



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 04



DOSSIER

De duur van de jaarlijkse vakantie in 2015 03



ACTUALITEIT

België en Luxemburg ondertekenen akkoord over grensarbeiders 20

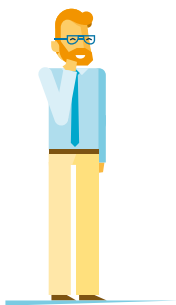
Aanpassingen van de lonen in april 2015 21



HEEFT UW HR-TEAM NOG GROEIPOTENTIEEL?

Talent Partners haalt het maximum uit uw HR-team

Wilt u de sterktes van uw HR-werknemers tot volle ontwikkeling laten komen? Hebt u hulp nodig om een HR-structuur op poten te zetten? Of zoekt u een HR-coach die u kan challengen? Een ervaren consultant uit ons team Talent Partners komt u graag versterken of zelfs uw HR-beleid mee uittekenen.



Talent Partners, dat is:

- een stabiel netwerk van **specialisten in HR**
- een **persoonlijke aanpak** om de juiste HR-expert te vinden
- altijd een specialist die **binnen uw cultuur en team** past
- **ervaring** om de theorie in de praktijk om te zetten, **in lijn met uw visie**
- een **flexibele samenwerking**, structureel of projectmatig

Meer info? Bel naar **02 549 35 99** of surf naar www.partena-professional.be/nl/talentpartners

COLOFON

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

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Isabelle Caluwaerts, 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



DE DUUR VAN DE JAARLIJKSE VAKANTIE IN 2015

De jaarlijkse vakantie staat weer voor de deur... de perfecte gelegenheid om ons vanaf dit aprilnummer te buigen over een aantal essentiële begrippen, en in het bijzonder over de regels met betrekking tot de duur van de betaalde vakantie voor loontrekkenden.

01

ALGEMENE PRINCIPES

1 RECHT OP VAKANTIE OP BASIS VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

Het recht op jaarlijkse vakantie wordt toegekend aan alle werknemers die tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar (hierna het **'referentiejaar'** of het **'vakantiedienstjaar'** genoemd) 'arbeidsprestaties' kunnen rechtvaardigen die aan het Belgisch stelsel van sociale zekerheid voor loontrekkenden werden aangegeven, en meer bepaald aan de sector van de jaarlijkse vakantie, of die in bepaalde voorwaarden de hoedanigheid van werkloze hadden. Kunnen aldus aanspraak maken op vakantie:

- bedienden, arbeiders, dienstboden, erkende leerlingen 'Middenstand', industriële leerlingen, enz. die tijdens het referentiejaar aangegeven werden aan het algemene stelsel van de sociale zekerheid (RSZ);
- jongeren onder de 25 jaar op 31 december van het referentiejaar die na afloop van hun studie

of opleiding begonnen te werken als bediende of arbeider. Deze categorie van jongeren kan onder bepaalde voorwaarden ook bijkomende vakantie-dagen genieten (zie verder);

- werknemers die minstens 50 jaar zijn op 31 december van het referentiejaar, die volledig werkloos of arbeidsongeschikt zijn geweest tijdens het referentiejaar en daardoor geen recht hebben op 4 volledige weken vakantie; deze werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden 'seniorvakantie' bekomen (zie verder);
- APE-werknemers in het Waals Gewest en de gesubsidieerde contractuelen (gesco's);
- tijdelijk of contractueel personeel van de openbare sector (behalve leerkrachten) dat gedurende het referentiejaar in plaatselijke administraties tewerkgesteld is (gemeente, overheidsinstelling die ervan afhangt, vereniging of federatie van gemeenten, agglomeratie of overheidsinstelling die ervan afhangt), op voorwaarde dat de plaatselijke overheid ervoor gekozen heeft om de tijdelijke of contractuele

- werkkracht aan te geven aan het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de privésector;
- het tijdelijk of contractueel personeel van een cultuurcommissie, de NMBS en de openbare vervoersmaatschappijen.

Alle andere categorieën personen die behoren tot het personeel van de openbare sector en die naar een privéwerkgever overstappen, kunnen geen aanspraak maken op vakantie op basis van arbeid die ze in de openbare sector presteerden tijdens het vakantiedienstjaar.

2 IN AANMERKING NEMEN VAN BEPAALDE AFWEZIGHEDEN (IN 2014)

Het recht op vakantie en de duur ervan (zie verder) hangt af van de omvang van de geleverde arbeidsprestaties in het vorige kalenderjaar (vakantiedienstjaar). Bepaalde afwezigheden tijdens het referentiejaar (= 2014) zullen evenwel worden gelijkgesteld met effectieve arbeid voor het bepalen van het recht op vakantie en de duur ervan. Deze gelijkstellingen gelden in welbepaalde gevallen en binnen bepaalde grenzen. Zie de tabel hieronder.

Periodes van afwezigheid gelijkgesteld met normale effectieve arbeid	
Oorzaken schorsing arbeidsovereenkomst	Duur van de periode gelijkgesteld met effectieve arbeid
<p>Ziekte, ongeval en profylactisch verlof</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsongeval of beroepsziekte • Ziekte of ongeval (niet professioneel) • Profylactisch verlof 	<ul style="list-style-type: none"> • De periode van volledige tijdelijke ongeschiktheid • De eerste 12 maanden van de periode gedeeltelijke ongeschiktheid, indien de ongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt ⁽¹⁾ • De eerste 12 maanden ⁽²⁾ • Volledige periode
<p>Moederschap, bevalling, vaderschapsverlof en adoptieverlof</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moederschapsrust • Verwijdering van de zwangere vrouw • Periode waarin de werkneemster de arbeid stopzet wegens borstvoeding • Borstvoedingspauzes • Vaderschapsverlof (omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) • Verlof voor geboorte en adoptieverlof • Pleegzorgverlof 	<ul style="list-style-type: none"> • Periode van 15 (17 of 19) weken: 6 (of 8) weken voor de bevalling en 9 (of 11) weken die ingaan op de dag van de bevalling • Volledige periode • Periode waarin de betrokkene aanspraak kan maken op moederschapsuitkeringen, maar ten hoogste tot het einde van de 5^e maand na de bevalling • Periode beperkt tot 9 maanden vanaf de geboorte van het kind • Volledige periode • Volledige periode voorzien bij wet • Periode van maximum 6 dagen per jaar
<p>Vakantie en inhaalrustdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afwezigheidsdagen gedekt door loon en in aanmerking te nemen voor de berekening van de bijdrage jaarlijkse vakantie (bv. feestdagen en vervangingsdagen) • Wettelijke vakantiedagen en bijkomende dagen • Dagen aanvullende vakantie (= Europese vakantie) • Vakantiedagen voorzien door een bij KB verbindend verklaarde cao • Dagen inhaalrust in de bouwsector • Dagen inhaalrust wegens arbeidsduurvermindering 	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode



Periodes van afwezigheid gelijkgesteld met normale effectieve arbeid	
Oorzaken schorsing arbeidsovereenkomst	Duur van de periode gelijkgesteld met effectieve arbeid
Periodes waarvoor anticrisismaatregelen gelden	
<ul style="list-style-type: none"> • Periode van tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur (= collectieve arbeidstijdvermindering) • Periode van individuele vermindering van de arbeidsprestaties (= crisis-tijdskrediet) • Periode van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (= crisis-economische werkloosheid voor bedienden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode
Verplichting tot militaire dienst of burgerdienst	
<ul style="list-style-type: none"> • Oproeping onder de wapens (en gelijkgestelde toestanden) • Wederoproeping onder de wapens • Dienstplicht als gewetensbezwaarde of diensten bij de civiele bescherming 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 laatste maanden van de onderbreking ⁽³⁾ • Volledige periode • 12 laatste maanden van de onderbreking
Vervullen van burgerlijke taken of uitoefenen van een mandaat	
<ul style="list-style-type: none"> • Verrichten van burgerlijke taken (bv. als lid van familiaaraad, getuige voor een rechtbank, gezworene, lid van een stembureau) • Uitoefening openbaar mandaat • Opdracht in een paritair comité, een arbeidsrechtbank • Opdracht als vakbondsafgevaardigde 	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode
Studie, stages	
<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan stages of studiedagen voor sociale promotie of arbeidsopvoeding of vakbondsopleiding • Betaald educatief verlof 	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige periode • Volledige periode
Werkloosheid, staking, lock-out	
<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen • Economische werkloosheid voor bedienden • Erkende staking • Lock-out 	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige periode ⁽⁴⁾ • Volledige periode • Volledige periode • Volledige periode

(1) **Opgelet!** Alleen **volledige** dagen ongeschiktheid worden gelijkgesteld.

(2) Hervallen binnen 14 kalenderdagen na een periode van ziekte wordt beschouwd als een voortzetting van deze ziekte.

Opgelet! Op wettelijk vlak worden alleen **volledige** dagen ongeschiktheid gelijkgesteld. Toch heeft de RJV de beslissing genomen om de dagen arbeidshervatting in het kader van een medische halftijdse betrekking om te zetten in volledige dagen en ze gelijk te stellen met effectieve arbeid.

(3) De verplichting tot militaire dienst uitgevoerd in het land van herkomst door onderdanen van een lidstaat van de Europese Unie worden gelijkgesteld voor hoogstens de laatste 12 maanden.

(4) Voor de berekening van het vakantiegeld van de arbeiders kan de gelijkstelling evenwel geweigerd worden (KB van 10 november 2014, B.S. 23.11.2004) indien blijkt dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst:

- hetzij werd ingevoerd zonder dat de verplichtingen inzake betekening of werkhervatting werden nageleefd;
- hetzij een deeltijds werk, een opzeggingsperiode of tijdelijke werkloosheid wegens andere oorzaken maskeert;
- hetzij voortvloeit uit het seizoensgebonden karakter van de onderneming;
- hetzij het gevolg is van een gebrekkige organisatie of van slecht beheer van de onderneming;
- hetzij van structurele aard is; kan namelijk worden beschouwd als van structurele aard, het gebrek aan werk dat eigen is aan de aard van de werkzaamheid van het bedrijf of van de sector of dat ertoe strekt permanent te worden doordat het over meerdere dienstjaren quasi ononderbroken aanhoudt (zie Arbh. Brussel, 21 januari 2010, JTT, 2010, p. 138) of een onevenwicht vertoont ten opzichte van de arbeidsprestaties van dezelfde werknemers.

3. PERIODES DIE NIET WORDEN GELIJKGESTELD MET EFFECTIEVE ARBEID

Worden voor de berekening van de vakantie niet gelijkgesteld:

- de dagen afwezigheid wegens dringende familiale redenen;
- de ongerechtvaardigde afwezigheden maar ook de niet-bezoldigde toegestane afwezigheden;
- de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis of weerverlet;
- de periodes van tewerkstelling in het buitenland die niet aangegeven zijn aan de Belgische sociale zekerheid;
- de periode van volledige loopbaanonderbreking of de periode van volledige schorsing van de overeenkomst in het kader van een tijdskrediet;
- de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst genomen in het kader van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve verzorging, verlof om een naaste bij te staan of te verzorgen);
- de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding uitgekeerd aan een bediende.

02

VAKANTIE OPNEMEN

1. ALGEMENE PRINCIPES

De vakantie moet worden genomen binnen de 12 maanden die volgen op het einde van het referentiejaar (= vakantiedienstjaar). Bijgevolg moet er rekening mee worden gehouden dat:

- het verboden is wettelijke vakantiedagen die nog niet werden opgenomen naar het volgende jaar over te dragen of, omgekeerd, om reeds de vakantie voor het volgende jaar op te nemen;
- indien de werknemer zijn vakantie onmogelijk heeft kunnen nemen (bv. wegens ziekte, bevalling), hij definitief het recht op de vakantie verliest voor de nog niet genomen periode, maar niet het recht op het vakantiegeld;
- werknemers verplicht zijn om de vakantie te nemen waarop zij recht hebben; een weigering van de werknemer om zijn vakantiedagen op te vragen, doet geen afbreuk aan de verplichting van de werkgever om deze dagen toe te kennen ongeacht of de werknemer ze gevraagd heeft of niet.

2. VASTLEGGEN VAN DE VAKANTIE

De wetgeving op de jaarlijkse vakantie bepaalt dat de datums van de jaarlijkse vakantie vastgelegd kunnen worden:

- door het paritair comité; in dat geval moeten de datums vastgelegd worden en meegedeeld worden aan de FOD Sociale Zaken, uiterlijk op 31 december

van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantiedagen opgenomen moeten worden;

- bij ontstentenis, door de ondernemingsraad (geen wettelijk vastgelegde uiterste datum);
- bij ontstentenis, door een collectieve overeenkomst binnen de onderneming (onder 'collectieve overeenkomst' verstaat men een overeenkomst tussen werkgever en vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van laatstgenoemde, de werknemers (geen wettelijk vastgelegde uiterste datum));
- bij ontstentenis, door een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Voor de vaststelling van de vakantie kan de werkgever, behalve indien binnen het paritair comité anders werd beslist, zijn onderneming sluiten en collectieve vakantie aan zijn personeel toekennen, ofwel kan hij de vakantie op basis van individuele overeenkomsten vaststellen.

JAARLIJKSE EN COLLECTIEVE SLUITING VAN DE ONDERNEMING

Wanneer de werkgever een jaarlijkse sluiting van zijn onderneming voorziet, dient hij zijn personeel of de vertegenwoordigers ervan (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging) vooraf te raadplegen om in een akkoord de sluitingsperiode te bepalen en om eventueel vast te stellen hoe het saldo van de vakantiedagen dat gedurende deze periode niet genomen kon worden, zal worden gebruikt. Zodra de werkgever en de werknemers of hun vertegenwoordigers de collectieve sluiting unaniem en in onderling akkoord hebben vastgelegd, moet zij bekend worden gemaakt; een kopie van de beslissing dient aan de werknemers overgemaakt en een exemplaar van het



akkoord aan de Sociale Inspectie gestuurd te worden.

Wanneer de vakantie vastgesteld is voor alle personeelsleden samen, kan de werknemer geen andere vakantieperiode meer kiezen. En wat als de werknemer geen recht heeft op de volledige wettelijke vakantie of een deel ervan (of wanneer hij zijn vakantiedagen al volledig of gedeeltelijk heeft opgebruikt bij een vorige werkgever)?

In dat geval kan de werknemer tijdens de periode van collectieve sluiting werkloosheidsuitkeringen genieten voor de dagen van collectieve sluiting die niet zijn gedekt door een vakantiegeld, op voorwaarde evenwel dat hij voldoet aan de toelatingsvoorwaarden voor de werkloosheid (behalve de voorwaarde voor de wachttijd).

Hiertoe moet de werkgever een formulier voor tijdelijke werkloosheid 'C3.2 Werkgever' (= getuigschrift van tijdelijke werkloosheid) evenals een formulier 'C3.2 A' (= controlekaart tijdelijke werkloosheid) opmaken en aan de werknemer bezorgen. De werknemer van zijn kant moet een formulier 'C3.2 Werknemer' invullen. Al deze documenten moeten door de werknemer worden ingediend bij zijn betalingsinstelling (vakbond of HVW).

Sinds 2004 kan de werkgever de overhandiging van het formulier 'C3.2 Werkgever' vervangen door een elektronische aangifte van tijdelijke werkloosheid wegens sluiting van onderneming (www.socialezekerheid.be).

! OPGELET

De jaarlijkse sluiting mag nooit de maximumduur van de jaarlijkse vakantie overschrijden, namelijk 4 weken of 24 dagen (zaterdagen inbegrepen). Is dit wel zo, dan zou de werkgever verplicht zijn het gewone loon te betalen voor de niet-gepresteerde dagen.

VAKANTIE OP BASIS VAN INDIVIDUELE AKKOORDEN

Wanneer er geen paritaire overeenkomst of ondernemingsovereenkomst werd afgesloten, zal de vakantieperiode vastgesteld worden in een individueel akkoord tussen de werkgever en elke werknemer (KB 30 maart 1967, art. 63, lid 2).

In geval van geschil zal de werkgever of de werknemer de arbeidsrechtbank kunnen verzoeken deze zaak in kortgeding (snelle procedure) te beslechten. De volgende regels moeten in elk geval worden nageleefd:

- 1) de vakantie moet worden toegekend vóór 31 december van het vakantiejaar. Het is dus verboden om

vakantie over te dragen naar het volgende jaar.

De werknemer zelf mag niet afzien van de vakantie waarop hij recht heeft en hij mag evenmin eisen om het saldo van niet-genomen vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar.

Wanneer een bediende in de onmogelijkheid verkeert om zijn vakantiedagen volledig of gedeeltelijk op te nemen wegens een reden die volledig onafhankelijk is van zijn wil (bv. hij is ziek op het einde van het jaar, terwijl er nog vakantiedagen overblijven), moet de werkgever hem uiterlijk op 31 december het saldo van zijn enkel en dubbel vakantiegeld uitbetalen;

- 2) voor gezinshoofden (en meer algemeen werknemers met schoolgaande kinderen) zal de vakantie bij voorkeur worden toegekend tijdens de schoolvakantie;
- 3) behoudens een andersluidend verzoek van de betrokken werknemers, moet een ononderbroken periode van twee weken toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het referentiejaar); een ononderbroken vakantieperiode van één week moet in ieder geval worden gewaarborgd;
- 4) het saldo van de vakantiedagen zal in de mate van het mogelijke worden opgebruikt gedurende een periode van geringe activiteit, ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feesten of om een 'brug' te maken;
- 5) het nemen van halve vakantiedagen is verboden behalve:
 - wanneer de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag gewone inactiviteit of een halve dag aanvullende vakantie;
 - wanneer de halve dagen aanvullende vakantie worden aangevuld met een halve dag gewone inactiviteit of met een halve dag gewone vakantie;
 - wanneer de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen; de werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van de vakantiedagen indien dit het goede verloop van de arbeid in de onderneming zou kunnen verstoren.

! BELANGRIJKE OPMERKING

Voor het vastleggen van de vakantieperiode is het akkoord van de werkgever noodzakelijk. De werknemer mag dus nooit eenzijdig de datum van zijn vakantie opleggen, ook al kan het akkoord van de werkgever stilzwijgend zijn. De rechtspraak gaat er immers van uit dat een werknemer een daad van weerspanningheid stelt die grond tot dringende reden kan vormen indien hij geen rekening houdt met de duidelijke weigering van zijn werkgever om hem een vakantieperiode toe te kennen op de datums die hij eenzijdig heeft vastgelegd.

DUUR VAN DE VAKANTIE

Zoals hoger al gezegd hangt de duur van de vakantie af van het aantal dagen of maanden die in de loop van het referentiejaar of het vakantiedienstjaar (= kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie moet worden toegekend) werden gewerkt (of werden gelijkgesteld met normale effectieve arbeid). Voor de berekening van de duur van de vakantie wordt evenwel een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

We merken ook op dat er in drie specifieke gevallen afwijkingen gelden op het algemene principe waarvan hierboven sprake:

- in geval van 'jeugdvakantie' (voor de jonge werknemers jonger dan 25 jaar);
- in geval van 'seniorvakantie' (voor de werknemers van minstens 50 jaar);
- in geval van 'aanvullende vakantie' (d.w.z. bij aanvang of hervatting van een activiteit).

1 VOOR BEDIENDEN

De duur van de vakantie is wettelijk bepaald op 2 werkdagen per volledige (of gelijkgestelde) gewerkte maand tussen 1 januari en 31 december van het referentiejaar (dus 2014 voor het vakantie-

jaar 2015). We maken echter wel een onderscheid tussen voltijdse bedienden en deeltijdse bedienden.

VOLTIJDSE TEWERKSTELLING

Onder 'voltijdse' tewerkstelling verstaat men een regelmatige en gewoonlijke tewerkstelling gedurende 6 of 5 dagen per week tot beloop van het maximum aantal arbeidsuren per dag bepaald in de activiteitssector of, indien niet, door de wet (m.a.w. 8 uur).

Voor de 'voltijdse' bedienden stemt de vakantie overeen met 2 werkdagen per volledige (of gelijkgestelde) gewerkte maand tussen 1 januari en 31 december van het referentiejaar. Zo wordt het aantal vakantiedagen verkregen in een zesdagen-regeling. In zo'n arbeidsregeling bedraagt het maximale aantal dagen vakantie 24, wat overeenstemt met ten hoogste 4 weken vakantie.

Als de arbeid over 5 dagen per week of minder wordt gespreid (wat meestal het geval is) dan moet de volgende omzettingsformule worden toegepast: X (d.w.z. het aantal vakantiedagen in een zesdagen-regeling) $\times 5/6$ (of $4/6$ indien de voltijdse baan gespreid is over 4 dagen/week), afgerond op de hogere eenheid.

Aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden in 2014	'Effectieve' vakantiedagen in 2015 indien de prestaties gespreid zijn over:	
	6 kal.dgn	5 kal.dgn
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20



VOORBEELD

Een bediende heeft 8 maanden gewerkt in 2014. In 2015 werkt hij in een arbeidsregeling van 5 dagen per week. Het recht op vakantie in 2015 wordt als volgt bepaald: 8 maanden x 2 dagen = 16 vakantiedagen in een stelsel van 6 arbeidsdagen per week, zijnde 2 weken en 4 dagen vakantie (6 + 6 + 4). Als hij werkte in een arbeidsregeling van 5 dagen per week, dan zal het recht op vakantie als volgt worden bepaald: 16 dagen x 5/6 = 13,33 dagen, ofwel 14 dagen vakantie (5 + 5 + 4).

De berekening van vakantie gebeurt op dezelfde manier voor alle bedienden, zonder onderscheid naar leeftijd of anciënniteit.

Het begrip arbeidsmaand dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening duidt op elke volledige maandelijks bezoldigde of gelijkgestelde periode die bij de RSZ aangegeven werd door één of meerdere werkgevers.

➔ Wat gebeurt er bij aanwerving of vertrek in de loop van een kalendermaand?

Wanneer de maand waarin de werknemer in dienst treedt of de onderneming verlaat, onvolledig is, heeft de bediende strikt genomen geen recht op de 2 dagen vakantie voor deze maand.

Uit de praktijk blijkt echter dat de werkgever vaak vakantie toekent in overeenstemming met de gepresteerde arbeid.

VOORBEELD

Een dag vakantie indien de aanwerving gebeurt voor de 15^e van de maand.

➔ Wat gebeurt er bij onvolledige of onregelmatige prestaties?

Wanneer de bediende gedurende meerdere gedeelten van activiteitsmaanden tewerkgesteld is geweest, is het gebruikelijk om alle delen van de gewerkte maanden op te tellen om zo het aantal volledig gepresteerde maanden te bepalen.

VOORBEELD

Een bediende wordt ontslagen op 24 maart 2014 met een ontslagvergoeding van 3 maanden. Hij vindt een nieuwe betrekking voor bepaalde tijd van 11 mei tot 30 juni 2014. Hij wordt opnieuw aangeworven van 24 juli tot 30 september 2014. Op 13 november wordt hij nogmaals aangeworven en in 2015 is hij nog steeds in dienst bij dezelfde werkgever. De periodes van tewerkstelling in het vakantiedienstjaar (2014) zijn dus:

- van 01.01 tot 24.03.2014: 2 maanden en 24 dagen;
- van 11.05 tot 30.06.2014: 1 maanden en 21 dagen;
- van 24.07 tot 30.09.2014: 2 maanden en 8 dagen;
- van 13.11 tot 31.12.2014: 1 maand en 16 dagen;

Totaal: 6 maanden en 69 dagen;

Ofwel: 8 maanden en 9 dagen.

Het recht op vakantie in 2015 bedraagt dus 16 dagen in een stelsel van 6 dagen/week of 14 dagen in een stelsel van 5 dagen/week (16 x 5/6). De 9 resterende gewerkte dagen worden verwaarloosd omdat ze geen halve gewerkte maand vormen.

DEELTIJDSE TEWERKSTELLING

De deeltijdse tewerkstelling is een tewerkstelling verdeeld over minder dan 5 dagen per week of over 5 of 6 dagen per week en waarvan de dagelijkse duur van de prestaties minder lang is dan in een normale voltijdse arbeidsregeling.

Om de duur van de vakantie van de deeltijdse werknemers te berekenen of van diegenen die als dusdanig tewerkgesteld zijn tijdens het referentiejaar, wordt dezelfde berekeningswijze toegepast als voor voltijdse werknemers (zie de tabel hiervoor). We onderscheiden verschillende gevallen.

➔ Geval waarin de deeltijdse arbeidsregeling dezelfde is in 2014 en 2015

Prestaties gespreid over 5 of 6 dagen/week –

Wanneer het werk verdeeld is over alle dagen van de normale arbeidsweek (5 of 6 dagen), zal de duur van de vakantie op dezelfde wijze worden berekend als voor een voltijds tewerkgestelde bediende (d.w.z. 2 dagen per gepresteerde maand in de loop van het referentiejaar). Elke vakantiedag stemt overeen met een deeltijdse arbeidsdag naar rato van het arbeidsrooster dat door beide partijen werd overeengekomen.

Prestaties gespreid over minder dan 5 dagen/week – Indien het werk verdeeld is over minder dan 5 dagen per week, zullen de vakantiedagen worden beperkt naar rato van het aantal werkdagen per week. Elke vakantiedag moet in ieder geval samen vallen met een dag waarop volgens de overeenkomst arbeid wordt gepresteerd.

VOORBEELD

Een werknemer heeft in 2014 5 maanden arbeid gepresteerd in een arbeidsregeling van 4 dagen/week (van maandag tot donderdag). Hij heeft dus recht op 10 vakantiedagen (2×5) in een arbeidsregeling van 6 dagen/week. Aangezien hij 4 dagen per week werkt, moet de vakantieduur als volgt worden geprorotiseerd:

(10×4 dagen waarop normaal wordt gewerkt) / 6 werkdagen per week = 6,66 of 7 vakantiedagen (elk gedeelte van een dag geeft recht op een vakantiedag).

Deze 7 vakantiedagen moeten worden verrekend met de dagen waarop de werknemer normaal werkt (van maandag tot vrijdag).

➔ Geval waarin de arbeidsregeling is gewijzigd in 2014 of 2015

Wanneer een bediende **van een 'voltijds' naar een 'deeltijds' stelsel is overgegaan** (= vermindering van het arbeidsstelsel), moet worden nagegaan of de arbeid die werd gepresteerd op het ogenblik dat de vakantie wordt genomen, verdeeld wordt over alle gewone dagen van de week (5 of 6 dagen) of over minder dan 5 dagen.

In het eerste geval zal de bediende recht hebben op 2 dagen per gepresterde maand in de loop van het referentiejaar maar moet elke vakantiedag overeenstemmen met een dag waarop normaal wordt gewerkt.

In het tweede geval zullen de vakantiedagen beperkt worden naar rata van de overeengekomen werkdagen per week; elke vakantiedag moet overeenstemmen met een gewone werkdag.

VOORBEELD

Een bediende werd voltijds tewerkgesteld in 2014 en gaat in 2015 over naar een deeltijdse tewerkstelling met prestaties op maandag, dinsdag en woensdag. Deze bediende heeft recht op 24 dagen (maximum) $\times 3/6 = 12$ dagen. Deze 12 vakantiedagen moeten samen vallen met een maandag, een dinsdag of een woensdag.

Wanneer een bediende **van een 'deeltijdse' naar een 'voltijds' tewerkstelling overgaat** (= vermeerdering van het arbeidsstelsel), heeft hij recht op 'betaalde' vakantie in verhouding tot het deeltijdse stelsel van zijn prestaties in de loop van het referentiejaar en op eventuele 'onbetaalde' vakantie (de werkgever kan vrij over de toekenning daarvan beslissen) voor het verschil tussen de 24 dagen die maximaal toegekend worden en de betaalde vakantiedagen voor de deeltijdse tewerkstelling. De werknemer mag niettemin beslissen om gedurende de 'onbetaalde' vakantie verder te werken (behalve bij jaarlijkse sluiting).

VOORBEELD

Een bediende werkte halftijds van 01.01.2014 tot 30.06.2014, 3/4 van 01.07.2014 tot 31.12.2014 en schakelde dan over op een voltijds tewerkstelling.

6 maanden gewerkt aan 1/2 geven recht op (6 maanden \times 2 dagen) $\times 1/2 = 6$ dagen.

6 maanden gewerkt aan 3/4 geven recht op (6 maanden \times 2 dagen) $\times 3/4 = 9$ dagen.

Totaal $6 + 9 = 15$ betaalde dagen (zesdagenweek) of 13 betaalde dagen (vijfdagenweek).

Als de bediende daarvoor de goedkeuring van zijn werkgever heeft, mag hij nog 9 onbetaalde dagen afwezig blijven: 24 dagen (max.) - 15 betaalde dagen = 9 onbetaalde dagen (zesdagenweek) of 7 dagen (vijfdagenweek).

➔ Geval van opeenvolgende wijzigingen van het arbeidsstelsel in 2014 en/of 2015

Wanneer de werknemer in verschillende opeenvolgende arbeidsstelsels heeft gewerkt, zowel in het referentiejaar als in het vakantiejaar, zal de duur van de vakantie worden berekend volgens de principes die in de voorbeelden hieronder worden uiteengezet.

VOORBEELD

In 2014 (vakantiedienstjaar) werkt een bediende voltijds ten belope van 38u/week gespreid over 5 dagen.

In 2015 (vakantiejaar) werkt hij in dat arbeidsstelsel tot 31 maart en neemt hij geen vakantiedagen tijdens die periode. Op 1 april 2015 schakelt hij over naar 30u/week gespreid over 4 dagen.

Op hoeveel vakantiedagen zal deze bediende in 2015 aanspraak kunnen maken:

1) op 1 januari 2015?

2) na de wijziging van zijn arbeidsstelsel op 1 april 2015? >>



Antwoord:

- 1) Bepalen van het aantal vakantiedagen op 1 januari: 12 maanden x 2 dagen = (24 dagen x 5) / 6 = 20 vakantiedagen, ofwel 4 weken vakantie: $4 \times 38u = 152u$ vakantie (1);
- 2) Bepalen van het aantal vakantiedagen op 1 april: (20 dagen x 4) / 5 = 16 vakantiedagen. Vaststellen van een quotum van uren vakantie ⁽¹⁾: $(152u \times 30) / 38 = 120u$ vakantie.

Het is ook mogelijk om het aantal dagen vakantie vast te stellen op basis van dit aantal uren; de bewerking is dan de volgende: $120u / 7,5$ ⁽²⁾ = 16 dagen.

(1) Omzetting in uren van het bekomen aantal uren vakantie (zie opmerking hieronder).

(2) In dit geval zal, ongeacht de dagindeling van het arbeidsrooster, het gemiddelde van de dagelijks gepresteerde uren worden bepaald, zijnde: $30 / 4 = 7$ uur (berekend in honderdsten en niet in minuten).

OPMERKING

De wettelijke bepalingen hebben het enkel over het nemen van vakantiedagen; nadat een quotum van uren vakantie werd bepaald moet het aantal uren vakantie dus steeds in dagen worden omgezet.

➔ Geval van een volledig veranderlijke deeltijdse arbeidsregeling

Wanneer het arbeidsrooster van de deeltijdse werknemer volledig variabel is (zowel tijdens het referentiejaar als tijdens het vakantiejaar), dan moet de vakantie duur in uur worden uitgedrukt, zoals bepaald in het advies van de FOD Sociale Zaken (brief van de studiedienst, 11 april 2005, ref. 15.527/MD/JV/18).

Hiertoe moet het totaal van de gewerkte uren in het vakantiejaar worden gedeeld door het aantal weken dat de werknemer heeft gewerkt. Zo bekomt men de gemiddelde arbeidstijd per week of X.

Het aantal uur vakantie Y bekomt men dan als volgt:

$Y = X \times 4 \text{ weken} \times (\text{aantal gepresteerde weken in het vakantiejaar} / 52)$

VOORBEELD

Een werknemer heeft in 2014 224 uur gewerkt, gespreid over 16 weken. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd is dus 14 uur (224/16). Deze werknemer kan in 2015 dus aanspraak maken op 17 uur vakantie ($14 \times 4 \times 16/52$).

2. REGELS VOOR ARBEIDERS EN KUNSTENAARS

Voor arbeiders (inclusief huisbewaarders, dienstboden en manuele leerlingen) en voor loontrekkende kunstenaars wordt de duur van de vakantie niet door de werkgever bepaald, maar door de vakantiekas waarbij deze is aangesloten, dit volgens een bijzondere formule.

Sinds het vakantiejaar 2004 moeten bij het bepalen van de duur van de wettelijke vakantie voor arbeiders de 2 fasen van de procedure hieronder worden gerespecteerd.

EERSTE FASE: BEPALEN VAN HET AANTAL EFFECTIEVE EN GELIJKGESTELDE ARBEIDSDAGEN TIJDENS HET VAKANTIEDIENSTJAAR

Voor elke tewerkstellingstoestand tijdens het vakantiejaar worden de effectieve en gelijkgestelde werkdagen opgeteld en omgezet in de standaard arbeidsregeling van 5 dagen/week. Het verkregen aantal wordt vervolgens vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk van de werknemer. Het resultaat van deze bewerking wordt verkregen door de volgende formule toe te passen:

$$A \times (5/R) \times (Q/S)$$

A = het totale aantal effectieve en gelijkgestelde werkdagen dat in aanmerking moet worden genomen voor de werknemer in de loop van het vakantiejaar, dit voor de betreffende tewerkstellingstoestand;

R = het gemiddelde aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn overeenkomst in de betreffende tewerkstellingstoestand;

Q = het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn overeenkomst in de betreffende tewerkstellingstoestand;

S = het gemiddelde aantal uren per week dat een voltijdse werknemer geacht is te werken.

Het resultaat van deze berekening laat toe een aantal dagen te bekomen dat uitgedrukt wordt in voltijdse dagen in het kader van de vijfdaagse week; het resultaat telt twee decimalen. Indien de werknemer in eenzelfde vakantiejaar volgens verschillende arbeidsregelingen heeft gewerkt (d.w.z. volgens verschillende tewerkstellingstoelstanden), moet de

formule hierboven afzonderlijk worden toegepast voor elke tewerkstellingstoestand.

De resultaten van de verschillende tewerkstellingstoestanden in de loop van eenzelfde vakantiedienstjaar worden vervolgens opgeteld. In het eindresultaat van deze bewerking wordt geen rekening gehouden met de decimalen lager dan 50; wanneer de decimalen daarentegen hoger dan of gelijk aan 50 zijn, wordt het bedrag afgerond op de hogere eenheid.

TWEDE FASE: BEPALEN VAN HET AANTAL VAKANTIEDAGEN

Op basis van het aantal effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen in de loop van het vakantiedienstjaar (zie hiervoor) heeft de arbeider recht op een zeker aantal vakantiedagen (zie de tabel hieronder), met een absoluut maximum van 4 weken, zijnde 20 vakantiedagen in een stelsel van 5 dagen/week.

Totaal aantal normale effectieve arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen in 2014	Aantal wettelijke vakantiedagen in 2015 (uitgedrukt in dagen in het standaardstelsel van 5 dagen per week voltijds)
231 en meer	20
van 221 tot 230	19
van 212 tot 220	18
van 202 tot 211	17
van 192 tot 201	16
van 182 tot 191	15
van 163 tot 181	14
van 154 tot 162	13
van 144 tot 153	12
van 135 tot 143	11
van 125 tot 134	10
van 106 tot 124	9
van 97 tot 105	8
van 87 tot 96	7
van 77 tot 86	6
van 64 tot 76	5
van 48 tot 63	4
van 39 tot 47	3
van 20 tot 38	2
van 10 tot 19	1
van 0 tot 9	0

➔ In de praktijk

Ongeacht het arbeidsstelsel van de arbeider bezorgen de vakantiekassen aan de werkgever een attest met het aantal vakantiedagen voor de arbeider in de standaardregeling van 5 dagen voltijds per week.

Het is aan de werkgever om dit aantal vakantiedagen aan te passen aan het arbeidsstelsel van de arbeider op het ogenblik dat de vakantie wordt opgenomen.



VOORBEELD

Een arbeider werkte in de loop van het jaar 2014 bij 3 verschillende werkgevers, respectievelijk als volgt:

- Werkgever A: 13 weken in een voltijdse arbeidsregeling van 38u/week ten belope van 6 dagen/week;
- Werkgever B: 30 weken in een deeltijdse arbeidsregeling van 30u/week, gespreid over 5 dagen/week. Een voltijdse baan in de onderneming bedroeg 38u/week.
- Werkgever C: 9 weken in een wekelijkse arbeidsregeling van 28u, gespreid over 4 dagen per week. Een voltijdse baan in de onderneming bedroeg 38u/week.

Het aantal vakantiedagen in een regeling van 5 dagen/week wordt als volgt bepaald:

- Werkgever A: 78 dagen (13 weken \times 6); R = 6 dagen; Q = 38u; S = 38u.
 $A \times S/R \times Q/S = 78 \times 5/6 \times 38/38 = 65$ dagen.
- Werkgever B: 150 dagen (30 weken \times 5); R = 5 dagen; Q = 38u; S = 38u.
 $A \times S/R \times Q/S = 150 \times 5/5 \times 30/38 = 118,42$ dagen.
- Werkgever C: 36 dagen (9 weken \times 4); R = 4 dagen; Q = 38u; S = 38u.
 $A \times S/R \times Q/S = 36 \times 5/4 \times 28/38 = 33,15$ dagen.

Het totale aantal dagen dat in 2014 in aanmerking wordt genomen in een arbeidsregeling van 5 dagen/week is gelijk aan 216,57 (65 + 118,42 + 33,15), ofwel 217 dagen.

Een tewerkstelling van 217 dagen (in een stelsel van 5 dagen/week) geeft in 2015 recht op 18 vakantiedagen in een standaard arbeidsregeling van 5 dagen/week voltijds.

! NOOT

Elk jaar bezorgt de RJV aan de werkgevers die zijn aangesloten bij deze instelling een nominatieve lijst van de arbeiders die zij tewerkstellen, telkens met vermelding van het aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft. Deze informatie wordt op papier of onder magnetische vorm verstrekt.

De werkgevers kunnen de gegevens van hun werknemers voortaan ook rechtstreeks (online) raadplegen op de portaal-site van de sociale zekerheid (www.socialezekerheid.be).

3. VOOR DE JONGE WERKNEMERS JONGER DAN 25 JAAR ('JEUGDVAKANTIE')

PRINCIPES

Sinds 2001 kunnen de jonge werknemers die voor de eerste keer in dienst komen van een werkgever na de school te hebben verlaten of een leertijd te hebben beëindigd een stelsel van aanvullende vakantie genieten, genoemd 'jeugdvakantie'.

Jonge werknemers (jonger dan 25 jaar: zie verder) hebben namelijk gedurende het eerste kalenderkwartaal

dat volgt op het jaar waarin ze hun studie of leertijd beëindigden recht op:

- een aantal vakantiedagen (en een overeenstemmend vakantiegeld) dat in verhouding staat met het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden (of dagen) tijdens het kalenderjaar waarin ze voor het eerst in dienst zijn gekomen van een werkgever (= het vakantiedienstjaar of het referentiejaar); het gaat om de eenvoudige toepassing van de principes die van kracht zijn voor de gewone werknemers (zie hiervoor);
- een aantal **bijkomende vakantiedagen (= 'jeugdvakantie')** dat, gecumuleerd met de vakantiedagen die worden toegekend op basis van effectieve of gelijkgestelde prestaties waarvan sprake in het punt hierboven, ze de mogelijkheid zal bieden om in totaal maximum 4 weken vakantie te nemen (of 24 dagen in een arbeidsregeling van 6 dagen/week).

De jonge werknemer is **vrij** om die bijkomende vakantiedagen (of 'jeugdvakantie') geheel of gedeeltelijk op te nemen (het gaat immers om een recht en niet om een verplichting). Voor die vakantiedagen zal de jongere van de RVA bijkomend vakantiegeld ontvangen, ook wel 'jeugdvakantie-uitkeringen' genoemd.

Die bijkomende vakantiedagen worden overigens gelijkgesteld met normale vakantiedagen voor de verschillende takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering, pensioenen) en om het recht op vakantie voor het volgende jaar te bepalen.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

De toekenning van de jeugdvakantie is echter ondergeschikt aan de volgende voorwaarden:

- 1) de jongere moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december van het referentiejaar (= vakantiedienstjaar of jaar waarin hij voor het eerst in dienst van een werkgever komt);
- 2) hij moet, in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studie of zijn leertijd (opleiding 'Middenstand' of industriële leertijd), of zijn opleiding (door de VDAB, de FOREm of Actiris erkende opleiding in het raam van de deeltijdse leerplicht) beëindigd hebben. Het einde van de studie, van de leertijd of van de opleiding wordt door de jonge werknemer aangegevoerd door middel van een verklaring op eer, die op het formulier C103 jeugdvakantie wordt vermeld;
- 3) na het einde van zijn studie, zijn leertijd of zijn opleiding moet hij tijdens het vakantiedienstjaar **gewerkt hebben** als loontrekkende met één of meer arbeidsovereenkomsten, gedurende

ten minste een maand; deze tewerkstelling gedurende ten minste een maand tijdens het vakantie-dienstjaar moet bovendien bestaan uit ten minste 13 dagen effectieve of gelijkgestelde arbeid.

VOORBEELD

Een jongere van 23 jaar beëindigt zijn studie op 30 juni 2014 en komt in dienst van een werkgever op 2 november 2014. In 2015 kan hij aanspraak maken op:

- 4 dagen vakantie voor zijn effectieve arbeidsprestaties (2 dagen per gewerkte maand in 2014, ofwel 4 dagen van de 24 waarop een werknemer die het volledige jaar 2014 heeft gewerkt aanspraak kan maken);
- 20 bijkomende vakantiedagen, aangezien hij meer dan een maand heeft gewerkt in het vakantie-dienstjaar en hij jonger is dan 25 op 31 december 2014; de jongere is evenwel vrij om de bijkomende dagen die recht zullen geven op een 'jeugdvakantie-uitkering' geheel of gedeeltelijk op te nemen.

NOOT

Arbeid verricht met een studentenovereenkomst (bv. tijdens de zomervakantie) en die geen aanleiding heeft gegeven tot het berekenen van de normale bijdragen voor de sociale zekerheid (behalve de solidariteitsbijdrage) wordt niet gelijkgesteld met effectieve arbeid en kan dus niet in aanmerking worden genomen.

WANNEER EN HOE KUNNEN DE BIJKOMENDE DAGEN WORDEN OPGENOMEN?

De bijkomende vakantiedagen mogen slechts worden opgenomen tijdens een tewerkstelling als loontrekkende en nadat de gewone vakantie volledig werd opgenomen. Ze worden aan de hand van de normale regels vastgelegd.

Ze kunnen ineens worden opgenomen of in verscheidene keren, in volledige of in halve dagen.

4 VOOR DE WERKNEMERS VAN MINSTENS 50 JAAR ('SENIORVAKANTIE')

PRINCIPE

Net zoals aan de jongeren het recht op 'jeugdvakantie' wordt toegekend, wordt een recht op volledige vakantie (= 4 weken) toegekend aan de **personen van minstens 50 jaar** die de arbeid hervatten na een periode van volledige werkloosheid of invali-

deiteit en die, op basis van de gewone bepalingen, geen recht hebben op vakantie of slechts op onvolledige vakantie aanspraak kunnen maken. Dit is het **stelsel van de zogenaamde 'seniorvakantie'**.

De oudere werknemers hebben in het eerste kalenderjaar (vakantiejaar) dat volgt op het jaar waarin zij volledig werkloos of ongeschikt waren (= vakantie-dienstjaar) met andere woorden recht op:

- een aantal vakantiedagen (en een overeenstemmend vakantiegeld) dat in verhouding staat tot het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden (of dagen) in de loop van het vakantie-dienstjaar; dit is de eenvoudige toepassing van de gewone principes;
- een aantal **bijkomende vakantiedagen (= 'seniorvakantie')** die, gecumuleerd met de eventuele vakantiedagen toegekend op basis van de effectieve of gelijkgestelde prestaties waarvan hierboven sprake, hen de kans geven in totaal maximum 4 weken vakantie te nemen (ofwel 24 dagen in een zesdagenregeling).

Het staat de oudere werknemer vrij om zijn seniorvakantie volledig of gedeeltelijk op te nemen. Het gaat hier immers om een recht en niet om een verplichting. Voor deze 'seniorvakantie' zal de werknemer een aanvullend vakantiegeld ten laste van de RVA ontvangen, ook 'seniorvakantie-uitkering' genoemd.

NOOT

De dagen seniorvakantie worden voor de andere takken van de sociale zekerheid gelijkgesteld met dagen gewone vakantie, en met 'gewerkte dagen' voor de berekening van het recht op jaarlijkse vakantie in het volgende jaar.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

De toekenning van 'seniorvakantie' is evenwel afhankelijk van de volgende voorwaarden:

- 1) De werknemer moet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en vallen onder het toepassingsgebied van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie;
- 2) De werknemer moet minstens 50 jaar zijn op 31 december van het referentiejaar (= vakantie-dienstjaar of kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen); om in 2015 recht te hebben op seniorvakantie moet de werknemer dus minstens 50 jaar zijn geweest op 31 december 2014.



- 3) De werknemer moet volledig werkloos of gehandicapt (= vanaf de 13e maand arbeidsongeschiktheid) zijn geweest tijdens het referentiejaar en om die reden geen recht hebben gehad op de 4 weken betaalde vakantie. De seniorvakantie kan dus niet worden toegekend aan de werknemers die geen recht hebben op hun volledige vakantie wegens een periode van gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, enz., aangezien ze in deze gevallen niet het statuut van volledige werkloze hebben!

VOORBEELD

Een persoon van 54 jaar was volledig werkloos tot 30 september 2014. Op 1 oktober 2014 gaat hij voltijds aan de slag met een arbeidsovereenkomst voor een bediende. Aangezien hij de eerste 9 maanden van 2014 volledig werkloos is geweest, heeft hij geen recht op volledige vakantie in 2015. Hij voldoet wel aan alle voorwaarden om seniorvakantie te bekomen. In 2015 kan hij aanspraak maken op:

- 6 dagen vakantie voor zijn effectieve arbeidsprestaties (2 dagen per gewerkte maand in 2014, ofwel 6 dagen van de 24 waarop een werknemer die het volledige jaar 2014 heeft gewerkt aanspraak kan maken);
- 18 dagen seniorvakantie (ofwel maximum 24 dagen, wat overeenkomt met 4 weken vakantie, verminderd met 6 dagen toegekend voor de effectieve of gelijkgestelde prestaties in 2014).

WANNEER EN HOE KUNNEN DE DAGEN 'SENIORVAKANTIE' WORDEN GENOMEN?

De dagen 'seniorvakantie' mogen enkel worden genomen tijdens een tewerkstelling als loontrekker en nadat de dagen gewone vakantie zijn opgebruikt.

Ze worden vastgelegd volgens de algemene bepalingen inzake jaarlijkse vakantie (zie hoger). Deze dagen kunnen in één keer of in verschillende keren worden opgenomen, in volledige dagen of in halve dagen.

Het staat de werknemer vrij al deze dagen bijkomende vakantie of slechts een deel ervan op te nemen.

5 IN GEVAL VAN AANVULLENDE VAKANTIE

Sinds 1 april 2012 geeft de wetgever de werknemer die een activiteit aanvangt of hervat de mogelijkheid

om effectief vakantiedagen te genieten in hetzelfde kalenderjaar als het jaar waarin de activiteit wordt aangevangen of hervat.

TOEPASSINGSVOORWAARDEN

Wil de werknemer (bediende of arbeider) 'aanvullende vakantie' (of 'Europese vakantie') genieten in het jaar waarin hij zijn activiteit begint of hervat, dan moet hij aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- een activiteit in dienst van een of meer werkgevers beginnen of hervatten;
- een aanlooperperiode van 3 maanden hebben doorlopen;
- desgevallend de dagen 'gewone vakantie' hebben uitgeput.

➔ Een activiteit beginnen of hervatten

Het recht op aanvullende vakantie wordt toegekend aan de werknemers die een activiteit beginnen of hervatten.

Onder 'aanvatten van een activiteit' moet worden verstaan, de situatie van een werknemer die voor het eerst wordt tewerkgesteld bij een of meerdere werkgevers in het algemeen werknemersstelsel, en dat tot wanneer de werknemer 4 weken vakantie heeft kunnen genieten, in verhouding tot zijn arbeidsstelsel op het tijdstip waarop hij zijn vakantiedagen opneemt.

De aanvatting van een activiteit **loopt tot het einde van het jaar dat volgt op het jaar tijdens hetwelk deze aanvatting heeft plaatsgevonden.**

Men bedoelt hier de hypothese van de werknemer die:

- zijn beroepsloopbaan begint met een activiteit als loontrekker;
- een activiteit als loontrekker uitoefent na een periode van activiteit in het buitenland;
- overgaat van het statuut van zelfstandige naar het statuut van loontrekker;
- overgaat van de overheidssector naar de privésector;
- overgaat van een statuut van 'stagiair' naar een statuut van loontrekker (bv. overgang van een PFI of IBO naar een overeenkomst voor loontrekker).

VOORBEELD

Iemand begint op 1 juli 2014 een activiteit als loontrekkende. In 2014 (beginjaar van de activiteit) kan hij dagen aanvullende vakantie genieten op basis van zijn prestaties in de periode van 1 juli 2014 tot 31 december 2014.

In 2015 (jaar dat volgt op het jaar waarin de activiteit begon of werd hervat) kan hij aanspraak maken op dagen 'gewone' vakantie op basis van zijn arbeidsprestaties in 2014, maar die kunnen nog worden aangevuld met dagen 'aanvullende vakantie' zodat hij maximaal 4 weken vakantie heeft.

Onder '**hervatten van een activiteit**' verstaan we iedere activiteit van een werknemer die, vóór de hervatting:

- volledig werkloos was;
- langdurig arbeidsongeschikt was (hieronder verstaan we de dagen ongeschiktheid die niet gelijkgesteld worden met effectief gewerkte dagen, d.w.z. de dagen na de eerste 12 maanden ongeschiktheid);
- onder de wapens werd geroepen;
- een volledige schorsing van zijn prestaties genoot in het kader van een tijdskrediet of een thematisch verlof (d.w.z. een ouderschapsverlof, verlof om een persoon met palliatieve zorgen bij te staan of verlof om bijstand of zorgen te verlenen aan een ernstig ziek gezins- of familielid);
- in een periode van deeltijds ouderschapsverlof verkeerde;
- met onbetaald verlof was.

Worden bovendien beschouwd als werknemers die een activiteit hervatten:

- de **deeltijdse werknemers** die het werk **voltijds hervatten** tijdens het vakantiejaar;
- de deeltijdse werknemers die in het vakantiejaar **hun arbeidsstelsel verhogen met minstens 20 %** van een voltijdse baan ten opzichte van het gemiddelde van hun arbeidsstelsel(s) tijdens het vakantiejaar.

NOOT

Deze bepaling geldt enkel voor de werknemers die minstens 4 vakantiedagen te kort hebben om 4 weken vakantie te nemen.

➔ Een 'aanlooperperiode' van 3 maanden hebben doorlopen

Het recht op aanvullende vakantie wordt toegekend op voorwaarde dat de werknemer gedurende 3 maanden effectief heeft gewerkt (of zijn arbeid heeft onderbroken waarbij die onderbreking werd gelijkgesteld met effectieve arbeid). Dit is de zogenaamde '**aanlooperperiode**' die in principe 90 kalenderdagen moet totaliseren...

De aanlooperperiode (3 maanden van effectieve en/of gelijkgestelde prestaties) moet worden gerealiseerd al dan niet doorlopend bij een of meerdere werkgevers.

VOORBEELD

Een werknemer begint te werken op 15 juni 2014. Van 15 juni tot 15 juli 2014 werkt hij bij werkgever A. Op 1 augustus 2014 wordt hij voor onbepaalde tijd aangeworven door werkgever B. De 3 maanden van de aanlooperperiode zullen op 30 september 2014 worden bereikt.

➔ De dagen 'gewone' vakantie hebben uitgeput

Alvorens de dagen aanvullende vakantie te kunnen genieten waarop hij recht heeft, moet de werknemer de dagen 'gewone' vakantie uitgeputten die werden toegekend op basis van zijn prestaties in het vakantiejaar.



VOORBEELD

Een bediende begint op 1 september 2014 te werken in het kader van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hij zal zowel in 2014 als 2015 recht hebben op dagen aanvullende vakantie. Wel zal hij de dagen aanvullende vakantie in 2015 pas kunnen opnemen nadat hij de 8 dagen 'gewone' vakantie (2 dagen per gewerkte maand) waarop hij recht heeft op basis van zijn prestaties in 2014 (van september tot december 2014) heeft uitgeput.

OPMERKINGEN

- De dagen 'aanvullende vakantie' zijn facultatief. De werknemer heeft het recht om ze te nemen, maar hij is niet verplicht om ze volledig of gedeeltelijk uit te putten (in tegenstelling tot de dagen 'gewone' vakantie).
- Net zoals voor de dagen 'gewone' vakantie geldt voor de dagen aanvullende vakantie dat ze:
 - in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer moeten worden vastgelegd;
 - voor 31 december van het lopende jaar moeten worden genomen en ze dus in principe (!) niet mogen worden overgedragen naar het volgende jaar;
 - enkel in halve dagen mogen worden genomen, behalve in 2 specifieke situaties.

DUUR VAN DE AANVULLENDE VAKANTIE

De dagen aanvullende vakantie worden verworven naargelang er in de loop van het jaar prestaties worden geleverd.

Om het aantal dagen aanvullende vakantie te berekenen waarop de werknemer recht heeft, moet men zich in feite plaatsen op het ogenblik waarop de werknemer vraagt om die dagen te nemen en bij elke nieuwe aanvraag zal het recht van de werknemer moeten worden herbekeken.

De regels voor de duur van de aanvullende vakantie verschillen evenwel naargelang de werknemer het statuut van bediende of arbeider heeft.

➔ Duur van de aanvullende vakantie voor bedienden

Ten vroegste vanaf de laatste week van de aanlooperperiode van 3 maanden (zie hoger) heeft de bediende het recht om maximum **6 dagen aanvullende vakantie** te nemen in een arbeidsstelsel van 6 dagen per week.

Indien hij is tewerkgesteld volgens een ander arbeidsstelsel, heeft hij recht op dagen aanvullende vakantie in verhouding tot zijn arbeidsstelsel tijdens de aanlooperperiode. De volgende omzettingsformule moet worden toegepast: $6 \times A/6$ (A = het aantal arbeidsdagen per week), afgerond op de hogere eenheid.

Na de aanlooperperiode is de duur van de aanvullende vakantie bepaald op 2 dagen per gewerkte (of gelijkgestelde) maand in dienst van één of meer werkgevers in het lopende kalenderjaar; het bekoemen resultaat zal desgevallend worden verminderd met het aantal dagen 'gewone' vakantie berekend in functie van de effectieve (of gelijkgestelde) prestaties in het vakantiedienstjaar.

De duur van de aanvullende vakantie wordt berekend op basis van een tewerkstelling in een arbeidsstelsel van 6 dagen/week.

Indien de bediende in een ander arbeidsstelsel is tewerkgesteld, heeft hij recht op dagen aanvullende vakantie naar verhouding van zijn arbeidsstelsel. De volgende omzettingsformule moet worden toegepast: $Y \times A/6$ (Y = het aantal dagen vakantie uitgedrukt in een stelsel van 6 dagen/week; A = het aantal arbeidsdagen per week), afgerond op de hogere eenheid.

➔ Duur van de aanvullende vakantie voor arbeiders

De duur van de aanvullende vakantie voor arbeiders wordt bepaald op basis van het aantal dagen effectieve arbeid en/of gelijkgestelde dagen in het lopende kalenderjaar, zoals aangegeven in de tabel op de volgende pagina.

Aantal dagen normale effectieve arbeid en gelijkgestelde inactiviteitsdagen ⁽¹⁾	Aantal vakantiedagen (uitgedrukt in dagen in een voltijds arbeidsstelsel van 5 dagen per week)
231 en meer	20
van 221 tot 230	19
van 212 tot 220	18
van 202 tot 211	17
van 192 tot 201	16
van 182 tot 191	15
van 163 tot 181	14
van 154 tot 162	13
van 144 tot 153	12
van 135 tot 143	11
van 125 tot 134	10
van 106 tot 124	9
van 97 tot 105	8
van 87 tot 96	7
van 77 tot 86	6
van 67 tot 76	5
van 48 tot 66	4
van 39 tot 47	3
van 20 tot 38	2
van 10 tot 19	1
van 0 tot 9	0

(1) Worden gelijkgesteld met dagen effectieve arbeid (KB 30 maart 1967, art. 37*duodecies*):

- de dagen van arbeidsonderbreking die gelijkgesteld worden met effectieve arbeid voor de berekening van de gewone vakantie (bv. arbeidsongeval, ziekte, moederschapsrust, enz.);
- de dagen gewone vakantie en de (al genomen) dagen aanvullende vakantie.

De duur van de aanvullende vakantie kan met de volgende formule worden berekend:

$$A \times (R/5) \times (Q/S)$$

A = aantal dagen effectieve en gelijkgestelde arbeid in het lopende jaar;

R = aantal dagen in het wekelijkse arbeidsstelsel (in een stelsel van 5 dagen/week: 5; in een stelsel van 6 dagen/week: 6; enz.);

Q/S = tewerkstellingsbreuk waarbij Q = wekelijks rooster van de werknemer en S = voltijdse rooster.

➔ Indienen van een aanvraag

Om aanvullende vakantie te genieten moet de arbeider een aanvraag indienen aan de hand van een formulier dat hij overmaakt aan de vakantiekas waarbij de werkgever is aangesloten of bij de RJV.

Dit formulier (beschikbaar op de website van de RJV: www.RJV.be) moet worden gedateerd en ondertekend door de werkgever en de werknemer.

Het moet ten vroegste 15 dagen voor de laatste week van de aanlooperperiode en ten laatste op 31 december van het lopende jaar worden verstuurd.



RECHT OP DAGEN GEWONE VAKANTIE EN DAGEN AANVULLENDE VAKANTIE

Een werknemer die een activiteit begint of hervat kan zich in een situatie bevinden waarin hij niet alleen recht heeft op dagen 'gewone' vakantie op basis van zijn prestaties in het vorige kalenderjaar (= vakantiedienstjaar), maar ook op aanvullende vakantie.

VOORBEELD

Een zelfstandige werknemer wordt op 1 september 2014 aangeworven als loontrekkende. In 2015 zal hij recht hebben op:

- dagen 'gewone' vakantie op basis van zijn prestaties van 01.09.2014 tot 31.12.2014;
- dagen aanvullende vakantie, want dit recht kan gelden voor het jaar van indiensttreding maar ook voor het volgende jaar.

In dit geval moet bij elke aanvraag voor aanvullende vakantie de volgende methode worden toegepast:

- a) het aantal dagen aanvullende vakantie berekenen waarop de werknemer recht heeft op basis van zijn prestaties in het lopende jaar, overeenkomstig de regels hierboven in functie van het statuut van de werknemer (arbeider of bediende);
- b) het aantal dagen 'gewone' vakantie bepalen waarop de werknemer recht heeft op basis van zijn prestaties in het voorgaande jaar (= vakantiedienstjaar);
- c) van het aantal dagen aanvullende vakantie (a) het aantal dagen 'gewone' vakantie (b) aftrekken. Het resultaat van deze aftrekking is het aantal dagen aanvullende vakantie dat de werknemer kan nemen op het ogenblik van zijn aanvraag. Als het resultaat van deze aftrekking gelijk is aan of lager is dan 0 betekent dit dat de werknemer (nog) geen aanspraak kan maken op dagen aanvullende vakantie (op het ogenblik van zijn aanvraag).

OPGELET

Eerst moeten altijd de dagen 'gewone' vakantie worden uitgeput.

NOOT

Als er verder in de loop van het jaar opnieuw dagen aanvullende vakantie worden gevraagd moet op dezelfde manier worden te werk gegaan. Men mag dan evenwel niet vergeten om van het bekomen resultaat de dagen 'gewone' vakantie af te trekken, ook al zijn die op dat ogenblik al genomen, en de dagen aanvullende vakantie die in het jaar al genomen zijn.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

BELGIË EN LUXEMBURG ONDERTEKENEN AKKOORD OVER GRENSARBEIDERS

Op 16 maart 2015 ondertekenden de Belgische en Luxemburgse ministers van Financiën een akkoord over de fiscaliteit van de grensarbeiders.

Hierdoor wordt een tolerantieregel ingevoerd. Een inwoner van een van beide overeenkomstsluitende staten, die zijn beroepsactiviteit uitoefent in de andere overeenkomstsluitende staat en die gedurende maximum 24 dagen per jaar fysiek aanwezig is in zijn woonstaat om er een activiteit uit te oefenen, blijft toch volledig belastbaar in de staat waar hij gewoonlijk werkt.

Een inwoner van België, die belastbaar is in Luxemburg wegens de dienstbetrekking die hij er uitoefent, zou zo krachtens deze regeling in België een

activiteit kunnen uitoefenen gedurende maximum 24 dagen per jaar en geacht worden zijn dienstbetrekking daadwerkelijk in Luxemburg uit te oefenen gedurende het volledige belastbare tijdperk.

Dit is een afwijking van de beginselen van artikel 15 van de Overeenkomst tussen België en Luxemburg tot het vermijden van dubbele belasting.

Deze tolerantieregel is van toepassing vanaf 1 januari 2015, maar moet nog worden vastgelegd in een Avenant tot wijziging van de Belgisch-Luxemburgse Overeenkomst tot het vermijden van dubbele belasting.

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel



LOONAANPASSINGEN

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN APRIL 2015

Indexcijfers van maart 2015

Normale basisindex 2013:	▶ 100,32 (+ 0,06)
Gezondheidsindex 2013:	▶ 100,73 (- 0,16)
Kwartaalgezondheidsindex:	▶ 100,66 (+ 0,11)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218:	▶ + 0,43 % index in januari 2018
GMMI/Sociale uitkeringen:	▶ + 2 % in februari 2018

Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2015

106.1	Cementfabrieken: + 0,11 % index enkel op de minimumlonen.
109	Kleding- en confectiebedrijf: + 0,04 % index op alle lonen.
113.4	Pannebakkerijen: + 0,30 % index op alle lonen.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,11 % index enkel op de minimumlonen.
120.2	Vlasbereiding: + 0,04 % index op de minimumlonen (+ spanningen) en de reëel betaalde lonen.
124	Bouwbedrijf: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen en ze te verrekenen bij de volgende indexering. Aanpassing van de loontoeslag voor de petrochemische bedrijven.
125.1	Bosontginningen: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
125.2	Zagerijen en aanverwante nijverheden: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
125.3	Houthandel: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
127/127.2	Handel in brandstoffen: Aanpassing van de verblijfsvergoeding.
130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf: Arbeiders in dienst op 24.04.2014 (derde fase van de invoering van de nieuwe functies): maximum + € 1/u van het positieve verschil tussen het reële loon en het schaalloon.
136.1	Papier- en kartonbewerking: Vervaardiging van papieren buizen: + 0,20 % index op alle lonen.
140.2	Taxi's: Rijdend personeel, niet-rijdend personeel en garagepersoneel: aanpassing van de aanvullende vergoeding voor economische werkloosheid vanaf 20.11.2014.
143	Zeevisserij: + 0,0199 % index op alle lonen. Sector van de pakhuizen: jaarlijkse brutopremie van € 150, behalve indien gelijkwaardig voordeel in de onderneming. Pro rata voor deeltijdsen.
148	Bont en kleinvel: + 0,04 % index op alle lonen.
201	Zelfstandige kleinhandel: Toekenning van een premie van € 188 bruto of ecocheques van € 250. Referentieperiode van 01.04.2014 tot 31.03.2015. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Mogelijkheid om andere regels te onderhandelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging.
202.1	Middelgrote levensmiddelenbedrijven: Toekenning van een premie van € 188 bruto of ecocheques van € 250. Referentieperiode van 01.04.2014 tot 31.03.2015. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor studenten. Mogelijkheid om andere regels te onderhandelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging.

Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2015

215	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf: + 0,04 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag).
219	Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing: + 0,02 % index op alle lonen.
301	Havenbedrijf: + 1,60 % index enkel op de minimumlonen vanaf de ochtendshift van 07.04.2015.
301.1 tot 5	Havens van Antwerpen, Gent, Brussel en Vilvoorde, Oostende, Nieuwpoort, Zeebrugge-Brugge: + 1,60 % index enkel op de minimumlonen vanaf de ochtendshift van 07.04.2015.
304	Vermakelijkheidsbedrijf: Podiumtoneelvoorstellingen in het Waals Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ingeschreven bij de RSZ op de Franse of Duitstalige taalrol): invoering nieuwe functieclassificatie vanaf 01.01.2015.
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren: Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 112 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,06 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer (erratum). Verlenging en verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 112 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,12 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 142.01 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,06 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer (erratum). Verlenging en verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 142.01 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,19 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 149.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,19 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer (erratum). Verlenging en verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 31.12.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 149.04 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,12 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer (erratum). Verlenging en verhoging voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.04 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,19 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,11 % index enkel op de minimumlonen.
328.3	Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest: Toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van € 160 aan de voltijds tewerkgestelde werknemers met effectieve prestaties tijdens de volledige referentieperiode. Toekenning pro rata aan de deeltijdse werknemers en de werknemers die niet tijdens de volledige referentieperiode prestaties hebben verricht. Referentieperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014. Betaling ten laatste op 31.12.2014. Toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van € 110 aan de voltijds tewerkgestelde werknemers met effectieve prestaties tijdens de volledige referentieperiode. Toekenning pro rata aan de deeltijdse werknemers en de werknemers die niet tijdens de volledige referentieperiode prestaties hebben verricht. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013. Betaling ten laatste op 31.12.2013.



Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2015

331

Vlaamse welzijns- en gezondheidssector: Vergunde kinderopvang: invoering van een gewaarborgd minimumloon voor voorzieningen - laagste trap 2 - die subsidies ontvangen voor de realisatie van het inkomenstarief voor groepsopvang (vroegere kinderopvang onder toezicht). Dit gewaarborgd minimumloon stemt overeen met het algemeen effectief gewaarborgd minimumloon van PC 330 verhoogd met de helft van het verschil tussen dit minimumloon van PC 330 en het gewaarborgd minimumloon van PC 331.

Diensten voor onthaalouders: invoering van een gewaarborgd minimumloon (forfaitaire maandelijkse vergoeding voor thuiswerk) van 01.01.2015 tot 31.12.2016.

Gezondheids promotie en preventie: invoering van een gewaarborgd minimumloon en nieuwe schaalniveaus vanaf 01.01.2015, behalve voor de diensten en centra voor gezondheids promotie die vóór 01.01.2015 een cao in de onderneming hebben gesloten waarbij als overgangmaatregel een andere regeling werd overeengekomen.



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



Onverwachte sociale inspectie of personeelscrisis?

Maak nu de bocht van 180° met Partena Professional

DE BOCHT

VAN 180°

Geen stress! Partena Professional springt 24/7 voor u in de bres. Eén druk op de **SOS-knop** via maakdebocht.be en wij schieten meteen in actie.

U laat het liever niet zover komen? Schakel Partena Professional dan in voor uw volledige loonadministratie. Onze outsourcingdienst **Partena One** is er speciaal voor KMO's. Maak vandaag nog de bocht van 180°.

Ontdek hoe Partena Professional onderneemt met ondernemers op www.maakdebocht.be