



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 3



DOSSIER

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht 03



ACTUALITEIT

Voordelen van alle aard: leningen met verminderde rentevoet of renteloze leningen	11
Tax shift: bedragen van de structurele vermindering vanaf 1 april 2016	12
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao nr. 90)	13
Loonaanpassingen op 1 maart 2016	14



EEN PRANGENDE VRAAG ROND SOCIAAL RECHT?

HET JAARLIJKS MEMENTO IS UW GROTE HULP IN KLEIN FORMAAT



Een gids in zakformaat die antwoordt op kwesties als:

- afwezigheid door ziekte
- opzeggingstermijnen
- moederschapsrust
- ontslaguitkeringen
- jaarlijkse vakantie
- ...

Bestel het Jaarlijks Memento 2016 vandaag via
www.partena-professional.be/memento-zakformaat

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: Isabelle Caluwaerts, Anne Ghysels, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patrick Desmyter.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 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 – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



DE BEËINDIGING VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS MEDISCHE OVERMACHT

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is momenteel onderwerp van debat. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn wil men vandaag immers zo veel mogelijk opnieuw inschakelen in het beroepsleven.

Is het in die context wel nog mogelijk om de arbeidsrelaties stop te zetten wegens een medische overmacht?

01

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE OVERMACHT

Begrip – Als we het begrip bekijken vanuit het oogpunt van het burgerlijk recht kunnen we stellen dat overmacht een onvoorzienbare en onvermijdelijke gebeurtenis is die een partij (werkgever en/of werknemer) verhindert om zijn verplichting(en) na te komen.

Deze gebeurtenis mag bovendien aan geen enkele van de contracterende partijen kunnen worden toegeschreven. De partij die zich beroept op de overmacht mag met andere woorden geen fout hebben begaan die aan de oorsprong van de gebeurtenis ligt.

Vaststelling en bewijs van de overmacht – Het is aan de partij die het bestaan van een overmacht inroept om de overmacht uitdrukkelijk vast te stellen en er het bewijs van te leveren.

Dit bewijs kan worden geleverd via alle rechtsmiddelen en in geval van betwisting is het aan de arbeidsrechtbank die soeverein moet oordelen over het al dan niet bestaan van een overmacht die aanleiding geeft tot de tijdelijke schorsing of de ontbinding van de overeenkomst (zie hierna).

Involed en gevolgen van een overmacht – De overmacht kan een schorsend of bevrijdend effect hebben.

We spreken van een schorsend effect wanneer de gebeurtenis van overmacht een tijdelijk karakter heeft. In dat geval wordt de uitvoering tijdelijk geschorst wat ook betekent dat wanneer de tijdelijke overmacht is afgelopen de uitvoering van de overeenkomst van rechtswege wordt hervat zonder dat een ingebrekestelling noodzakelijk is.

Indien het geval van overmacht daarentegen een definitieve of langdurige inactiviteit met zich meebrengt, loopt de arbeidsovereenkomst af zonder dat de partij die er zich op beroept een opzeggingstermijn moet betekenen of een compenserende opzeggingsvergoeding moet betalen.

Derhalve, wanneer een partij (werkgever of werknemer) het bevrijdende karakter van de overmacht, d.w.z. het definitieve (en niet langer tijdelijke!) karakter ten onrechte inroept, beëindigt zij de overeenkomst in principe op een onregelmatige wijze wat het recht kan openen op de betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding. Maar gebeurt dat niet dan zal de uitvoering van de overeenkomst blijven voortduren (Cass., 19 mei 2008, J.T.T., 2008, p. 394; Arbh. 6 april 2007, J.T.T. 2007, p. 348).

MEDISCHE OVERMACHT

De arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval heeft enkel tot gevolg dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.

Deze ongeschiktheid maakt dus, **ongeacht de duur ervan**, geen einde aan de overeenkomst en ze laat de werkgever in principe niet toe de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegging of compenserende opzeggingsvergoeding.

1. STANDPUNT VAN HET HOF VAN CASSATIE

Het Hof van Cassatie heeft evenwel meermaals geoordeeld dat een **permanente ongeschiktheid** die de werknemer **definitief** verhindert om het **overeengekomen werk** te hervatten (volgens artikel 32, 5° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) een gebeurtenis van overmacht vormt die de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging noch vergoeding met zich meebrengt (Cass., 5 januari 1981, J.T.T. 1981, p. 184; 21 april 1986, S.R.K. 1986, p. 282; 13 februari 1989, Pas., 1989, I, p. 616; 2 oktober 2000, S.R.K. 2002, p. 417).

Deze ongeschiktheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voort te zetten moet worden beoordeeld in functie van het werk dat werd overeengekomen tussen de partijen, dit wil zeggen 'het werk dat normaal door de werknemer had moeten worden uitgevoerd op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden, volgens de voorwaarden van de overeenkomst en in functie van de normale arbeidsorganisatie die door de werkgever is ingesteld en door de werknemer is aanvaard' (Cass., 2 oktober 2000, J.T.T. 2000, p. 476; Arbh. Bergen, 30 juni 2004, onuitgeg., A.R. nr. 16.879, aangehaald in Arbh. Bergen, 20 juni 2011, A.R. nr. 2010/AM/97, www.terralaboris.be; Arbh. Bergen, 2 november 2009, A.R. nr. 20535, www.juridat.be; Arbh. Bergen, 4 mei 2015, A.R. nr. 2014/AM/9, www.socialweb.be).

Onder 'overeengekomen werk' verstaan we met andere woorden niet alleen het geheel van taken dat de werknemer gewoonlijk uitoefende overeenkomstig zijn overeenkomst, maar ook de arbeidstijd die tussen de partijen werd overeengekomen. Wanneer

de ongeschiktheid tot gevolg heeft dat een voltijdse werknemer zijn arbeid definitief nog slechts deeltijds kan uitoefenen, kan de overeenkomst dus wegens overmacht worden beëindigd.

! OPMERKING

De overmacht moet uiteraard worden vastgesteld op basis van een medisch getuigschrift dat zeer nauwkeurig het permanente en definitieve karakter van de ongeschiktheid om het overeengekomen werk te hervatten vermeldt.

Idealiter beschikt men ook over twee overeenstemmende medische getuigschriften (bv. getuigschrift van de behandelend geneesheer en de adviserend geneesheer van het ziekenfonds) om moeilijkheden met de RVA te vermijden.

2. NALEVEN VAN EEN EVENTUELE RE-INTEGRATIE-PROCEDURE (KB VAN 28 MEI 2003)

Niettegenstaande de positie die het Hof van Cassatie inneemt (bekritiseerd door een deel van de rechtsleer...!) moet rekening worden gehouden met het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers.

Dit KB voert de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers gedeeltelijk uit en voert een stelsel in van gezondheidstoezicht op de werknemers waarvan de bepalingen hoofdzakelijk tot doel hebben te vermijden dat een arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd om redenen die verband houden met de gezondheidstoestand... door in de eerste plaats op zoek te gaan naar alternatieven in de onderneming.

In deze optiek zal aan de werknemer in principe het recht op een **re-integratieprocedure** worden toegekend.

De werkgever zal derhalve slechts beslissen om de overeenkomst te beëindigen wegens medische overmacht wanneer de eventuele re-integratieprocedure volledig werd doorlopen (zie verder) en een dergelijke beslissing kan worden genomen (werd 'toegestaan')... of wanneer de werknemer de re-integratieprocedure heeft geweigerd!



In ons onderzoek van de verschillende aspecten van deze problematiek onderscheiden we 3 gevallen waarin de definitieve en permanente ongeschiktheid vastgesteld wordt ofwel door de behandelende geneesheer, ofwel door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (= arbeidsgeneesheer), ofwel door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds van de werknemer.

A. DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID VASTGESTELD DOOR DE BEHANDELLENDE GENEESHEER

Wanneer de werknemer aan zijn werkgever een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende geneesheer overhandigt waarin het definitieve en permanente karakter van de ongeschiktheid wordt vermeld, kan hij, **op zijn verzoek** (de werkgever kan hem niet verplichten), een **re-integratieprocedure** bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer genieten om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming.

Er is geen enkele termijn bepaald waarin dit verzoek moet worden ingediend. Een bedachtzame werkgever (die bovendien is gehouden door de informatieplicht; zie art. 10 van het KB) zal er bijgevolg voor zorgen dat hij de werknemer schriftelijk inlicht over de mogelijkheid van een procedure tot re-integratie en over de termijn waarin zijn verzoek moet worden ingediend (bv. 15 dagen). Hij legt de werknemer ook uit dat wanneer hij geen antwoord geeft, men ervan uitgaat dat hij geen gebruik wenst te maken van deze maatregel!

Gedurende deze termijn van 'beraadslaging' blijft de overeenkomst geschorst wegens ongeschiktheid en kan de werknemer aanspraak maken op het eventuele saldo van het gewaarborgd loon en/of op uitkeringen van zijn ziekenfonds.

Er kunnen zich twee situaties voordoen: ofwel wenst de werknemer geen gebruik te maken van de procedure tot re-integratie, ofwel wil hij dat wel.

- **De werknemer dient geen verzoek tot re-integratie in**

Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de procedure tot re-integratie, dan stelt de werkgever deze weigering vast en legt hij ze schriftelijk neer.

De werkgever beschikt dan over slechts één medisch advies om de overeenkomst te beëindigen wegens overmacht. Dit enige attest van de behandelende geneesheer volstaat in principe wanneer het niet wordt betwist (Arbh. Brussel, 21 november 2006, J.T.T. 2007, p. 110; Arbr. Kortrijk, 8 maart 2006, onuitgeg. A.R. nr. 42031; Arbr. Brussel, 10 december. 1992, J.T.T. 1993, p. 15).

Bij gebrek aan een verzoek tot re-integratie zal de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die de definitieve ongeschiktheid van de werknemer vaststelt na een medisch onderzoek dat heeft plaatsgevonden tijdens een periode van ongeschiktheid in ieder geval nietig zijn naar absolute nietigheid krachtens artikel 12, § 3 van het KB van 28.05.2003.

Om zich te conformeren aan bepaalde beslissingen uit de rechtspraak beschikt de werkgever idealiter over 2 overeenstemmende medische getuigschriften (Arbh. Brussel, 26 mei 2004, onuitgeg., A.R. nr. 42903; Arbh. Brussel, 17 februari 2004, onuitgeg. A.R. nr. 44.123; Arbh. Antwerpen, 2 september 1997, J.T.T. 1998, p. 385).

! OPGELET

Indien de werknemer na de beëindiging van de overeenkomst een aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen indient, zal de RVA de persoon laten onderzoeken door een geneesheer die aan deze instelling is verbonden vooraleer zich uit te spreken over de toekenning van werkloosheidsuitkeringen. Indien het advies van de behandelende geneesheer niet wordt bevestigd, zou de werknemer dus tijdelijk uitgesloten kunnen worden van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

In bepaalde gevallen zou de werknemer ook de betaling van een ontslagvergoeding kunnen eisen van zijn ex-werkgever...! Daarom wordt dan ook sterk aanbevolen om in zo'n geval een overeenkomst te sluiten waarin de partijen de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht vaststellen en tot een akkoord komen over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de beëindiging van hun arbeidsrelatie.

- **De werknemer dient een verzoek tot re-integratie in**
De werknemer die een procedure tot re-integratie wenst te genieten, moet zijn verzoek zo snel mogelijk indienen bij de werkgever. Hij voegt bij zijn aangetekende brief ook het getuigschrift van de behandelende geneesheer (art. 39).

Van zodra de werkgever dit verzoek heeft ontvangen, bezorgt hij de werknemer een volledig ingevuld formulier 'Verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers' en verwijst hij hem vervolgens door naar de arbeidsgeneesheer.

Tijdens de procedure tot re-integratie blijft de overeenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid en maakt de werknemer aanspraak op het eventuele saldo van het gewaarborgd loon en/ of de uitkeringen van zijn ziekenfonds.

Voor wat betreft de tussenkomenst van de arbeidsgeneesheer, de gevolgen van zijn beslissing, het mogelijke beroep en de verplichting tot re-integratie voorzien door het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003, verwijzen we naar punt B hieronder.

! OPMERKING

De werknemer die arbeidsgeschikt is ten aanzien van de ZIV-wetgeving (omdat zijn arbeidsongeschiktheidsgraad niet minstens 66% bedraagt) maar die tijdens de procedure van re-integratie onmogelijk een activiteit kan uitvoeren, kan terechtkomen in een onaangename en financieel moeilijke situatie ... Hij heeft immers niet langer recht op de ongeschiktheidsuitkeringen van zijn ziekenfonds. Ook de werkgever heeft geen enkele financiële verplichting tegenover hem: bij gebrek aan prestaties is geen enkel loon verschuldigd (Arbr. Luik, 11^e K., 24 april, 2006, onuitgeg., A.R. nr. 348.655; Arbr. Bergen, 13 februari 2009, S.R.K., 2010 p. 330)!

B. DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID VASTGESTELD DOOR DE ARBEIDSGENEESHEER

De definitieve en blijvende ongeschiktheid kan worden vastgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, ofwel naar aanleiding van het verzoek tot re-integratie ingediend door de werknemer (zie punt A hiervoor), ofwel buiten deze procedure.

We herhalen nogmaals dat buiten de procedure van re-integratie gevraagd door de werknemer, de beslissing van de arbeidsgeneesheer slechts geldig kan zijn wanneer ze niet voortvloeit uit een medisch onderzoek dat heeft plaatsgevonden tijdens een

periode van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (bv. arbeidsongeschiktheid of jaarlijkse vakantie). Anders zal de beslissing van de arbeidsgeneesheer absoluut nietig zijn (art. 12, § 3).

Tussenkomenst van de arbeidsgeneesheer –

Na onderzoek vermeldt de arbeidsgeneesheer zijn diagnose in de rubriek C van het 'Formulier voor de gezondheidsbeoordeling'. Een exemplaar van dit formulier wordt bezorgd aan de werkgever en de werknemer.

De arbeidsgeneesheer vermeldt op het onderzoeksformulier (art. 41):

- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is om het overeengekomen werk verder te zetten (zie hierna);
- ofwel dat de werknemer het overeengekomen werk kan uitoefenen, mits enkele aanpassingen die hij vaststelt (in rubriek F van het formulier) (zie hierna);
- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen, in voorkomend geval mits uitvoering van de nodige aanpassingen en in de voorwaarden die hij vastlegt (in rubriek F van het formulier) (zie hierna);
- ofwel dat de werknemer definitief ongeschikt is (zie hierna). De arbeidsgeneesheer kan zijn beslissing aanvullen door in rubriek F van het formulier een aantal aanbevelingen te doen voor de inschakeling van de werknemer op een andere werkpost (zie hierna).

Gevolgen van de beslissing van de arbeidsgeneesheer – Afhankelijk van de beslissing van de arbeidsgeneesheer zijn er verschillende hypothesen mogelijk.

a) De werknemer is geschikt om het overeengekomen werk uit te voeren

Wanneer de arbeidsgeneesheer oordeelt dat de werknemer voldoende geschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, beschikt de werkgever over twee tegenstrijdige medische adviezen (dat van de behandelende geneesheer en dat van de arbeidsgeneesheer); de definitieve en blijvende ongeschiktheid is dan niet met zekerheid vastgesteld en uit voorzichtigheid beëindigt de werkgever de overeenkomst niet wegens overmacht!

De werknemer kan in dit geval ook geen enkele procedure van overleg of bezwaar (zie verder) opstarten (zie artikels 59 en 64).

b) De werknemer is geschikt om het overeengekomen werk uit te oefenen, mits enkele aanpassingen die hij vaststelt (in rubriek f van het formulier).

Indien de arbeidsgeneesheer aanbevelingen heeft gedaan omtrent de aanpassing van de



werkpost moet de werkgever zich daar in de mate van het mogelijke naar schikken. Het betreft hier evenwel geen resultaatsverplichting (Arbh. Bergen, 2^e K., 21 december 2011, S.R.K. 2013, p. 291). Wanneer hij oordeelt dat het noch objectief, noch technisch mogelijk is een aangepast werk te geven, of dat dit niet kan worden geëist om gegronde redenen (bv. te ingrijpende aanpassingen), licht hij de arbeidsgeneesheer hierover in (art. 41, lid 2).

In dit geval neemt de werkgever geen enkele beslissing tot de termijn is verstreken waarin de werknemer in beroep kan gaan tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer (zie verder).

Na die beroepstermijn neemt hij enkel een beslissing tot beëindiging wegens medische overmacht indien hij kan aantonen dat de aanpassingen die nodig zijn om het overeengekomen werk uit te voeren objectief en/of technisch gezien niet mogelijk zijn.

c) De werknemer is geschikt om een ander werk uit te voeren (definitieve werkverandering)

Indien de arbeidsgeneesheer oordeelt dat de werknemer geschikt is om een andere functie uit te oefenen, moet de werkgever hem in de mate van het mogelijke inschakelen op een andere werkpost, rekening houdend met de aanbevelingen in rubriek F van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling (art. 71). De vervangingsplicht is evenwel geen resultaatsverplichting (Arbh. Bergen, 2^e K., 21 december 2011, S.R.K., 2013, p. 291).

Wanneer de werkgever oordeelt dat het objectief en/of technisch niet mogelijk is om een ander werk te geven aan de werknemer, of dat dit niet kan worden geëist om gegronde redenen, licht hij de arbeidsgeneesheer hiervan in (art. 41, lid 2).

De beslissing van de definitieve werkverandering vormt immers geen bewijs voor de definitieve en blijvende arbeidsongeschiktheid aangezien de rubriek 'is definitief ongeschikt' niet is aangevinkt op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling.

De werkgever zal derhalve enkel een beëindiging wegens overmacht overwegen wanneer de werknemer niet binnen 7 werkdagen beroep heeft aangetekend (en dus ten vroegste bij het verstrijken van deze termijn) en **op voorwaarde dat hij kan aantonen dat de toewijzing van de werknemer aan een andere werkpost niet mogelijk is**. Bovendien zorgt men ervoor dat de beëindiging van de arbeidsrelatie wegens overmacht in dit

geval worst vastgelegd in een **overeenkomst** die door de partijen wordt ondertekend (zie verder).

d) De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk uit te voeren

Wanneer de arbeidsgeneesheer oordeelt dat de werknemer definitief ongeschikt is, kan de werknemer tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie (zie hierna).

Indien het gaat om een werknemer die niet meer geschikt is om een controle- of veiligheidsfunctie te bekleden of voor activiteiten met een welbepaald risico verbonden aan de blootstelling van ioniserende straling, dan kan hij beroep doen op een bijzondere overlegprocedure (die we hier niet verder zullen bespreken) (KB van 28 mei 2003, art. 59 tot 63).

Wordt er geen beroep aangetekend, en dus ten vroegste na afloop van de beroepstermijn (7 werkdagen) (zie hierna), dan kan de werkgever het einde van de overeenkomst wegens overmacht vaststellen. Hij is immers in het bezit van twee overeenstemmende getuigschriften (van de behandelende geneesheer en de arbeidsgeneesheer) die niet door de werknemer worden betwist.

Beroep bij de Medische Inspectie – Los van de overlegprocedure die slechts door bepaalde categorieën van werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitoefenen (art. 59 tot 63) kan worden ingesteld, kan de werknemer bij de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Inspectie beroep aantekenen tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer binnen **7 werkdagen** na de verzendingsdatum of overhandiging van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan de werknemer (art. 64 en 65).

Het beroep moet aan de hand van een aangetekende brief worden ingediend (art. 65).

 **VOORBEELD**

Een werknemer wordt op maandag 15 november door de arbeidsgeneesheer definitief ongeschikt verklaard. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling van de werknemer wordt op diezelfde dag van hand tot hand overhandigd. De beroepstermijn van 7 werkdagen zal aflopen op maandag 22 november. Op dinsdag 23 november zou de overeenkomst dus wegens overmacht kunnen worden beëindigd.

Het beroep heeft tot gevolg dat de beslissing van de arbeidsgeneesheer wordt geschorst, behalve voor een werknemer die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitoefent (en die dan onmiddellijk moet worden verwijderd) (art. 69). Alvorens eventueel een beëindiging wegens overmacht te overwegen, wacht de werkgever dus tot de geneesheer-inspecteur zich heeft uitgesproken en de beslissing zodoende een definitief karakter heeft.

Tussentijdse tewerkstelling tijdens de overleg- en beroepsprocedures – Tijdens de overlegprocedure (hier niet besproken) en de beroepsprocedure en tot een definitieve beslissing is genomen, moet de werkgever in de mate van het mogelijke (middelenverbintenis) de werknemer zo snel mogelijk te werk stellen op een andere werkpost die overeenstemt met de aanbevelingen die de arbeidsgeneesheer heeft gegeven (art. 70, § 1, lid 1). De werkgever die in de onmogelijkheid verkeert om een andere werkpost aan te bieden aan de werknemer, moet dit aan de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Inspectie kunnen verantwoorden (art. 70, § 1, lid 2). In dit geval kan de werknemer aanspraak maken op de betaling van het saldo van het gewaarborgde loon of op uitkeringen van het ziekenfonds.

De werknemer van zijn kant moet de tewerkstelling die hem wordt voorgesteld aanvaarden, maar hij mag **geen enkele vorm van loonverlies** lijden (art. 70, § 2).

Definitieve beslissing over de (on)geschiktheid van de werknemer – De beslissing van de arbeidsgeneesheer wordt pas definitief na afloop van de overleg- en/of beroepsprocedure; dat betekent dus dat het beroep de beslissing van de arbeidsgeneesheer schorst.

De werkgever moet dus wachten tot de beslissing over de (on)geschiktheid definitief is vooraleer eventueel over te gaan tot een beëindiging wegens overmacht; het definitieve karakter zal immers pas verworven zijn na afloop van de overleg- en/of beroepsprocedure want tot dan is de arbeidsongeschiktheid niet bewezen (art. 70, § 3) (Arbh. Luik, 13 januari 2009, J.T.T. 2009, p.132; Arbh. Luik, 15 mei 2015, onuitgeg. A.R. nr. 2014/AL/185).

We merken evenwel op dat bepaalde rechtbanken de nadruk leggen op het feit dat de vaststelling van een gebeurtenis van overmacht geen verband houdt met het naleven van een welbepaalde procedure: 'De niet-naleving van de procedure bepaald in het KB van 28 mei 2003 oefent geen invloed uit op de modaliteiten van het bewijs van de definitieve arbeidsonge-

schiktheid. Ze beperkt dat bewijs evenmin: het kan door alle middelen van recht worden geleverd' (Arbh. Bergen, 4 mei 2015, A.R. nr. 2014/AM/9; Arbh. Brussel, 23 april 2012, A.R. nr. 2010/AB/304). 'Het bestaan van een gebeurtenis van medische overmacht is derhalve niet onderworpen aan het verstrijken van de termijn van beroep tegen de beslissing die door de arbeidsgeneesheer is genomen' (Arbh. Bergen, 4 mei 2015, op. cit.; Cass., 2 februari 2009, S.R.K. 2010, p. 55).

Bijgevolg zal artikel 70, § 3 dat hierboven werd aangehaald pas van toepassing zijn wanneer de werknemer beroep heeft aangetekend! 'Bij gebrek aan dergelijk beroep, ofwel na verstrijken van de beroepstermijn, ofwel omdat de werknemer ervan heeft afgezien om dergelijk beroep aan te tekenen (bijvoorbeeld door akkoord te gaan met de arbeidsgeneesheer), zal de beslissing van de arbeidsgeneesheer volledige uitwerking hebben het bewijs vormen van de definitieve ongeschiktheid' (Arbh. Bergen, 4 mei 2015, op. cit.).

Bijzondere verplichting van re-integratie na definitieve beslissing – Ondanks een definitieve beslissing over de ongeschiktheid door de arbeidsgeneesheer legt het Koninklijk Besluit (nog) een bijzondere verplichting tot re-integratie op aan de werkgever. Op basis van artikel 72 van dit Koninklijk Besluit is de werkgever er namelijk 'toe gehouden de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseurarbeidsgeneesheer (uitgezonderd de werknemer bedoeld in artikel 71, namelijk de werknemer met een veiligheidsfunctie), aan het werk te houden **overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste**, door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist' (bv. te ingrijpende technische aanpassingen, overdreven kosten, organisatorische moeilijkheden, weigering van de werknemer).

De werkgever is dus verplicht om een vervangend werk aan te bieden tenzij hij kan aantonen dat de tewerkstelling van de werknemer op een andere werkpost niet realiseerbaar is om objectieve en redelijke redenen.

Uiteraard moet de onmogelijkheid om voor re-integratie te zorgen worden aangetoond (bewezen). De arbeidsrechtbank kan desgevallend de relevantie van de door de werkgever ingeroepen redenen controleren.

Het Arbeidshof van Bergen heeft evenwel geoordeeld dat 'wanneer de arbeidsgeneesheer de werknemer ongeschikt verklaart om **gelijk welke functie** in de



onderneming uit te oefenen en **geen enkele aanbeveling** doet om de werknemer in de onderneming te re-integreren, kan de werkgever niet gehouden worden tot enige vervangingsplicht aangezien de werknemer van nature niet meer geschikt is om een andere functie in de onderneming uit te oefenen (Arbh. Bergen, 4 mei 2015, J.T.T. 2015, p. 451, www.socialweb.be). Dat lijkt ons een verstandig oordeel!

Nu, moet deze verplichting tot re-integratie worden voldaan (en tot het einde worden doorlopen) alvorens overmacht mag worden vastgesteld?

Over deze vraag bestaat discussie. Twee stellingen staan tegenover elkaar.

- a) Volgens een eerste stelling zou het niet-naleven van de verplichtingen van het Koninklijk Besluit geen invloed hebben op de mogelijkheid om de beëindiging vast te stellen. Het Koninklijk Besluit, dat de lagere rechtsbron is, mag enkel worden toegepast wanneer het geen afbreuk doet aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het eventueel niet-naleven van de bepalingen van het KB van 28 mei 2003 mag geen invloed hebben op de mogelijkheid voor een van de partijen om het bestaan van een gebeurtenis van overmacht vast te stellen (Cass., 2 oktober 2000, Pas., 2000, p. 1434 in een zaak waarin de vroegere reglementering van het ARAB in het geding was, d.w.z. de artikels 146, § 2 en 146ter, § 3 en 4; Arbh. Gent, afdeling Brugge, 16 januari 2009, onuitgeg. A.R. nr. 07/183; Arbr. Dendermonde, 7 januari 2014, T.G.R., 2014, 317; Arbh. Brussel, 21 november 2006, J.T.T. 2007, p.110; Arbh. Bergen, 4 mei 2015, op. cit.).

De verplichting om de werknemer op een andere werkpost te werk te stellen wordt de werkgever met andere woorden pas opgelegd na ontbinding van de arbeidsovereenkomst; ze belet de werkgever niet om de beëindiging vast te stellen!

Wanneer de werkgever een ander werk zou kunnen aanbieden maar hij toch overmacht inroept, moet hij weten dat deze ontbinding van de overeenkomst geen aanleiding geeft tot een ontslagvergoeding maar tot een eventuele schadevergoeding wegens het niet-naleven van de verplichting van het Koninklijk Besluit.

- b) Een ander deel van de rechtsleer en rechtspraak meent dat de verplichtingen van het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 (en dus de verplichting tot re-integratie) moeten worden nageleefd **alvorens** de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht kan worden vastgesteld.

De verplichting tot re-integratie is immers een noodzakelijke en voorafgaande voorwaarde voor de erkenning van de medische overmacht. Respecteert de werkgever deze verplichting niet dan kan de overeenkomst niet wegens overmacht worden beëindigd. De werkgever zou met andere woorden een dubbel bewijs moeten leveren: het bestaan van overmacht aantonen en het bewijzen dat hij de werknemer onmogelijk kan re-integreren in de onderneming. Doet hij dat niet dan zou hij een compenserende opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn en geen schadevergoeding (Arbh. Luik, 15 mei 2015, onuitgeg. A.R. nr. 2014/AL/185; Arbh. Luik, afdeling Namen, 23 november 2010, A.R. nr. 2009/AN/8785, www.juridat.be; Arbh. Luik, 13 januari 2009, J.T.T. 2009, p. 132; Arbh. Luik, afdeling Namen (13^e K.), 2 januari 2009, onuitgeg. A.R. nr. 8287/2006; Arbh. Luik, afdeling Namen, 23 juni 2008, A.R. nr. 8287/06, www.juridat.be; Arbr. Brussel, 6 mei 2015, onuitgeg., A.R. nr. 13/6.128/A; Arbr. Brussel, 4 april 2014, A.R. nr. 12-7-176-A, www.socialweb.be).

! OPMERKING

Om de re-integratie van een werknemer die het slachtoffer is van een definitieve arbeidsongeschiktheid vastgesteld door de behandelende geneesheer en/of de arbeidsgeneesheer te bevorderen, heeft de wetgever via de wet van 27 april 2007 houdende diverse bepalingen (1) (B.S. 08.05.2007) het artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hersteld dat de werkgever verplicht een nieuwe procedure tot re-integratie na te leven **alvorens hij de werknemer kan ontslaan wegens medische overmacht**.

Op die manier wil men werkgevers aanmoedigen om werknemers zo veel mogelijk in de onderneming te houden ondanks een definitieve ongeschiktheid.

Dit nieuwe stelsel en de nieuwe procedure die eraan gekoppeld is zullen echter pas in werking treden op een datum die nog bij Koninklijk Besluit moet worden bepaald... en al sinds 2007 wordt verwacht...!

C. DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID VASTGESTELD DOOR DE GENEESHEER-ADVISEUR VAN HET ZIEKENFONDS

De vaststelling van een definitieve arbeidsongeschiktheid kan tot slot resulteren uit een beslissing van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

Voorzichtigheid is evenwel geboden want de notie van arbeidsongeschiktheid wordt op een bijzondere manier beoordeeld in het kader van de verplichte verzekering gezondheidszorg en uitkeringen.

Het feit dat de werknemer voor een lange duur wordt toegelaten tot het voordeel van de ZIV-uitkeringen

bepaalt onvoldoende het definitieve en permanente karakter van de ongeschiktheid; er kunnen later namelijk nog medische controles en een administratieve herziening plaatsvinden wanneer de medische evolutie gunstig is. In dit geval moet de werknemer van zijn behandelen-

de geneesheer een getuigschrift overhandigd krijgen waaruit het definitieve en blijvende karakter van de arbeidsongeschiktheid blijkt, zodat hij eventueel een verzoek voor een procedure tot re-integratie kan indienen bij de arbeidsgeneesheer (deze procedure wordt hoger beschreven).

03

FORMALITEITEN IN GEVAL VAN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST WEGENS MEDISCHE OVERMACHT

We onthouden twee belangrijke formaliteiten.

Vaststelling van de beëindiging wegens overmacht – De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht gebeurt niet automatisch; de contracterende partij (werkgever of werknemer) die de overeenkomst wil beëindigen moet uitdrukkelijk vaststellen dat de arbeidsrelatie op grond van deze overmacht wordt beëindigd. Gebeurt dit niet, dan blijft de arbeidsovereenkomst doorlopen...

Deze noodzakelijke vaststelling van een overmacht die tot gevolg heeft dat een einde wordt gesteld aan de overeenkomst kan resulteren uit een schriftelijke eenzijdige akte die door een van de contracterende partijen wordt neergelegd en aan de andere partij wordt betekend (bij voorkeur per aangetekende brief), maar kan ook het voorwerp uitmaken van een schriftelijke overeenkomst tussen de partijen.

Wanneer de medische overmacht is vastgesteld door een enkel niet-betwist medisch getuigschrift (bv. dat van de behandelende geneesheer), kan de werkgever eenzijdig de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht vaststellen. Sommige arbeidsrechtbanken zijn evenwel terughoudend om een definitieve arbeidsongeschiktheid te aanvaarden die enkel berust op het getuigschrift van de behandelende geneesheer; het is dus noodzakelijk en raadzaam om deze medische vaststelling te laten bevestigen door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer... zo niet loopt de werkgever het risico dat later een compenserende opzeggingsvergoeding kan worden gevorderd.

Wanneer het bestaan van een medische overmacht door geen enkele partij wordt betwist (werkgever en werknemer) zouden zij eventueel een schriftelijke overeenkomst kunnen sluiten waarin die gebeurtenis

wordt vastgelegd en bepaalde modaliteiten i.v.m. de beëindiging (zonder opzegging of vergoeding) van de arbeidsrelatie worden verduidelijkt of geregeld.

Opmaak van een werkloosheidsattest – De werkgever die overmacht inroept om de overeenkomst te beëindigen (ingevolge de definitieve en blijvende ongeschiktheid van de werknemer) moet een C4 afleveren aan de werknemer.

In deel C van dat document 'Gegevens betreffende de wijze waarop de tewerkstelling is beëindigd, moet de werkgever punt 5 aanvinken en de vermelding 'ingevolge overmacht, ingeroepen op ...' aanvullen.

Als juiste oorzaak van de werkloosheid geeft hij: 'Overmacht ingevolge de definitieve en blijvende ongeschiktheid vastgesteld door het (de) bijgevoegde medische getuigschriften' en hij vult aan met: 'Onmogelijk om de werknemer aan een andere werkpost toe te wijzen of hem een andere functie toe te vertrouwen.'

! OPGELET

Indien de werknemer niet akkoord gaat met het bestaan van een gebeurtenis van overmacht die een einde stelt aan de overeenkomst kan hij zich desgevallend tot de arbeidsrechtbank wenden die soeverein zal oordelen.

De rechter kan de werkgever veroordelen tot het betalen van de compenserende opzeggingsvergoeding die bij wet is voorzien indien het bestaan van de overmacht niet voldoende is aangetoond of de procedures voor re-integratie en/of beroep niet of niet correct werden gevolgd...!

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

VOORDELEN VAN ALLE AARD: LENINGEN MET VERMINDERDE RENTEVOET OF RENTELOZE LENINGEN

De rentevoeten voor het bepalen van sommige voordelen van alle aard zijn verschenen in het *Belgisch Staatsblad*.

Aan de hand van deze rentevoeten kan de waarde worden bepaald van de voordelen die in 2015

(en 2016 in afwachting van de publicatie van de rentevoeten 2016 en krachtens een administratieve tolerantie) werden toegekend onder de vorm van diverse leningen.

A. HYPOTHECAIRE LENINGEN MET VASTE RENTEVOET

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Referentierentevoet	
	Leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	Andere leningen
2014	4,16 %	3,18 %
2015	2,47 %	2,41 %

B. NIET-HYPOTHECAIRE LENINGEN MET VASTE LOOPTIJD

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Leningen ter financiering van de aankoop van een wagen (maandelijks lastenpercentage)	Andere leningen (maandelijks lastenpercentage)
2014	0,10 %	0,22 %
2015	0,09 %	0,20 %

C. NIET-HYPOTHECAIRE LENINGEN ZONDER WELBEPAALE LOOPTIJD

Jaar waarin de ontlenaar heeft beschikt over de ontleende sommen	Referentierentevoet
2014	9,20 %
2015	8,16 %

Isabelle Caluwaerts, Legal Counsel

TAX SHIFT: BEDRAGEN VAN DE STRUCTURELE VERMINDERING VANAF 1 APRIL 2016

In ons *Memento van de Werkgever* van december 2015 kondigden we reeds de wijzigingen aan van de bedragen van de structurele vermindering als een gevolg van de tax shift. Tot op heden werden nog niet alle wetteksten hierover gepubliceerd. De RSZ heeft evenwel bepaalde aanpassingen meegedeeld aan wat hiervoor aangekondigd werd. Deze aanpassingen hebben betrekking op de categorieën 2 en 3.

HERHALING VAN DE 3 CATEGORIEËN

Hieronder de definitie van de 3 categorieën:

Categorie 1: de werknemers die onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid, en die niet tot de andere twee categorieën behoren.

Vanaf 1 april 2016 zal categorie 1 ook bevoegd worden voor de tewerkstellingen als werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met:

- de Koninklijke Muntschouwburg;
- het Paleis voor Schone Kunsten.

Categorie 2: de werknemers die tewerkgesteld zijn door een werkgever waarvoor de vermindering in het kader van de Sociale Maribel geldt:

- PC 319 (PC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten), met inbegrip van alle PSC's;
- PC 329 (PC voor de socio-culturele sector), met inbegrip van alle PSC's;
- PC 330 (PC voor de gezondheidsdiensten), met inbegrip van alle PSC, behalve het PSC nr. 330.03 van de tandprothesen;
- PC 331 (PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector)
- PC 332 (PC voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector)

uitgezonderd de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318.01 & 318.02) en de werknemers die tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats (PC 327).

Categorie 3: de werknemers die tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats (PSC 327.01 kengetal 473, PSC 327.02 en 327.03).

BEDRAGEN VAN DE STRUCTURELE VERMINDERING VANAF 1 APRIL 2016

De wijzigingen betreffende hetgeen we hebben aangekondigd in ons *Memento* van december 2015 hebben betrekking op categorie 2 en 3:

Categorie 2: het basisbedrag en de toeslag 'hoge lonen' blijven behouden, in tegenstelling tot wat oorspronkelijk was voorzien.

Categorie 3: er wordt nu een onderscheid gemaakt naargelang de werknemer al dan geen handicap heeft. Voor de werknemer zonder handicap (d.w.z. waarvoor de werkgever de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is), zal de werkgever een structurele vermindering genieten die zo goed mogelijk zal aansluiten bij het bedrag dat van toepassing is op categorie 1.

De structurele vermindering kan schematisch als volgt worden voorgesteld **vanaf 1 april 2016**.



Structurele vermindering van de sociale lasten (arbeiders & bedienden)	Brutobedragen in € per kwartaal	
categorie 1	$438 + 0,1369 \times (6.900,00 - S) + 0,0600 \times (W - 13.401,07)$	
categorie 2	$24,00 + 0,2557 \times (7.710,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$	
categorie 3	Personen zonder handicap	$438,00 + 0,1369 \times (7.500,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$
	Personen met een handicap	$420,00 + 0,1785 \times (8.185,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$

S = refertekwartaalloon

W = loonmassa die elk kwartaal bij de RSZ wordt aangegeven

Anne Ghysels, Legal Counsel

SOCIALE ACTUALITEIT

NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90)

! CORRECTIE

In ons *Memento* van februari hebben we herhaald dat de bonus die wordt toegekend in het kader van de cao nr. 90 vrijgesteld is van personenbelasting ten belope van een jaarlijks plafond.

Er is jammer genoeg een fout geslopen in het bedrag van dat jaarlijkse plafond dat vanaf 1 januari 2016 van kracht is.

Het bedraagt niet € 2.755 maar wel € **2.798** voor 2016.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN OP 1 MAART 2016

Index februari 2016	▶ (basis 2013) 101,65 ▶ (basis 2004) 124,42
Gezondheidsindexcijfer	▶ (basis 2013) 102,53 ▶ (basis 2004) 123,83
Viermaandelijks gemiddelde	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in maart 2016	
102.06	<p>Paritair subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht worden geëxploiteerd in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant Niet voor de witzandexploitaties: M&R (A) CAO-verhoging 0,5%. Vanaf 1 januari 2016. Niet voor de witzandexploitaties: verhoging dienstjarenpremie en verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques. Vanaf 1 januari 2016. Niet voor de witzandexploitaties: verhoging bestaanszekerheidsvergoedingen. Vanaf 1 september 2015.</p>
118.11	<p>Paritair subcomité voor de vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees, vleesderivaten, vetsmelterijen, darmfabrieken, het bewerken en behandelen van ruwe, droge vellen, het kalibreren en plakken inbegrepen, slachthuizen en pluimveeslachterijen Enkel voor de vleesconserven: invoering schaalloon voor nieuwe arbeiders aangeworven vanaf 1 januari 2016 in bepaalde functies. Vanaf 1 januari 2016. Enkel voor de vleesconserven: aanpassing koudepremie. Vanaf 1 januari 2016.</p>
119.01 – 119.03	<p>Paritair comité voor de handel in voedingswaren Invoering aparte loonschalen: loonschaal I (bestaande barema's) en loonschaal II (bestaande barema's + 0,0875 EUR). Loonschaal II is van toepassing op: - Ondernemingen waar de ecocheques niet werden omgezet in een ander voordeel bij ondernemings-CAO voor 30 oktober 2009 en op ondernemingen waar de ecocheques niet werden omgezet in een andere voordeel bij ondernemings-CAO voor 31 oktober 2011, noch werden omgezet in een verhoging van de maaltijdcheques met 1,08 EUR - Ondernemingen opgericht vanaf 1 januari 2016 - Ondernemingen die maar vanaf 1 januari 2016 voor het eerst arbeiders in dienst nemen. Vanaf 1 januari 2016.</p>
140.02 (140.06)*	<p>Taxi's Taxichauffeurs: aanpassing toekenningsmodaliteiten van het gewaarborgd gemiddeld minimumuurloon voor taxichauffeurs met minder dan 3 maanden anciënniteit en verhoging ARAB-vergoeding. Verhuur van voertuigen met chauffeurs: verhoging ARAB-vergoeding.</p>
144.00	<p>Paritair comité voor de landbouw Invoering bestaanszekerheidsvergoeding (tijdelijke werkloosheid bij technische stoornis) Vanaf januari 2016. Enkel voor de seizoen- en gelegenheidsarbeiders die minstens 25 dagen op de landbouwkaart hebben aangegeven: invoering forfaitaire premie van 5 EUR. Referteperiode 01.01.2016 tot 31.12.2016. Betaling met de loonafrekening van de maand waarin de 25 dagen worden bereikt. Vanaf 1 januari 2016.</p>
145.01 – 145.07	<p>Paritair comité voor het tuinbouwbedrijf Niet voor het seizoen- en gelegenheidspersoneel: aanpassing bestaanszekerheidsvergoedingen. Vanaf januari 2016. Enkel voor de seizoen- en gelegenheidsarbeiders die minstens 50 dagen op de kaart seizoenarbeid hebben aangegeven: invoering forfaitaire premie van 10 EUR. Referteperiode 01.01.2016 tot 31.12.2016. Betaling met de loonafrekening van de maand waarin de 50 dagen worden bereikt. Vanaf 1 januari 2016.</p>



Loonindexeringen en -aanpassingen in maart 2016

216.00	<p>Paritair comité voor de notarisbedienden Niet van toepassing voor de bedienden die reeds in 2009-2010 een gelijkwaardig recurrent voordeel hebben ontvangen en op studenten en bedienden tewerkgesteld met overheidssteun: toekenning ecocheques voor 150 EUR aan alle voltijds tewerkgestelde bedienden. Referteperiode van 01.01.2015 tot 31.12.2015. Deeltijdsen pro rata. Op ondernemingsvlak kan ten laatste op 31 maart 2012 voorzien worden in een ander minstens gelijkwaardig voordeel.</p>
306.00	<p>Paritair comité voor het verzekeringswezen Toekenning ecocheques voor 190 EUR aan de werknemers die meer dan 16 EUR boven schaalloon worden betaald. Referteperiode van 01.01.2015 tot 31.12.2015. Op ondernemingsvlak kan voorzien worden in een gelijkwaardig voordeel.</p>
315.02	<p>Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen Niet van toepassing indien loonsverhogingen en/of andere voordelen gelijkwaardig volgens bedrijfseigen modaliteiten worden toegekend op ondernemingsniveau vóór 30 juni 2016: invoering jaarlijkse premie van 170 EUR bruto aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties tijdens de referteperiode. Pro rata effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen in de referteperiode. Referteperiode van 01.01.2015 tot 31.12.2015. Deeltijdsen pro rata. Vanaf 1 januari 2016. Toekenning ecocheques voor 100 EUR aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.01.2015 tot 31.12.2015. Deeltijdsen pro rata. Op ondernemingsniveau kan ten laatste op 30 juni 2016 voorzien worden in een andere invulling van de koopkracht. Vanaf 1 januari 2016.</p>
320.00	<p>Paritair comité voor de begrafenisondernemingen M&R (A) CAO-verhoging 0,5%. Vanaf 1 januari 2016.</p>
322.00	<p>Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren Opnieuw invoering pensioenpremie PC 140.04 (140.08)*: het uitzendbureau betaalt aan de uitzendkracht ter beschikking gesteld aan gebruikers die ressorteren onder het PC 140.04 (140.08)* een premie van 0,49% van zijn brutoloon. Toekenning bij elke loonafrekening tot en met 31 december 2016.</p>
325.00	<p>Paritair comité voor de openbare kredietinstellingen Niet van toepassing indien via ondernemings-CAO in een gelijkwaardig voordeel wordt voorzien: toekenning ecocheques voor 210 EUR aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Deeltijdsen pro rata. Vanaf 31 december 2015.</p>
336.00	<p>Paritair comité voor de vrije beroepen Niet van toepassing indien evenwaardige effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in 2015-2016 op ondernemingsniveau worden toegekend (voor 1 april 2016): toekenning eenmalige brutopremie van 42 EUR. Referteperiode van 01.01.2016 tot 31.03.2016. Deeltijdsen pro rata.</p>

(*) 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 schaallonen. 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 schaallonen 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.



Bestel vandaag nog uw sociale en fiscale gids

EDITIES VAN 2016



Dé naslagwerken voor Payroll Managers en HR-directeurs

Verliest u vaak kostbare tijd door zoekwerk? Met de '**Gids voor sociale reglementering in ondernemingen**' lost u de sociaaljuridische vragen in uw onderneming razendsnel op.

Nóg efficiënter werken? Vraag ook de '**Gids voor loonfiscaliteit in ondernemingen**' aan. Zo weet u meteen waarmee u rekening moet houden bij loonuitbetalingen.

Deze onontbeerlijke gidsen aanvragen?

Wacht niet langer en surf naar www.partena-professional.be/gidsen