



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 06



DOSSIER

Toegang tot het stelsel van brugpensioen vanaf 1 januari 2015 03



ACTUALITEIT

Tijdskrediet 'eindeloopbaan' en toekenning van een uitkering 14

Vrijstelling van het tewerkstellen van jongeren met een Startbaanovereenkomst (SBO) in PC 124 15

Brussel erkend als toeristisch centrum of het einde van de wekelijkse rustdag 16

Loonnorm: vanaf 2016 is er opnieuw marge voor onderhandeling 17

Aanpassingen van de lonen in juni 2015 18



VAKANTIEWERK VOOR STUDENTEN?

ONTDEK ONZE HANDIGE TIPS & TRICKS



Denkt u eraan om studenten aan te werven in de zomervakantie? Prima idee. Maar doe het slim en doordacht, want er zijn een aantal voorwaarden aan verbonden.

Om u te helpen, hebben we alle aandachtspunten verzameld in een handige gids. Daarin vindt u alles waarmee u rekening moet houden als u een student aan het werk wilt zetten:

- **Regels** die u moet respecteren
- Een praktische **checklist**
- Een **voorbeeldcontract**

Download de gratis gids op www.partena-professional.be/studentengids

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 Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Anne Chysels, Brigitte Dendooven, Leen Lafourt, Philippe Van den Abbeele, Patrick Desmyter.

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

Versijnt 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



TOEGANG TOT HET STELSEL VAN BRUGPENSIOEN VANAF 1 JANUARI 2015

Ingevolge het regeerakkoord van oktober 2014 werden de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (= vroegere stelsel van brugpensioen) aanzienlijk versterkt. De bedoeling is om de duur van de effectieve loopbaan zo dicht mogelijk bij 45 jaar te brengen en zo een (te) vroeg vertrek uit de arbeidsmarkt tegen te gaan.

In het Memento van januari 2015 hebben we de nieuwe voorwaarden besproken die worden opgelegd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2015.

We komen hier nu op terug omdat de meeste stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ook geregeld worden door cao's die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Om het akkoord van de Groep van Tien (= de sociale partners) van 17 december 2014 concreet te maken moesten sommige van die overeenkomsten worden verlengd of aangepast, of moesten er zelfs nieuwe worden gemaakt. Daarom werden in de NAR op 27 april 2015 de cao's nr. 17 *tricies-sexies* – 111 – 112 – 113 – 114 – 115 – 116 en 117 gesloten.

Door het belang van de bepalingen van deze interprofessionele cao's waarop de arbeidswereld met veel ongeduld heeft gewacht, lijkt het ons gerechtvaardigd om een nieuw up-to-date overzicht te geven van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die gelden om vanaf 1 januari 2015 toegang te krijgen tot een SWT.

01

LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN – ALGEMENE REGELS

Het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 (B.S. 31.12.2014, Ed. 3) heeft de leeftijdsvoorwaarde voor toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gevoelig versterkt.

Vanaf 1 januari 2015 is de toegang tot het SWT immers voorbehouden voor de ontslagen werknemers die minstens **62 jaar** zijn op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst (cao nr. 17, art. 3, lid 1, gewijzigd door de cao nr. 17 *triciessexies* van 27 april 2015).

Er wordt voorzien in twee overgangsmaatregelen (zie hieronder).

Bij de beëindiging van de arbeidsrelatie moeten de werknemers die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde bovendien voldoen aan een loopbaanvereiste als loontrekkende.

Ook de duur van deze loopbaanvoorwaarde werd geleidelijk opgetrokken. In de tabel hieronder geven we de evolutie van de loopbaanvoorwaarde vanaf 1 januari 2015.

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

De toegangsleeftijd van 60 jaar voor het SWT blijft in twee gevallen voorlopig toch behouden:

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

- ze werden ontslagen voor 1 januari 2015;
- ze zijn 60 jaar uiterlijk op 31 december 2016 en bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. In deze hypothese kan de leeftijd van 60 jaar ook na 31 december 2016 worden bereikt, maar wel bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de opzeggingstermijn, vastgesteld volgens de wet of een cao, eindigt na 31 december 2016. Om de opzeggingstermijn te bepalen, wordt er geen rekening gehouden met de verlengingen ervan wegens schorsingsoorzaken bepaald door de artikels 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978;
- zij voldoen bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst aan de loopbaanvoorwaarde waarvan hoger sprake;

2) **het tweede geval** betreft de werknemers die gelijktijdig voldoen aan al de volgende voorwaarden:

- ze worden ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een cao (maar niet de cao nr. 17);
- de cao moet voor 01.07.2015 gesloten en neergelegd worden en uiterlijk op 1 januari 2015 in werking treden;
- die cao legt de toegangsleeftijd voor het SWT vast op minstens 60 jaar;
- zij bereiken minstens de leeftijd van 60 jaar uiterlijk bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de cao waarvan hierboven sprake;
- zij voldoen bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst aan de loopbaanvoorwaarde waarvan hoger sprake.

! OPMERKING

Een aantal sectoren heeft in die zin een cao gesloten: de textielsector (PC nrs. 120 en 214), de sector van stoffering en houtbewerking (PC nr. 216), de landbouw- en tuinbouwsectoren (PC nrs. 144 en 145), de sector van de elektriciens (PC nr. 149.01), de sector van het kappersbedrijf (PC nr. 314), de sector van de vastgoedmakelaars. Deze sectoren kunnen evenwel bijkomende voorwaarden hebben opgelegd voor het SWT.



02

AFWIJKINGEN OP DE LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

In bepaalde specifieke gevallen is toegang tot een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) mogelijk onder 62 jaar. In die afwijkende gevallen is een leeftijdsgrens van 58, 57, 56 of zelfs 55 jaar mogelijk.

Voor elk van die afwijkingen moet uiteraard aan een aantal bijzondere voorwaarden worden voldaan.

1 AFWIJKING: TOEGANGSLEEFTIJD OP MINIMUM 58 JAAR

Op basis van een cao in de sector of de onderneming of op basis van een collectief akkoord kan in vier gevallen de toegang tot een SWT vanaf 58 jaar worden overwogen:

- voor de werknemers van de bouwsector – in geval van nachtwerk – in geval van zware beroepen;
- voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen;
- voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen;
- voor de werknemers met een lange loopbaan.

VOOR DE WERKNEMERS VAN DE BOUWSECTOR – IN GEVAL VAN NACHTWERK – IN GEVAL VAN ZWARE BEROEPEN

Principe – Vanaf 1 januari 2015 wordt toegang tot het SWT toegekend aan de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst minstens **58 jaar** zijn, die een **beroepsverleden van minstens 33 jaar** als loontrekkende hebben en die kunnen rechtvaardigen dat zij:

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

! OPMERKING

De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar die voor 1 januari 2015 van toepassing was in de gevallen hierboven blijft onder bepaalde voorwaarden tijdelijk behouden. Zie verder.

Voor de 33 loopbaanjaren waarvan hiervoor sprake moet kunnen worden aangetoond dat de werknemer:

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

Onder 'zwaar beroep' wordt verstaan:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder 'permanent' verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime met ploegenarbeid en nachtprestaties evenals andere arbeidsvormen waarbij nachtprestaties zijn inbegrepen (= prestaties in een arbeidsregime beoogd door de cao nr. 46).

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

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

Verplichting om een cao te sluiten – Krachtens artikel 3, § 1, lid 9 van het KB van 3 mei 2007 moet het recht op dit bijzondere SWT worden voorzien door een interprofessionele cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Tot uitvoering van deze regeling heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de **cao nr. 111** gesloten voor de periode 2015-2016.

Overeenkomstig de cao nr. 111 **moeten de sectoren** bovendien voor de periode 2015-2016 een of **meerdere sectorale cao's sluiten** om dit specifieke SWT te kunnen toekennen.

Wordt er niet zo'n sectorale cao gesloten dan kan de sector geen beroep doen op dit specifieke stelsel.

Suppletief stelsel voorzien door de cao nr. 111 – De cao nr. 111 voert dit bijzondere SWT ook suppletief in voor de ondernemingen die behoren tot een paritair comité dat niet werkzaam is of die tot geen enkel paritair comité behoren.

Deze werkgevers kunnen dit stelsel immers ten uitvoer leggen door middel van toetreding. Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een cao in de onderneming, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 5 van de cao nr. 111 of een wijziging van het arbeidsreglement (cao nr. 111, art. 4).

De toetredingsakte moet, ongeacht de vorm ervan, worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. We vermelden ook dat de toetredingsakte moet worden opgesteld overeenkomstig de procedure uit artikel 5 van de cao nr. 111 en volgens het model dat als bijlage bij de overeenkomst nr. 111 is gevoegd.

Niet-verhoging van de toegangsleeftijd tot 60 jaar (= cao nr. 112) – Op basis van artikel 3, § 1, lid 2, 2° zou de leeftijdsvoorwaarde van 58 naar 60 jaar worden verhoogd vanaf een datum die door de Nationale Arbeidsraad moest worden bepaald. Deze verhoging zal echter niet onmiddellijk worden doorgevoerd. De Nationale Arbeidsraad heeft

immers op 27 april 2015 de **cao nr. 112** gesloten die de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar behoudt voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016.

Voor de periode van 01 01 2015 tot 31 12 2016 blijft de leeftijdsvoorwaarde om het specifieke SWT te bekomen dus behouden op 58 jaar. De werknemer moet deze leeftijd bereikt hebben uiterlijk bij de beëindiging van de overeenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de cao nr. 112, d.w.z. in de periode 2015-2016.

Vijf toelichtingen:

- 1) Voor de periode 2015-2016 kunnen de sectoren een sectorale cao sluiten overeenkomstig deze overeenkomst.
- 2) De cao nr. 112 kan na 2016 worden verlengd of aangepast volgens dezelfde modaliteiten en voor een nieuwe periode van 2 jaar. De minimumleeftijd van 58 jaar kan geleidelijk worden verhoogd.
- 3) In geval van verlenging of aanpassing van de cao nr. 112 na 2016 moet het voor de betrokken werknemer bevoegde paritaire comité voor de geldigheidsduur van de in de NAR gesloten cao, een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale cao hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die cao is gesloten met toepassing van de in de NAR gesloten interprofessionele cao.
- 4) Bij ontstentenis van verlenging of aanpassing van de cao nr. 112 na 2016 zal de leeftijd op 60 jaar worden gebracht vanaf een nog te bepalen datum.
- 5) Het feit dat de sectoren voor 2015-2016 geen cao met toepassing van de cao nr. 112 sluiten, belet hen echter niet om er toch een te sluiten voor de volgende tweejaarlijkse periode met toepassing van de in de NAR gesloten cao.

VOOR DE WERKNEMERS DIE EEN ZWAAR BEROEP UITOEFENEN

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

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



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

Niet-verhoging van de toegangsleeftijd tot 60 jaar (= cao nr. 113) – Op basis van artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007 zou de leeftijd van 58 naar 60 jaar worden verhoogd vanaf een datum die door de Nationale Arbeidsraad moest worden bepaald.

Deze verhoging zal echter niet onmiddellijk worden doorgevoerd. De Nationale Arbeidsraad heeft immers op 27 april 2015 de **cao nr. 113** gesloten die **de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar behoudt voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016**.

Om toegang tot het SWT te krijgen moet de werknemer die een zwaar beroep uitoefent de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben uiterlijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in de periode 2015-2016.

Hij moet bovendien ontslagen zijn geweest tijdens de geldigheidsperiode van de cao nr. 113 (d.w.z. in de periode 2015-2016).

Nog vier verduidelijkingen:

- 1) Voor de periode 2015-2016 moeten de sectoren overigens een sectorale cao sluiten overeenkomstig de cao nr. 113 willen ze dit specifieke SWT toekennen.
- 2) De cao nr. 113 kan na 2016 worden verlengd of aangepast volgens dezelfde modaliteiten en voor een nieuwe periode van 2 jaar. De minimumleeftijd kan geleidelijk worden verhoogd.
- 3) In geval van verlenging of aanpassing van de cao nr. 113 na 2016 moet het voor de betrokken werknemer bevoegde paritaire comité voor de geldigheidsduur van de in de NAR gesloten cao, een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale cao hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die cao is gesloten met toepassing van de in de NAR gesloten nieuwe interprofessionele cao.
- 4) Wanneer de sectoren beslissen om geen cao te sluiten overeenkomstig de cao nr. 113, dan belet hen dit echter niet om er toch een te sluiten voor de volgende tweejaarlijkse periode overeenkomstig de cao die in de NAR zou zijn gesloten.

VOOR DE MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Principes – Op basis van de **cao nr. 114** van 27 april 2015 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (deze cao verlengt de overeenkomst nr. 105 van

28 maart 2013) is toegang tot het SWT mogelijk ten vroegste op **58 jaar** voor de ontslagen oudere werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van hun overeenkomst een beroepsverleden van **35 jaar** kunnen rechtvaardigen en die:

- ofwel het **statuut van mindervalide werknemers** erkend door een bevoegde overheid hebben (bv. permanente ongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de wetgeving op de arbeidsongevallen);
- ofwel **ernstige lichamelijke problemen** hebben die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de voortzetting van hun beroep significant bemoeilijken.

Werknemers die tijdens hun loopbaan vóór 1 januari 1993 gedurende minstens 2 jaar rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest worden met deze personen gelijkgesteld.

Toekenningsvoorwaarden – Het recht op de aanvullende uitkering wordt toegekend aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden, in de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016;
- de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016 en ten laatste op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- het bewijs leveren van:
 - ofwel hun invaliditeit, door overhandiging van het erkenningsattest van de bevoegde instelling;
 - ofwel van hun ernstige lichamelijke problemen, door overhandiging van een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen of door het Fonds voor Beroepsziekten.

Behoud van het recht op het SWT – Indien de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zijn vervuld, behoudt de werknemer het recht op een aanvullende vergoeding wanneer:

- de opzeggingstermijn na 31 december 2016 verstrijkt;
- de werknemer met ernstige lichamelijke problemen die zijn aanvraag tot erkenning voor 1 juli 2016 bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) heeft ingediend, pas na 31 december 2016 het bewijs levert dat hij beschikt over een attest van het FAO.

! OPMERKING

Het recht op de aanvullende vergoeding zal ook worden erkend aan de werknemer die een aanvraag tot erkenning heeft ingediend op basis van de cao nr. 114 en die kan bewijzen dat hij zijn werkgever heeft ingelicht. Deze bepaling is bedoeld om te vermijden dat deze werknemer zou worden ontslagen tijdens de erkenningsprocedure voorzien door de cao nr. 114.

VOOR DE WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN

Principes – Krachtens artikel 3, § 7 van het KB van 3 mei 2007 blijft er een toegang tot het SWT bestaan voor de werknemers van **58 jaar** of ouder met een **beroepsverleden van minstens 40 jaar**. Dit stelsel moet evenwel worden voorzien door een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Tot uitvoering van deze regeling heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de **cao nr. 115** gesloten voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016.

Toekenningsvoorwaarden – Het recht op de aanvullende uitkering wordt toegekend aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden, in de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016;
- de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016 en ten laatste op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar rechtvaardigen.

! NOOT

De werknemer die voldoet aan alle voorwaarden en wiens opzeggingstermijn afloopt na zaterdag 31 december 2016 behoudt evenwel het recht op de aanvullende vergoeding.

Tijdelijke afwijking op de leeftijdsvoorwaarde –

Op basis van artikel 16, § 5 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en artikel 4 van de cao nr. 115 blijft een toegang tot het SWT op **56 jaar** en met 40 jaar loopbaan tijdelijk mogelijk; zie verder.

Niet-verhoging van de toegangsleeftijd voorzien op 1 januari 2017 (= cao nr. 116) – Er was bepaald dat de

leeftijd van 58 jaar op 1 januari 2017 zou opgetrokken worden naar 60 jaar, behalve wanneer een cao zou worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Tot uitvoering van deze regeling heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de **cao nr. 116** gesloten. Deze voorziet dat de toegang tot het SWT voor de periode 2015-2016 kan worden toegekend aan de werknemers van minstens 58 jaar die een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen rechtvaardigen.

Vijf toelichtingen :

- 1) Voor de periode 2015-2016 kunnen de sectoren een sectorale cao sluiten overeenkomstig de cao nr. 116.
- 2) De cao nr. 116 kan na 2016 worden verlengd of aangepast volgens dezelfde modaliteiten en voor een nieuwe periode van 2 jaar. De minimumleeftijd kan geleidelijk worden verhoogd.
- 3) Bij ontstentenis van verlenging of aanpassing van de cao na 2016 zal de leeftijd om toegang te hebben tot het SWT na een lange loopbaan worden opgetrokken naar 60 jaar vanaf 1 januari 2017;
- 4) In geval van verlenging of aanpassing van de cao nr. 116 na 2016 moet het voor de betrokken werknemer bevoegde paritaire comité voor de geldigheidsduur van de in de NAR gesloten cao, een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale cao hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die cao is gesloten met toepassing van de in de NAR gesloten nieuwe interprofessionele cao.
- 5) Wanneer de sectoren beslissen om voor 2015-2016 geen cao te sluiten overeenkomstig de cao nr. 116, dan belet hen dit echter niet om er toch een te sluiten voor de volgende tweejaarlijkse periode overeenkomstig de cao die in de NAR zou zijn gesloten.

2 AFWIJKING: TOEGANGSLEEFTIJD OP MINIMUM 57 JAAR

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

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



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

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

Er werd evenwel besloten dat het stelsel van toegang tot het SWT op 57 jaar met minstens 38 jaar beroepsverleden na 31 december 2014 van toepassing zou blijven voor de werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

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

3 AFWIJKING: TOEGANGSLEEF TIJD OP MINIMUM 56 JAAR

VOOR DE WERKNEMERS DIE EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR RECHTVAARDIGEN

Op basis van artikel 16, § 5 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en artikel 4 van de **cao nr. 115** kan een toegang tot het SWT op **56 jaar** behouden blijven voor de werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze werden ontslagen in de geldigheidsperiode van cao nr. 115 en voor 1 januari 2016, behalve wegens dringende reden;
- ze zijn 56 jaar uiterlijk op donderdag 31 december 2015 en bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst;
- ze rechtvaardigen een **beroepsloopbaan van minstens 40 jaar** op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

! NOOT

De werknemer die voldoet aan alle voorwaarden en wiens opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2015 behoudt evenwel het recht op de aanvullende vergoeding.

VOOR DE WERKNEMERS DIE EEN BEROEPSVERLEDEN VAN 33 JAAR RECHTVAARDIGEN

Op basis van artikel 16, § 3 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en artikel 10 van de cao nr. 111 blijft de leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar zoals die voor 1 januari 2015 van toepassing was tijdelijk gelden voor de werknemers die voldoen aan al de volgende voorwaarden:

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

4 AFWIJKING VOOR DE ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING: TOEGANGSLEEF TIJD OP 55 JAAR

Principe – De leeftijdsgrens is bepaald op 55 jaar vanaf 1 januari 2015 en moet voorzien worden door een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde cao of, bij gebrek daaraan, door een cao of een collectief akkoord goedgekeurd door de minister van Werk.

Voor de ondernemingen in **moeilijkheden** en de ondernemingen in **herstructurering** zal de toegangleeftijd geleidelijk worden verhoogd tot 60 jaar zoals aangegeven in de tabel op de volgende pagina.

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

We merken in het bijzonder op dat de werknemer die wordt getroffen door een collectief ontslag en die toegang wil tot een SWT de vereiste leeftijd (55 jaar) moet hebben bereikt op het ogenblik dat de werkgever zijn intentie om over te gaan tot een collectief ontslag heeft bekend gemaakt.

Bovendien moet de werknemer, ongeacht de aanvangsleeftijd van het SWT, op het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsrelatie het volgende rechtvaardigen:

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

Niet-verhoging van de toegangsleeftijd op 1 januari 2016 (= cao nr. 117) – Op basis van artikel 18, § 7 van het KB van 3 mei 2007 zou de leeftijdsvoorwaarde geleidelijk worden opgetrokken, van 55 naar 56 jaar vanaf 1 januari 2016.

De leeftijdsvoorwaarde zal op 1 januari 2016 echter niet worden opgetrokken naar 56 jaar... Volgens artikel 18, § 7, lid 8 van het KB van 3 mei 2007 kan immers een recht op een aanvullende vergoeding

worden toegekend aan de werknemers die op een lagere leeftijd dan 60 jaar worden ontslagen in het kader van een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, ongeacht of die leeftijdsvoorwaarde voor de periode 2015-2016 is vastgelegd in een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Tot uitvoering van deze regeling heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de **cao nr. 117** gesloten die van toepassing is voor 2 jaar, van 01.01.2015 tot 31.12.2016.

Deze cao nr. 117 bepaalt dat de leeftijd vanaf dewelke een SWT kan worden toegekend in het kader van een onderneming in moeilijkheden of herstructurering in de periode van 01 01 2015 tot 31 12 2016 is vastgesteld op **55 jaar**.

Om een toegang tot het SWT op 55 jaar te kunnen toekennen, moet de betreffende onderneming evenwel een cao of een collectief akkoord tot toekenning van een aanvullende vergoeding sluiten overeenkomstig de cao nr. 117.

Deze cao of dit akkoord moet bovendien uitdrukkelijk vermelden dat ze (het) werd gesloten overeenkomstig de cao nr. 117.



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

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer		
		Aanvangs- jaar brug- pensioen	Voor mannen	Voor vrouwen
Vanaf 62 jaar	<p>Voor de werknemers die worden ontslagen op grond van hetzij de cao nr. 17, hetzij een cao die of een collectief akkoord dat voordelen voorziet die minstens gelijkwaardig zijn aan die van de cao nr. 17.</p> <p>Opgelet! Overgangsstelsel voor toegang op 60 jaar voor (cao nr. 17 triciessexies):</p> <ul style="list-style-type: none"> • werknemers ontslagen voor 1 januari 2015 en 60 jaar oud uiterlijk op 31.12.2016 en bij de beëindiging van hun overeenkomst; • werknemers ontslagen op basis van een cao gesloten en neergelegd voor 01.07.2015 en van kracht vanaf 01.01.2015. 	Vanaf 01.01.2015	40 jaar	31 jaar
		Vanaf 01.01.2016	40 jaar	32 jaar
		Vanaf 01.01.2017	40 jaar	33 jaar
		Vanaf 01.01.2018	40 jaar	34 jaar
		Vanaf 01.01.2019	40 jaar	35 jaar
		Vanaf 01.01.2020	40 jaar	36 jaar
		Vanaf 01.01.2021	40 jaar	37 jaar
		Vanaf 01.01.2022	40 jaar	38 jaar
		Vanaf 01.01.2023	40 jaar	39 jaar
		Vanaf 01.01.2024	40 jaar	40 jaar
Vanaf 58 jaar	<p>Op basis van de cao nr. 111 van 27 april 2015 van kracht voor de periode 2015-2016 en middels een sectorale cao voor de werknemers die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel met nachtprestaties (cao nr. 46); • ressorteren onder de sector van het bouwbedrijf (PC nr. 124) en in het bezit zijn van een medisch attest van een arbeidsgeneesheer waarin hun ongeschiktheid om hun beroepsactiviteit voort te zetten wordt bevestigd; • hebben gewerkt in het kader van een zwaar beroep (minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar voor de beëindiging van de overeenkomst of minstens 7 jaar in de laatste 15 jaar). <p>Cao nr. 111 voorziet ook in een suppletief stelsel voor de werknemers die niet behoren tot een PC of behoren tot een PC dat niet actief is.</p> <p>Opgelet! Niet-verhoging van de toegangsleeftijd van 60 jaar tijdens de periode 2015-2016 (zie cao nr. 112).</p>	33 jaar beroepsverleden		

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer
Vanaf 58 jaar	<p>Voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen (bv. werk in opeenvolgende ploegen, werk in onderbroken diensten, ploegenarbeid met nachtwerk en bedoeld door de cao nr. 46) en op basis van een sectorale cao.</p> <p>Over een loopbaan van minstens 35 jaar moet de werknemer het volgende rechtvaardigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 5 jaar uitoefening van een zwaar beroep in de loop van de laatste 10 jaar. • ofwel 7 jaar uitoefening van een zwaar beroep in de loop van de laatste 15 jaar. <p>Opgelet! Niet-verhoging van de toegangsleeftijd van 60 jaar tijdens de periode 2015-2016 (zie cao nr. 113), maar in dit geval sluiten van een sectorale cao.</p>	<p>35 jaar beroepsverleden</p>
	<p>Voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (= 'medisch brugpensioen') op basis van de cao nr. 114 van 27 april 2015. Deze cao nr. 114 is van toepassing voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016.</p>	<p>35 jaar beroepsverleden</p>
	<p>Voor de werknemers met een lange loopbaan (58 jaar vanaf 1 januari 2015). Op basis van de cao nr. 115 van 27 april 2015 en van kracht voor de periode 2015-2016.</p> <p>Opgelet! Niet-verhoging van de toegangsleeftijd voorzien op 1 januari 2017 (zie cao nr. 116).</p>	<p>40 jaar beroepsverleden</p>
Vanaf 57 jaar	<p>Op basis van een cao (of een collectief akkoord) neergelegd uiterlijk op 31 mei 1986 en sindsdien ononderbroken van toepassing.</p> <p>of</p> <p>Op basis van een cao (of een collectief akkoord) neergelegd uiterlijk op 31 mei 1987 en sindsdien ononderbroken van toepassing, voor zover de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen werd voor 1 januari 2015; • uiterlijk op 31.12.2014 en bij de beëindiging van zijn overeenkomst 57 jaar is geworden; • een beroepsverleden van 38 jaar rechtvaardigt. 	<p>38 jaar beroepsverleden</p>



Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Jaren loopbaan te rechtvaardigen door de werknemer
Vanaf 56 jaar	<p>Op basis van de cao nr. 115 van 27 april 2015 (art. 4), behoud van een toegang op 56 jaar voor de werknemers die aan al de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze worden ontslagen voor 1 januari 2016; • ze bereiken uiterlijk op 31.12.2015 en bij de beëindiging van hun overeenkomst de leeftijd van 56 jaar; • ze rechtvaardigen een beroepsverleden van 40 jaar. 	<p>40 jaar beroepsverleden</p>
	<p>Op basis van artikel 16, § 3 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2015 en artikel 10 van de cao nr. 111, voor de werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze werden ontslagen voor 1 januari 2015; • ze bereiken uiterlijk op 31.12.2014 en bij de beëindiging van hun overeenkomst de leeftijd van 56 jaar; • ze rechtvaardigen een beroepsverleden van 33 jaar; • op het ogenblik dat hun overeenkomst wordt beëindigd bevinden ze zich in een van de volgende situaties: <ul style="list-style-type: none"> • ze hebben minstens 20 jaar gewerkt in een stelsel met nachtprestaties (cao nr. 46); • ze ressorteren onder de sector van het bouwbedrijf en zijn in het bezit van een attest waarin hun ongeschiktheid om hun beroepsactiviteit voort te zetten wordt bevestigd. 	<p>33 jaar beroepsverleden</p>
Vanaf 55 jaar	<p>Op basis van een bij Koninklijk Besluit verplicht verbindend verklaarde cao of een door de minister van Werk goedgekeurd collectief akkoord voor de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Opgelet! Niet-verhoging van de leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar vanaf 1 januari 2016. Behoud van de leeftijd van 55 jaar tijdens de periode 2015-2016, dit op basis van de cao nr. 117 van 27 april 2015.</p>	<p>Ofwel 10 jaar beroepsverleden in de sector in de loop van de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de overeenkomst.</p> <p>Ofwel 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende.</p>

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

TIJDSKREDIET 'EINDELOOPBAAN' EN TOEKENNING VAN EEN UITKERING

Het recht op de uitkeringen in het kader van een tijdskrediet 'einde-loopbaan' wordt sinds 1 januari 2015 enkel toegekend aan de **werknemers die minstens 60 jaar (i.p.v. 50 jaar) zijn** op het ogenblik dat de vermindering van hun prestaties aanvangt.

Als afwijking op de algemene regel hiervoor blijft de leeftijdsvoorwaarde echter tijdelijk bepaald op 55 jaar voor de werknemers met een lange loopbaan, voor zij die een zwaar beroep uitoefenen of die werken in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Op basis van artikel 6, § 5, lid 3 van het KB van 12.12.2001 werd er evenwel in voorzien om de leeftijds grens geleidelijk op te trekken vanaf 1 januari 2016, behalve wanneer een kader-cao (verplicht verbindend verklaard bij KB) was gesloten om de leeftijdsvoorwaarde op 55 jaar te behouden.

Ingevolge deze bepaling heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de **cao nr. 118** gesloten die voor de periode 2015-2016 het kader bepaald voor een behoud op 55 jaar van de leeftijds grens voor wat betreft het recht op onderbrekingsuitkeringen voor een tijdskrediet 'einde-loopbaan', en dit voor de werknemers met een **loopbaan van minstens 35 jaar**, voor zij die een **zwaar beroep** uitoefenen en voor zij die in een **onderneming in moeilijkheden of herstructurering** werken.

De situatie is voortaan de volgende:

- Voor wat betreft de werknemers met een **loopbaan van minstens 35 jaar** en zij die een **zwaar beroep** uitoefenen, blijft de leeftijdsvoorwaarde voor de periode 2015-2016 behouden op 55 jaar wanneer zij een deeltijds tijdskrediet 'einde-loopbaan' nemen (vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan of met 1/5) en voldoen aan de voorwaarden uit artikel 6, § 5, 2° en 3° van het

Koninklijk Besluit van 12 december 2001.

Voor de toepassing van deze leeftijds grens van 55 jaar moet het paritair comité voor de geldigheidsduur van de cao nr. 118 (= periode 2015-2016) echter een sectorale cao hebben gesloten die verplicht verbindend is verklaard bij Koninklijk Besluit en uitdrukkelijk vermeldt dat hij werd gesloten ingevolge de cao nr. 118.

Bij gebrek aan een cao in de sector geldt voor deze werknemers de kalender die voor hen is voorzien door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, zijnde 55 jaar in 2015 en 56 jaar in 2016.

Wanneer de sectoren beslissen om geen cao te sluiten overeenkomstig de cao nr. 118, dan belet hen dit evenwel niet om er toch een te sluiten voor de volgende tweejaarlijkse periode overeenkomstig de cao die in de NAR zou zijn gesloten.

- Voor wat betreft de werknemers die werken in een **onderneming in moeilijkheden of in herstructurering** blijft de leeftijds grens voor de periode 2015-2016 behouden op 55 jaar wanneer zij een deeltijds tijdskrediet 'einde-loopbaan' nemen (vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan of met 1/5) en voldoen aan de voorwaarden uit artikel 6, § 5, 1° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 (zie hoger). Om deze leeftijds grens van 55 jaar te kunnen toepassen, moet de onderneming evenwel zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructurering en, in die beide gevallen, een cao in de onderneming hebben gesloten waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat ze werd gesloten in toepassing van de cao nr. 118. Bij gebrek aan een cao in de onderneming geldt voor deze werknemers de kalender die voor hen is voorzien door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, zijnde 55 jaar in 2015 en 56 jaar in 2016.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

VRIJSTELLING VAN HET TEWERKSTELLEN VAN JONGEREN MET EEN STARTBAANOVEREENKOMST (SBO) IN PC 124

Mits aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt, zijn werkgevers verplicht om een aantal jongeren onder de 26 jaar tewerk te stellen, tenzij ze vrijgesteld zijn van deze verplichting.

VERPLICHTING TOT AANWERVING

Werkgevers die onder de privésector vallen en die minstens 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorgaande jaar, zijn verplicht een bepaald percentage jongeren onder de 26 jaar tewerk te stellen. Dat aantal stemt voor de profitsector overeen met 3 % en voor de non-profitsector met 1,5 % van het personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten.

Werkgevers die geen 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorgaande jaar, moeten niet voldoen aan die verplichting.

MOGELIJKHEID TOT VRIJSTELLING

Door de wet betreffende de SBO's kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

aan de sectoren die dat vragen een volledige vrijstelling toekennen van de tewerkstellingsverplichting. Die vrijstelling wordt toegekend wanneer de sector minstens 0,15 % van de driemaandelijke loonsom besteedt ten gunste van 'risicogroepen' en verder bijzondere inspanningen levert op het vlak van de aanwerving van werknemers.

PC 124 heeft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

De werkgevers die voor hun arbeiders onder het PC 124 vallen, worden vrijgesteld van de verplichting om jongeren onder de 26 jaar tewerk te stellen. De vrijstelling is geldig vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015.

! OPGELET

Werkgevers die voor hun arbeiders onder het PC 124 vallen, worden volledig vrijgesteld. Dat is zelfs het geval wanneer ze bedienden tewerkstellen en wanneer hun personeel uit meer bedienden dan arbeiders bestaat.

Anne Ghysels, Legal Counsel

BRUSSEL ERKEND ALS TOERISTISCH CENTRUM OF HET EINDE VAN DE WEKELIJKSE RUSTDAG

De handelszaken die zich bevinden in de 'Brusselse vijfhoek' mogen op zondag open zijn maar zijn verplicht een andere sluitingsdag in de week te kiezen. Het toerisme en de positieve gevolgen hiervan op economisch vlak zijn immers van cruciaal belang voor de stad Brussel.

Daarom heeft de minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's op 24 april 2015 een koninklijk besluit ondertekend waardoor handelszaken gelegen in de toeristische zone kunnen afwijken van de verplichte sluitingsuren (artikel 6 a en b van de wet van 10 november 2006) en de regel m.b.t. de wekelijkse rustdag (artikel 8 van de wet van 10 november 2006).

De toeristische zone wordt afgebakend door de volgende lanen: Negende Linielaan, Nieuwpoortlaan, Barthelemylaan, Slachthuislaan (zijde stadscentrum), Zuidlaan, Waterloolaan, Regentlaan, Bischoffsheimlaan, Kruidtuinlaan (zijde stadscentrum) en Antwerpse laan.

Deze nieuwe reglementering die van kracht wordt op 21 mei 2015 (en meer concreet op zondag 24 mei) is in zekere zin een aanvulling op de wetsbepalingen van het arbeidsrecht betreffende het verbod op zondagswerk.

Het is in principe immers verboden om werknemers tewerk te stellen op zondag.

Ongeacht andere afwijkingen waarin de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet, mogen de werknemers die tewerkgesteld zijn in de kleinhandelszaken

en de kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, op basis van artikel 14,§2 van de hogervermelde wet van 16 maart 1971 en krachtens het koninklijk besluit van 9 mei 2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra (*B.S.* 3 juli 2007) evenwel op zondag worden tewerkgesteld:

- van 1 mei tot 30 september;
- tijdens de kerst- en paasvakantie in het onderwijs georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen;
- buiten de bovenvermelde periodes, gedurende maximum dertien zondagen per kalenderjaar:
 - waar tijdens het weekeinde een toevloed van toeristen plaats heeft ingevolge het bestaan van bezienswaardige of bekende plaatsen van culturele, historische of religieuze aard of van natuurschoon;
 - waar salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten of sportmanifestaties worden gehouden.

Om het statuut van toeristisch centrum te hebben moet de gemeente voldoen aan alle wettelijke voorwaarden en als dusdanig erkend zijn na een erkenningsprocedure opgestart door het College van Burgemeester en Schepenen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze voorwaarden en de te volgen procedure zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 9 mei 2007.



We merken op dat de erkenning wordt toegekend voor onbepaalde duur, maar de FOD Werkgelegenheid kan op elk ogenblik aan een gemeente vragen om aan te tonen dat ze nog steeds de toekenningsvoorwaarden vervult.

Het gedeelte van het grondgebied van de stad Brussel dat zich binnen de Kleine Ring bevindt (de Brusselse vijfhoek – zie hoger) werd erkend als toeristisch centrum (Koninklijk Besluit van 2 juli 2011, *B.S.* 23 juli 2011).

! OPGELET

Het aantal zondagen waarop arbeid is toegestaan is vastgelegd per werkgever en niet per individuele werknemer. Personeel op alle zondagen van het jaar laten werken op basis van een rotatiesysteem is daarom onwettig (Cass. 10 november 2014, op de website van de FOD Justitie (www.just.fgov.be) - JURIDAT - rol nr. 13.0100.N).

Brigitte Dendooven, Legal Counsel

SOCIALE ACTUALITEIT

LOONNORM: VANAF 2016 IS ER OPNIEUW MARGE VOOR ONDERHANDELING

In het *Belgisch Staatsblad* van 30 april 2015 verscheen de wet tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2015-2016 die de loonnorm definitief vastlegt.

Aangezien het IPA niet door de Groep van 10 maar slechts door de 'Groep van 8' werd goedgekeurd, was het ook nu aan de Regering om de loonnorm vast te leggen.

Na 2 jaar verbod voor de werkgever om loonsverhogingen toe te kennen, bestaat er vanaf 1 januari 2016 opnieuw een marge voor loonsonderhandelingen.

Concreet betekent dit dat in 2015 de loonstop nog zal aanhouden, maar dat de werkgevers en/of sectoren in 2016 het volgende kunnen toekennen:

- een maximale verhoging van 0,5 % van de brutoloonmassa (totale kost voor de werkgever alle lasten inbegrepen);

- daarboven mag deze maximale marge worden verhoogd met 0,3 % netto van de loonmassa zonder bijkomende kosten voor de werkgever.

Werkgevers die de loonnorm niet respecteren, riskeren een boete van 250 tot 5.000 euro.

Daarnaast blijven de baremaverhogingen op basis van de anciënniteit ook nog steeds gegarandeerd. Indexverhogingen zullen daarentegen voorlopig niet mogelijk zijn op basis van de indexsprong die werd bevestigd door de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

Deze maatregel is in werking getreden op 30 april 2015 (dag van de publicatie in het *Belgisch Staatsblad*).

Leen Lafourt, Legal Counsel

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN JUNI 2015

Index mei 2015	▶ (basis 2013) 100,86 ▶ (basis 2004) 123,45
Gezondheidsindexcijfer	▶ (basis 2013) 101,16 ▶ (basis 2004) 122,17
Viermaandelijks gemiddelde	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in juni 2015

102.03	<p>Paritair subcomité voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant Toekenning van ecocheques voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 250 indien voltijds of minstens 80% deeltijds • € 200 indien tussen 60% en 80% deeltijds • € 150 indien tussen 50% en 60% deeltijds • € 100 indien minder dan 50% halftijds <p>Referteperiode van 1 juni 2014 tot 31 mei 2015.</p>
112.00	<p>Paritair Comité voor het garagebedrijf: Toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.12.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Uitbetaling ten laatste op 15.06.2015. Een ondernemings-CAO kan voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>
140.01	<p>Autobussen en autocars Enkel voor het garagepersoneel: toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.12.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Uitbetaling op 15 juni 2015.</p> <p>Bijzonder geregeld vervoer Enkel voor het rijdend personeel met minstens 5 jaar ondernemingsanciënniteit in januari 2015: toekenning ecocheques voor € 125. Referteperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014. Deeltijdsen pro rata. Specifieke berekeningsmodaliteiten.</p> <p>Autocars Enkel voor chauffeurs met minstens 5 jaar ondernemingsanciënniteit op 1 januari 2015: toekenning ecocheques voor € 125. Referteperiode van 01.01.2014 tot 31.12.2014. Deeltijdsen pro rata. Specifieke berekeningsmodaliteiten.</p>
142.01	<p>Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen : Toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.12.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Uitbetaling ten laatste op 15 juni 2015. Een ondernemings-CAO kan voorzien in een andere invulling.</p>
149.02	<p>Paritair Subcomité voor het koetswerk: Toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.12.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Betaling ten laatste op 15 juni 2015. Een ondernemingsakkoord gesloten vóór 1 oktober 2011 kan voorzien in een andere invulling van de koopkracht. Ondernemingen die reeds een afwijking op het sectoraal systeem van ecocheques hebben kunnen deze afwijking verlengen.</p>



Loonindexeringen en -aanpassingen in juni 2015

149.04	<p>Paritair Subcomité voor de metaalhandel: Toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.12.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Betaling ten laatste op 15 juni 2015. Een ondernemingsakkoord gesloten kan voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>
200.00	<p>Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden: Toekenning van ecocheques voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 250 indien voltijds of minstens 80% deeltijds • € 200 indien tussen 60% en 80% deeltijds • € 150 indien tussen 50% en 60% deeltijds • € 100 indien minder dan halftijds <p>Referteperiode van 1 juni 2014 tot 31 mei 2015. Niet van toepassing indien omgezet vóór 31 oktober 2014 (voor nieuwe ondernemingen 31 mei 2015) in een gelijkwaardig voordeel.</p>
202.00	<p>Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren: Jaarlijkse premie van € 5 per volledig gepresteerde of gelijkgestelde maand. Referteperiode van juni 2014 tot en met mei 2015. Deeltijdsen pro rata. Uitbetaling samen met het loon van juni 2015. Niet van toepassing indien een gelijkwaardig voordeel is bepaald bij ondernemings-CAO gesloten voor 30 november 2005.</p> <p>Niet voor studenten: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.06.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 september 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>
311.00	<p>Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken : Jaarlijkse premie van € 5 per volledig gepresteerde of gelijkgestelde maand. Referteperiode van juni 2014 tot en met mei 2015. Deeltijdsen pro rata. Niet van toepassing indien een gelijkwaardig voordeel is bepaald bij ondernemings-CAO gesloten voor 30 november 2005.</p> <p>Niet voor studenten: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.06.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 september 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>
312.00	<p>Paritair Comité voor de warenhuizen: Jaarlijkse premie van € 5 per volledig gepresteerde of gelijkgestelde maand. Referteperiode van juni 2014 tot en met mei 2015. Deeltijdsen pro rata. Niet van toepassing indien een gelijkwaardig voordeel is bepaald bij ondernemings-CAO gesloten voor 28 februari 2006.</p> <p>Niet voor studenten: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.06.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 september 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>
321.00	<p>Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen: Niet voor studenten: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.06.2014 tot 31.05.2015. Deeltijdsen pro rata. Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 oktober 2009 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p>

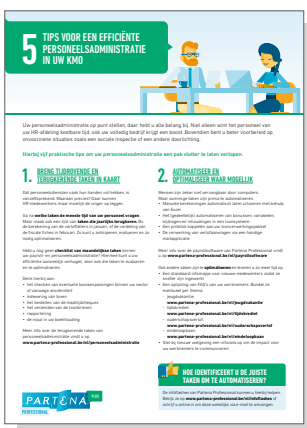


Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar indexprognoses@partena.be.

Patrick Desmyter, Technical Expert



5 tips voor een optimale loonadministratie



U hebt er alle belang bij dat uw loonadministratie op punt staat. Correcte loonresultaten zijn immers cruciaal voor de goede werking van uw bedrijf.

Onze experts geven u 5 eenvoudige en makkelijk toepasbare tips om uw personeelsadministratie een pak vlotter te laten verlopen:

- Uw HR-personeel **wint kostbare tijd**
- Uw volledige bedrijf krijgt een **boost**
- U bent voorbereid op **sociale inspecties**

Download de gratis tips op www.partena-professional.be/tipspayroll