

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 2



DOSSIER

Het juridische kader van telewerk	03
---	----



ACTUALITEIT

Uitkeringen voor leerlingen vanaf 1 januari 2016	10
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao nr. 90): Geïndexeerde grensbedragen 2015	11
Bedrijfsvoertuigen: indexering van de CO ₂ -bijdrage op 1 januari 2016	12
Vervoerskosten: werkgeverstegemoetkoming	13
Bedrijfswagens: referentie-CO ₂ -uitstoten 2016	16
Loonaanpassingen op 1 februari 2016	17



HEEFT DE TAXSHIFT NOG GEHEIMEN VOOR U?

LAAT ZE OPHELDEN DOOR DE TAXSHIFT-EXPERTS VAN PARTENA PROFESSIONAL



Abonneer u op onze **digitale nieuwsbrief Taxshift Facts** en kom te weten wat wel en niet verandert



Krijg de nieuwe maatregelen onder de knie tijdens de **infosessies van Taxshift Academy**



Ontdek de antwoorden van onze juridische experts op actualiteitskwesities in **Taxshift Highlights**



Bereken het effect van de taxshift op uw loonkosten met de **Taxshift Simulator**

Ga voor alle details naar www.partena-professional.be/taxshift en volg onze showcasepagina op www.linkedin.com/company/taxshift

COLOFON

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

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Peggy Criel, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patrick Desmyter.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (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.

38^e jaar – maandblad – Afgiftedirectie: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107

HET JURIDISCHE KADER VAN TELEWERK

Aan telewerk, een bijzondere vorm van arbeidsorganisatie, worden (terecht of niet) allerlei 'deugden' toegeschreven: het zou beroeps- en privéleven beter op elkaar laten afstemmen, extra jobs creëren, het mobiliteitsprobleem kunnen oplossen, voor meer arbeidskwaliteit zorgen, werknemers meer motiveren, enz.

In dit dossier zullen we ons echter beperken tot het juridische kader van telewerk en de belangrijkste principes herhalen die deze arbeidsvorm regelen.

01

ALGEMENE VOORSTELLING

Telewerk wordt door cao nr. 85, gesloten op 9 november 2005 in de Nationale Arbeidsraad, gedefinieerd als 'een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatie-technologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, **op regelmatige basis en niet incidenteel** buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd' (cao nr. 85, art. 2). Telewerk veronderstelt namelijk een zekere regelmaat in de uitvoering ervan, hetzij onder de vorm van vaste dagen in de week, hetzij onder de vorm van een percentage van de wekelijkse arbeidstijd.

De cao nr. 85 bepaalt de essentiële principes die telewerk moeten regelen. De modaliteiten voor de toepassing ervan kunnen evenwel verduidelijkt worden door cao's op sectoraal of ondernemingsniveau of door individuele overeenkomsten. De telewerker moet wettelijk beantwoorden aan de notie van thuiswerker zoals gedefinieerd door artikel 119.1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar daarentegen niet

aan alle bepalingen die het statuut van thuiswerker regelen en vervat zijn in de artikels 119.3 tot 119.12 van die wet.

Wel zullen de specifieke bepalingen van de cao nr. 85, die we hieronder bespreken, van toepassing zijn.

Wanneer de telewerker in het kader van eenzelfde arbeidsovereenkomst voor een deel thuis (of op een door hem gekozen andere plaats werkt) en voor een ander deel in de onderneming (= geval dat telewerk bijvoorbeeld slechts 2 dagen per week wordt uitgeoefend), zullen de bepalingen van de cao nr. 85 van toepassing zijn voor de prestaties die de werknemer thuis uitoefent (of op de door hem gekozen plaats), maar ook de algemene regels betreffende de bedien- of arbeidsovereenkomst voor de andere arbeidsprestaties.

Voor alles wat niet uitdrukkelijk door de cao nr. 85 wordt geregeld, wordt verwezen naar de (algemene en bijzondere) bepalingen van de organieke wet van 3 juli 1978, bijvoorbeeld voor wat betreft de toekenning van een gewaarborgd loon, de opzeggingstermijnen, enz.



02

BEDOELDE WERKNEMERS EN WERKGEVERS

De cao nr. 85 is van toepassing voor de werknemers die telewerk verrichten in hun woning of in elke andere door hen gekozen plaats (bv. een tweede verblijfplaats, de woning van een ouder, enz.) evenals voor de werkgevers die hen tewerkstellen (art. 4, lid 1).

De bepalingen van de cao nr. 85 gelden daarentegen niet voor:

- 1) De zogenaamde 'mobiele' of 'rondtrekkende' telewerkers; dit zijn de werknemers voor wie mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Men bedoelt hier met andere woorden de werknemer die zijn prestaties niet op een voorafbepaalde plaats moet verrichten (uitoefenen). Zijn functie verplicht hem om op verschillende plaatsen te werken, wat evenwel niet betekent dat een deel van zijn werk niet thuis kan worden verricht. Tot deze categorie van werknemers behoren bijvoorbeeld: handelsvertegenwoordigers, commerciële en medische afgevaardigden, onderhouds- of herstellingstechnici, thuisverplegers, enz.
- 2) De telewerkers die telewerk verrichten in een 'satellietkantoor' van de werkgever, dit wil zeggen in een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt.

Onder 'satellietkantoor' verstaan we niet de maatschappelijke zetel of de hoofdzetel van de onderneming maar meer algemeen een arbeidsplaats die door de werkgever wordt beheerd en zich dichterbij de woonst van de werknemer bevindt.

Telewerk dat daarentegen in een 'telecenter' (in de strikte zin) wordt verricht, lijkt ons te behoren tot het toepassingsgebied van de cao nr. 85. Het telecenter kan immers worden gedefinieerd als een plaats die is uitgerust met bureaus, informatica- en telecommunicatiemateriaal en wordt beheerd en uitgebaat door gespecialiseerde ondernemingen die derde zijn aan de onderneming/werkgever. Ook mogen de lokalen van het telecenter niet toebehoren aan of gehuurd worden door de onderneming/werkgever.

Of de cao nr. 85 geldt voor werk dat in een telecenter wordt verricht, blijft tot op vandaag controversieel!

Nog twee belangrijke opmerkingen!

- Ook de **occasionele telewerkers** vallen **niet** onder de bepalingen van de cao nr. 85 aangezien telewerk op regelmatige basis buiten de lokalen van de onderneming moet worden verricht. Telewerk dat wordt verricht in gerichte en/of uitzonderlijke situaties voldoet dus niet aan deze vereiste (bv. om te ontkomen aan de gevolgen van een staking van het openbaar vervoer; om een dringend werk te verrichten waarvoor rust en concentratie is vereist).
- Ook de **thuiswerkers die de informatietechnologie niet gebruiken** om hun taken te verrichten vallen **niet** onder de toepassing van de cao nr. 85 (bv. de arbeiders van de kleding- en confectiesector). Voor deze werknemers gelden de bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor thuiswerk.

03

TOEPASSINGSVOORWAARDEN VAN HET TELEWERK

1. PRINCIPE VAN VRIJWILLIGHEID (OF AKKOORD VAN DE PARTIJEN)

Het telewerk vindt plaats op vrijwillige basis. Elke partij (werkgever en werknemer) moet dus zijn akkoord geven en is niet verplicht om het aanbod te aanvaarden.

Er zijn twee hypothesen mogelijk:

- ofwel maakt het telewerk deel uit van de oorspronkelijke functieomschrijving... en stelt er zich geen enkel probleem;
- ofwel maakt het telewerk geen deel uit van de oorspronkelijke functieomschrijving; in dat geval kan het telewerk tijdens de lopende arbeidsovereenkomst op vrijwillige basis overeengekomen zijn door de werkgever en de werknemer:
 - als de werkgever de mogelijkheid tot telewerk aanbiedt aan de werknemer, kan die dat aanbod accepteren of afwijzen;
 - als de werknemer een aanvraag voor telewerk indient bij de werkgever, kan die dat verzoek aanvaarden of weigeren.

! NOOT

De **beslissing** om telewerk te verrichten **kan ongedaan gemaakt worden door een individuele en/of collectieve overeenkomst**. Deze omkeerbaarheid kan dus inhouden dat de werknemer moet terugkeren naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

2. OPSTELLEN VAN EEN SCHRIFTELIJK DOCUMENT

Wanneer men overeenkomt telewerk te verrichten moet voor iedere telewerker afzonderlijk een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de uitvoering van het telewerk begint. Het betreft:

- ofwel een overeenkomst wanneer het werk deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving;
- ofwel een aanhangsel bij de lopende arbeidsovereenkomst wanneer het telewerk geen deel

uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving op het ogenblik van de aanwerving van de werknemer.

Dit geschrift moet overigens minstens het volgende vermelden (= **verplichte vermeldingen**):

- de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming; hier merken we op dat telewerk over het algemeen slechts voor 1 of 2 werkdagen per week wordt overeengekomen en zelden voor meer dan 3 dagen...;
- de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op het telewerk (zie verder) of, op zijn minst, een verwijzing naar een cao die op sector- of ondernemingsniveau werd gesloten en naar het arbeidsreglement van de onderneming;
- de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen;
- de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;
- de nadere regels volgens welke de werkgever de aan het telewerk verbonden kosten vergoedt (kosten voor verbindingen en communicatie, installatiekosten voor informaticaprogramma's, kosten voor de afschrijving van materiaal, kosten verbonden aan het verlies van of schade aan materiaal, enz.) (zie verder);
- de voorwaarden en nadere regels voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever (indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving), en, in het geval van een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, de verwittigingstermijn en/of de duur van het telewerk en de wijze van verlenging;
- de plaats(en) die de telewerker heeft gekozen om zijn werk te verrichten.

De verplichte vermeldingen hierboven kunnen nog worden aangevuld met (**facultatieve vermeldingen**):

- de door de partijen overeengekomen periode waarin telewerk zal worden verricht. Bij gebrek aan een dergelijke vermelding zal de telewerker



worden verondersteld te werken krachtens een arbeidsovereenkomst gedurende de uren die zouden moeten worden gepresteerd indien hij op de bedrijfslocatie van de werkgever tewerkgesteld zou zijn;

- een beschrijving van de nadere regels die gelden wanneer een door de telewerker gebruikte apparatuur defect is of hij door overmacht zijn werk niet kan verrichten (bv. verrichten van een vervangende taak of tijdelijke terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever).

! BELANGRIJKE OPMERKING

Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heeft de telewerker het recht zijn werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van de werkgever (art. 6, § 3). In tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst voor het 'klassieke' thuiswerk mag de telewerker de overeenkomst daarentegen niet beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

Tot slot merken we nog op dat momenteel geen specifieke sanctie zal worden opgelegd wanneer in de schriftelijke overeenkomst een of meer verplichte vermeldingen ontbreken...!

04

UITOEFENINGSMODALITEITEN VAN HET TELEWERK

1. GELIJKE BEHANDELING VOOR TELEWERKERS EN GEWONE WERKNEMERS

De cao nr. 85 bekrachtigt het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie tussen telewerkers en 'vergelijkbare' (d.w.z. gewone) werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. De arbeidsvoorwaarden voor telewerk kunnen echter het voorwerp uitmaken van specifieke aanvullende collectieve en/of individuele overeenkomsten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van die vorm van arbeidsorganisatie.

Telewerkers en gewone werknemers moeten ook op een **gelijke wijze worden behandeld** wanneer het gaat om werklast en prestatienormen, recht op vorming en loopbaanmogelijkheden, evaluatiebeleid, enz. De telewerkers hebben overigens ook **dezelfde collectieve rechten** als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken en moeten zodoende de mogelijkheid hebben om met de werknemersvertegenwoordigers te communiceren.

2. DE WERKNEMER INFORMEREN OVER ZIJN ARBEIDSVORWAARDEN

Krachtens de cao nr. 85 moet de werkgever de telewerker inlichten over zijn arbeidsvoorwaarden en meer bepaald:

- de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk;

- de afdeling van de onderneming waaraan hij verbonden is;
- de identificatie van zijn directe meerdere of andere personen tot wie hij zich kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard;
- de regelingen ten aanzien van rapportage.

! HERHALING

De arbeidsvoorwaarden van de telewerker moeten daarom vermeld worden:

- ofwel 'in extenso' in de overeenkomst/het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk;
- ofwel in een cao inzake telewerk die op sector- of ondernemingsniveau werd gesloten en in het arbeidsreglement dat van kracht is in de onderneming; in dat geval moet de overeenkomst/het aanhangsel betreffende het telewerk een verwijzing bevatten naar die cao en naar het arbeidsreglement.

3. SPECIEFIEKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Naast de verplichting om de werknemer in te lichten over zijn arbeidsvoorwaarden moet de werkgever nog aan een aantal andere verplichtingen voldoen.

A. BESCHIKBAAR STELLEN EN ONDERHOUDEN VAN APPARATUUR DIE NODIG IS VOOR TELEWERK

De werkgever moet de benodigde apparatuur voor telewerk beschikbaar stellen, installeren en onderhouden.

Hij moet bovendien **exclusief** alle kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk voor zijn rekening nemen.

Indien **de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt**, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever. Deze kosten worden voor de aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel. Ter herinnering, de modaliteiten voor de tenlastename door de werkgever moeten opgenomen worden in het geschrift aangaande het telewerk dat bij aanvang van het telewerk werd opgesteld.

Naast het ter beschikking stellen en onderhouden van de benodigde apparatuur voor het telewerk moet de werkgever ook:

- behoorlijke faciliteiten inzake technische ondersteuning ter beschikking stellen;
- de kosten ten laste nemen die voortvloeien uit het verlies of de beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk;
- **het overeengekomen loon betalen in geval van een defect** aan een gebruikte apparatuur of in geval van overmacht waardoor de telewerker zijn werk niet kan uitvoeren;
- ervoor zorgen dat de telewerker een **gepaste scholing** ontvangt die gericht is op de technische apparatuur waarover hij beschikt en op de specifieke kenmerken van het telewerk; de hiërarchische meerdere en de directe collega's van de telewerkers kunnen ook worden opgeleid voor deze werkvorm en het management ervan.

B. BESCHERMING VAN INFORMATIEGEGEVENS

De bescherming van de informatiegegevens vormt een essentieel aspect van het telewerk.

Daartoe moet de werkgever:

- maatregelen nemen, in het bijzonder ten aanzien van de software, zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is;
- de telewerker inlichten over de wetgeving en de regels in de onderneming m.b.t. de bescherming van de gegevens. De telewerker moet zich voegen naar deze wetgeving en deze regels;
- de werknemer inlichten over de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of

-faciliteiten en de sancties ingeval de telewerker zich niet aan die beperkingen houdt, dit in overeenstemming met de 'cao nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens'.

C. BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID EN VEILIGHEID

De werkgever blijft steeds verantwoordelijk voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers op hun arbeidsplaats.

Hij moet de telewerker daarom informeren omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur.

We merken op dat de interne preventiediensten toegang hebben tot de werkplek van de telewerker om te kunnen controleren of de verplichtingen inzake gezondheid en veiligheid correct worden toegepast. Indien het telewerk wordt verricht in een bewoond lokaal, moet een dergelijk bezoek van tevoren worden aangekondigd en moet de telewerker ermee hebben ingestemd. De telewerker kan ook een inspectiebezoek van diezelfde diensten vragen.

D. MAATREGELEN TER VOORKOMING VAN ISOLEMENT

Telewerk zou de telewerker in een isolement kunnen brengen en hem het gevoel geven volledig vervreemd te zijn van de onderneming en zijn collega's. Daarom verplicht de cao nr. 85 de werkgever om maatregelen te nemen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de andere werknemers van de onderneming, door hem bijvoorbeeld in de gelegenheid te stellen regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot de informatie van de onderneming. Daartoe kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming of het telewerk beperken tot 2 of 3 dagen per week.

4. UURROOSTERS

Op basis van het principe dat telewerkers moeten worden beschouwd als gewone werknemers heeft de Nationale Arbeidsraad (in zijn advies nr. 1528 van 5 oktober 2005) geoordeeld dat de arbeidswet van 16 maart 1971 (en meer in het bijzonder de bepalingen ervan inzake arbeidsduur) integraal van toepassing zouden moeten zijn op de telewerkers. We stellen evenwel vast dat er momenteel nog geen enkel Koninklijk Besluit is gesloten dat artikel 3bis van de genoemde wet, dat de thuiswerkers (en dus de telewerkers) uitsluit van het toepassingsgebied van de bepalingen betreffende de arbeidstijd en rust, opheft.



Dit betekent dus dat de telewerker vandaag (nog steeds) geen beschermende bepalingen geniet met betrekking tot:

- de arbeidsduur;
- de zondagsarbeid;
- de nachtarbeid;
- de naleving van de arbeidsroosters;
- de rusttijden;
- de pauzes.

Aangezien de bepalingen die de arbeidsduur regelen niet gelden voor de telewerker zou hij geen aanspraak kunnen maken op de recuperatie en de betaling van een overloon voor de gepresteerde uren. De telewerker die op forfait wordt betaald zou evenwel het recht hebben om het loon te eisen voor de uren die hij bovenop zijn arbeidsstelsel of het rooster dat in zijn overeenkomst is vermeld presteert, op voorwaarde dat hij aantoont dat die

overuren werden gepresteerd op vraag van de werkgever.

We merken evenwel op dat de flexibiliteit die van de telewerker wordt verwacht niet onbeperkt is; de telewerkovereenkomst moet namelijk een bepaling bevatten die aangeeft hoe en wanneer de telewerker bereikbaar moet zijn.

! NOOT

De uren van het telewerk moeten niet vermeld worden in het arbeidsreglement maar de werkgever heeft de mogelijkheid om in het reglement de periodes aan te geven waarbinnen de telewerker arbeidsprestaties mag leveren en, omgekeerd (a contrario), de periodes waarbinnen hij geen telewerk mag verrichten. Het staat de werkgever overigens volledig vrij om zelf de exacte inhoud van de vermelding in het reglement te bepalen.

05

TERUGBETALING VAN DE KOSTEN VAN HET TELEWERK

Krachtens de cao nr. 85 moet de werkgever de telewerker de benodigde apparatuur voor het telewerk ter beschikking stellen, die installeren en onderhouden.

Hij moet bovendien **exclusief** de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk voor zijn rekening nemen (zie hoger). Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever (de bedragen voor de terugbetaling zijn niet bepaald in de cao nr. 85). Deze kosten worden voor aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen verdeelsleutel.

De kosten die hierboven worden genoemd (en zijn opgenomen in de artikels 9 en 13 van de cao nr. 85) zijn niet beperkend!

De terugbetaling kan gebeuren ofwel op basis van bewijsstukken, ofwel op basis van forfaitaire bedragen die met een zekere werkelijkheid overeenstemmen.

1. TERUGBETALING VAN DE WERKELIJKE KOSTEN OP BASIS VAN BEWIJSSTUKKEN

De vergoedingen bekomen op basis van bewijsstukken tot terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever vormen geen belastbaar loon en kunnen worden afgetrokken als beroepskosten.

Naast de kosten van het informaticamateriaal en de installatie van software (zie hoger) kunnen nog andere kosten worden afgetrokken als beroepskosten, zoals de algemene kosten m.b.t. het onderhoud van het gebouw waar het telewerk wordt verricht, verwarming en verlichting, verzekering, meubilair, afschrijvingen m.b.t. het gebouw of huurkosten, enz. Deze kosten bepaald op basis van bewijsstukken vormen dus geen belastbaar loon en kunnen worden afgetrokken als beroepskosten, maar wel slechts ten belope van dat deel van het onroerend goed dat voor professionele doeleinden wordt gebruikt. Dat deel zal worden bepaald op basis van de bestaande verhouding van het voor de beroepswerkzaamheid gebruikte gedeelte ten opzichte van het gehele onroerend goed.

Op sociaal vlak stelt er zich geen probleem. De terugbetaling van de kosten kan immers slechts worden beschouwd als een loon waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn wanneer bewijsstukken de werkelijkheid en het bedrag van de gemaakte kosten aantonen.

2. DE TERUGBETALING VAN KOSTEN OP BASIS VAN EEN FORFAITAIR BEDRAG

Wanneer de terugbetaling van de kosten gebeurt via forfaitaire vergoedingen die de werkgever betaalt, stemt de fiscale behandeling van deze terugbetaling niet altijd perfect overeen met de sociale behandeling ervan.

De toegekende terugbetaling zou namelijk (wanneer een bepaald bedrag wordt overschreden) kunnen worden beschouwd als een belastbaar loon en/of als een loon of een voordeel van alle aard onderworpen aan sociale bijdragen.

Hieronder een korte toelichting voor 2 soorten kosten:

A. KOSTEN M.B.T. HET BUREAU THUIS EN VERBINDINGSKOSTEN

Op fiscaal vlak ligt het forfait dat wordt aanvaard voor kosten m.b.t. het bureau thuis tussen € 85 en € 100 per maand. Een voorafgaande beslissing (= ruling) zou evenwel een hoger forfait kunnen toekennen in functie van specifieke elementen die eigen zijn aan de situatie die aan de belastingadministratie wordt voorgelegd.

De communicatiekosten, d.w.z. de kosten voor het gebruik van een gsm, vaste telefoon, fax en internet zijn bepaald op een bedrag rond € 40 per maand.

Op sociaal vlak daarentegen worden voor een telewerker bureaunkosten aanvaard tot 10 % van het brutoloon, evenwel beperkt tot het deel van het loon dat betrekking heeft op de prestaties thuis of tot € 119,61 per maand (op 01.02.2016).

Deze vergoeding dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap. De werkgever mag uiteraard een hoger forfait toekennen, op voorwaarde dat hij de werkelijkheid van de gemaakte kosten en hun professionele karakter kan aantonen.

B. GEBRUIK VAN EEN PERSOONLIJKE PC EN EEN PERSOONLIJKE INTERNETVERBINDING

Het kostenforfait dat is vrijgesteld van belastingen en bijdragen is hier hetzelfde. Het bedraagt **€ 20 per maand** voor het gebruik van een persoonlijke pc (op voorwaarde op sociaal vlak dat de werkgever niet op een andere wijze tussenkomt in de kosten) en **€ 20 extra** per maand voor het gebruik van een persoonlijke internetverbinding. De vrijstelling waarvan hiervoor sprake (in totaal € 40 per maand) zal worden toegekend voor zover de werkgever duidelijk kan aantonen dat de vergoeding bedoeld is om de kosten te dekken die eigen aan hem zijn en werkelijk werden gemaakt.

06

INVOERING VAN TELEWERK IN DE ONDERNEMING

Voordat een regeling van telewerk in de onderneming kan worden ingevoerd, moet de werkgever **de werknemersvertegenwoordigers inlichten en raadplegen** over de sociale gevolgen van de invoering van telewerk en meer bepaald de gevolgen voor de werkgelegenheid en de arbeidsorganisatie (cao nr. 9 van 9 maart 1972, art. 9 en 10; cao nr. 39 van 13 december 1983, art. 5).

Deze informatie en raadpleging vinden plaats in het kader van de ondernemingsraad of, bij gebrek daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Deze verplichting

geldt evenwel niet voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien worden ingelicht over alle gevolgen van de invoering van telewerk voor het welzijn van de werknemers.

Om een project van telewerk in te voeren is tot slot niet noodzakelijk een voorafgaand collectief akkoord in de onderneming (eventueel onder de vorm van een cao) vereist.

Francis Verbrugge – Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

UITKERINGEN VOOR LEERLINGEN VANAF 1 JANUARI 2016

De maandelijkse minimumvergoedingen die in 2016 verschuldigd zijn aan leerlingen en stagiairs in opleiding tot bedrijfsleider zijn gestegen ten opzichte van de vergoedingen die in 2015 werden vastgelegd door

de Gemeenschappen. De bedragen zijn vermeld in de tabel hieronder en gelden onverminderd hogere bedragen die bij sectorale collectieve overeenkomst of in het ondernemingsplan werden bepaald.

Voor de erkende leerlingen					
	Franse Gemeenschap 2016 ⁽¹⁾ (Waals en Bruss. Hoofdst. Gewest)	Vlaamse Gemeenschap 2016 ⁽²⁾		Duitstalige Gemeenschap 2016 ⁽³⁾	
		Jonger dan 18 jaar	18 jaar en ouder	eerste 6 maanden	laatste 6 maanden
1 ^e jaar	€ 250,36	€ 324,10	€ 432,15	€ 225,81	€ 225,81
2 ^e jaar	€ 333,82	€ 432,15	€ 486,16	€ 276,01	€ 401,48
3 ^e jaar	€ 433,96	€ 520,08	€ 520,08	€ 470,48	€ 513,14
4 ^e jaar	-	-	-	€ 513,14	€ 513,14

- (1) Voor de overeenkomsten die sinds 01.01.1998 werden afgesloten, vindt de verhoging van de vergoeding plaats op 1 augustus voorafgaand aan het schooljaar.
 (2) De aanpassing van de vergoeding aan de contractuele anciënniteit vindt plaats op 1 juli voorafgaand aan het schooljaar en de aanpassing van de vergoeding aan de leeftijd vanaf de eerste dag van de maand waarin de leerling 18 jaar wordt.
 (3) Behalve in de banksector waarvoor hogere vergoedingen van toepassing zijn.

Voor de stagiairs in opleiding tot bedrijfsleider		
Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2016 in de Franse Gemeenschap (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)		
Houder van hetzij een leercertificaat, hetzij een schoolingscertificaat van het 4 ^e technische of het 6 ^e beroeps in het beroep waarvoor de stageovereenkomst geldt	Geen houder van één van certificaten in de kolom links	Wanneer het opleidingsplan in een bijkomend jaar voorziet
1 ^e jaar: € 734,40	1 ^e jaar : € 433,96	1 ^e jaar: € 433,96
volgende jaren: € 867,93	2 ^e jaar : € 734,40	2 ^e jaar: € 520,08
	3 ^e jaar : € 867,93	3 ^e jaar: € 867,93

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2016 voor de stagiairs in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)				
	2/5	3/5	4/5	Temps plein
1 ^e jaar	- ⁽¹⁾	€ 441,67	€ 588,89	€ 736,11
2 ^e jaar	€ 347,98	€ 521,96	€ 695,95	€ 869,94
3 ^e jaar	€ 401,51	€ 602,27	€ 803,02	€ 1.003,78

- (1) Sinds 1 juli 2015 kan geen enkele 2/5-stageovereenkomst meer gesloten worden.

Minimummaanduitkeringen van toepassing in 2016 voor de stagiairs in de Duitstalige gemeenschap

1^e jaar: € 513,14/maand voor een voltijdse

2^e jaar: € 730,68/maand voor een voltijdse

3^e jaar: € 863,14/maand voor een voltijdse

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

SOCIALE ACTUALITEIT

NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90): GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN 2016

Het sociale en fiscale grensbedrag van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen wordt met ingang van 1 januari 2016 geïndexeerd.

PRINCIPE

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 hebben de sociale partners een bonussysteem ingevoerd, dat beter bekend staat als 'cao nr. 90' of 'niet-recurrente resultaatgebonden voordelen'.

Aan de werknemer kan in dit kader en onder bepaalde voorwaarden, een bonus worden toegekend die een voordelige sociale en fiscale behandeling geniet.

SOCIAAL GRENSBEDRAG

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt beschouwd als een loon waarop geen sociale bijdragen moeten worden ingehouden voor zover een sociaal grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden.

De werkgever is evenwel een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd op een begrensd bedrag. De werknemer moet een persoonlijke bijdrage van 13,07 % betalen.

Indien de effectief toegekende bonus het grensbedrag overschrijdt, zal het overschrijdende gedeelte onderworpen worden aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

De grens waarvan hierboven sprake wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt voor 2016 € 3.200 (€ 3.130 in 2014 en 2015).

FISCAAL GRENSBEDRAG

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt ook vrijgesteld van personenbelasting ten belope van een jaargrens. Voor zover dit fiscaal grensbedrag wordt gerespecteerd moet er geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op de bonus.

De jaargrens wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt vanaf **1 januari 2016 € 2.755**.

Voor een begeleiding op maat bij het invoeren van een bonussysteem of voor juridische vragen, kan u contact opnemen met onze juridische dienst via legal@partena.be.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

BEDRIJFSVOERTUIGEN: INDEXERING VAN DE CO₂-BIJDRAGE OP 1 JANUARI 2016

De formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen werd aangepast op 1 januari 2016.

Al een aantal jaren bestaat er immers een patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen die is gebaseerd op het CO₂-uitstootgehalte. Deze patronale bijdrage die elke maand wordt berekend, moet driemaandelijks aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers. Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig en

een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort brandstof en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2016 is de formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

De indexeringscoëfficiënt wordt immers opgetrokken van 1,2051 in 2015 naar 1,2267 op 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2016 mag het bedrag van de CO₂-bijdrage in geen geval lager zijn dan € 25,55 voor voertuigen die niet elektrisch worden aangedreven.

Soort brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times 9) - 768] / 12\} \times$	1,2267
Diesel	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times 9) - 600] / 12\} \times$	1,2267
LPG	$\{[(CO_2\text{-uitstootgehalte} \times 9) - 990] / 12\} \times$	1,2267
Elektrisch	€ 20,83 x	1,2267

VOORBEELD

De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De brandstof die wordt gebruikt is diesel. Het uitstootgehalte voor deze categorie van voertuigen bedraagt 130 g/km. In 2016 zal de CO₂-bijdrage gelijk zijn aan € 58,27 per maand (= $\{[(130 \times 9) - 600] / 12\} \times 1,2267$), € 174,80 per kwartaal.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

SOCIALE ACTUALITEIT

VERVOERSKOSTEN: WERKGEVERSTEGEMOETKOMING

OPGELET! CORRECTIE

In tegenstelling tot wat werd aangekondigd in ons Memento van januari (p. 14 en 15) wordt er op 1 februari 2016 geen aanpassing doorgevoerd van de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten. De tussenkomst blijft dus dezelfde als vorig jaar. Hieronder geven we een correcte tabel voor de periode van 01.02.2016 tot 31.01.2017.

De werkgever is in principe verplicht om tegemoet te komen in de kosten van het **openbaar vervoer** die de personeelsleden dragen om zich van hun woonplaats naar hun arbeidsplaats te begeven (en omgekeerd).

Deze werkgeverstegemoetkoming is verplicht voor alle werknemers, ongeacht de grootte van hun brutomaandloon.

Sinds 1 februari 2009 stemt de verplichte werkgeverstussenkomst overeen met een percentage van de kostprijs van de treinkaart.

Deze werkgeverstegemoetkoming wordt meer bepaald berekend op basis van een forfaitair bedrag dat afhangt van het aantal afgelegde kilometers (het aantal kilometers is aangegeven op de treinkaart) (cao nr. 19octies, art. 3).

De sociale partners hebben beslist om voor de periode van 01.02.2016 tot 31.01.2017 de forfaitaire bedragen van de werkgeverstussenkomst te behouden zoals daarvoor (periode van 01.02.2015 tot 31.01.2016).

In de tabel hieronder geven we de bedragen van de **werkgeverstegemoetkoming vanaf 1 februari 2016** voor maandelijkse, driemaandelijkse- en Railflex-kaarten.

De werkgeverstegemoetkomingen hieronder zijn minimumbedragen. Een contractuele clause of een bepaling in een cao (in de sector of de onderneming) kan immers voorzien in een hogere terugbetaling en bijvoorbeeld de volledige prijs van het vervoer dekken. In andere gevallen kan de tegemoetkoming van de werkgever vastgesteld zijn op een welbepaald percentage (bv. 80 %, 90 %) van de werkelijke prijs van de treinkaart voor het overeenstemmende aantal kilometers.

Daarom geven we in de rechtse kolommen van de tabel het **bedrag van de werkelijke prijs van de treinkaart** op 1 februari 2016 op basis van de afgelegde afstand.

Zie tabel op de volgende pagina's.



Afstand km	Verplichte werkgeverstegemoetkoming ⁽¹⁾			Kostprijs van de treinkaart ⁽²⁾		
	Maandelijks	Driemaandelijks	Railflex ⁽³⁾	Maandelijks	Driemaandelijks	Railflex ⁽³⁾
0 - 3	22,30	62,00	7,40	33,50	94,00	11,50
4	24,40	68,00	8,60	36,50	103,00	12,50
5	26,00	74,00	9,50	39,50	111,00	13,50
6	28,00	78,00	10,30	42,00	118,00	14,40
7	30,00	83,00	11,00	44,50	125,00	15,30
8	31,00	88,00	11,60	47,50	132,00	16,10
9	33,00	93,00	12,10	50,00	139,00	17,00
10	35,00	98,00	12,60	52,00	147,00	17,80
11	37,00	103,00	13,10	55,00	154,00	18,70
12	38,50	108,00	13,60	57,00	161,00	19,60
13	40,00	113,00	14,20	60,00	168,00	20,40
14	42,00	118,00	14,60	62,00	175,00	21,30
15	43,50	122,00	15,00	65,00	182,00	22,20
16	45,00	127,00	15,50	68,00	189,00	23,00
17	47,50	132,00	15,90	70,00	196,00	23,90
18	49,00	137,00	16,40	73,00	203,00	24,80
19	51,00	142,00	16,90	75,00	210,00	25,50
20	53,00	147,00	17,30	78,00	218,00	26,50
21	54,00	152,00	17,70	80,00	225,00	27,50
22	56,00	157,00	18,20	83,00	232,00	28,00
23	58,00	162,00	18,70	85,00	239,00	29,00
24	59,00	167,00	19,10	88,00	246,00	30,00
25	62,00	172,00	19,50	90,00	253,00	31,00
26	63,00	177,00	20,20	93,00	260,00	31,50
27	65,00	182,00	20,60	95,00	267,00	32,50
28	67,00	187,00	21,00	98,00	274,00	33,50
29	68,00	191,00	21,30	101,00	281,00	34,50
30	70,00	197,00	21,70	103,00	289,00	35,00
31 - 33	73,00	206,00	22,60	107,00	300,00	36,50
34 - 36	78,00	218,00	24,10	113,00	318,00	38,50

Afstand km	Verplichte werkgeverstegemoetkoming ⁽¹⁾			Kostprijs van de treinkaart ⁽²⁾		
	Maandelijks	Driemaandelijks	Railflex ⁽³⁾	Maandelijks	Driemaandelijks	Railflex ⁽³⁾
37 - 39	82,00	229,00	25,00	120,00	335,00	41,00
40 - 42	87,00	244,00	27,00	126,00	352,00	43,00
43 - 45	91,00	256,00	28,00	132,00	370,00	45,00
46 - 48	96,00	268,00	29,00	138,00	387,00	47,00
49 - 51	101,00	282,00	31,00	145,00	405,00	49,50
52 - 54	104,00	291,00	32,00	149,00	417,00	51,00
55 - 57	107,00	299,00	33,00	153,00	430,00	52,00
58 - 60	111,00	310,00	34,50	158,00	442,00	54,00
61 - 65	115,00	322,00	36,00	164,00	459,00	56,00
66 - 70	120,00	336,00	38,00	171,00	479,00	58,00
71 - 75	126,00	354,00	40,50	179,00	500,00	61,00
76 - 80	132,00	368,00	42,00	186,00	521,00	63,00
81 - 85	137,00	383,00	44,50	193,00	541,00	66,00
86 - 90	143,00	400,00	46,00	201,00	562,00	68,00
91 - 95	148,00	415,00	47,50	208,00	583,00	71,00
96 - 100	153,00	430,00	50,00	215,00	603,00	73,00
101 - 105	160,00	447,00	52,00	223,00	624,00	76,00
106 - 110	165,00	462,00	53,00	230,00	645,00	79,00
111 - 115	171,00	477,00	55,00	238,00	665,00	81,00
116 - 120	177,00	493,00	57,00	245,00	686,00	84,00
121 - 125	181,00	509,00	59,00	252,00	707,00	86,00
126 - 130	187,00	524,00	61,00	260,00	727,00	89,00
131 - 135	192,00	538,00	62,00	267,00	748,00	91,00
136 - 140	198,00	553,00	63,00	275,00	769,00	94,00
141 - 145	203,00	568,00	65,00	282,00	790,00	96,00
146 - 150	211,00	592,00	67,00	292,00	818,00	100,00

(1) Of de tegemoetkoming die als referentie kan worden gebruikt wanneer een beroep wordt gedaan op een openbaar of eigen vervoermiddel, afhankelijk van overeenkomsten in de sector of in de onderneming.

(2) In bepaalde sectoren (bv. PC nr. 124, 126, enz.) is de tegemoetkoming een % van de kostprijs van de treinkaart (bv. 80 tot 100 %).

(3) De 'Railflex'-kaart biedt deeltijdse werknemers 5 identieke trajecten heen en terug af te leggen in een periode van 15 dagen. 'Railflex' geeft ook aanleiding tot een tegemoetkoming van de werkgever.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

BEDRIJFSWAGENS: REFERENTIE-CO₂-UITSTOTEN 2016

Wanneer een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld aan werknemers of bedrijfsleiders ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard in hun hoofde wanneer deze wagen mag worden gebruikt voor privédoeleinden. Om het belastbare voordeel voor het inkomensjaar 2016 te berekenen moet rekening worden gehouden met een referentie-CO₂-uitstootgehalte.

FORFAITAIRE RAMING VAN HET VOORDEEL

Sinds 1 januari 2012 wordt het voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfsvoertuig aan een werknemer of een bedrijfsleider berekend volgens de volgende formule:

$$(\text{Cataloguswaarde} \times \text{degressiviteitscoëfficiënt}) \times 6/7 \times \text{CO}_2\text{-percentage}$$

REFERENTIE-CO₂-UITSTOOT BEPAALT HET CO₂-PERCENTAGE

Om het CO₂-percentage te bepalen wordt het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO₂-uitstoot. In 2015 bedroegen deze referentie-CO₂-uitstoten:

- 110 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg of aardgasmotor;
- 91 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Het CO₂-basispercentage bedraagt 5,5 % voor de voormelde referentie-CO₂-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt van de referentie-CO₂-uitstoot, wordt het basispercentage met 0,1 % per CO₂-gram vermeerderd/

verminderd. Het CO₂-percentage moet minimum 4 % bedragen. Het maximum CO₂-percentage is 18 %.

Elk jaar legt een Koninklijk Besluit de referentie-CO₂-uitstoten voor het betrokken jaar vast.

REFERENTIE-CO₂-UITSTOTEN 2016

De referentie-CO₂-uitstoten voor inkomstenjaar 2016 dalen in vergelijking met de referentie-CO₂-uitstoten van inkomstenjaar 2015:

- de referentie-CO₂-uitstoot voor **dieselwagens** bedraagt **89 g/km**;
- de referentie-CO₂-uitstoot voor **wagens met een benzine-, lpg- of aardgasmotor** bedraagt **107 g/km**.

Dit wil zeggen dat werknemers en bedrijfsleiders hun belastbaar voordeel zullen zien stijgen aangezien het CO₂-percentage stijgt.

VOORBEELD

De werknemer beschikt over een bedrijfswagen met een benzinemotor die hij mag gebruiken voor privédoeleinden. De CO₂-uitstoot van het voertuig bedraagt 120 g/km. De referentie-CO₂-uitstoot voor bedrijfswagens met een benzinemotor bedraagt 107 g/km voor 2016. Het CO₂-percentage voor 2016 bedraagt 6,8 % (= 5,5 % + [(120 - 107) x 0,1] %). In 2015 bedroeg het CO₂-percentage 5,9 % (= 5,5 % + [(120 - 110) x 0,1] %).

Peggy Criel, Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN

LOONAANPASSINGEN OP 1 FEBRUARI 2016

Index januari 2016	▶ (basis 2013) 101,59 ▶ (basis 2004) 124,35
Gezondheidsindexcijfer	▶ (basis 2013) 102,42 ▶ (basis 2004) 123,69
Viermaandelijks gemiddelde	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in februari 2016

102.02	Paritair subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen M&R (A) CAO-verhoging € 0,065 Vanaf 1 januari 2016. Aanpassing bestaanszekerheidsvergoeding. Vanaf 1 januari 2016 en 1 januari 2014.
102.04	Paritair subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant M&R (A) CAO-verhoging € 0,065 Vanaf 1 januari 2016. Aanpassing bestaanszekerheidsvergoeding. Vanaf 1 januari 2016 en (niet in de provincie Luik) 1 januari 2014.
102.08	Paritair subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk M&R (A) CAO-verhoging € 0,10 Vanaf 1 januari 2016.
102.09	Paritair subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk M&R (A) CAO-verhoging € 0,15 (in 40-urenweek) Vanaf 1 januari 2016.
109.00	Paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf Verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques met € 1. Ondernemingen die de verhoging niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kunnen toekennen: omzetting van het resterende saldo in een gelijkwaardig voordeel. Tentenbedrijven die nog geen maaltijdcheques toekennen, konden per 1 april 2010 en 1 april 2012 op ondernemingsniveau een gelijkwaardig voordeel toekennen in plaats van de werkgeversbijdrage maaltijdcheques te verhogen. Dit stelsel kan worden voortgezet mits toekenning van een bijkomend voordeel van € 1. Vanaf 1 januari 2016.
112.00	Paritair comité voor het garagebedrijf M(+spanningen)&R (P) Vorige lonen x 1,0027.



Loonindexeringen en -aanpassingen in februari 2016

116.00	Paritair comité voor de scheikundige nijverheid M&R (A) Enkel voor de kunststofverwerkende nijverheid in Limburg: CAO-verhoging € 0,10 Vanaf 1 januari 2016. Enkel voor de kunststofverwerkende nijverheid in Limburg: aanpassing bestaanszekerheidsvergoeding. Vanaf 1 januari 2016
118.01 – 118.22	Paritair Comité voor de voedingsnijverheid ERRATUM: invoering (in plaats van toekenning) jaarlijkse brutopremie van € 80. Vanaf 1 januari 2016
121.00	Paritair comité voor de schoonmaak Verhoging ARAB-vergoeding met € 0,80. Vanaf 1 januari 2016. Arbeiders die hun werkzaamheden uitvoeren op de zetel van de onderneming en arbeiders van de categorieën 8: toekenning ecocheques € 1,63 per gepresteerde dag. Niet van toepassing indien een ondernemingsakkoord een andere netto maatregel voorziet. Vanaf 1 januari 2016. Enkel voor arbeiders in de industriële reiniging (categorieën 8): aanpassing van de dagvergoeding. Vanaf 1 januari 2016.
125.01	Paritair subcomité voor de bosontginningen M* (S) CAO-verhoging € 0,04. Geen verhoging voor de stuklonen. Vanaf 1 januari 2016.
125.02	Paritair subcomité voor de zagerijen en aanverwante activiteiten M* (S) CAO-verhoging € 0,04 (in 38-urenweek). Vanaf 1 januari 2016.
125.03	Paritair subcomité voor de houthandel M* (S) CAO-verhoging € 0,04. Vanaf 1 januari 2016.
140.01 (140.01)*	Openbare autobusdiensten M(+spanningen)&R (P) Enkel voor het garagepersoneel: vorige lonen x 1,0027.
140.01 (140.02)*	Speciale autobusdiensten M(+spanningen)&R (P) Enkel voor het garagepersoneel: vorige lonen x 1,0027.
140.01 (140.03)*	Autocars M(+spanningen)&R (P) Enkel voor het garagepersoneel: vorige lonen x 1,0027.
140.05	Verhuisondernemingen M(+spanningen)&R (P) Enkel voor het garagepersoneel: vorige lonen x 1,0027.
149.02	Paritair Subcomité voor het koetswerk M(+spanningen)&R (P) Vorige lonen x 1,0027.
149.03	Paritair Subcomité voor de edele metalen M(+spanningen)&R (P) Vorige lonen x 1,0027.
149.04	Paritair Subcomité voor de metaalhandel M(+spanningen)&R (P) Vorige lonen x 1,0027.
215.00	Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf Verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques met € 1. Ondernemingen die de verhoging niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kunnen toekennen: omzetting van het resterende saldo in een gelijkwaardig voordeel. Vanaf 1 januari 2016.
220.00	Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid ERRATUM: invoering (in plaats van toekenning) jaarlijkse brutopremie van € 80. Vanaf 1 januari 2016.

Loonindexeringen en -aanpassingen in februari 2016

224.00	Paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen Aanpassing plafond vervoerskosten. Vanaf 1 mei 2015.
306.00	Paritair Comité voor het verzekeringswezen De modaliteiten voor besteding en toekenning van een bedrag van € 200 netto per werknemer worden op ondernemingsniveau bepaald. Vanaf 1 januari 2016.
322.00	Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren - verlenging pensioenpremie PC 226: het uitzendbureau betaalt aan de uitzendkracht ter beschikking gesteld aan gebruikers die ressorteren onder het PC 226 een premie van 0,47% van zijn brutoloon. Toekenning bij elke loonafrekening tot en met 30 juni 2016. Vanaf 1 januari 2016.
326.00	Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf Enkel voor gebaremiseerde werknemers aangeworven voor 1 januari 2002: jaarlijkse premie van € 1.113,35 (samenvoeging van de maandelijkse toelage, vorst- en productiviteitspremie).
333.00	Paritair comité voor de toeristische attracties Ondernemingen met 50 werknemers of meer: verlenging voor 2015-2016 van de toegekende voordelen van de onderhandelingsenveloppe van € 250. Vanaf 1 januari 2016.

(*) nummering voor intern gebruik

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: laanpassing van de schaalloonen. 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 schaalloonen 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.



IS UW HR-BELEID AAN VERNIEUWING TOE?



Ontdek het antwoord tijdens onze
Smart HR Day op 23 maart 2016 in Gent

Voor een gezond bedrijfsresultaat moet uw HR-afdeling soms grenzen verleggen. Tijdens de **2^{de} editie van de Smart HR Day** focussen we daarom op **innovatie binnen HR**. Via **workshops** en onze **gastpreker Stijn Nauwelaerts**, General Manager HR bij Microsoft International, ontdekt u hoe u zelf zo'n innovatief beleid ontwikkelt.

Ontdek alle details en schrijf u in op
www.partena-professional.be/smart-hr-day-2016

SMART **HR** DAY
EXPAND YOUR HORIZON