

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 09



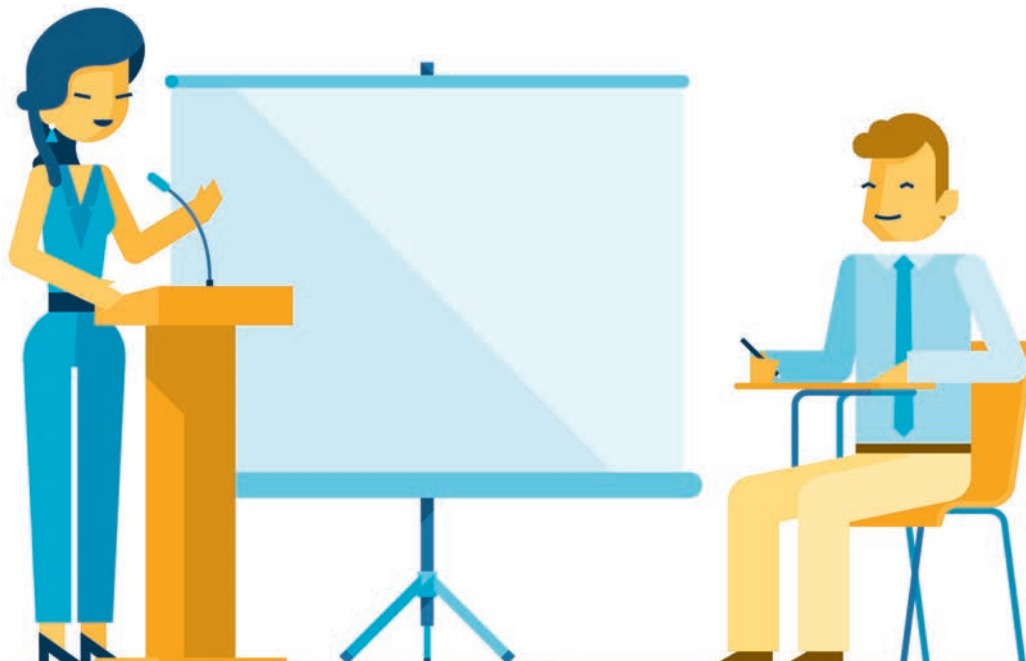
DOSSIER

De hervorming van het pensioenstelsel van loontrekkende werknemers 03



ACTUALITEIT

Loongrenzen inzake arbeidsovereenkomsten voor 2016	11
Taxshift: Verhoging van de koopkracht – Forfaitaire beroepskosten	12
Taxshift: Verhoging van de koopkracht – Aanslagvoet	13
Taxshift: verlaging van de ‘faciale’ bijdragevoet in de private sector	14
Taxshift: Koopkracht – Belastingvrije som	17
Loonaanpassingen per 1 november 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/opleidingsocialewetgeving

COLOFON

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

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Clevén. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Isabelle Caluwaerts, Catherine Legardien, Catherine Mairy, Nathalie Parthoens, Els Poelman, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patrick Desmyter.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 81,20, prijs per exemplaar: € 10,15 (prijzen exclusief btw).
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.
37^e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



DE HERVORMING VAN HET PENSIOENSTELSEL VAN LOONTREKKENDE WERKNEMERS

Om het hoofd te bieden aan de langere levensduur en de toename van het aantal gepensioneerden, heeft de Belgische regering beslist om verschillende maatregelen te treffen die de werknemers langer aan het werk moeten houden om de uitvoerbaarheid van het huidige systeem van pensioenen op middellange en lange termijn te garanderen. De wet van 10 augustus 2015 (B.S. 21.08.2015, Ed. 2) heeft zo de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de progressieve verhoging van de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en tot het overlevingspensioen bekrachtigd. Dit artikel geeft een overzicht van deze pensioenhervorming in haar context.

01

INTRODUCTIE

Wanneer de werknemer een bepaalde leeftijd heeft bereikt, kan hij naargelang de duur van zijn beroepsactiviteit een maandelijkse sociale uitkering genieten, het zogenaamde 'rustpensioen'.

Dit pensioen is in feite een uitgesteld inkomen, dat samengesteld is uit de opbrengst van sociale bijdragen die gedurende de hele beroepsloopbaan gestort worden.

Volgens het uitgeoefende beroep onderscheiden we 3 pensioenstelsels:

- het stelsel van de loontrekkende werknemers;
- het stelsel van de zelfstandigen;
- het stelsel van de ambtenaren.

Elk van deze stelsels omvat specifieke bepalingen inzake toegangsleeftijd, toekenningsvoorwaarden, bedrag van het pensioen, enz.

In dit *Memento* beperken we ons evenwel tot de algemene principes van het **stelsel van de loontrekkende werknemers**.

BEGUNSTIGDEN VAN HET RUSTPENSIOEN (STELSEL VAN DE LOONTREKKENDE WERKNEMERS)

Het stelsel van het rustpensioen van loontrekkende werknemers is algemeen van toepassing op elke persoon, zonder onderscheid in nationaliteit, die hetzij in België, hetzij in het buitenland voor rekening van een in België gevestigde werkgever gewerkt heeft in de hoedanigheid van loontrekkende werknemer, d.w.z. met een arbeidsovereenkomst (bv.: arbeider, bediende), en op voorwaarde dat er sociale bijdragen betaald werden voor het pensioenstelsel.

De volgende personen worden eveneens beschouwd als loontrekkende werknemers, ook al

zijn hun pensioenen onderworpen aan bijzondere voorwaarden:

- de contractuele ambtenaren van de overheidssector;
- de beroepsjournalisten;
- het personeel van de burgerluchtvaart;
- het onderwijzend personeel verbonden aan een privé-onderwijsinstelling;
- de personen die krachtens een overeenkomst in België het beroep van kunstenaar uitoefenen;
- de mijnwerkers en de zeelieden van de koopvaardij.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Om een rustpensioen te kunnen genieten, moet de werknemer voldoen aan bepaalde voorwaarden; voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde, zijn beroepsactiviteiten beëindigen en in principe de verplichting van een verblijfplaats in België naleven.

1. PENSIOENLEEFTIJD

A. WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD

Het rustpensioen kan momenteel ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de aanvraag hiervoor indient, en in principe ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de **leeftijd van 65 jaar** bereikt.

BIJVOORBEELD

Een werknemer geboren op 19 april 1953 zal in 2018 de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben en kan op 1 mei 2018 op pensioen gaan.

In feite is 65 jaar de wettelijke pensioenleeftijd, zowel voor mannen als voor vrouwen.

Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer echter vroeger stoppen met werken (door het nemen van een vervroegd pensioen; zie verder), of zelfs nog verder werken na de leeftijd van 65 jaar: het bereiken van de leeftijd van 65 jaar betekent immers helemaal niet dat de werknemer verplicht is om zijn beroepsactiviteit op dat ogenblik stop te zetten.

Om de uitvoerbaarheid van het systeem van de pensioenen en de financiering ervan op middellange en lange termijn te garanderen, heeft de wet van 10 augustus 2015 (KB 21.08.2015, Ed. 2) de wettelijke pensioenleeftijd in de privésector officieel verhoogd tot:

- **66 jaar** voor de pensioenen die effectief en voor de eerste keer aanvangen ten vroegste op 1 februari 2025 en ten laatste op 1 januari 2030;
- **67 jaar** voor de pensioenen die effectief en voor de eerste keer aanvangen op 1 februari 2030.



Tabel betreffende de wettelijke pensioenleeftijd

Voor een aanvangsdatum van het pensioen	Wettelijke pensioenleeftijd
En voor de eerste keer ten laatste op 01.01.2025	65 jaar
En voor de eerste keer ten vroegste op 01.02.2025 en laatste op 01.01.2030	66 jaar
En voor de eerste keer ten vroegste op 01.02.2030	67 jaar

IN DE PRAKTIJK

Met het oog op de bovenstaande tabel kunnen we de situatie als volgt samenvatten: de werknemers geboren vóór of tot 31 december 1959 kunnen op 65 jaar toetreden tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Voor de werknemers die geboren zijn tussen 1 januari 1960 en 31 december 1964, zal de wettelijke pensioenleeftijd vastgelegd worden op 66 jaar, en voor de werknemers die ten vroegste geboren zijn vanaf 1 januari 1965, zal de wettelijke pensioenleeftijd vastgelegd worden op 67 jaar.

vervroegd op pensioen gaan, d.w.z. een pensioen vóór de wettelijke pensioenleeftijd.

Tot 1 december 2012 waren de (te rechtvaardigen) leeftijds- en loopbaanvoorwaarden respectievelijk vastgelegd op 60 en 35 jaar.

In het kader van een eerste hervorming (aangevat door de regering Di Rupo), heeft men voor de periode van 2013 tot 2016 een progressieve verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ingevoerd, evenwel met uitzonderingen voor de zeer lange loopbanen. De wet van 10 augustus 2015 versterkt opnieuw de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die gerechtvaardigd moeten worden na 2016.

B. IN GEVAL VAN VERVROEGD PENSIOEN

In afwijking op de algemene regel waarvan hierboven sprake, hebben de loontrekkende werknemers evenwel de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden

In de onderstaande tabel geven we de situatie voor de komende jaren.

Samenvattende tabel van de vereiste voorwaarden voor een vervroegd pensioen

Voor een aanvang van het vervroegd pensioen	Minimum-leeftijd	Loopbaan-voorwaarde	Afwijkingen voorzien voor een lange loopbaan
In 2012	60 jaar	35 jaar	-
In 2013 (van 01.01 tot 01.12)	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
In 2014 (van 01.01 tot 01.12)	61 jaar	39 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
In 2015 (van 01.01 tot 01.12)	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 41 jaar
In 2016 (van 01.01 tot 01.12)	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar
In 2017 (van 01.01 tot 01.12)	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
In 2018 (van 01.01 tot 01.12)	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
In 2019 (vanaf 01.01.2019)	63 jaar	42 jaar	60 jaar indien loopbaan van 44 jaar 61 jaar indien loopbaan van 43 jaar

! NOOT

De bruggepensioneerden hebben niet de mogelijkheid om vervroegd op pensioen te gaan; hun pensioenrechten vangen pas aan op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin ze de normale pensioenleeftijd bereiken (momenteel 65 jaar).

De verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen (zie hoger) gaan evenwel gepaard met bepaalde **overgangsvoorwaarden** en dit:

- voor de pensioenen die ingaan op 1 januari;
- voor de werknemers geboren vóór 1 januari 1958;
- voor de werknemers die reeds in hun opzeggingsperiode zitten en voor de werknemers die reeds in een vervroegde uittreedingsprocedure zitten om vervroegd op pensioen te kunnen gaan.

➔ Voor de pensioenen die ingaan in januari

Voor de pensioenen die ingaan in de maand januari zijn de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van toepassing die van kracht zijn in december van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin het pensioen aanvangt (indien dit niet het geval was, zouden de personen onderworpen zijn aan strengere voorwaarden die van kracht zijn vanaf 1 januari van het jaar waarin hun pensioen aanvangt). Daarom en gelet op deze overgangsmaatregel zijn de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen als volgt vastgelegd: [zie de tabel hieronder](#).

➔ Voor de werknemers geboren vóór 1 januari 1958

De personen die minstens de leeftijd van 59 jaar bereikt hebben in 2016 (dus geboren zijn vóór 1 januari 1958) kunnen vervroegd op pensioen gaan aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden waarop ze recht zouden hebben gehad indien de voorwaarden vanaf 1 januari 2017 niet waren

verhoogd door de wet van 10 augustus 2015, elk verhoogd met één jaar (dus zowel de leeftijds- als de loopbaanvoorwaarde).

Dit betekent dat de werknemer vanaf 2017 de minimumleeftijd van 63 jaar moet bereiken, 41 jaar loopbaan moet rechtvaardigen (of in geval van een lange loopbaan: 61 jaar en 43 jaar loopbaan of 62 jaar en 42 jaar loopbaan).

➔ Voor de werknemers die reeds in een uittreedingsprocedure einde overeenkomst zitten

Er werden bovendien twee overgangsmaatregelen getroffen voor enerzijds de personen die al in een situatie verkeren van beëindiging met het presteren van een opzeggingstermijn of het betalen van een opzeggingsvergoeding en anderzijds, voor de personen die reeds in een vervroegde uittreedingsprocedure zaten om vervroegd op pensioen te kunnen gaan en een individuele overeenkomst van beëindiging in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hebben afgesloten.

Beëindigingsprocedure met het presteren van een opzeggingstermijn of het betalen van een compenserende opzeggingsvergoeding

De werknemers die ontslagen werden, ontslag genomen hebben of die met hun werkgever een overeenkomst gesloten hebben die de arbeidsovereenkomst beëindigt met prestatie van een opzeggingstermijn of betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding, kunnen de voorwaarden 2016 van het vervroegd pensioen genieten (62 jaar indien 40 jaar loopbaan, 60 jaar indien 42 jaar loopbaan, 61 jaar indien 41 jaar loopbaan), indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de opzegging (of de periode gedekt door de vergoeding) is aangevangen vóór 9 oktober 2014 en eindigt op 31 december 2016;
- de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zijn vervuld op de einddatum van de opzegging of van de periode die gedekt is door de vergoeding.

Aanvang van het vervroegd pensioen in	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Afwijkingen voorzien voor een lange loopbaan
Januari 2016	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 41 jaar
Januari 2017	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar
Januari 2018	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
Januari 2019	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar



Wanneer de werknemers hun aanvraag tot vervroegd pensioen indienen, bezorgen de werknemers aan de RVP ter staving van hun aanvraag, afhankelijk van het geval:

- een kopie van de betekening van het ontslag die de aanvang en de duur van de opzegging of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding vermeldt;
- een kopie van de overeenkomst die de arbeids-overeenkomst beëindigt en die de aanvang en de duur van de opzegging of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding vermeldt.

Vervroegde uittredingsprocedure met individuele overeenkomst van beëindiging in onderlinge overeenstemming

De werknemers die met hun werkgever in onderling akkoord een individuele overeenkomst gesloten hebben om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, kunnen de voorwaarden 2016 van het vervroegd pensioen genieten (62 jaar indien 40 jaar loopbaan, 60 jaar indien 42 jaar loopbaan, 61 jaar indien 41 jaar loopbaan), indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de overeenkomst is schriftelijk;
- de overeenkomst werd gesloten vóór 9 oktober 2014; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de werknemer vermeld wordt op een nominatieve lijst in een document als bijlage bij een cao die werd neergelegd vóór 9 oktober 2014 of een cao die werd neergelegd vóór 1 januari 2015;
- de overeenkomst werd gesloten buiten het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de overeenkomst werd gesloten in het kader van een arbeidsreglement (meegedeeld vóór 9 oktober 2014), of een collectieve arbeidsovereenkomst (neergelegd vóór 9 oktober 2014) of een pensioenreglement (van kracht vóór 9 oktober 2014);
- de voormelde instrumenten (AR, cao of pensioenreglement) voorzien een uittredingsprocedure om vervroegd op pensioen te kunnen gaan;

- de werknemer voldoet op het einde van de arbeidsovereenkomst aan de hogervermelde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Wanneer de werknemers hun aanvraag tot vervroegd pensioen indienen, bezorgen de werknemers aan de RVP ter staving van hun aanvraag:

- een kopie van de schriftelijke individuele overeenkomst;
- een kopie van het arbeidsreglement, een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst, een kopie van het pensioenreglement of de referentie naar de wettelijke en reglementaire bepalingen.

C. IN GEVAL VAN OVERLEVINGSPENSIOEN

Bij het overlijden van een werknemer zal de overlevende echtgenoot (zowel man als vrouw) recht hebben op een overlevingspensioen uit hoofde van de activiteit die de overledene uitoefende in de hoedanigheid van loontrekkende werknemer. Enkel de weduwen en weduwnaars die minimum één jaar getrouwd zijn (behoudens uitzonderingen) hebben recht op dit overlevingspensioen.

Tot eind 2014 had de weduwe of weduwnaar vanaf 45 jaar recht op een overlevingspensioen.

De minimumleeftijd van 45 jaar werd echter progressief opgetrokken tot 50 jaar in geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) vanaf 1 januari 2015.

Zie de tabel hieronder.

! NOOT

De vereiste leeftijdsvoorwaarde voor de overlevende echtgeno(o)t(e) om het overlevingspensioen te kunnen genieten moet vervuld zijn op de overlijdensdatum van de echtgeno(o)t(e).

Samenvattende tabel over de minimumleeftijd voor het bekomen van een overlevingspensioen

Overlijden van de echtgenoot	Minimumleeftijd
Uiterlijk op 31.12.2015	45 jaar
Tussen 01.01.2016 en 31.12.2016	45 jaar en 6 maanden
Tussen 01.01.2017 en 31.12.2017	46 jaar
Tussen 01.01.2018 en 31.12.2018	46 jaar en 6 maanden
Tussen 01.01.2019 en 31.12.2019	47 jaar
Tussen 01.01.2020 en 31.12.2020	47 jaar en 6 maanden
Tussen 01.01.2021 en 31.12.2021	48 jaar
Tussen 01.01.2022 en 31.12.2022	48 jaar en 6 maanden
Tussen 01.01.2023 en 31.12.2023	49 jaar
Tussen 01.01.2024 en 31.12.2024	49 jaar en 6 maanden
Tussen 01.01.2025 en 31.12.2025	50 jaar

De wet van 10 augustus 2015 zet de hervorming van het overlevingspensioen, die in gang gezet werd op 1 januari 2015, voort en voorziet vanaf 2026 elk jaar een nieuwe verhoging van de leeftijdsgrens van telkens één jaar zodat deze leeftijdsgrens 55 jaar is in 2030. *Zie de tabel hieronder.*

2. STOPZETTING VAN DE BEROEPSACTIVITEIT

De werknemer die een rustpensioen wenst te genieten moet in principe zijn beroepsactiviteiten stopzetten. De gepensioneerde behoudt onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen evenwel de mogelijkheid om een activiteit voort te zetten en zijn pensioen te cumuleren met een beroepsinkomen.

De beroepsactiviteit die uitgeoefend wordt door de gepensioneerde mag in principe een bepaalde inkomensgrens niet overschrijden, die varieert naargelang het jaar waarin de beroepsactiviteit uitgeoefend werd, de aard van de uitgeoefende activiteit (loontrekkende of zelfstandige activiteit), de aard van het pensioen (rust- of overlevingspensioen), de leeftijd van de begunstigde, de datum waarop het pensioen aanvangt en tenslotte naargelang er nog één of meerdere kind(eren) ten laste zijn.

Voor het jaar 2015 ligt de toegestane jaarlijkse inkomensgrens tussen € 7.793 bruto en € 22.680 bruto. Elke overschrijding van de grens zal leiden tot een vermindering van het pensioen voor het betreffende kalenderjaar. Deze vermindering zal in verhouding staan tot het percentage van de overschrijding van de grens.

Ten slotte merken we op dat er vanaf 2015 geen enkele inkomensgrens meer is voor de gepensioneerde die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (momenteel 65 jaar) of die als gepensioneerde een

beroepsloopbaan van minstens 45 jaar kan rechtvaardigen.

In een volgend *Memento* gaan we dieper in op de bepalingen betreffende het toegestane werk voor gepensioneerden zodra de inkomensgrenzen voor het jaar 2016 zijn vastgelegd.

3. VERBLIJFSVOORWAARDE

Het recht om een rustpensioen te genieten is in principe verbonden aan een verplichting van een verblijfplaats in België.

Deze verplichting van een verblijfplaats is evenwel niet van toepassing voor de Belgische onderdanen, de staatlozen, de erkende vluchtelingen en de leden van internationale organisaties die erkend zijn door de minister van Buitenlandse Zaken.

De buitenlandse werknemers kunnen gelijkgesteld worden met de Belgische onderdanen door een overeenkomst, een reglement of een internationaal akkoord. Hun pensioen kan in dat geval overal in de wereld betaald worden. Dat is het geval voor:

- de onderdanen van de Europese Economische Ruimte (hetzij de 28 lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen, IJsland en Liechtenstein);
- de onderdanen van een Staat waarmee België een bilaterale socialezekerheidsvereenkomst heeft gesloten die met name betrekking heeft op de pensioenen (bv.: Algerije, Marokko, Tunesië, de Verenigde Staten, de Filipijnen, enz.).

Voor de onderdanen van een land waarmee België geen bilaterale overeenkomst heeft gesloten, zal het pensioen daarentegen enkel betaalbaar zijn in België. Dit verplicht hen de facto in België te verblijven indien ze pensioen willen krijgen!

Overlijden van de echtgenoot	Minimumleeftijd
Tussen 01.01.2026 en 31.12.2026	51 jaar
Tussen 01.01.2027 en 31.12.2027	52 jaar
Tussen 01.01.2028 en 31.12.2028	53 jaar
Tussen 01.01.2029 en 31.12.2029	54 jaar
Tussen 01.01.2030 en 31.12.2030	55 jaar



BEDRAG VAN HET PENSIOEN

Het bedrag van het rustpensioen is afhankelijk van drie parameters: de duur van de loopbaan, de lonen ontvangen tijdens deze loopbaan en de gezinstoestand van de belanghebbende.

1. DE BEROEPSLOOPBAAN

Onder 'beroepsloopbaan' verstaan we alle periodes die in aanmerking genomen kunnen worden voor het toekennen van het pensioen. Dit omvat:

- de tewerkstellingsperiodes als loontrekkende werknemer;
- de periodes gelijkgesteld aan activiteitsperiodes als loontrekkende werknemer;
- de periodes gelijkgesteld met de vrijwillige betaling van bijdragen.

A. PERIODES VAN EFFECTIEVE TEWERKSTELLING

Alle jaren gedurende dewelke de werknemer een activiteit als loontrekkende werknemer heeft uitgeoefend, worden in principe in aanmerking genomen. Sinds 2015 wordt het jaar waarin het pensioen aanvangt eveneens in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen en dit voor de maanden van effectieve tewerkstelling (en zelfs gelijkgestelde maanden). M.a.w. zullen de gepresteerde maanden of kwartalen in het jaar waarin het pensioen aanvangt eveneens in aanmerking genomen worden voor het berekenen van de loopbaan (wat voorheen niet het geval was) voor de personen waarvoor het pensioen aanvangt vanaf 1 januari 2015.

We merken bovendien op dat de loopbaan niet langer berekend zal worden in jaren (waarbij een volledige loopbaan 45 jaren telt) maar in voltijdse dagequivalenten, hetzij 14.040 dagen (namelijk 45 jaren x 312 dagen). Een loopbaan van meer dan 45 jaar zal dus mogelijk zijn zonder dat het maximum aantal voltijdse dagequivalenten wordt overschreden. Bij overschrijding van het maximum aantal dagen, worden de minst gunstige dagen geschrapt.

B. GELIJKGESTELDE PERIODES

Voor de berekening van de beroepsloopbaan worden sommige inactiviteitsperiodes in aanmerking genomen, zelfs indien deze periodes geen aanleiding hebben gegeven tot de betaling van sociale bijdra-

gen. Voor deze periodes zal het pensioenbedrag berekend worden op basis van fictieve lonen. Bij wijze van voorbeeld vermelden we de volgende gelijkgestelde periodes:

- de periodes van onvrijwillige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van een werkloosheidsuitkering;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid en moederschapsbescherming die aanleiding hebben gegeven tot de toekenning van een ZIV-vergoeding;
- de periodes van loopbaanonderbreking, tijds-krediet en loopbaanvermindering onder bepaalde specifieke voorwaarden;
- de periodes waarin werklozen aan het werk gezet worden.

C. PERIODES GELIJKGESTELD MET BETALING VAN BIJDAGEN

Bepaalde inactiviteitsperiodes kunnen eveneens in aanmerking genomen worden voor de berekening van de loopbaan, evenwel op voorwaarde dat de betrokken personen vrijwillig bijdragen hebben betaald voor deze periodes.

Op dit vlak vermelden we met name:

- de periodes die gewijd werden aan de opvoeding van kinderen;
- de studieperiodes.

2. HET LOON

Voor elk 'loopbaanjaar' zal het rustpensioen berekend worden op basis van de werkelijk ontvangen (en eventueel begrensde lonen) of op basis van de fictieve of forfaitaire lonen.

Deze lonen zullen vervolgens 'gerevalueerd' worden, d.w.z. aangepast worden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en gedeeltelijk gekoppeld worden aan de evolutie van de algemene welvaart.

3. DE GEZINSTOESTAND

Rekening houdende met de twee parameters die hierboven worden opgesomd, wordt het rustpensioen berekend hetzij volgens het gezinsbedrag, hetzij volgens het bedrag als alleenstaande, afhankelijk

van de situatie waarin de begunstigde zich bevindt op het ogenblik van de toekenning van het pensioen. Voor elk loopbaanjaar bedraagt het jaarlijks pensioen immers een breuk van de lonen vermenigvuldigd met 75% (= pensioen aan het gezinspercentage) of 60% (= pensioen aan het percentage van alleenstaande).

Het pensioen aan het gezinspercentage wordt toegekend aan de gehuwde persoon (man of vrouw) waarvan de echtgeno(o)t(e) elke beroepsactiviteit heeft stopgezet (behalve de activiteit die uitgeoefend wordt binnen de toegestane grenzen) en die geen rust- of overlevingspensioen, noch een vergoeding wegens ziekte, invaliditeit, onvrijwillige werkloosheid of onderbrekingsuitkering geniet. Indien de echtgeno(o)t(e) evenwel een van deze voordelen geniet, kan hij hier in principe afstand van doen.

Een pensioen als alleenstaande (60 %) zal daarentegen toegekend worden aan de begunstigde die geen recht hebben op een gezinspensioen. In dit geval betreft het alleenstaande begunstigde en begunstigde waarvan de echtgeno(o)t(e) een inkomen ontvangt dat niet verenigbaar is met het gezinspensioen.

! NOOT

Specifieke bepalingen regelen eveneens de rechten op het overlevingspensioen en de rechten op het pensioen bij echtscheiding of bij feitelijke scheiding of scheiding van tafel en bed.

05

AANVRAAG EN BETALING VAN HET PENSIOEN

1. INDIENEN VAN EEN AANVRAAG

Het onderzoek van het recht op rustpensioen hangt af van het indienen van een aanvraag.

Het lijkt echter dat er geen enkele aanvraag ingediend moet worden indien het pensioen genomen wordt op de wettelijke leeftijd (momenteel 65 jaar). De behandeling van de aanvraag en de berekening van het pensioen gebeuren immers automatisch.

Indien de werknemer evenwel op pensioen wil gaan vóór zijn 65e verjaardag (geval van een vervroegd pensioen), kan hij zijn aanvraag ten vroegste één jaar en ten laatste één maand vóór de gewenste aanvangsdatum indienen (gelet op de vereiste leeftijds- en loopbaanvoorwaarden).

Voor de personen die in België verblijven, kan de aanvraag gedaan worden op de website www.pensioenaanvraag.be, bij het gemeentebestuur van de effectieve verblijfplaats, of ten slotte rechtstreeks bij de Rijksdienst voor Pensioenen in de Zuidertoren of in een regionaal kantoor.

Voor de personen die in een lidstaat van de E.E.R. (Europese Economische Ruimte, hetzij de 28 lidstaten van de Europese Unie + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) of Zwitserland verblijven, mag de aanvraag in principe worden ingediend bij de bevoegde instelling

van het woonland; dit land maakt de aanvraag vervolgens over aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Indien de gepensioneerde in een land verblijft waarmee België een bilaterale socialezekerheidsvereenkomst heeft gesloten, dan zal zijn aanvraag ingediend moeten worden bij de bevoegde instelling van het woonland die voor opvolging zorgt bij de RVP.

In alle andere gevallen wordt de pensioenaanvraag onder aangetekende omslag gericht aan de Rijksdienst voor Pensioenen, het Bureau voor internationale overeenkomsten (BIO), Zuidertoren, 1060 Brussel.

2. BETALING

De rust- en overlevingspensioenen van de loontrekkende werknemers kunnen overal in de wereld betaald worden aan Belgen, staatlozen en vluchtelingen van de VN alsook aan de onderdanen van landen die met België een verdrag of een overeenkomst inzake sociale zekerheid gesloten hebben.

Aan de onderdanen van andere landen kunnen deze pensioenen enkel betaald worden indien ze in België verblijven.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

LOONGRENZEN INZAKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR 2016

Op 1 januari 2016 worden de jaarlijkse loongrenzen* aangepast die uitmaken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3.7.1978 toepasselijk zijn. Die wijziging is het gevolg van de jaarlijkse indexering.

Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten	Jaarlijkse loongrenzen* van kracht in:	
	2015	2016
Concurrentiebeding		
• beding verboden, indien loon gelijk aan:	33.203 € en –	33.221 € en –
• beding toegelaten voor de functies vastgelegd in de CAO, indien het loon ligt tussen:	tussen + 33.203 € en 66.406 €	tussen + 33.221 € en 66.441 €
• beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij CAO, indien loon gelijk aan:	+ 66.406 €	+ 66.441 €
Arbitragebeding		
• beding verboden, indien loon gelijk aan:	66.406 € en –	66.441 € en –
• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ 66.406 €	+ 66.441 €
Scholingsbeding		
• beding verboden, indien loon gelijk aan:	33.203 € en -	33.221 € en -
• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ 33.203 €	+ 33.221 €

* Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de oudejaarspremie en alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verkregen. Als het loon veranderlijk is, moet er rekening worden gehouden met de bedragen die betaald werden tijdens de 12 laatste maanden voor het moment waarvoor men de loongrens wil vaststellen.

Catherine Legardien, Legal Counsel

TAXSHIFT: VERHOGING VAN DE KOOPKRACHT – FORFAITAIRE BEROEPSKOSTEN

De lasten op arbeid in België zijn hoog, niet enkel voor werkgevers maar ook voor werknemers. Daarom heeft de regering beloofd om maatregelen in te voeren om het nettoloon van werknemers te verhogen om zo hun koopkracht te verhogen. Een eerste stap was de verhoging van de forfaitaire beroepskosten voor de werknemers in 2015 en 2016. De regering neemt zich nu voor om een bijkomende stap te nemen in de lastenverlaging.

Bijgevolg zal de regering in 2016 en 2018 nogmaals de forfaitaire beroepskosten voor de werknemers verhogen.

Ter herinnering: de beroepskosten zijn de kosten die de loontrekkende werknemers in de personenbelasting kunnen aftrekken van hun belastbare inkomen.

Dit zijn kosten die gemaakt werden om de beroepsinkomsten te verwerven of te behouden.

Deze kosten kunnen afgetrokken worden op basis van de werkelijk gemaakte kosten of op basis van een forfait dat vastgelegd werd door de Belastingadministratie.

Het merendeel van de loontrekkende werknemers maken gebruik van de forfaitaire aftrek. Het is dit forfait dat de regering zich voorneemt te verhogen.

Voor de lonen van de werknemers die betaald of toegekend worden vanaf 1 januari 2016, wordt de inkomenshijf waarvoor de beroepskosten werden vastgelegd op 30% vergroot.

Voor de lonen van de werknemers die betaald of toegekend worden vanaf 1 januari 2018, zal er slechts één enkel percentage gebruikt worden voor de berekening van de beroepskosten, met name 30%.

Deze wijzigingen zullen doorgerekend worden in de schalen van de bedrijfsvoorheffing.

Deze maatregel bevindt zich nog in de ontwerpfase en kan nog onderhevig zijn aan wijzigingen.

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

TAXSHIFT: VERHOOGING VAN DE KOOPKRACHT – AANSLAGVOET

De lasten op arbeid in België zijn hoog, niet enkel voor werkgevers maar ook voor werknemers. Daarom heeft de regering beloofd om maatregelen in te voeren om het nettoloon van werknemers te verhogen om zo hun koopkracht te verhogen door met name in te grijpen ter hoogte van de aanslagvoeten van de beroepsinkomsten.

Zo stelt de regering voor om de belastingschijf van 30% in twee stappen te integreren in die van 25% (voor inkomstenjaren 2016 en 2018) en bovendien de belastingschijf van 40% te vergroten door de onder-

grens te verhogen voor de toepassing van de aanslagvoet van 45%.

Deze wijzigingen, die leiden tot een vermindering van de fiscale druk, zullen doorgerekend worden in de schalen van de bedrijfsvoorheffing.

Deze maatregel bevindt zich nog in de ontwerpfase en kan nog onderhevig zijn aan wijzigingen.

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel

TAXSHIFT: VERLAGING VAN DE 'FACIALE' – BIJDRAGEVOET IN DE PRIVATE SECTOR

Het akkoord over de taxshift moet het 'faciaal' tarief van de werkgeversbijdrage op relatief korte termijn herleiden tot 25%.

Nu is het standaard bijdragepercentage (basisbijdrage + loonmatiging) bepaald op 32,40%. Door toepassing van de structurele vermindering is de werkelijke bijdrage een stuk lager, maar de impact van die vermindering is ondoorzichtig en onvoorspelbaar.

Tegen 1 januari 2018 wil de overheid het initiële bijdragepercentage herleiden tot 25%, zodat de loonkost transparanter wordt.

VOOR WELKE WERKGEVERS?

De verlaging van de bijdragevoeten geldt uitsluitend voor werkgevers die behoren tot **categorie 1 voor de structurele vermindering**.

Grosso modo gaat het om de **profitsector**, met name alle werkgevers **uitgezonderd** de beschutte werkplaatsen (maatwerkbedrijven in Vlaanderen) en de werkgevers van deze sectoren:

- Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319, alle subsectoren);
- Socio-culturele sector (PC 329, alle subsectoren);
- Gezondheidsinrichtingen en diensten (PC 330, alle subsectoren uitgezonderd de tandprothese);
- Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331);
- Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (PC 332).

BASISBIJDRAGE WERKGEVER

De basisbijdrage financiert de klassieke stelsels sociale zekerheid. Het tarief voor volledig onderworpen werknemers daalt geleidelijk met ongeveer 5%, als volgt: [zie Tabel 01 op de volgende pagina](#).

BIJDRAGE LOONMATIGING

De bijdrage loonmatiging komt voor (bijna) alle werknemers bovenop de basisbijdrage. Het basispercentage loonmatiging daalt met ongeveer een kwart vanaf 1 januari 2018. Dat percentage wordt nog verhoogd met een factor die de toekomstige basisbijdrage vertegenwoordigt – we maken een zo accuraat mogelijke raming, als volgt: [zie Tabel 02 op de volgende pagina](#).

... VOORLOPIG EINDPUNT 1 JANUARI 2018

Op 1 januari 2018 bereikt de som van basisbijdrage en loonmatiging het streefdoel van de overheid: $19,88\% + 5,12\% = 25\%$.

IMPACT STRUCTURELE VERMINDERING (CATEGORIE 1)

De verlaging van het nominaal tarief wordt gedeeltelijk gefinancierd door een beperking van de structurele vermindering.

In de eerste plaats wordt voor deze groep werkgevers het onvoorwaardelijk forfait aan structurele vermindering geleidelijk afgeschaft, als volgt: [zie Tabel 03 op de volgende pagina](#).



In de tweede plaats is er het effect van de algemene afschaffing van de hoge looncomponent, vanaf 1 januari 2018.

Uiteindelijk zal voor deze groep werkgevers (categorie 1) een globaal lagere structurele vermindering overblijven, beperkt tot de werknemers met een 'laag' loon.

SOCIAL-PROFITSECTOREN

Social- profitwerkgevers (categorie 2 en 3 in de structurele vermindering) genieten van een subsidiëring via de sociale maribel.

Ook voor hen is er een taxshift, maar niet via een lagere basisbijdrage.

De lastenverlaging zal hier het resultaat zijn van twee specifieke maatregelen:

- een bijkomend budget voor de sociale maribel – details nog niet bekend;
- een opwaardering van de structurele vermindering ten gunste van lage lonen.

Deze maatregelen zitten nog in de ontwerpfase en kunnen eventueel nog worden aangepast.

Els Poelman, Senior Legal Counsel

Tabel 01

huidig tarief	nieuw tarief	vanaf
24,92%	22,65%	01.04.2016
	19,88%	01.01.2018

Tabel 02

bijdrage loonmatiging	huidig tarief	nieuw tarief	vanaf
basispercentage	5,67%	4,27%	01.01.2018
definitief percentage	7,48%	5,12% (raming)	

Tabel 03

huidig kwartaalforfait	nieuw kwartaalforfait	vanaf
€ 462,00	438,00 €	01.04.2016
	0	01.01.2018



BEKENDMAKING VERVANGINGSDAGEN



Gebruik dit handige invuldocument om de feestdagen en vervangingsdagen voor 2016 in uw onderneming bekend te maken*.



HOE GAAT U TE WERK?

- 1 Bepaal de vervangingsdagen voor de feestdagen die in het weekend vallen.
- 2 Vul de vervangingsdagen in op het voorgedrukte document.
- 3 Afficheer het document vóór 15 december 2015 op een zichtbare plaats in uw bedrijf.
- 4 Breng uw medewerkers indien mogelijk ook via andere kanalen op de hoogte van de vervangingsdagen.

*Bekendmaking verplicht vóór 15 december 2015



SOCIALE ACTUALITEIT

TAXSHIFT: KOOPKRACHT – BELASTINGVRIJE SOM

De lasten op arbeid in België zijn hoog, niet enkel voor werkgevers maar ook voor werknemers. Daarom heeft de regering beloofd om maatregelen in te voeren om het nettoloon van werknemers te verhogen om zo hun koopkracht te verhogen.

Zo heeft de regering zich voorgenomen om de inkomensgrenzen voor de toepassing van de belastingvrije som te verhogen.

De belastingvrije som is het gedeelte van het inkomen waarop geen belastingen betaald moeten worden.

Voor de inkomsten 2015 en voor een alleenstaande belastingbetaler zonder kinderen bedraagt de belastingvrije som € 7.090,00. Dit aandeel wordt verhoogd in functie van het aantal kinderen ten laste en de fiscale situatie van de belastingbetaler.

De inkomensgrens zal dus progressief verhoogd worden.

Deze maatregel bevindt zich nog in de ontwerpfase en kan nog onderhevig zijn aan wijzigingen.

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN PER 1 NOVEMBER 2015

Index oktober 2015	▶ (basis 2013) 101,50
	▶ (basis 2004) 124,24
Gezondheidsindexcijfer	▶ (basis 2013) 102,27
	▶ (basis 2004) 123,51
Viermaandelijks gemiddelde	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in november 2015

107.00	Paritair comité voor de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters Afschaffing jongerenbarema's. Vanaf 1 januari 2015.
136.00	Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking Niet voor de fabricage van papieren buisjes: verhoging bestaanszekerheidsvergoeding Vanaf 1 september 2015.
149.01	Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie Toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders. Referteperiode van 01.10.2014 tot 30.09.2015. Deeltijdsen pro rata. Uitbetaling op 15.11.2015. Een ondernemings-CAO kan voorzien in een andere invulling van de koopkracht.
222.00	Paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking Verhoging bestaanszekerheidsvergoeding Vanaf 1 september 2015.
224.00	Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferrometalen Niet van toepassing op ondernemingen die vóór 15.09.2009, respectievelijk 30.11.2011 bij ondernemings-CAO reeds voor een andere invulling dan ecocheques hebben gekozen: toekenning ecocheques voor € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde 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: - loonsverhoging van € 250 per jaar; - invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering ter waarde van € 250 per jaar; - invoering of 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. Vanaf 1 oktober 2015.
330.00	Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten Privé-ziekenhuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, rusthuizen voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen, dagverzorgingscentra, revalidatiecentra, thuisverpleging, geïntegreerde diensten voor thuisverzorging, diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, medisch-pediatrie centra en wijkgezondheidscentra: jaarlijkse toekenning van de attractiviteitspremie (in de loop van het laatste kwartaal). Bedrag 2015 is € 629,47.



Loonindexeringen en -aanpassingen in november 2015

332.00
(332.02)*

Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector Enkel voor de instellingen en diensten door het FCUD gesubsidieerd tot 31 december 2014 en vanaf 1 januari 2015 overgenomen en gesubsidieerd door de RVA en enkel voor de werknemers die over lagere barema's beschikken dan voorzien in de CAO van 17 december 2012 of barema's die niet gelijkwaardig zijn of als gelijkwaardig worden beschouwd: toekenning compensatiepremie aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Deeltijdsen pro rata. Bedrag voor 2015: maximum € 1.000 van het verschil tussen de lonen uitbetaald in 2015 (maandloon, vakantiegeld, eindejaarspremie) en de (hogere) loonschalen bepaald in de CAO van 17 december 2012 met inbegrip van de eindejaarspremie. Uitbetaling ten laatste op 31 december 2015, tenzij het bedrag wordt toegevoegd aan het bedrag van de eindejaarspremie 2015. **Vanaf 16 oktober 2015.**

* nummering voor intern gebruik

Patrick Desmyter, Technical Expert

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.



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

