



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 08



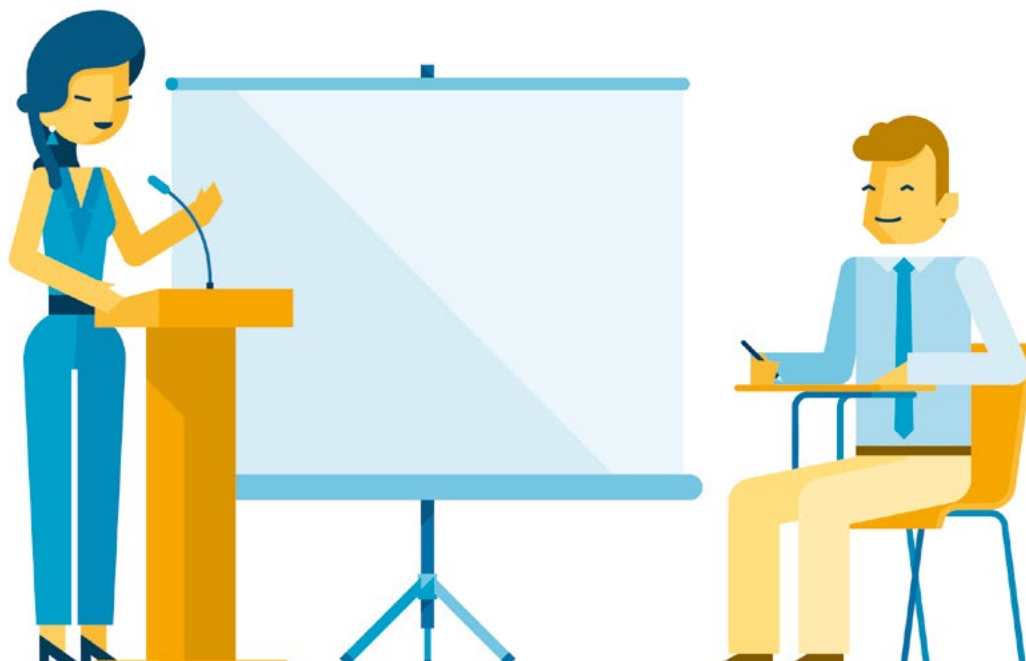
DOSSIER

Zondag: rusten of werken? Stand van zaken 03



ACTUALITEIT

Werkgeversbijdrage bij overbenutting van economische werkloosheid opnieuw geïnd in najaar 2015	11
Eenheidsstatuut: Het Grondwettelijk Hof vernietigt het permanente afwijkende stelsel inzake opzeggingstermijnen	12
Tijdelijke werkloosheid en leerlingen	14
Over bedrijfswagens en CO ₂ -uitstoten	16
Einde van de betaling van hand tot hand	17
Loonaanpassingen op 1 oktober 2015	18



SOCIALE WETGEVING

ZIET U DOOR DE BOMEN HET BOS NIET MEER?

Verhoog snel uw kennis en competenties dankzij onze opleidingen



Initiatie Sociale Wetgeving (2 dagen)

U hebt weinig ervaring in personeelsadministratie of u wilt uw kennis oprispen



Verloning: bruto/netto (1 dag)

U wilt meer inzicht in correcte verloning, de berekening van bruto naar netto, voordelen en loonkost



Het einde van de arbeidsovereenkomst (1 dag)

U bent nog niet vertrouwd met de wettelijke procedure en de wijzigingen rond het eenheidsstatuut

Schrijf u vandaag nog in via

www.partena-professional.be/opleiding sociale wetgeving

COLOFON

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

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Clevén. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.

Werkten mee aan dit nummer: Peggy Criel, Anne Ghysels, Catherine Legardien, Catherine Mairy, Els Poelman, 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).

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



ZONDAG: RUSTEN OF WERKEN? STAND VAN ZAKEN

Moet het principiële verbod op zondagswerk worden gehandhaafd of moeten de mogelijkheden voor handelszaken om op zondag te openen net worden verruimd? De jongste tijd is hier heel wat om te doen! We grijpen deze problematiek dan ook aan om de geldende regelgeving nogmaals uiteen te zetten. Bovendien komen de eindejaarsfeesten eraan, een periode waarin zondagswerk en tewerkstelling van personeel op bepaalde voorwaarden kunnen worden toegestaan.

01

ALGEMEEN PRINCIPE EN TOEPASSINGSGBIED

In de Arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 11) is het algemene principe opgenomen dat het verboden is om werknemers op zondag tewerk te stellen. In dit verband moet onder 'zondag' de astronomische dag van 0 tot 24 uur worden begrepen (d.w.z. van zaterdag middernacht tot zondag middernacht).

Het gaat hier om een bepaling van openbare orde, m.a.w. noch de werkgever, noch de werknemer daarvan mogen afwijken, zelfs niet op basis van een overeenkomst!

Dit verbod geldt voor alle werkgevers en alle werknemers, uitgezonderd de volgende categorieën:

- thuiswerkers;
- personen werkzaam in een familiebedrijf;
- personen werkzaam in onderwijsinstellingen;
- personen werkzaam bij de Staat, de provincies, de gemeenten en openbare instellingen, tenzij die instellingen een industriële of commerciële activiteit voeren, of in instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verstrekken;

- artsen, veeartsen, tandartsen, specialisten in opleiding en stagiairs in voorbereiding op deze beroepen;
- varend personeel van de visserijbedrijven;
- personeel tewerkgesteld in de sector van het luchtvervoer;
- personeel tewerkgesteld in de sector van vervoer te water, uitgezonderd de werknemers met een arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

! OPMERKING

Krachtens artikel 38^{ter} van de wet van 16 maart 1971 moet de dagelijkse rustpauze van elf opeenvolgende uren tussen het beëindigen en het hervatten van het werk per periode van zeven kalenderdagen bij de zondagsrust worden gevoegd opdat de werknemer een wekelijkse rustpauze van 35 opeenvolgende uren kan genieten!

AFWIJINGEN OP DE PRINCIPIËLE ZONDAGSRUST

Voormeld tewerkstellingsverbod is echter niet absoluut.

Bepaalde soorten arbeid kunnen nl. alleen op zondag worden verricht (bijv. toezicht op ruimtes of werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval). Daarnaast zijn afwijkingen toegestaan voor bepaalde activiteiten of werken of voor ondernemingen / instellingen waarvan de activiteit niet kan worden onderbroken (bijv. continuarbeid, activiteit van ziekenhuisinstellingen, rust- en verzorgingstehuizen, ondernemingen van openbare vertoningen).

Die afwijkingen, waarin wordt voorzien in de wet van 16 maart 1971 zelf of bij KB, zijn volledig (dit betekent dat ze voor alle zondagen van het jaar gelden) of gedeeltelijk (wat betekent dat ze slechts gelden voor bepaalde uren op zondag of voor een bepaald aantal zondagen per jaar).

1. AFWIJINGEN IN ALLE ONDERNEMINGEN ZONDER BEPERKING

Voor zover de normale exploitatie van de onderneming het niet mogelijk maakt om ze op een andere dag van de week uit te voeren, mogen de volgende activiteiten op zondag worden uitgevoerd (art. 12):

- toezicht op bedrijfsruimtes (bewakers, conciërges);
- het schoonmaken, herstellen en onderhouden (maintenance van machines) dat noodzakelijk is voor de regelmatige voortzetting van de exploitatie evenals de werkzaamheden (buiten de productie) die nodig zijn om de exploitatie op maandag te hervatten (inventariswerk in een winkel die niet op zondag sluit);
- werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende werken aan machines of materieel en werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist;
- werken die noodzakelijk zijn om achteruitgang in de toestand of bederf van grondstoffen of producten te voorkomen (bijv. dringende verkoop van producten die anders hun versheid kunnen verliezen).

Deze activiteiten mogen worden uitgeoefend zowel door werknemers van de betrokken onderneming als door werknemers van derde ondernemingen waarop een beroep wordt gedaan om tegemoet te komen aan voormelde behoeften.

2. AFWIJINGEN VOOR BEPAALDE SECTOREN OF ONDERNEMINGEN ZONDER BEPERKING

Krachtens artikel 66 van de wet van 16 maart 1971 mogen werknemers voorlopig, d.w.z. zolang geen KB m.b.t. hetzelfde type activiteit is genomen tot uitvoering van artikel 13 van deze wet, op zondag worden tewerkgesteld in de volgende ondernemingen of voor de volgende werkzaamheden:

- 1) hotels, motels, kampeerterreinen, restaurants, cateringbedrijven, traiteurszaken, verbruiks-zalen en dranksluiterijen;
- 2) ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden (cultuur-, sport- of vrijetijds-activiteiten);
- 3) dagbladondernemingen (redactie, druk en verzenden van dagbladen);
- 4) agentschappen voor inlichtingen (toeristische informatie over steden, bezienswaardigheden ...) en reisagentschappen;
- 5) ondernemingen voor scheepsherstelling en -onderhoud;
- 6) ondernemingen die brandstof of olie voor auto-voertuigen in het klein verkopen, maar alleen wat betreft de werknemers die met de verkoop zijn belast;
- 7) ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;
- 8) ondernemingen voor de productie, de verwerking of het transport van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en ondernemingen voor water-voorziening;
- 9) instellingen en diensten die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verstrekken;
- 10) dringende of onontbeerlijke landbouwarbeid (koeien melken, vee voeren, maaien en oogsten);
- 11) ondernemingen waarin het werk wegens zijn aard niet kan worden onderbroken of uitgesteld (continuarbeid);



- 12) ondernemingen voor vervoer te land en door de lucht evenals in het vissersbedrijf.
PS: varend personeel is al uitgesloten van de verplichte zondagsrust;
- 13) apotheken, drogisterijen en winkels voor genees- of heelkundige apparatuur;
- 14) fotografiebedrijven, uitsluitend wat betreft filmoperatoren die particulieren op de openbare weg fotograferen;
- 15) filmbedrijven die het filmjournaal verzorgen, wat betreft de werknemers die belast zijn met de werken inherent aan de filmpjes (ontwikkeling, visie, montage, synchronisatie ...);
- 16) bedrijven waar films vervaardigd worden voor de bioscoop en de televisie, wat betreft het arbeidspersoneel belast met werken aan de verlichting, de machinerie, de bouw en het afbreken van decors;
- 17) bedrijven voor radio- en televisiedistributie;
- 18) voedingsmiddelenbedrijven waarvan de producten bestemd zijn voor dagelijks gebruik (bakkerijen, banketbakkerijen, vismijnen, slachthuizen, melkerijen en verbruikssalons voor roomijs);
- 19) bedrijven die eetwaren of levensmiddelen in het klein verkopen;
- 20) tabakswinkels en winkels voor natuurbloemen;
- 21) openbare badinrichtingen;
- 22) ondernemingen voor verhuur van vervoermiddelen;
- 23) bureaus voor arbeidsbemiddeling;
- 24) ondernemingen die zich in spoorwegstations, luchthavens en havenstations bezighouden met wisselverrichtingen;
- 25) repareren van motorvoertuigen en distributieautomaten;
- 26) deelname aan manifestaties van alle aard, o.a. aan salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten en sportmanifestaties;
- 27) laden, lossen en verhalen in havens, losplaatsen en spoorstations;
- 28) jacht- en visserijopziensers.

Krachtens artikel 13 van de wet van 16 maart 1971 is zondagswerk ook toegestaan voor o.a. de volgende ondernemingen en werkzaamheden: controle en toezicht in bioscopen, vervaardiging en plaatsing van beschermingsmateriaal tegen brand, dienstboden (één op de vier zondagen), opvang- en huisvestingscentra, het Europees centrum voor vermiste kinderen, fitness- en afslankingscentra en ondernemingen in de socioculturele sector.

Voorts geldt nog een algemene toelating om op zondag te werken voor:

- de werknemers tewerkgesteld door groothandelaars – verdelers van geneesmiddelen (PC 321) die belast zijn met de distributie van farmaceutische producten (KB van 12 augustus 2000 – BS van 19/09/2000, 2de ed.);
- de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen (PC 320) die in het kader van wachtdiensten effectieve arbeidsprestaties leveren die dringend zijn en inherent aan het beroep (KB van 28 april 2015 – BS van 11/05/2015);
- het administratief personeel van medische wachtdiensten (PC 335) (KB van 7 juni 2015 – BS van 25/06/2015).

3. AFWIJINGEN IN DE DISTRIBUTIESECTOR

Bijzondere bepalingen zijn van toepassing op het personeel van de kleinhandel in de distributiesector, m.a.w. van de volgende paritaire comités:

- paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119), uitgezonderd de werknemers die in de groothandel tewerkgesteld zijn;
- paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- paritair comité voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen (PC 202);
- paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311);
- paritair comité voor de warenhuizen (PC 312).

In deze sector mogen werknemers tewerkgesteld worden, hetzij de hele zondag en tijdens het hele jaar, hetzij een bepaald aantal zondagen per jaar, hetzij alleen op zondagochtend.

A. TEWERKSTELLING OP ZONDAG DE HELE DAG EN TIJDENS HET HELE JAAR

Krachtens het KB van 3 december 1987 (BS van 08/12/1987) wordt zondagswerk de hele dag en tijdens het hele jaar toegestaan in (art. 2):

- slagerijen, bakkerijen en banketbakkerijen;
- voedingszaken die minder dan vijf werknemers in dienst hebben op het ogenblik dat van de afwijking wordt gebruikgemaakt; wordt beschouwd als werknemer iedere persoon die normaal in de winkel wordt tewerkgesteld en die in het personeelsregister is ingeschreven;
- krantenondernemingen (= dagbladhandelaars);
- ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in het klein verkopen, uitsluitend wat betreft de werknemers die met de verkoop zijn belast;
- zaken voor medische en chirurgische apparatuur;
- tabakswinkels;
- winkels voor natuurbloemen.

Bovendien mogen de werkgevers in de distributiesector (zie hiervoor) werknemers ook de hele zondag tewerkstellen in het kader van beurzen, salons, tentoonstellingen, shows, markten of sportmanifestaties op voorwaarde dat deze tewerkstelling buiten de gebouwen en de bijlokalen van de onderneming plaatsvindt, zoals op de parking en in de magazijnen voor de opslag van goederen (KB van 3 december 1987, art. 2, 3^{de} streepje).

B. TEWERKSTELLING OP BEPAALDE ZONDAGEN

Wat betreft de ondernemingen in de distributiesector die niet zijn opgenomen in het punt hiervoor, wordt in het KB van 3 december 1987 (art. 3) toegestaan dat op zondag de hele dag wordt gewerkt wegens bijzondere en voorbijgaande omstandigheden of in het kader van om het even welke manifestatie of van een braderij:

- gedurende drie zondagen per kalenderjaar, naar keuze van de werkgever (bijv. zondag vóór Kerstmis);
- én gedurende drie extra zondagen per kalenderjaar, naar keuze van de werkgever. Deze aanvullende mogelijkheid moet worden geregeld in een sector-cao. Bij ontstentenis – en voor zover een ondernemingsraad of vakbondsdelegatie in de onderneming is ingesteld – moet een ondernemings-cao worden gesloten.

Bij ontstentenis van ondernemings-cao (en nog steeds voor zover een ondernemingsraad of vakbondsdelegatie is ingesteld) moet een individuele regeling worden getroffen waarin wordt vastgelegd dat het loon voor de geleverde prestaties op die drie extra zondagen moet worden verhoogd met ten minste 100% t.o.v. het loon dat verschuldigd is voor prestaties tijdens de week.

Om de werknemers op die zondagen (drie of meer) tewerk te stellen, moeten echter de volgende voorwaarden worden vervuld:

- de werknemer moet vrijwillig worden tewerkgesteld;
- de werknemer moet gewoonlijk in de winkel zijn tewerkgesteld;
- de werknemer moet behoren tot het personeel van de onderneming die haar activiteit in de winkel uitoefent;
- de werkgever moet de opening op zondag meedelen aan het Toezicht op de sociale wetten van de plaats waar de exploitatiezetel van de winkel is gelegen evenals aan de vakbondsdelegatie. Dit moet ten minste 24 uur op voorhand gebeuren. Er gelden echter een aantal bijzonderheden voor kleinhandelaars die in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra zijn gevestigd (zie hierna).

Tewerkstelling gedurende een aantal zondagen per jaar kan ook worden bepaald in specifieke KB's. Zo mogen de werknemers in kleinhandelszaken die hoofdzakelijk meubels voor privégebruik en tuinartikelen verkopen maximaal veertig zondagen per jaar worden tewerkgesteld (art. 4 van het KB van 30 mei 1997 – BS van 07/06/1997).

Zie ook verder bij 'Opgelet!' over de quota m.b.t. zondagen waarop mag worden gewerkt.



C. TEWERKSTELLING UITSLUITEND OP ZONDAGOGHTEND

In andere kleinhandelszaken dan die waarin de hele zondag mag worden gewerkt (zie hiervoor), mogen de werknemers op zondag van 8 tot 12 uur werken. In bepaalde gemeenten kan bij KB:

- deze tewerkstelling op zondagochtend worden verboden of kan de duur ervan worden beperkt;
- of kan deze tewerkstelling op zondagochtend worden toegestaan gedurende maximaal zes weken per jaar, op andere uren of tijdens een groter aantal uren wanneer de omstandigheden dit vereisen.

Naleving van de regelgeving inzake wekelijkse rust

De toestemming om personeel op zondag tewerk te stellen gaat niet altijd automatisch samen met de toestemming om een handelszaak op zondag te openen (of omgekeerd)!

Winkels in de sector van de kleinhandel moeten nl. krachtens de wet van 10 november 2006 betreffende de openingsuren in handel, ambacht en dienstverlening (BS van 19/06/2006, 2de ed.) in principe de verplichte openings- en sluitingsuren en een wekelijkse rustdag respecteren.

Het College van Burgemeester en Schepenen van de betrokken stad of gemeente kan echter afwijkingen op de bepalingen van deze wet toestaan.

Alvorens werknemers op zondag te laten werken is het dus belangrijk **om informatie in te winnen bij de gemeentelijke instanties** over de algemene en bijzondere voorwaarden die moeten worden nageleefd in het kader van opening op zondag.

4. BEPERKTE EN/OF BIJZONDERE AFWIJKINGEN

A. IN BADPLAATSEN, LUCHTKUUROORDEN EN TOERISTISCHE CENTRA

Werknemers in kleinhandelszaken en kapsalons in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra kunnen krachtens artikel 14, § 2 en artikel 3 van het KB van 9 mei 2007 (BS van 03/07/2007) op zondag werken:

- van 1 mei tot 30 september;
- tijdens de kerst- en paasvakantie in het onderwijs dat wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen;
- buiten voormelde periodes gedurende maximaal dertien zondagen per kalenderjaar. Het moet meer bepaald gaan om:
 - hetzij om zondagen waarop heel wat toeristen komen wegens het bestaan van bezienswaardige of bekende plaatsen van culturele, historische of religieuze aard of wegens de pracht van de natuur;
 - hetzij om zondagen waarop salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten en sportmanifestaties worden georganiseerd.

De begrippen 'badplaats', 'luchtkuuroord' en 'toeristisch centrum' zijn bepaald in het KB van 9 mei 2007.

Definities:

- badplaats: plaats die niet meer dan 5 km van de kust gelegen is;
- luchtkuuroord: plaats die aan ten minste twee van de volgende voorwaarden voldoet:
 - de meeste hotels moeten er ten minste zes maanden per jaar gesloten zijn;
 - het aantal mensen dat er verblijft moet er in sommige periodes van het jaar aanzienlijk toenemen;
 - het in het hotelbedrijf tewerkgestelde personeel moet er in sommige periodes van het jaar aanzienlijk toenemen,
- toeristisch centrum: plaats die als zodanig wordt erkend door de minister van Werk (bijv. een deel van het grondgebied van de Stad Brussel, Antwerpen, Luik en Tongeren, de steden St-Hubert, Beauraing enz.). Het College van Burgemeester en Schepenen van de betrokken gemeente moet daartoe een erkenningsaanvraag hebben ingediend bij de FOD Werkgelegenheid. De erkenning (voortaan toegekend voor **onbepaalde** duur) is bovendien gekoppeld aan bepaalde voorwaarden (zie artikel 4 van het KB van 9 mei 2007).

! OPGELET!

Alle afwijkingen op de zondagsrust waarin wordt voorzien in het KB van 3 december 1987 (= afwijkingen voor de ondernemingen in de distributiesector zoals de max. veertig zondagen per jaar in de detailhandel voor meubelen en tuinartikelen) of het KB van 9 mei 2007 (zie bijv. de afwijkingen voor kleinhandelszaken in toeristische centra) hebben betrekking op het **totale aantal zondagen waarop de werkgever een of meerdere werknemers mag tewerkstellen** en niet op het aantal zondagen waarop een individuele werknemer mag worden tewerkgesteld! Het quotum zondagen waarop mag worden gewerkt wordt bepaald per onderneming en niet per individuele werknemer (Cass., 3de kamer, 10 nov. 2014, J.T.T. 2015, p. 201). De praktijk om personeel alle zondagen van het jaar te laten werken op basis van een toerbeurtsysteem is dus volstrekt onwettig!

B. IN SEIZOENBEDRIJVEN

In seizoenbedrijven, d.w.z. in bedrijven die hun activiteit tijdens een deel van het jaar uitoefenen of waar in bepaalde seizoenen intensiever wordt gewerkt (bijv. fabrieken voor groenteconserven), evenals in ondernemingen in de open lucht waar het werk kan worden bemoeilijkt door slechte weersomstandigheden, kan bij KB worden toegestaan dat de werknemers worden tewerkgesteld gedurende **twaalf zondagen per jaar**. Die mogelijkheid kan echter niet meer dan vier opeenvol-

gende weken worden ingeroepen. Ook hier moet de werkgever de Inspectie van de sociale wetten binnen 24 uur op de hoogte brengen (art. 15).

C. VOOR WERKNEMERS IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN

Werknemers die in opeenvolgende ploegen werken, kunnen op zondag worden tewerkgesteld op voorwaarde dat hun werk één keer per week wordt onderbroken gedurende 24 opeenvolgende uren, waarvan ten minste 18 uren op zondag moeten vallen (art. 17).

Zo moet een werknemer van de laatste ploeg van de week het werk beëindigen op zondag om 6 uur 's ochtends en mag hij het werk ten vroegste hervatten maandagochtend om 6 uur. De werknemers van de eerste ploeg van de week mogen dan weer ten vroegste op zondag om 18 uur opnieuw beginnen te werken.

D. VOOR WERKNEMERS MET NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Ten slotte kan een afwijking op het principiële verbod op zondagswerk worden overwogen in het kader van de instelling van een 'nieuwe arbeidsregeling' (of 'grote flexibiliteit') zoals bedoeld in de wet van 17 maart 1987 en cao nr. 42. Zie bijv. de cao van 29 september 1988 betreffende nieuwe arbeidsregimes die werd gesloten in PC 200 (bijv. PC 218). De instelling van de nieuwe arbeidsregeling en de bedoelde afwijking vereisen wel dat een bijzondere procedure wordt nageleefd, die in dit *Memento* echter niet wordt besproken.

03

SPECIEFIEKE BEPALINGEN VOOR ZONDAGSWERK VAN JEUGDIGE WERKNEMERS

Vooraf

Onder 'jeugdige werknemers' wordt verstaan minderjarige werknemers (jonger dan 18) die 15 jaar of ouder zijn **en** die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn.

Principe

Behoudens afwijking mogen jeugdige werknemers niet op zondag werken. Er moet ook op worden gewezen dat hen naast de zondagsrust een extra rustdag moet worden



toegekend, die onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op de zondag (zaterdag of maandag) (art. 32, § 1, 1^{ste} lid). M.a.w. de wet garandeert jeugdige werknemers in principe twee opeenvolgende rustdagen (48 uur) per week.

Toegestane afwijkingen

Indien de normale exploitatie van de onderneming het niet mogelijk maakt om deze tijdens de week uit te voeren, mogen jeugdige werknemers slechts op zondag worden tewerkgesteld voor:

- werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende werken aan machines of materieel;
- werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

Werkgevers die van deze afwijkingen gebruikmaken, moeten de Inspectie van de sociale wetten daarvan binnen drie dagen op de hoogte brengen.

Bij KB kan het jeugdige werknemers ook worden toegestaan om op zondagen of feestdagen te werken in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen.

Zo mogen jeugdige werknemers op zon- en feestdagen (KB van 23/05/1972 – BS van 07/06/1972):

- meewerken als acteur of figurant aan de uitvoering van culturele, wetenschappelijke, educatieve of artistieke manifestaties evenals aan modeshows en voorstellingen van kledingcollecties;

- deelnemen aan sportmanifestaties;
- werken in ambachtelijke bakkerijen en banketbakkerijen;
- werken tijdens de kerstvakantie en de paasvakantie evenals tijdens de periode van pinksterzondag tot 30 september in de volgende ondernemingen in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra:
 - kleinhandelszaken;
 - kapsalons;
 - ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
 - ondernemingen voor de verhuur van stoelen, boeken en vervoermiddelen.

Werkgevers die jeugdige werknemers in één van voormelde situaties in dienst willen nemen, moeten de Inspectie van de sociale wetten die voor de onderneming bevoegd is daarvan ten minste vijf dagen op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen.

Sommige afwijkingen zijn ook op sectoraal vlak toegestaan, zoals in de horeca (PC 302) en in ambachtelijke bakkerijen en banketbakkerijen (PC 118).

! OPGELET!

Zelfs in het kader van een afwijking mogen jeugdige werknemers niet meer dan een op de twee zondagen worden tewerkgesteld, behoudens voorafgaande toestemming van de Inspectie van de sociale wetten (art. 32, § 3).

In geval van arbeidsprestaties op zondag moeten

04

ZONDAGSWERK EN ARBEIDSVORWAARDEN

twee vragen worden gesteld:

- Kunnen de prestaties worden gecompenseerd in de vorm van inhaalrust en welke praktische regels zijn daarbij van toepassing?
- Geven de prestaties op zondag recht op een specifieke beloning

1. TOEKENNING VAN INHAALRUST

Werknemers die op zondag werken, hebben daarvoor recht op inhaalrust, tenzij het gaat om werknemers die in opeenvolgende ploegen werken en die op zondag ten hoogste zes uur werken (zie hiervoor). In dit laatste geval hoeft geen inhaalrust te worden toegekend.

Die inhaalrust is onbezoldigd (aangezien de normale wekelijkse rustdag ook onbezoldigd is). De rust moet echter wel worden toegekend binnen zes dagen volgend op de zondag (behoudens afwijking genomen bij KB op advies van het paritair comité).

Bovendien bedraagt de duur van de rust verplicht:

- een hele dag als op zondag ten minste vier uur is gewerkt;
- een halve dag als op zondag minder dan vier uur is gewerkt.
In dat geval moet de inhaalrust vóór of na 13 uur worden toegekend en mag die dag niet langer dan vijf uur worden gewerkt.

De inhaalrust mag samenvallen met de gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming (meestal op zaterdag), ongeacht of de tewerkstelling op zondag gebruikelijk of occasioneel is. De inhaalrust moet niet worden aangerekend op de arbeidsduur.

Deze rust mag echter niet samenvallen met een feestdag, een inhaalrustdag die wordt toegekend krachtens de wet op de feestdagen of een inhaalrustdag die wordt toegekend krachtens de wet op de arbeidsduur. Het blijkt trouwens dat de rust ook niet mag samenvallen met een dag waarop de werknemer niet zou zijn tewerkgesteld maar waarvoor hij toch recht op loon zou hebben (bijv. dag ziekteverlof, vakantie of klein verlet).

! OPMERKING

Wanneer jeugdige werknemers zijn tewerkgesteld op zondag of op de aanvullende rustdag (d.w.z. de dag die onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op de zondag; zie hiervoor), hebben ze recht op inhaalrust die even lang is en op dezelfde voorwaarden als de rust die wordt toegekend aan meerderjarige werknemers (zie hiervoor).

In die veronderstelling (arbeid op zondag of op de extra dag) worden de jongere niet noodzakelijk twee opeenvolgende rustdagen toegekend ... Eén van de twee rustdagen moet er echter wel toe leiden dat het werk gedurende ten minste 36 opeenvolgende uren wordt onderbroken (art. 33, § 2).

2. LOON VOOR ZONDAGSWERK

Voor zondagswerk heeft de werknemer in principe recht op het normale loon. In sommige sectoren geeft zondagswerk bovendien recht op een loontoeslag (bijv. 56% in de sector van de privéziekenhuizen). Een loontoeslag of forfaitaire vergoeding kan ook worden overwogen op ondernemingsniveau ...

! OPGELET!

Als het zondagswerk tegelijk overwerk is, heeft de werknemer recht op 100% overloon. Alle overuren die op zondag worden gepresteerd, zullen dus in totaal tegen 200% worden bezoldigd.

Er mag ook niet uit het oog worden verloren dat de meeste overuren die op een zondag worden gepresteerd (d.w.z. de uren waarmee het normale plafond van de arbeidsduur wordt overschreden) aanleiding moeten geven tot de toekenning van betaalde inhaalrust. Die inhaalrust moet reëel zijn en mag niet samenvallen met dagen waarop de werknemer normaal niet zou hebben gewerkt!

De kosten van overuren op zondag kunnen dus oplopen tot 300%!

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

WERKGEVERSBIJDRAGE BIJ OVERBENUTTING VAN ECONOMISCHE WERKLOOSHEID OPNIEUW GEÏND IN NAJAAR 2015

Werkgevers die veel gebruik maken van economische werkloosheid betalen éénmaal per jaar een extra patronale bijdrage. De inning van de bijdrage 2015 gebeurt dit najaar.

BIJDRAGE VOOR WERKGEVERS DIE NIET BEHOREN TOT DE BOUWSECTOR

De bijdrage is verschuldigd voor elke arbeider met meer dan 110 dagen economische werkloosheid in 2014. Het dagbedrag verhoogt met € 20,00 voor elke nieuwe schijf in de rangorde van de werkloosheidsdagen, zodat de bijdrage exponentieel stijgt naarmate de werkloosheidsdagen oplopen.

Aantal werkloosheidsdagen	Bijdrage per werkloosheidsdag
Van 111 tot 130	€ 20,00
Van 131 tot 150	€ 40,00
Van 151 tot 170	€ 60,00
Van 171 tot 200	€ 80,00
Vanaf 201	€ 100,00

VOORBEELD

Arbeider met 195 dagen economische werkloosheid in 2014.
 $(€ 20,00 \times 20) + (€ 40,00 \times 20) + (€ 60,00 \times 20) + (€ 80,00 \times 25) = € 4.400,00$

BIJDRAGE VOOR WERKGEVERS VAN DE BOUWSECTOR

Ook hier is er een bijdrage voor elke arbeider met meer dan 110 dagen economische werkloosheid in 2014, maar er is slechts één dagbedrag, vastgesteld op **€ 46,31**.

VOORBEELD

Arbeider met 195 dagen economische werkloosheid in 2014.
 $€ 46,31 \times (195 - 110) = € 3.936,35$

INNING IN 2015

De RSZ berekent de bijdrage 2015 per werkgever op basis van de gegevens van de individuele arbeiders in de vier kwartaalaangiften van 2014. Het resultaat wordt elektronisch meegedeeld aan het sociaal secretariaat en betrokken werkgevers ontvangen van het sociaal secretariaat de factuur met hun bijdrage.

De inning van de bijdrage 2015 is als volgt gepland:

- voor de bouwsector berekent de RSZ de bijdrage in de loop van oktober – de facturatie gebeurt van zodra de bedragen gekend zijn bij het sociaal secretariaat;
- voor de andere sectoren zijn berekening en facturatie gepland tegen het einde van het jaar.

Els Poelman, Senior Legal Counsel

EENHEIDSTATUUT: HET GRONDWETTELIJK HOF VERNIETIGT HET PERMANENTE AFWIJKENDE STELSEL INZAKE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Het Grondwettelijk Hof heeft in een arrest van 17 september 2015 twee wetsbepalingen betreffende het eenheidsstatuut vernietigd, meer bepaald de wetsbepaling die voorziet in de toepassing van afwijkende opzeggingstermijnen voor onbepaalde duur voor sommige arbeiders die vallen onder paritaire comités (PC) nr. 124 en 124 (permanente afwijkende stelsel) en de wetsbepaling die deze arbeiders uitsluit van het recht op de ontslagcompensatievergoeding toegekend door de RVA.

De vernietiging van deze twee bepalingen zal pas van kracht worden vanaf **1 januari 2018**.

HET PERMANENTE AFWIJKENDE STELSEL INZAKE OPZEGGINGSTERMIJNEN

WAT VOORZIET DE WET BETREFFENDE HET EENHEIDSTATUUT?

De wet betreffende het eenheidsstatuut heeft sinds 1 januari 2014 de regels inzake de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden geharmoniseerd (gewone stelsel¹).

De wet heeft evenwel de toepassing van de minder voordelige opzeggingstermijnen behouden voor sommige arbeiders, hetzij voor een bepaalde duur (tijdelijke afwijkende stelsel dat uiterlijk afloopt op 31 december 2017²), hetzij voor een onbepaalde duur (permanente afwijkende stelsel).

Het **permanente afwijkende stelsel** is van toepassing op de arbeiders die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- behoren tot een paritair comité dat op 31 december 2013 bij koninklijk besluit voorzag in specifieke opzeggingstermijnen die **korter** waren dan degene die (ongeveer) voorzien waren door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75;

- geen vaste plaats van tewerkstelling hebben,
- gewoonlijk op tijdelijke of mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uitvoeren:
 - a) graafwerken;
 - b) grondwerken;
 - c) funderings- en versterkingswerken;
 - d) waterbouwkundige werken;
 - e) wegenwerken;
 - f) landbouwwerken;
 - g) laatsing van nutsleidingen;
 - h) bouwwerken;
 - i) montage en demontage van, inzonderheid, geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
 - j) inrichtings- of uitrustingswerken;
 - k) verbouwingswerken;
 - l) vernieuwbouw;
 - m) herstellingswerken;
 - n) ontmantelingswerken;
 - o) sloopwerken;
 - p) instandhoudingswerken;
 - q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
 - r) saneringswerken;
 - s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer van de hierboven vermelde werken.

Concreet is de permanente toepassing van de afwijkende opzeggingstermijnen van toepassing op sommige arbeiders van paritaire comités (PC) nr. **124** (bouwsector) en **126** (sector van stoffering en houtbewerking).

WAT ZEGT HET GRONDWETTELIJK HOF?

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat de toepassing van de afwijkende opzeggingstermijnen op sommige werknemers zonder beperking in de tijd discriminerend is en heeft de bepaling betreffende het permanente afwijkende stelsel inzake opzeggingstermijnen **vernietigd**.

Deze vernietiging zal echter pas van kracht worden **vanaf 1 januari 2018**.



GEVOLG

De afwijkende opzeggingstermijnen (voorzien in het kader van het permanente stelsel) zullen **nog van toepassing zijn tot 31 december 2017**. Na deze datum zal het gewone stelsel inzake opzeggingstermijnen van toepassing zijn.

DE ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING

WAT ZEGT DE WET BETREFFENDE HET EENHEIDSTATUUT?

Voor eenzelfde anciënniteit kan er een groot verschil zijn in de opzeggingstermijn voor arbeiders waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 1 januari 2014 (toepassing van het kliksysteem) en die voor **arbeiders** waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vanaf 1 januari 2014 (toepassing van de nieuwe opzeggingstermijnen).

Om dit verschil te compenseren, zullen de arbeiders waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 1 januari 2014 bovenop hun opzegging of hun vergoeding berekend op basis van het kliksysteem onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een '**compensatie**' waardoor ze dezelfde 'bescherming' genieten als de werknemers waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vanaf 1 januari 2014.

De **RVA** kent die compensatie toe onder de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding**.

De arbeiders waarop het (tijdelijke of permanente) **afwijkende stelsel inzake opzeggingstermijnen** van toepassing is zijn evenwel **uitgesloten** van het recht op deze ontslagcompensatievergoeding.

WAT ZEGT HET GRONDWETTELIJK HOF?

Het Grondwettelijk Hof heeft de bepaling waardoor de arbeiders waarop het afwijkende stelsel inzake opzeggingstermijnen van toepassing is, (tijdelijk of permanent) **uitgesloten** worden van het recht op de ontslagcompensatievergoeding vernietigd.

Net zoals voor het permanente afwijkende stelsel inzake opzeggingstermijnen, zal deze vernietiging echter pas van kracht worden op **1 januari 2018**.

GEVOLG

De arbeiders die ontslagen werden met een afwijkende opzeggingstermijn (in toepassing van het tijdelijke of permanente stelsel) zullen tot 31 december 2017 **uitgesloten** blijven van de ontslagcompensatievergoeding ten laste van de RVA. Na deze datum zullen alle ontslagen arbeiders het gewone stelsel inzake opzeggingstermijnen genieten. Voor zover ze aan bepaalde voorwaarden voldoen, kunnen ze ook allemaal aanspraak maken op de ontslagcompensatievergoeding.

Bron: arrest nr. 116/2015 van 17 september 2015 van het Grondwettelijk Hof.

Catherine Legardien, Legal Counsel

1 Onder gewone stelsel wordt verstaan:

- voor de werknemers waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 1 januari 2014: toepassing van het kliksysteem;
- voor de werknemers waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vanaf 1 januari 2014: toepassing van identieke opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.

2 Oorspronkelijk waren er 12 paritaire comités (PC's) waarvoor de **tijdelijke toepassing** inzake opzeggingstermijnen gold (tot 31 december 2017). Dit waren PC nr. 109, 124, 126, 128.01, 128.02, 140.04, 142.02, 147, 301.01, 324, 330.03 en 311. Sommige van deze PC's hebben sindsdien evenwel een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om te anticiperen op de overgang naar het gewone stelsel zoals de wet betreffende het eenheidsstatuut toelaat. Momenteel hebben 8 paritaire comités geanticipeerd op de overgang naar het gewone stelsel. Dit zijn:

- PC nr. 109 (vanaf 1 oktober 2014);
- PC nr. 128.01 (vanaf 1 december 2014);
- PC nr. 128.02 (vanaf 1 december 2014);
- PC nr. 140.04 (vanaf 22 mei 2014);
- PC nr. 142.02 (vanaf 29 april 2014);
- PC nr. 147 (vanaf 15 augustus 2014 ingevolge de opheffing van het PC nr. 147 op die datum; de werkgevers en werknemers die vallen onder het ex-PC nr. 147 vallen momenteel onder PC nr. 111);
- PC nr. 311 (vanaf woensdag 21 mei 2014);
- PC nr. 330.03 (vanaf 1 januari 2015).

Het tijdelijke afwijkende stelsel is bijgevolg nog steeds van toepassing op de arbeiders van PC nr. 124, 126, 301.01 en 330.03.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN LEERLINGEN

Sinds 1 juli 2015 hebben jongeren met een overeenkomst voor alternerend leren (ex-leerlingen) recht op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

WELKE JONGEREN?

Deze wetswijziging komt er in navolging van de nieuwe definitie van leerlingen op het vlak van sociale zekerheid.

Indien de jongere door de RSZ beschouwd wordt als leerling (d.w.z. als hij voldoet aan de 6 voorwaarden voor alternerend leren), heeft hij, net als een gewone werknemer, recht op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

Sinds 1 juli 2015 zijn er 6 voorwaarden om als leerling onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid:

- De opleiding bestaat uit een deel dat uitgevoerd wordt op de werkvloer ('werk') en een deel dat uitgevoerd wordt binnen of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling (studie). Deze twee onderdelen beogen samen de uitvoering van één enkel opleidingsplan, zijn daarom op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
- De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- Het deel 'werk' voorziet op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met de feest- en vakantiedagen.
- Het deel 'studie' omvat op jaarbasis (aantal uren kan berekend worden naar rato van de totale duur van de opleiding, met inbegrip van de lessen waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling
 - minstens 240 lessen voor de jongeren die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht
 - minstens 150 lessen voor de jongeren die niet onderworpen zijn aan de leerplicht.

- De beide delen (werk/studie) worden uitgevoerd in het kader van en worden gedekt door één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- De overeenkomst voorziet een financiële bezoldiging die ten laste is van de werkgever en die beschouwd moet worden als een loon.

Indien aan één van deze 6 voorwaarden niet wordt voldaan, wordt de jongere niet beschouwd als zijnde in alternerende opleiding. Bovenop het feit dat hij in principe niet kan onderworpen zijn als een leerling bij de RSZ, kan ook de specifieke regeling voor de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen niet worden toegepast.

OORZAKEN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Worden bedoeld de oorzaken van schorsing van de alternerende opleidingsovereenkomst wegens werkgebrek om economische oorzaken, technische storing, slecht weer, overmacht, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie en staking.

UITKERINGEN?

Het bedrag van de uitkering van de jongere die geen uitkeringsgerechtigd volledig werkloze is (wat in principe het geval is voor de jongere die een alternerende opleiding volgt) stemt steeds overeen met het bedrag van de overbruggingsuitkeringen voor de werknemer jonger dan 18 jaar, ongeacht de leeftijd.

De werkgever moet geen supplement betalen bovenop de werkloosheidsuitkering. Dit is wel het geval voor gewone werknemers. Jongeren met een overeenkomst voor alternerend leren ontvangen immers geen loon maar een leervergoeding.



! OPMERKING

Er werd beslist om het bedrag van de vergoeding van industriële leerlingen aan te passen vanaf 1 juli 2015 (zodat hun stelsel voor de vergoeding van tijdelijke werkloosheid gelijkwaardig zou zijn aan het erkende stelsel voor alle jongeren met een overeenkomst voor alternerend leren).

FORMALITEITEN

Voor de jongere met een overeenkomst voor alternerend leren moet de werkgever dezelfde formaliteiten naleven als voor een gewone werknemer, namelijk:

1. Ten opzichte van de RVA formaliteiten vervullen m.b.t. de mededeling van de tijdelijke werkloosheid:

- In geval van tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk: voorziene werkloosheid en maandelijks de 1^e effectieve werkloosheidsdag mededelen. De werkgever moet geen afzonderlijke mededeling doen voor de leerling (deze kan vermeld worden met de gewone werknemers);
- In geval van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis: mededeling van de datum en aard van de technische stoornis en maandelijks mededeling van de 1^e effectieve werkloosheidsdag;
- Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer: maandelijks mededeling van de 1^e effectieve werkloosheidsdag.

2. De vereiste formulieren afleveren:

- Aan de jongere met een overeenkomst voor alternerend leren, maandelijks de genummerde controlekaart C3.2A vóór de 1^e effectieve werkloosheidsdag van de maand. De jongere moet deze controlekaart hebben vanaf de 1^e effectieve werkloosheidsdag van de maand en ze correct invullen (de dagen praktische opleiding worden gelijkgesteld en moeten doorstreept worden). Er is een specifieke controlekaart voor de bouwsector (C3.2A Bouw);

- Op het einde van de maand: een formulier C.3.2 Werkgever als bewijs voor de uren tijdelijke werkloosheid (of ASR - scenario 5);
- Voor de maand waarin de jongere met een overeenkomst voor alternerend leren voor de eerste keer tijdelijk werkloos is gesteld een dubbel van het formulier C3.2 Werkgever als uitkeringsaanvraag (of ASR-Scenario 2). Dit dubbel moet ook afgeleverd worden na een onderbreking van de uitkeringen gedurende ten minste 36 maanden en bij elke wijziging van de contractuele arbeidsduur (factor Q/S).

3. In geval van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer en werkgebrek wegens economische oorzaken:

de genummerde controlekaart C 3.2A inschrijven in het (papieren of elektronisch) validatieboek (deze verplichting geldt niet voor de bouwsector).

De werkgever moet bij deze formulieren ook een aanwezigheidsattest (formulier C98) voegen waaruit blijkt dat de jongere regelmatig de lessen bijwoont. Dit attest moet ook worden bijgevoegd voor de maanden waarin er geen les wordt gegeven (bijvoorbeeld juli en augustus). Dit attest moet ingevuld en ondertekend zijn door het opleidingscentrum.

INWERKINGTREDING

Deze nieuwe regels treden in werking op 1 juli 2015. Ze zijn van toepassing op alle jongeren met een overeenkomst van alternerende opleiding vanaf deze datum en voor de jongeren met een lopende erkende leerovereenkomst van de Middenstand op diezelfde datum.

Anne Ghysels, Legal Counsel

OVER BEDRIJFSWAGENS EN CO₂-UITSTOTEN

De fraude die afgelopen week werd vastgesteld met de CO₂-uitstoten van bepaalde wagens doet vragen rijzen over de eventuele gevolgen die dit kan hebben voor de werknemer en de werkgever. Het CO₂-uitstootgehalte is immers een bepalende factor bij de berekening van het voordeel van alle aard van de werknemer en de CO₂-bijdrage voor de werkgever.

VOORDEEL VAN ALLE AARD

Het ter beschikking stellen aan een werknemer of een bedrijfsleider van een voertuig dat voor privédoeleinden wordt gebruikt, vormt voor de gebruiker een belastbaar voordeel van alle aard die op forfaitaire wijze wordt vastgelegd.

Het forfaitair voordeel wordt berekend door een CO₂-percentage toe te passen op zes zevenden van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

Het CO₂-basispercentage bedraagt 5,5 % voor:

- een referentie-CO₂-uitstoot van 110 g/km (2015) voor voertuigen met een benzine-, LPG- of aardgasmotor;
- een referentie-CO₂-uitstoot van 91 g/km (2015) voor voertuigen met een dieselmotor.

Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger (of lager) ligt dan de toepasselijke referentie-uitstoot wordt het basispercentage van 5,5 % met 0,1 % per CO₂-gram vermeerderd (of verminderd) met een maximum van 18 % (of een minimum van 4 %).

Indien zou blijken dat de werkelijke CO₂-uitstoot hoger ligt dan de meegedeelde CO₂-uitstoot op het inschrijvingsbewijs zou dit in principe tot gevolg hebben dat het voordeel van alle aard stijgt. Bovendien is het mogelijk dat de referentie-CO₂-uitstoot (die onder andere wordt berekend op basis van de gemiddelde CO₂-uitstoot van het voorgaande jaar) moet worden herzien. Dit laatste zou dan een gevolg kunnen hebben op de vaststelling van de voordelen van alle aard van alle bedrijfswagens.

CO₂-BIJDRAGE

Een werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers een voertuig ter beschikking stelt dat zij voor andere dan louter beroepsdoeleinden gebruiken is een CO₂-bijdrage verschuldigd. Het is een bijdrage die uitsluitend ten laste is van de werkgever.

De bijdrage bestaat uit een forfaitair maandbedrag dat bepaald wordt op basis van de CO₂-uitstoot van het voertuig, zoals in de onderstaande tabel wordt weergegeven.

Het bedrag van de CO₂-bijdrage mag in geen geval lager zijn dan € 25,10 (in 2015) voor de voertuigen die niet elektrisch worden aangedreven.

Indien zou blijken dat de werkelijke CO₂-uitstoot hoger ligt dan de meegedeelde CO₂-uitstoot op het gelijkvormigheidsattest zou dit in principe tot gevolg hebben dat de CO₂-bijdrage stijgt.

Soort brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt (2015)
Benzine	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 768] / 12\} \times$	1,2051
Diesel	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 990] / 12\} \times$	
Elektrisch	€ 20,83 x	



ANDERE GEVOLGEN

Niet enkel het voordeel van alle aard en de CO₂-bijdrage worden medebepaald door de CO₂-uitstoot, ook de aftrekbare beroepskost voor de werkgever en de belasting op inverkeerstelling worden vastgesteld op basis van de CO₂-uitstoot. Hier zou er dus ook eventueel een impact kunnen zijn.

TOLERANTIE?

In verschillende persberichten valt te lezen dat Federaal minister van Financiën Johan Van Overtveldt vindt dat burgers en bedrijven geen fiscaal nadeel mogen ondervinden van de fraude van een auto-constructeur. Hij laat daarom onderzoeken of er via een omzendbrief fiscale tolerantie kan komen voor de eigenaars die door het schandaal getroffen zijn. Het is dus afwachten of de uitstootfraude een invloed zal hebben op de vaststelling van het voordeel van alle aard voor de werknemer en de CO₂-bijdrage voor de werkgever...

Peggy Criel, Legal Counsel

SOCIALE ACTUALITEIT

EINDE VAN DE BETALING VAN HAND TOT HAND...

Het loon dat aan de werknemer verschuldigd is kan momenteel in contant geld, dit wil zeggen van hand tot hand, of in giraal geld, dit wil zeggen door overschrijving op een bankrekening, of per postcheque, circulaire cheque of postassignatie worden betaald.

Dit zal echter veranderen vanaf volgend jaar. De wet van 23 augustus 2015 (B.S. 01.10.2015) wijzigt immers de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon en bepaalt dat het **vanaf 1 oktober 2016 verboden is om het loon van hand tot hand te betalen.**

Er zijn echter een aantal uitzonderingen op dit verbod. Het loon zal namelijk nog in contant geld (van hand tot hand) kunnen worden betaald wanneer dit zo is voorzien door een cao in de

sector, een impliciet akkoord of een gebruik in de sector.

Een Koninklijk Besluit moet wel nog de procedures en modaliteiten voor de vaststelling en de bekendmaking van deze impliciete akkoorden en sectorale gebruiken definiëren en bepalen.

De nieuwe wetgeving voorziet bovendien in een overgangsmaatregel wanneer zo'n vaststellingsprocedure lopende zou zijn op 1 oktober 2016. De werkgevers van de betreffende sector zullen hun werknemers dan van hand tot hand kunnen blijven betalen totdat de procedure is beëindigd.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN OP 1 OKTOBER 2015

Index augustus 2015	▶ (basis 2013) 101,15 ▶ (basis 2004) 123,81
Gezondheidsindexcijfer	▶ (basis 2013) 101,85 ▶ (basis 2004) 123,00
Viermaandelijks gemiddelde	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in oktober 2015

105.00	<p>Paritair comité voor de non-ferro metalen Verhoging bestaanszekerheidsvergoedingen.</p> <p>Niet van toepassing op ondernemingen die vóór 30 september 2011 bij ondernemings-CAO reeds voor een andere invulling dan ecocheques hebben gekozen: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Deeltijdsen pro rata.</p> <p>Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 juni 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht: * loonsverhoging van € 250 per jaar; * invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering ter waarde van € 250 per jaar; * verbetering van een aanvullend pensioenplan ter waarde van € 250 per jaar; * of een combinatie van de 3 bovenstaande mogelijkheden ter waarde van € 250 per jaar.</p>
109.00	<p>Paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf M&R (A) Vorige lonen x 1,0011</p>
111.01 en 111.02 (111.01 - 111.29)*	<p>Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw M* (S) Verhoging nationaal minimumloon</p> <p>Toekenning recurrente ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Deeltijdsen pro rata.</p> <p>Een ondernemingsakkoord kan ten laatste op 30 juni 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p> <p>Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging kunnen uitsluitend kiezen uit: * invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering; * invoering of verbetering van een aanvullend pensioenplan; * een loonsverhoging van € 0,0875 (stelsel 38 uren/week).</p>
111.03	<p>Buitenmonteerders bruggen en metalen gebinten Toekenning recurrente ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Deeltijdsen pro rata.</p> <p>Een ondernemingsakkoord kan ten laatste op 30 juni 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht.</p> <p>Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging kunnen uitsluitend kiezen uit: * invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering; * invoering of verbetering van een aanvullend pensioenplan; * een loonsverhoging van € 0,0875 (stelsel 38 uren/week).</p>
113.04	<p>Paritair subcomité voor de pannembakkerijen Aanpassing schaallonen door CAO 18 september 2015. Vanaf 1 januari 2015.</p>
120.02	<p>Paritair subcomité voor de vlasbereiding M(+spanningen)&R (P)* Vorige lonen x 1,0011</p>
136.00	<p>Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking Niet voor de fabricage van papieren buisjes: stopzetting betaling aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid. Vanaf 1 juli 2015.</p>



Loonindexeringen en -aanpassingen in oktober 2015

140.01 (140.03)	SParitair subcomité voor de autobussen en de autocars (autocars) M&R (A) Enkel voor de autocars en niet voor het garagepersoneel: vorige lonen x 1,0041
148.00	Paritair comité voor het bont en kleinvel M&R (A) Vorige lonen x 1,0011.
209.00	Paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid Ondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het sectoraal aanvullend pensioen vallen: * werkgeversbijdrage in 2009 bedraagt méér dan 1,1 % maar minder dan 1,77 %: toekenning saldo ecocheques aan alle voltijds tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden (een ondernemings-CAO gesloten vóór 30 juni 2014 kon opteren voor de verbetering van het aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak voor de bedienden). * werkgeversbijdrage in 2009 bedraagt méér dan 1,77 %: - toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Deeltijdsen pro rata. Een ondernemings-CAO kan ten laatste op 30 juni 2014 voorzien in een andere invulling van de koopkracht. Ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen toetreden en uitsluitend kiezen uit: - loonsverhoging van € 250 per jaar (€ 13,30 per maand); - invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering; - invoering of verbetering van een aanvullend pensioenplan.
215.00	Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf M Vorige lonen x 1,0011
307.00	Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen Niet van toepassing indien omgezet voor 31 maart 2014 in een gelijkwaardig voordeel: toekenning ecocheques voor € 125 aan alle voltijds en minstens 80% deeltijdse tewerkgestelde werknemers, € 100 aan deeltijdsen tussen 60% en 80%, € 75 aan deeltijdsen tussen 50% en 60%, € 62,50 aan halftijdsen en € 50 voor minder dan halftijds tewerkgestelden. Referteperiode van 01.12.2014 tot 30.11.2015. Uitbetaling in het 4de kwartaal van 2015.
320.00	Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen Toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds en minstens 80 % deeltijds tewerkgestelde werknemers, voor € 200 aan deeltijdsen tussen 60 % en 80 %, voor € 150 aan deeltijdsen tussen 50 % en 60 % en van € 1 per begonnen schijf van 7 uren (gepresteerde of gelijkgestelde uren zoals voorzien in de regelgeving vakantiedagen) indien minder dan halftijds tewerkgesteld. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Een ondernemings-CAO kan voor 1 januari 2012 voorzien in een omzetting in maaltijdcheques.
330.00	Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten Serviceflats: jaarlijkse brutopremie € 161,41 voor elke werknemer die de volledige periode van 1 januari tot en met 30 september in dienst was van de instelling. Uitbetaling vanaf oktober 2015. Deeltijdsen pro rata.

Modaliteiten voor de aanpassing van de lonen

M&R = A: de aanpassing geldt voor alle lonen (schaallonen en reële lonen).

M: aanpassing van alle lonen met het verschil tussen het nieuwe schaalloon en het vorige schaalloon.

M* = S: aanpassing van de schaalloon. Geen aanpassing van de reële lonen als men boven het nieuwe schaalloon wordt betaald.

M(+spanningen)&R= P: de aanpassing wordt berekend op het schaalloon aan spanning 100. De overige schaalloon worden aangepast in functie van hun loonspanning. De aanpassing geldt ook voor de reële lonen, echter zonder met die loonspanning rekening te houden.

R* = R: aanpassing van de reële lonen. De aanpassing wordt op alle lonen toegepast, maar het barema wijzigt niet.

Patrick Desmyter, Technical Expert



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



IN 1 MINUUT MEE MET DE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 2016

ONTDEK ONZE HANDIGE VIDEOREEKS



Bent u als werkgever verplicht om in mei 2016 sociale verkiezingen te houden? Dan moet u zich voorbereiden op een **erg nauwkeurige organisatie**.

Onze experts delen graag hun **aanbevelingen en concrete tips** met u in de videoreeks '**De Minuut van Partena Professional**'.

Mis ze niet!
Bekijk alle video's op www.esv16.be

