelden**: zo weet u meteen hoe de vork in de steel zit.

Wilt u deze onmisbare gidsen bestellen?

Wacht dan niet langer en surf naar www.partena-professional.be/nl/gidsen.