



**N | E | W | S**

Bijlage - Het interprofessioneel akkoord 2011-2012  
versie juli 2011



# Het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012

Om de twee jaar wordt een Interprofessioneel Akkoord (IPA) gesloten dat de loons- en arbeidsvoorwaarden vastlegt voor alle werknemers op nationaal vlak. Het IPA vormt het kader voor de latere onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak. Naast de klassieke onderwerpen inzake loonvorming en de welvaartsvastheid van de uitkeringen, bevat het IPA 2011-2012 een eerste (historische) stap naar de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden.

In dit dossier vindt u een overzicht van de aanloop naar en de huidige stand van het IPA 2011-2012.

In [deel 1](#) geven we een overzicht van de verschillende stappen in de onderhandelingen. Op 18 januari 2011 sloten de interprofessionele onderhandelaars (de zgn. Groep van 10) het ontwerp IPA 2011-2012. Omdat een deel van de achterban het ontwerp IPA 2011-2012 weigerde goed te keuren, heeft de (ontslagnemende) regering een bemiddelingsvoorstel uitgewerkt teneinde uit de impasse te geraken. Omdat het regeringsvoorstel op een aantal punten afwijkt van het ontwerp IPA, schetsen wij de inhoud van beide teksten.

[Deel 2](#) behandelt de maatregelen die genomen worden ter uitvoering van het IPA 2011-2012. Aangezien het ontwerp IPA en het bemiddelingsvoorstel van de regering slechts een engagement zijn, moeten de erin vervatte uitspraken uitgewerkt worden via wetten en koninklijke besluiten. De analyse van de afspraken die voortvloeien uit het regeringsvoorstel zijn nog gebaseerd op ontwerpteksten. Het valt niet uit te sluiten dat een aantal maatregelen nog verwijnd of aangevuld zullen worden.

Onderhavig dossier zal regelmatig aangepast worden naargelang de ontwerpteksten van het IPA 2011-2012 hun officiële karakter krijgen.

---

Laatste update: Versie 1 juli 2011

## Inhoud

Het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012.....	1
Deel 1 : De onderhandelingsfase.....	4
1 Achtergrond: woelige onderhandelingen .....	4
2 Het ontwerp Interprofessioneel Akkoord 2011 - 2012 .....	4
2.1 Loonvorming.....	4
2.2 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen.....	5
2.3 Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden.....	5
2.4 Verlenging bestaande afspraken.....	7
3 Het bemiddelingsvoorstel van de (ontslagnemende) regering.....	7
3.1 Loonvorming.....	7
3.2 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen .....	7
3.3 Vermindering van de bedrijfsvoorheffing op de lage inkomens van werknemers.....	8
3.4 De regering bevestigt de verlenging van de bestaande afspraken.....	8
3.5 Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden .....	8
3.6 Belastingvrijstelling van de eerste weken loon van de opzeggingstermijn .....	8
4 Stand van zaken.....	8
Deel 2: De uitvoeringsfase.....	9
1 Voorontwerp van teksten ter uitvoering van het IPA 2011 - 2012 .....	9
2 Uitvoeringsbesluiten van het IPA 2011 – 2012 .....	10
2.1 Aanpassing aan de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 april 2011.....	10
2.2 Loonvorming.....	10
2.3 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen.....	11
2.4 Harmonisering van de ontslagregels voor arbeiders en bedienden .....	12
2.5 Tijdelijke werkloosheid bedienden.....	16
2.6 Ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders.....	22
2.7 Supplement voor tijdelijke werkloze arbeiders ten laste van de werkgever.....	24
2.8 Bedrag van het plafond beroepsziekten .....	24
2.9 Fonds Sluiting van Ondernemingen.....	25
2.10 Verlenging bestaande akkoorden .....	25
2.11 Onbepaalde verlenging van de verhoging van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid .....	30
2.12 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzevergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzegperiode.....	30

2.13 Belastingkrediet voor werknemers met een laag loon.....	32
--	----

**WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN DE VERSIE VAN 11 mei 2011:**

Pagina 9	1.1.1 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzegvergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzegperiode	Verplaatst naar pagina 30
Pagina 10	2.1.2 Belastingkrediet voor werknemers met een laag loon	Verplaatst naar pagina 32
Pagina 23	2.6 Ontslaguitkering voor arbeiders	Invoering wettelijke verwijzing inzake het fiscaal statuut van de ontsluitkering
Pagina 30	2.1.12 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzegvergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzegperiode	Bepaling is definitief geworden
Pagina 32	2.1.13 Belastingkrediet voor werknemers met een laag loon	Bepaling is definitief geworden

*Opdat de aanpassingen duidelijk zouden zijn, werden deze aangebracht in het licht blauw.*

# Deel 1 : De onderhandelingsfase

## 1 Achtergrond: woelige onderhandelingen

---

Op 18 januari 2011 hebben de sociale partners een ontwerp IPA gesloten voor de periode 2011-2012. De daaropvolgende dag keurde de (ontslagnemende) regering het ontwerp IPA goed.

Vervolgens werd het ontwerp IPA ter goedkeuring voorgelegd aan de achterban. De werkgeversorganisaties (VBO, Unizo, UCM en Agrofront) en de werknemersorganisatie ACV hebben het ontwerp goedgekeurd. Op 4 februari 2011 hebben het ACLVB en het ABVV daarentegen het ontwerp verworpen. De grootste struikelblokken bleken de te krappe loonnorm en het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden.

De bal lag vervolgens in het kamp van de (ontslagnemende) regering. Op 11 februari 2011 heeft de regering een bemiddelingsvoorstel bereikt, dat op zijn beurt werd voorgelegd aan de sociale partners voor opmerkingen en/of goedkeuring.

Aangezien het duidelijk was dat het ACLVB en het ABVV ook het bemiddelingsvoorstel niet zullen goedkeuren en de werkgeversorganisaties niet opnieuw wensten te onderhandelen, heeft de (ontslagnemende) regering besloten haar voorstel uit te voeren zonder akkoord van de sociale partners.

## 2 Het ontwerp Interprofessioneel Akkoord 2011 - 2012

---

### Verwijzing:

- ♦ Ontwerp van Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 van 18 januari 2011.
- ♦ Wet 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- ♦ [Nieuwsflash van 21 januari 2011](#).

Het oorspronkelijk ontwerp van IPA dat op 18 januari 2011 tot stand kwam, behandelt 4 grote thema's: de loonvorming, de welvaartsvastheid sociale uitkeringen, het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden en de verlenging van bestaande afspraken.

### 2.1 Loonvorming

---

Om de twee jaar bepalen de sociale partners de loonnorm waarbinnen de sectoren en de ondernemingen kunnen onderhandelen over loons- en andere verhogingen.

De sociale partners komen overeen om het systeem van de automatische indexering van de lonen te behouden. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven raamt deze indexering op 3,9 % voor de periode 2011-2012. Deze Raad zal in 2011 een studie van het indexeringssysteem maken teneinde de volatiliteit van de index op termijn te verminderen.

Naast deze indexatie werd er afgesproken dat er slechts een loonsverhoging van maximaal 0,3 % van de loonkost toegekend kan worden. Rekening houdend met de moeilijke economische situatie, kan deze loonsverhoging bovendien ten vroegste ingaan vanaf 2012.

## 2.2 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

---

De sociale uitkeringen zijn enkel gekoppeld aan de index en worden bijgevolg enkel aangepast aan de levensduurte. Om te vermijden dat de sociale uitkeringen een structurele achterstand oplopen ten opzichte van de welvaartsevolutie en de reële beroepsinkomsten van de werknemers in België, heeft de regering beslist om ze te koppelen aan de algemene evolutie van de welvaart. De sociale uitkeringen zullen dus het niveau van de lonen van de Belgische werknemers volgen.

Om dit te bereiken, verdeelt de regering om de twee jaar en volgens een welbepaalde procedure, de financiële enveloppe over bepaalde sociale uitkeringen zodat deze aangepast worden aan de welvaart.

De sociale partners geven bij het toepassen van de begrotingsenveloppe voorrang aan de verhoging van de laagste uitkeringen m.b.t. pensioenen, invaliditeit en beroepsziekten. Er worden geen nieuwe werkloosheidsvallen in de werkloosheidsverzekering gecreëerd noch worden de bestaande werkloosheidsvallen versterkt. Gelet op de moeilijke budgettaire toestand werd afgesproken om slechts 60 % van de theoretische enveloppe voor 2011-2012 aan te wenden. Als de overheid zou beslissen om in 2012 de resterende 40% van de enveloppe vrij te maken, dan zal dit bedrag bij voorkeur aangewend worden ter verbetering van de minimum pensioenuitkeringen en de kosten gerelateerd aan de arbeidsongevallen.

## 2.3 Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden

---

Aangezien de kloof tussen het arbeiders- en bediendenstatuut al meer dan 100 jaar bestaat, zal de harmonisering van beide statuten in verschillende fasen gebeuren. In het ontwerp IPA worden de krachtlijnen uiteengezet die verder in detail zullen worden uitgewerkt door een speciale omzettingscommissie die hiertoe zal worden opgericht in de Nationale Arbeidsraad.

De toenadering van beide statuten vereist aanpassingen op het vlak van het ontslagrecht, de bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid, het gewaarborgd loon en de carenzdag.

- Ontslag

Er worden maatregelen genomen om de opzeggingstermijnen van de arbeiders en de bedienden op termijn naar elkaar te laten toegroeien. Deze nieuwe bepalingen zijn van toepassing op de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012. Voor de arbeidsovereenkomsten die reeds bestaan op 1 januari 2012 blijven de huidige opzeggingstermijnen van toepassing.

Het uitgangspunt voor de berekening van de opzeggingstermijnen van de "nieuwe" arbeidsovereenkomsten vanaf 2012, is als volgt:

- Arbeiders: CAO nr. 75 is van toepassing (behoudens sectorale afwijkingen), verhoogd met de crisispremie van 1.250 EUR volledig ten laste van de RVA;
- Bedienden met een jaarloon lager dan 30.535 EUR (bedrag op 1 januari 2011): 3 maanden opzegtermijn per begonnen anciënniteitschijf van 5 jaar (buiten proef);
- Bedienden met een jaarloon hoger dan 30.535 EUR (bedrag op 1 januari 2011): 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden – buiten proef). M.a.w. de vereiste om de duur/bedrag van de opzeg in bepaalde gevallen bij overeenkomst vast te stellen en het opportuniteitsoordeel van de rechter bij betwisting daaromtrent vervallen. Dit geldt niet voor de

bedienden met een jaarloon hoger dan 61.071 EUR (bedrag op 1 januari 2011) waarbij bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst afspraken kunnen gemaakt worden met betrekking tot de opzegtermijn. Deze drie regelingen zullen naar elkaar toegroeien op basis van convergentiecoëfficiënten waarbij de opzegtermijnen van de arbeiders zullen stijgen en deze van de bedienden geleidelijk zullen dalen en dit gespreid over drie verschillende periodes (2012-2013, 2014-2015 en 2016-2017).

Voor de "bestaande" overeenkomsten (dit zijn de arbeidsovereenkomsten die reeds van toepassing zijn op 1 januari 2012) wordt er niets gewijzigd aan de opzegtermijnen. Enkel zal het bedrag van de crisispremie, die volledig ten laste valt van de RVA, variëren van 1.250 EUR tot 3.750 EUR naargelang de anciënniteit van de betrokken arbeider.

Tegen eind 2012 zal men een nieuw systeem uitwerken voor de betaling van de ontslagvergoedingen bestaande uit 3 componenten: (1) een te presteren opzeg met normaal loon, (2) een (netto)vergoeding ten laste van de werkgever en (3) een vergoeding ten laste van de RVA.

- Jaarlijkse vakantie

De sociale partners zullen tegen eind 2012 een eenvormige berekeningswijze uitwerken voor de berekening van het vakantiegeld voor arbeiders en bedienden. Arbeiders ontvangen tot op heden een enkel vakantiegeld dat gebaseerd is op de lonen van het vakantiedienstjaar, dit in tegenstelling tot de bedienden die vakantiegeld ontvangen dat zoveel mogelijk overeenstemt met het normale loon van de maand waarin men vakantie opneemt. Bedienden zouden tevens een hoger bedrag ontvangen aan dubbel vakantiegeld omdat de vaste premies, zoals de dertiende maand, voortaan zullen meegeteld worden in de berekeningsbasis voor het dubbel vakantiegeld. De concrete organisatie van het vakantiestelsel (uitvoering door de werkgever of vakantiefondsen, etc..) komt in een latere fase aan bod.

- Gewaarborgd loon en carenzdag

De carenzdag, zijnde de niet betaalde eerste dag ziekte voor arbeiders, zou vanaf 2014 afgeschaft worden. Een gelijkstelling inzake het gewaarborgd loon wordt eveneens voorzien. Hierbij zullen arbeiders en bedienden recht hebben op 4 weken gewaarborgd loon. Doch, men moet nog verdere onderhandelingen voeren over wie het geheel zal bekostigen.

- Uitbetaling van het loon

Er is een akkoord om arbeiders, net zoals bedienden, minstens éénmaal per maand te betalen. Volgens de huidige regeling wordt het loon van de arbeiders minstens twee maal per maand, met een tussentijd van maximum 16 dagen, betaald.

- Tijdelijke werkloosheid

Tot 2016 zou het huidige systeem van tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders en de huidige voorwaarden voor de crisiswerkloosheid voor bedienden blijven bestaan. Daarnaast zal men echter op de RVA-uitkering een verhoging toepassen van de bedrijfsvoorheffing. Dit zal in fasen gebeuren. In 2016 zal er één systeem bestaan met als basis de huidige regeling inzake tijdelijke werkloosheid aangevuld met een minimum aanvullende vergoeding van 5 EUR per dag. Er wordt tevens gewerkt aan een systeem van responsabilisering waarbij overmatig gebruik van economische werkloosheid wordt aangepakt.

- Collectieve arbeidsverhoudingen

Alle nieuwe paritaire comités zullen gemengde comités zijn. De sociale partners worden opgeroepen om, daar waar mogelijk, reeds over te gaan tot de fusie van paritaire comités. Er wordt bekeken om het Gerechtelijk Wetboek aan te passen inzake de samenstelling van de kamers van de arbeidsrechtbanken en -hoven en de benoeming van de rechters en raadsheren in sociale zaken. Er werd wel bevestigd dat deze harmonisering geen invloed zal hebben op de sociale verkiezingen van 2012. Deze blijven ongewijzigd van toepassing.

## 2.4 Verlenging bestaande afspraken

---

De volgende bestaande afspraken worden voor 2011-2012 verlengd:

- de bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nachtarbeid, verminderde arbeidsgeschiktheid in de bouwsector en het halftijds brugpensioen);
- CAO nr. 92 (brugpensioen lange loopbanen);
- activering risicogroepen/werklozen;
- het systeem van de innovatiepremie;
- vrijstelling van de startbaanverplichting;
- de financiering en de verduurzaming van de derdebetalersregeling met een open enveloppe;
- het behoud van de boete van 1.800 EUR voor het niet aanbieden van outplacement.

In uitvoering van het Generatiepact maken de sociale partners tegen eind oktober 2011 een grondige evaluatie van de brugpensioenregeling om eventuele bijstellingen te formuleren.

## 3 Het bemiddelingsvoorstel van de (ontslagnemende) regering

---

### Verwijzing:

- ♦ Bemiddelingsvoorstel over het Interprofessioneel Akkoord van 11 februari 2011.
- ♦ Website [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be): rubriek nieuws 11 februari 2011: "Interprofessioneel Akkoord verbeterd om aan verschillende verwachtingen tegemoet te komen".
- ♦ [Nieuwsflash van 18 februari 2011](#).

Aangezien het ABVV en het ACLVB het ontwerp IPA hebben verworpen, heeft de (ontslagnemende) regering een bemiddelingsvoorstel uitgewerkt.

De (ontslagnemende) regering heeft de punten van het ontwerp IPA dat zij wil uitvoeren, vastgelegd in een bemiddelingsvoorstel. Dit voorstel wijzigt een aantal afspraken van het ontwerp IPA. Andere bepalingen worden niet behandeld in het voorstel en zullen dus het voorwerp uitmaken van latere onderhandelingen.

### 3.1 Loonvorming

---

De regering bevestigt het behoud van het indexmechanisme maar er zal hieromtrent geen studie plaatsvinden door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Verder onderschrijft de regering dat de loonsverhoging maximum 0,3 % van de loonkost kan bedragen en pas mogelijk is in 2012.

### 3.2 Welvaartvastheid sociale uitkeringen

---

De regering stelt voor om niet 60 % van de theoretische enveloppe voor het optrekken van de sociale uitkeringen te benutten maar wel de 100 % te gaan besteden. Het geld zal bij voorrang worden besteed aan pensioenen, invaliditeitsuitkeringen en vergoedingen voor arbeidsongevallen. Voor de concrete invulling van de enveloppe vraagt de regering nog het advies van de Nationale Arbeidsraad.



### 3.3 Vermindering van de bedrijfsvoorheffing op de lage inkomens van werknemers

---

In het bemiddelingsvoorstel van de regering wordt voorzien in een bijkomende maatregel in het voordeel van de werknemers met een laag loon. Vanaf 1 april 2011 wordt het nettoloon van deze werknemers verhoogd met maximum 120 EUR op jaarbasis, gerealiseerd via een vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor de werknemers die recht hebben op een werkbonus.

### 3.4 De regering bevestigt de verlenging van de bestaande afspraken

---

De regering bevestigt het hoofdstuk van het ontwerp IPA inzake de verlenging van de bestaande afspraken inzake brugpensioen, activering risicogroepen/werklozen, innovatiepremie, vrijstelling startbaanverplichting, derdebetalersregeling en de boete outplacement worden verlengd.

### 3.5 Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden

---

Het regeringsvoorstel bevestigt nagenoeg de maatregelen inzake de harmonisering van de opzegtermijnen voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 2012 mits volgende aanpassingen:

- Aanpassing van de convergentiecoëfficiënten waardoor de opzegtermijnen van de arbeiders in een vroeger stadium sneller zullen stijgen;
- De opzeggingstermijnen van de lagere bedienden zullen niet dalen;
- Ook de opzegtermijnen voor de hogere bedienden zullen minder sterk dalen.

Het bemiddelingsvoorstel zegt niets over de uitbetalingswijze van de ontslagvergoeding, de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon en carenzdag, de tijdelijke werkloosheid en de collectieve arbeidsverhoudingen. Deze worden in een later stadium verder onderzocht door de regering.

### 3.6 Belastingvrijstelling van de eerste weken loon van de opzeggingstermijn

---

Nieuw is dat de regering overeenkwam om de eerste twee weken loon van de opzeggingstermijn belastingvrij te maken voor arbeiders en bedienden (jaarloon minder dan 61.071 EUR). Hoe dit concreet zal gebeuren, moet nog bepaald worden.

## 4 Stand van zaken

---

Premier Letorme heeft overlegd met de vakbonden en de werkgeversorganisaties over het bemiddelingsvoorstel van de regering. Opnieuw kunnen niet alle vakbonden zich vinden in het voorstel. De werkgeversorganisaties lieten weten dat zij niet meer zullen onderhandelen over een interprofessioneel akkoord en vragen dat de regering haar verantwoordelijkheid opneemt en zelf het voorstel zal uitvoeren.

De regering is overgegaan tot het uitwerken van de teksten ter uitvoering van het IPA 2011-2012.

# Deel 2: De uitvoeringsfase

## 1 Voorontwerp van teksten ter uitvoering van het IPA 2011 - 2012

---

### Verwijzing:

- ✦ Persbericht van de Ministerraad van 25 februari 2011 - <http://www.presscenter.org>.
- ✦ Persbericht van 25 februari 2011 – Vice-Eerste minister en minister van Werk, Joëlle Milquet - <http://www.milquet.belgium.be>.
- ✦ Nieuwsflash 4 maart 2011.
- ✦ Voorontwerp van wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, nog niet gepubliceerd.
- ✦ Wetsontwerp van 25 maart 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be) – DOC 53 1322/001.
- ✦ Wetsontwerp van 4 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be) – DOC 1322/005.
- ✦ Wetsontwerp van 7 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be) – DOC 1322/006.

Aangezien het ontwerp IPA en het bemiddelingsvoorstel van de (ontslagnemende) regering slechts een engagement zijn, moeten de erin vervatte afspraken uitgewerkt worden via wetten en koninklijke besluiten.

Alle afspraken werden uitgewerkt. Het valt evenwel niet uit te sluiten dat er aan bepaalde wetten of Koninklijke besluiten nog gesleuteld zal worden.

Wij houden u uiteraard op de hoogte!

## 2 Uitvoeringsbesluiten van het IPA 2011 – 2012

---

### 2.1 Aanpassing aan de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 april 2011

---

Verwijzing:

- ◆ KB 28 februari 2011 tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk bedrijfsvoorheffing (1), BS 7 maart 2011, 15315.
- ◆ [Nieuwsflash van 11 maart 2011](#).
- ◆ KB tot wijziging van het KB 28 februari 2011 tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk bedrijfsvoorheffing (1), BS 15 maart 2011, 17728.
- ◆ [Nieuwsflash van 21 maart 2011](#).

De aanpassing van de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 april 2011 werd geformaliseerd in een koninklijk besluit:

- Vermindering van de bedrijfsvoorheffing op de lage inkomens van werknemers en bedrijfsleiders

In uitvoering van het IPA wordt vanaf 1 april 2011 een vermindering van de bedrijfsvoorheffing toegepast op het loon van de werknemers en de bedrijfsleiders die recht hebben op een werkbonus. De vermindering komt overeen met 5,70 % van het bedrag van de daadwerkelijk verleende werkbonus.

- Verhoging van de bedrijfsvoorheffing in geval van tijdelijke werkloosheid

De bedrijfsvoorheffing op de wettelijke en de extrawettelijke uitkeringen toegekend in het kader van de tijdelijke economische werkloosheid voor arbeiders en in geval van tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden wordt verhoogd van 10,09 % tot 18,75% (zonder vermindering) vanaf 1 april 2011.

Een tweede KB past deze nieuwe regeling echter reeds aan vóór haar inwerkingtreding.

De verhoging bedrijfsvoorheffing geldt niet enkel voor de economische werkloosheid voor arbeiders en crisiswerkloosheid voor bedienden, maar voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid. De verhoging tot 18,75% bedrijfsvoorheffing (zonder vermindering) geldt m.a.w. ook voor wettelijke en extra-wettelijke uitkeringen in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, collectieve jaarlijkse vakantie, technische stoornis, slecht weer en staking of lock-out.

### 2.2 Loonvorming

---

Verwijzing:

- ◆ Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 1 april 2011, 21574.
- ◆ [Nieuwsflash van 1 april 2011](#)

De loonmarge (van toepassing vanaf 1 januari 2012) wordt vastgelegd op 0,3 % en de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Concreet betekent dit dat er voor 2011 enkel sprake is van indexering van de lonen en van baremieke verhogingen. Vanaf 2012 is er naast de indexering van de lonen en de baremieke verhogingen, ruimte voor een loonsverhoging van maximum 0,3 % van de loonkost. De concrete invulling van de loonsverhoging zal het voorwerp uitmaken van onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak.

Het KB treedt in werking op 1 april 2011. Er wordt verduidelijkt dat de loonsverhogingen die de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling te boven gaan, *ongeacht of zij vóór of na de datum van publicatie van dit KB in het Staatsblad* (i.e. 1 april 2011) overeengekomen werden, **niet** langer in overeenstemming vanaf 1 april 2011.

Uniek is dat de loonmarge vastgelegd werd bij KB. Voorgaande jaren betrof het een indicatieve loonmarge.

Aangezien de loonmarge vastgelegd werd bij KB is deze bindend voor alle partijen. Dit betekent dat er niet kan worden van afgeweken bij collectieve of individuele overeenkomst. Bovendien kan een werkgever weigeren een (sectorale of ondernemings-) CAO uit te voeren die de loonmarge overschrijdt.

Het niet naleven van de loonmarge kan gesanctioneerd worden met administratieve geldboetes en strafsancties.

## 2.3 Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

---

### Verwijzing:

- KB van 23 maart 2011 tot wijziging van de artikelen 111, 114 en 127 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, en tot wijziging van sommige bepalingen inzake het recht op werkloosheidsuitkeringen bij conventioneel brugpensioen, met het oog op de aanpassing van de werkloosheidsuitkeringen aan de welvaartsvastheid, BS 5 april 2011, 22409;
- MB van 23 maart 2011 tot wijziging van artikel 69 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosreglementering in het kader van de aanpassing van de werkloosheidsuitkeringen aan de welvaartsvastheid, BS 5 april 2011, 22412.

Een deel van de theoretische enveloppe wordt toebedeeld aan de werkloosheidsuitkeringen en dit vanaf **1 maart 2011**:

- Het basisbedrag van de werkloosheidsuitkering is 40 % van het gemiddelde dagloon, beperkt tot een bepaald plafond. Deze plafonds voor de bepaling van de bedragen van de werkloosheidsuitkeringen stijgen met 1,25 %:  
Grensbedrag A = 61,3913 EUR per dag;  
Grensbedrag B = 65,6959 EUR per dag;  
Grensbedrag C = 70,4878 EUR per dag.  
Deze verhoging geldt niet voor: bruggepensioneerden, werklozen die bijkomende uitkeringen genieten en oudere grensarbeiders;
- Er wordt een nieuw plafond ingevoerd voor de berekening van de uitkering voor de werkloze die conventioneel brugpensioen geniet, voor de aanvullende vergoeding van een ontslagen grensarbeider en voor de uitkeringen in het kader van de jeugd- en seniorvakantie: 60,6334 EUR per dag;
- Er wordt een nieuw plafond ingevoerd voor de uitkering van de alleenwonende werknemer die geen recht heeft op een anciënniteittoeslag maar wel op een toeslag voor het verlies van enig inkomen van 15 % van het gemiddelde dagloon: 60,0553 EUR per dag. Gedurende de eerste twaalf maanden van werkloosheid bedraagt het percentage van de toeslag 5% van het gemiddelde dagloon.
- De anciënniteittoeslag voor oudere werknemers wordt verminderd tot 5 % van het gemiddelde dagloon voor de alleenwonende werknemers van 55 jaar oud (vroeger 6,2%) en voor de alleenstaande jonger dan 55 jaar wordt deze verminderd tot 0,8 % van het gemiddelde dagloon (vroeger 2%)

De rest van de enveloppe zal het voorwerp uitmaken van discussie tijdens de begrotingsopmaak 2011. Hetzelfde geldt voor de maatregelen betreffende de zelfstandigen en de sociale bijstand.

## 2.4 Harmonisering van de ontslagregels voor arbeiders en bedienden

### Verwijzing:

- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.

Het huidig hoofdstuk inzake "einde arbeidsovereenkomst" voor de arbeiders en de bedienden van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt voortaan opgesplitst:

- Afdeling 1: Algemene regeling
- Afdeling 2: Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012.

Afdeling 2 bevat de nieuwe opzeggingstermijnen voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 1 januari 2012 (ongeacht de datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst). De nieuwe bepalingen zijn ook van toepassing op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in zoverre de nieuwe overeenkomst aanvangt na 1 januari 2012 en er tussen de twee overeenkomsten een onderbreking zit van minstens 7 kalenderdagen.

Indien er geen bijzondere afwijkingen voorzien worden in afdeling 2, gelden de algemene bepalingen van afdeling 1 ook voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012. Zo zijn er geen afwijkingen inzake de formaliteiten voor het betekenen van een opzeggingstermijn of inzake het tijdstip waarop de opzeggingstermijn begint.

Bovendien kan de arbeidsovereenkomst ook nog steeds met onmiddellijk ingang beëindigd worden met betaling van een opzeggingsvergoeding.

### **Concreet:**

- Voor de **bestaande arbeidsovereenkomsten** (d.w.z. overeenkomsten die reeds bestonden in 2011 en verder blijven bestaan na 1 januari 2012) **blijven de huidige beëindigingsregelen van toepassing**. Het doel bestaat erin dat de huidige beëindigingsregelen op termijn zullen uitdoven ten voordele van de nieuwe bepalingen;
- De nieuwe opzeggingstermijnen zijn van toepassing op de **nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012**. U vindt hierna een overzicht van deze nieuwe opzeggingstermijnen.

### 2.4.1 Opzegtermijnen voor arbeiders/dienstboden ingeval van ontslag door de werkgever

Voor arbeiders met een arbeidsovereenkomst die aanvangt vanaf 1 januari 2012 wordt een gunstigere regeling voorzien dan CAO nr. 75.

<b>Anciënniteit</b>	<b>HUIDIGE situatie – CAO nr. 75 OPZEGTERMIJN</b>	<b>NIEUWE situatie – OPZEGTERMIJN</b>
Minder dan 6 maanden	28 dagen (of verkorte opzeg)	28 dagen (of verkorte opzeg)
6 maanden < 5 jaar	35 dagen	<b>40 dagen</b>
5 < 10 jaar	42 dagen	<b>48 dagen</b>
10 < 15 jaar	56 dagen	<b>64 dagen</b>

15 < 20 jaar	84 dagen	<b>97 dagen</b>
Meer dan 20 jaar	112 dagen	<b>129 dagen</b>

De bestaande opzeggingstermijnen werden vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,15.

- Afwijkingen op hogergenoemde vaste opzeggingstermijnen:

- *Ononderbroken anciënniteit van minder dan 6 maanden*

De verkorte opzeggingstermijnen (minimum 7 dagen) ingeval van een ononderbroken anciënniteit van minder dan 6 maanden blijven van toepassing voor de arbeiders.

- *Afwijkende termijnen vastgelegd op sectorvlak*

Voor 1 januari 2013 zullen de paritaire (sub)comités de regeling inzake afwijkende opzeggingstermijnen die van toepassing is op 1 januari 2012 onderzoeken teneinde na te gaan of deze op een gelijkaardige wijze moeten worden aangepast:

- Het paritair (sub)comité kan voorstellen de opzeggingstermijnen al dan niet aan te passen, gunstigere of lagere regelingen blijven mogelijk;
- Indien het paritair (sub)comité waar lagere opzegtermijnen van toepassing zijn geen voorstel doet, dan zullen de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden bij KB in dezelfde verhouding (coëfficiënt 1,15) als de nieuwe opzeggingstermijnen, met als maximum de nieuwe opzegtermijnen.

- *Sectorale regelingen die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen (zgn. werzekerheidsclausule)*

De nieuwe opzeggingstermijnen zijn ook niet van toepassing op de op 1 januari 2012 bestaande regelingen in paritaire (sub)comités die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een CAO gesloten in de NAR betreffende de opzegtermijnen van arbeiders. Deze paritaire (sub)comités onderzoeken voor 1 januari 2013 of de bestaande termijnen op een gelijkwaardige wijze verhoogd moeten worden:

- Het paritair (sub)comité kan voorstellen de opzeggingstermijnen al dan niet aan te passen, gunstigere of lagere regelingen blijven mogelijk;
- Indien het paritair (sub)comité geen voorstel doet, dan zullen de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden bij KB in dezelfde verhouding (coëfficiënt 1,15) als de nieuwe opzegtermijnen.

- Anciënniteit van de arbeider – inclusief beperkte periode als uitzendkracht

De opzeggingstermijn wordt berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de arbeider ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

Ingeval van ontslag door de werkgever wordt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij dezelfde werkgever (gebruiker) in aanmerking genomen voor de bepaling van de anciënniteit en dit tot **maximum 1 jaar**, op voorwaarde dat de indiensttreding volgde op de periode uitzendarbeid en het dezelfde functie betrof. Elke periode van inactiviteit van een week (7 kalenderdagen) of minder geldt niet als onderbreking en wordt dus meegeteld.

- De ontslaguitkering

Bovenop de te presteren opzeggingstermijn of de betaling van een overeenstemmende opzeggingsvergoeding, hebben de arbeiders recht op een ontslaguitkering van 1.250 EUR ten laste van de RVA (zie hierna 1.6.2 – ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders).

#### 2.4.2 Opzegtermijnen voor bedienden ingeval van ontslag door de werkgever

- Bedienden < 30.535 EUR/jaar (bedrag 2011): 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar – **geen afwijkingen mogelijk**;
- Bedienden > 30.535 EUR/jaar (bedrag 2011): Voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012 gelden de volgende opzegtermijnen voor de hogere bedienden met een arbeidsovereenkomst die aanving na 1 januari 2012:

Anciënniteit	Vanaf 1.1.2012	Vanaf 1.1.2014
< 3 jaar	<b>91 dagen</b>	<b>91 dagen</b>
3 < 4 jaar	<b>120 dagen</b>	<b>116 dagen*</b>
4 < 5 jaar	<b>150 dagen</b>	<b>145 dagen*</b>
5 < 6 jaar	<b>182 dagen</b>	<b>182 dagen</b>
Vanaf 6 jaar	<b>30 dagen per begonnen jaar</b>	<b>29 dagen per begonnen jaar*</b>

(\*) Kan bij KB gewijzigd worden

- Geen afwijkingen op deze vaste opzeggingstermijnen

Er kan van deze opzegtermijnen niet worden afgeweken bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Ook is het niet mogelijk om van deze termijnen af te wijken bij overeenkomst tussen de partijen (bv. via de formule Claeys) of via de rechtbank. Dit zijn **vaste opzeggingstermijnen**.

- Berekening van het dagloon

De nieuwe opzeggingstermijnen zijn uitgedrukt in dagen. Het dagloon voor de bepaling van de opzeggingsvergoeding wordt als volgt berekend:

$$(\text{lopend maandloon} + \text{voordelen verworven krachtens de overeenkomst}) \times 3 : 91.$$

Ingeval het lopend maandloon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt rekening gehouden met een gemiddelde van de 12 voorafgaande maanden.

- Anciënniteit van de bediende – inclusief beperkte periode als uitzendkracht

De opzeggingstermijn wordt berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Ook voor de hogere bedienden wordt de periode van uitzendarbeid voorafgaand aan de indiensttreding en in dezelfde functie in aanmerking genomen voor de bepaling van de anciënniteit en dit tot maximum één jaar. Elke periode van inactiviteit van een week (7 kalenderdagen) of minder geldt niet als onderbreking en wordt dus meegeteld.

- Bedienden met een jaarloon > 61.071 EUR (bedrag 2011) bij indiensttreding kan de opzegtermijn bepaald worden **bij overeenkomst** uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding. De opzegtermijnen voor de lagere bedienden (< 30.535 EUR/jaar) gelden als minimum.

- Geen afwijking in de arbeidsovereenkomst

Indien er niets wordt voorzien in de arbeidsovereenkomst, dan gelden de opzegtermijnen voor de hogere bedienden (> 30.535 EUR/jaar).

- Bijkomende werkgeversbijdrage aan het Sluitingsfonds

Vanaf 1 januari 2012 zal de werkgever een bijkomende werkgeversbijdrage van 3 % van het ontslagbedrag verschuldigd zijn aan het Sluitingsfonds ingeval van ontslag van een hoogste bediende (bedienden met jaarloon > 61.071 EUR).

Er wordt niet voorzien in een onderscheid tussen bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten. Bijgevolg is de werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 2012 verschuldigd voor elk ontslag van de hoogste bediende.

Een koninklijk besluit moet nog definiëren wat onder "ontslagbedrag" wordt begrepen, alsook de modaliteiten en de datum van inwerkingtreding.

#### 2.4.3 Opzegtermijnen ingeval van ontslag door de arbeider of bediende

Voor arbeiders en lagere bedienden (< 30.535 EUR/jaar) verandert er **niets** aan de opzeggingstermijnen die zij moeten naleven ingeval zij beslissen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Anciënniteit	Arbeider Huidige regeling	Arbeider vanaf 1.1.2012	Bediende Huidige regeling	Hogere bediende vanaf 1.1.2012
0 < 5 jaar	14 dagen	14 dagen	1,5 maand	<b>45 dagen</b>
5 < 10 jaar	14 dagen	14 dagen	3 maand	<b>90 dagen</b>
10 < 15 jaar	14 dagen	14 dagen	3 maand	<b>135 dagen</b>
15 < 20 jaar	14 dagen	14 dagen	3 maand	<b>135 dagen*</b>
20 < 25 jaar	28 dagen	28 dagen	3 maand	<b>135 dagen*</b>
25 < 30 jaar	28 dagen	28 dagen	3 maand	<b>135 dagen*</b>
30 < 35 jaar	28 dagen	28 dagen	3 maand	<b>135 dagen*</b>

(\*) Voor bedienden met een jaarlijks loon hoger dan 61.071 EUR en die minstens 15 jaar in dienst zijn, bedraagt de na te leven ontslagtermijn **180 dagen**.



## 2.5 Tijdelijke werkloosheid bedienden

---

### Verwijzing:

- ♦ Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- ♦ Artikel 15 tot 24 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.

### 2.5.1 Verlenging crisiswerkloosheid bedienden tot 31 december 2011

De bepalingen inzake crisiswerkloosheid van bedienden waren verlengd tot 31 mei 2011 en worden nu verlengd tot 31 december 2011.

Voor de voorwaarden en de modaliteiten wordt verwezen naar onze bijlage "crisismaatregelen".

#### *Automatische verlenging van de bestaande ondernemingsplannen:*

Wanneer de werkgever op 31 januari 2011 gebonden is door een geldig ondernemingsplan inzake de tijdelijke werkloosheid bedienden, dan wordt de duurtijd automatisch verlengd of behouden, en dit overeenkomstig de volgende modaliteiten:

- de geldigheidsduur van het ondernemingsplan eindigt op 31 januari 2011 of op een datum die 31 maart 2011 voorafgaat: het ondernemingsplan wordt verlengd tot 31 december 2011;
- de geldigheidsduur van het ondernemingsplan verwijst naar de duurtijd van de crisismaatregel 'crisiswerkloosheid voor bedienden': het ondernemingsplan wordt verlengd tot de einddatum van deze maatregel, hetzij 31 december 2011;
- de geldigheidsduur van het ondernemingsplan eindigt na 31 maart 2011: het ondernemingsplan is van toepassing tot aan de voorziene einddatum in het plan, zonder evenwel de einddatum van de maatregel 'crisiswerkloosheid voor bedienden' te mogen overschrijden (i.e. 31 december 2011).

Het ondernemingsplan kan niet meer verlengd worden op verzoek van de werkgever.

### 2.5.2 Definitief behoud van de crisiswerkloosheid vanaf 1 januari 2012: "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid"

In het Arbeidsovereenkomstenwet wordt een nieuw hoofdstuk toegevoegd inzake de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid (zgn. economische werkloosheid van bedienden). Het betreft het nieuwe artikel 77/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in ondernemingen in moeilijkheden blijft aldus definitief behouden.

De definitieve regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid wordt hierna in detail uiteengezet aangezien zij op bepaalde punten afwijkt van de huidige regeling voorzien in het kader van de crisismaatregelen (bv. 10 % daling van de omzet/bestellingen ipv 15% in het kader van de crisismaatregelen).

Onderstaande regeling is van toepassing vanaf **1 januari 2012**.

- Toepassingsgebied

De regeling inzake werkloosheid is van toepassing op bedienden en werkgevers die:

- vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet van 5 december 1968; *en*
- beschouwd worden als "onderneming in moeilijkheden"; *en*
- gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan.

- *Definitie: "onderneming in moeilijkheden"*

Worden als "onderneming in moeilijkheden" beschouwd:

- 1) De onderneming – in de zin van een juridische entiteit – kent een **belangrijke daling (minimum 10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van de omzet of de productie** in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de werkloosheid. Als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid.

Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

- 2) De onderneming – in de zin van de technische bedrijfseenheid\* - die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het formulier aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening per aangetekende brief werd overgemaakt (zie hierna formaliteiten), **een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders telt van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen**. De onderneming moet hiervan het bewijs leveren door een verklaring op eer dat gevoegd moet worden bij de formulieren (zie hierna).

(\* ) De technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen.

- 3) De onderneming - in de zin van een juridische entiteit – kent een **belangrijke daling (minimum 10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van de bestellingen** in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de werkloosheid. Als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

Wijzigingen via KB zijn nog mogelijk wat betreft:

- de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden;
- het referentiejaar 2008.

- *Gebonden door een collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsplan*

De "onderneming in moeilijkheden" moet gebonden zijn door:

- 1) **een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité** en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 2) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *met* een vakbondsafvaardiging, **een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming**. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de werkloosheid vooralsnog invoeren op basis van een goedgekeurd ondernemingsplan;
- 3) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *zonder* vakbondsafvaardiging, een goedgekeurd **ondernemingsplan**;
- 4) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *zonder* vakbondsafvaardiging, **een collectieve arbeidsovereenkomst**.

De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen moeten beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van werkloosheid bedienend;
- worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- het bedrag van het supplement bovenop de werkloosheidsuitkering voor elke niet-gewerkte dag vermelden;
- de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd mag verschrijden.

Het bij 2) en 3) bepaalde ondernemingsplan moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie "Ondernemingsplannen". De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria:

- de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- het ondernemingsplan voldoet aan de hierboven gestelde voorwaarden;
- er wordt aangetoond dat de toepassing van de regeling voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van de Commissie "Ondernemingsplannen" worden door de Directeur-generaal van de algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

Het ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

- Duurtijd van de werkloosheid bedienden

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de overeenkomst van de bediende:

- geheel worden geschorst overeenkomstig de bepalingen opgenomen in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsplan en gedurende **maximum 16 weken per kalenderjaar**;
- een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten of het ondernemingsplan en dit voor **maximum zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar**.

Ingeval over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van de berekening van de duur van de schorsing wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving, indien deze kennisgeving correct voorafgaandelijk werd meegedeeld aan de RVA.

- Formaliteiten

- *Als bewijs dat de onderneming voldoet aan de gestelde voorwaarden: uiterlijk 14 dagen voorafgaand aan de invoering van de werkloosheid*

Tenminste 14 dagen voordat de economische werkloosheid kan worden ingevoerd, moet de werkgever een model formulier bij aangetekend schrijven ter kennis brengen aan het **werkloosheidsbureau van de RVA** van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

Op basis van dit formulier bewijst de werkgever dat hij voldoet aan de voorwaarden om beschouwd te worden als onderneming in moeilijkheden en gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan. Indien vereist, moeten de btw-aangiften van de betrokken kwartalen of de verklaring op eer inzake het aantal gevallen van tijdelijke werkloosheid arbeiders, toegevoegd worden in bijlage.

Dit model formulier zal vastgesteld worden door het FOD Werk.

Dezelfde dag van deze kennisgeving, moet de werkgever **aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging**, een kopie van deze kennisgeving meedelen.

- *Kennisgeving van de maatregel: Uiterlijk 7 dagen voorafgaandelijk aan de invoering van de werkloosheid*

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst slecht schorsen indien hij hiervan kennisgeving doet **aan de bedienden** door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

- 1) naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
- 2) het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;
- 3) de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de vermeldingen van 2) en 3) bevatten.

De mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever **aan de RVA** verzonden op elektronische wijze, volgens de regels die gelden voor de economische werkloosheid arbeiders (of volgens de specifieke regels bepaald bij KB).

Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de kennisgeving aan de bedienden en aan de RVA strikt na te leven.

Dezelfde dag van de aanplakking moet de werkgever **aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging** de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

### *Sanctie*

De werkgever die zich niet houdt aan de formaliteiten van de kennisgeving is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

- Aanvang schorsingsperiode wegens werkloosheid

De uitvoering van de overeenkomst kan maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge zondagsarbeid, arbeid op feestdagen en overschrijding van de arbeidsduurgrenzen heeft opgenomen.

De schorsing wordt eveneens verdaagd zolang, bij toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 (zgn. "kleine flexibiliteit"), de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voorafgaat, overschrijden. De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

- Supplement bovenop werkloosheidsuitkering

De **werkgever** is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt wegens werkloosheid een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De betaling van dit supplement kan ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité of op ondernemingsvlak of door het ondernemingsplan (zie hierboven).

Het bedrag van het supplement is:

- minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens economische werkloosheid (zie ook hierna 2.7);
- indien er geen arbeiders zijn, minstens gelijkwaardig aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien ingeval van economische werkloosheid arbeiders;
- ingeval van een ondernemingsplan (bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst), wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 EUR per dag waarop niet wordt gewerkt, tenzij anders bepaald door de Commissie "Ondernemingsplannen".

Deze Commissie kan, bij unanieme beslissing, een afwijking toestaan op het bedrag van het supplement indien aan volgende voorwaarden is voldaan en indien zij dit verantwoord acht :

- de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;
- de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

Het bedrag van het supplement mag in elk geval **niet minder dan 2 EUR** zijn.

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de schorsingsperiode wegens werkloosheid

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

#### ▪ *Opzeg door de bediende*

- Tijdens de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen;
- Bij opzegging door de bediende gegeven vóór de schorsing loopt de opzeggingstermijn tijdens de schorsing.

#### ▪ *Opzeg door de werkgever*

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

## 2.6 Ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders

---

### Verwijzing:

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, BS 7 februari 2011, 9648.
- Hoofdstuk 6 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, BS 28 april 2011, 25612.
- Wet van Wet van 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, BS 28 juni 2011, 37571.

### 2.6.1 Verlenging crisispremie tot 31 december 2011

De crisispremie arbeiders wordt onder de huidige voorwaarden verlengd tot 31 december 2011.

De crisispremie (1.666 EUR) wordt, behoudens een aantal uitzonderingen, deels betaald door de werkgever (1/3 van het bedrag, i.e. 555 EUR) en deels door de RVA (2/3 van het bedrag, 1.111 EUR).

Voor meer info verwijzen we naar de [Nieuwsflash van 8 april 2011](#) "*Denk aan crisispremie arbeiders en outplacement bij ontslag!*"

### 2.6.2 Definitief behoud van de crisispremie: de "ontslaguitkering" ten laste van de RVA

Vanaf 1 januari 2012 blijft de premie definitief verworven voor de ontslagen arbeiders. Vanaf dat ogenblik zal men spreken van een "ontslaguitkering" (ipv crisispremie, in de eerste ontwerp teksten was sprake van een "begeleidingspremie").

▪ *Rechthebbenden*

- arbeiders;
- arbeiders-dienstencheques;
- dienstboden.

▪ *Voorwaarden*

- De arbeider, arbeider-dienstencheques of dienstbode moet ontslagen worden door de werkgever (ongeacht of dit gebeurt met het presteren van een opzeggingstermijn of het betalen van een opzeggingsvergoeding);
- Het ontslag wordt ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012;
- De ontslaguitkering is **niet** verschuldigd ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever:
  - om dringende reden;
  - tijdens de proefperiode;
  - met het oog op brugpensioen of pensionering;
  - als de werknemer nog geen 6 maanden anciënniteit telt in de onderneming;
  - de werkgever heeft recht op een terugbetaling in het kader van het generatiepact.
- De ontslaguitkering wordt maar één keer per kalenderjaar uitbetaald ingeval van ontslag bij dezelfde werkgever.

▪ *Bedrag van de ontslaguitkering*

Het bedrag van de ontslaguitkering varieert naargelang de arbeider al dan niet verbonden was met een arbeidsovereenkomst op 1 januari 2012.

De ontslaguitkering is bijgevolg verschuldigd voor zowel de bestaande als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012 en komt bovenop de opzeggingstermijn /opzeggingsvergoeding (zie tabel hierna).

Ingeval van een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag van de ontslaguitkering pro rata de tewerkstelling berekend. De verhouding wordt berekend ten aanzien van een voltijdse arbeider in een vergelijkbare situatie.

▪ *Betaling*

De betaling van de ontslaguitkering valt **volledig ten laste van de RVA**.

▪ *Sociaal en fiscaal statuut van het bedrag*

De ontslaguitkering is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. De uitkering wordt beschouwd als een werkloosheidsuitkering.



Overzicht:

Datum ontslag	Datum afsluiting arbeidsovereenkomst	Anciënniteit	Bedrag
Tot 31.12.2011	/	/	1.666 EUR
Vanaf 01.01.2012	Vóór 01.01.2012	Minder dan 5 jaar	1.250 EUR
		Tussen de 5 en 10 jaar	2.500 EUR
		Vanaf 10 jaar	3.750 EUR
	Na 01.01.2012	/	1.250 EUR

## 2.7 Supplement voor tijdelijke werkloze arbeiders ten laste van de werkgever

### Verwijzing:

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Artikel 9 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.

Vanaf 1 januari 2012 heeft de arbeider recht op een supplement van **minimum 2 EUR** bovenop de werkloosheidsuitkering voor elke niet-gewerkte dag. Het bedrag van het supplement kan verhoogd worden bij koninklijk besluit.

De **werkgever is dit supplement verschuldigd**. Een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan het supplement ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid leggen.

Dit supplement is niet enkel verschuldigd ingeval van economische werkloosheid maar ook bij werkloosheid wegens technische stoornis en slecht weer.

Voor de verhoging van de bedrijfsvoorheffing bij tijdelijke werkloosheid verwijzen we naar 2.1 hierboven

## 2.8 Bedrag van het plafond beroepsziekten

### Verwijzing:

- Hoofdstuk 4 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.
- Artikel 49/1 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, *BS* 27 augustus 1970, 8712.

Vanaf 1 januari 2011 bedraagt het loonplafond voor de berekening van het basisloon voor de vergoeding van slachtoffers van beroepsziekten **37.808,74 EUR**.

## 2.9 Fonds Sluiting van Ondernemingen

---

### Verwijzing:

- Hoofdstuk 5 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.
  - Artikel 53 en 58 van de Wet betreffende de sluiting van ondernemingen, *BS* 9 augustus 2002, 34537.
- Tussenkost Fonds Sluiting van Ondernemingen in de werkloosheidsuitkeringen ingeval van tijdelijk werkloosheid van arbeiders en bedienden

Het Fonds Sluiting van Ondernemingen neemt een deel van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen ingeval van tijdelijke werkloosheid van arbeiders ten laste. In het kader van de crisismaatregelen werd voorzien dat het Fonds ook tussenkost ingeval van de crisiswerkloosheid bedienden. Tot eind 2011 (maatregel crisiswerkloosheid bedienden werd verlengd tot 31 december 2011 – zie 2.5.1) bedraagt de tussenkost van het Fonds 27 % van het bedrag van de uitbetaalde crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Vanaf 1 januari 2012 krijgt de tussenkost door het Fonds in de uitkeringen van tijdelijk werkloosheid een definitief karakter aangezien ook de tijdelijke werkloosheid bedienden voor ondernemingen in moeilijkheden definitief is (zie 2.5.2).

Bijgevolg bepaalt artikel 53 van de Sluitingswet dat het Fonds vanaf 1 januari 2012 tussenkost in de werkloosheidsuitkeringen ingeval van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders en bedienden. Het percentage van de tussenkost wordt bepaald bij koninklijk besluit.

- Bijdragen aan het Fonds Sluiting van Ondernemingen

De Koning zal, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad, elk jaar het bedrag bepalen van de bijdragen die de werkgevers verschuldigd zijn aan het Fonds.

Verder wordt bepaald dat de werkgever die overgaat tot het ontslag van een bediende met een bruto jaarloon van meer dan 61.067 EUR (bedrag voor 2011) gehouden is om aan het Fonds Sluiting van Ondernemingen een **bijdrage van 3% te betalen op het ontslagbedrag**. Een koninklijk besluit moet nog bepalen wat precies onder "ontslagbedrag" moet worden begrepen alsook de modaliteiten en de datum van inwerkingtreding (zie ook 2.4.2).

## 2.10 Verlenging bestaande akkoorden

---

De bestaande akkoorden omtrent (deeltijds) brugpensioen, bijdrage risicogroepen, de innovatiepremie, de bijdrage voor de financiering van het begeleidingsplan van langdurig werklozen en de vrijstelling van de startbaanverplichting voor jongeren worden verlengd tot 31 december 2012.

### 2.10.1 Conventioneel brugpensioen

#### Verwijzing:

- Hoofdstuk 7 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (meermaals gewijzigd), gesloten in de NAR.
- Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, *BS* 8 juni 2007, 31230.

- ✦ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 92 van 20 december 2007 gesloten tot uitvoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, gesloten in de NAR. Vanaf 1 januari 2008 tot 31 december 2009 wordt onder bepaalde voorwaarden een recht op aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers van 56 jaar met een loopbaan van 40 effectief gewerkte jaren. Deze regeling wordt door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009 verlengd voor 2010.
- ✦ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 61 van 25 juli 1995 ter bepaling van het kader waarbinnen de ondernemingen, die ressorteren onder een sector waarvoor geen paritair comité is opgericht of werkt, brugpensioen kunnen invoeren voor werknemers vanaf 55 jaar, gesloten in de NAR. Voor 1997 en 1998 werd dit geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 65 van 25 juni 1997, voor 1999 en 2000 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 73 van 17 november 1999, voor 2001 en 2002 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 79 van 7 november 2001, voor 2003 en 2004 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 83 van 3 juni 2003, voor 2005 en 2006 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 86 van 21 december 2005, voor 2007 en 2008 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 93 van 20 december 2007 en voor 2009 en 2010 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 97 van 20 februari 2009.

Oudere werknemers, tewerkgesteld in de privé-sector, die genieten van voltijds conventioneel brugpensioen hebben recht op een aanvullende vergoeding overeenkomstig de voorwaarden en de modaliteiten hierna uiteengezet.

De toepassingsmodaliteiten die hierna niet voorzien worden (o.a. de berekeningsvoorwaarden, de procedure en de betalingsmodaliteiten van de aanvullende vergoeding) worden geregeld door CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR, tenzij er gunstigere bepalingen bestaan op sector- en/of op ondernemingsvlak.

Deze regelingen bestonden reeds en werden opnieuw voor 2 jaar verlengd tot 31 december 2012.

- Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Teneinde recht te hebben op de aanvullende vergoeding moet de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende tellen;
- het bewijs leveren dat men vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende ten minste 78 dagen arbeidsprestaties heeft geleverd waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of ten minste 78 dagen arbeidsprestaties heeft geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

Ook de werknemer die voldoet aan voorgenoemde voorwaarden en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

#### *Wettelijke basis voor de invoering van de verlenging*

Hogergenoemde regeling werd ingevoerd door CAO nr. 92 van 20 december 2007 en verlengd door CAO nr. 96 van 20 februari 2009, gesloten in de NAR. Er werd geen nieuwe CAO gesloten in de NAR om deze regeling te verlengen tot eind 2012 (De NAR moest dit doen voor 15 april 2011). De verlenging is gerealiseerd door de IPA-wet aangezien zij stelt dat de bepalingen inzake het conventioneel brugpensioen voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 gelijkgesteld worden met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

- Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden

#### Werknemers tewerkgesteld in nachtploegen of in de bouwsector (PC 124)

##### ▪ Voorwaarden

Teneinde recht te hebben op de aanvullende vergoeding moet de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar tellen;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in nachtploegen ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124) en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Ook de werknemer die voldoet aan voorgenoemde voorwaarden en wiens opzegtermijn na 31 december 2012 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

▪ *Formaliteiten*

Deze mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 moet worden ingevoerd op basis van **collectieve arbeidsovereenkomst** in de schoot van een paritair comité of een paritair subcomité (artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007).

Werknemers tewerkgesteld in een bedrijfstak met een niet opgericht of niet werkend paritair comité

▪ *Voorwaarden*

Teneinde recht te hebben op de aanvullende vergoeding moet de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar tellen;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tewerkgesteld, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in nachtploegen (CAO nr. 46) ofwel tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt.

▪ *Formaliteiten*

Deze mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen kan ingevoerd worden via:

- een collectieve arbeidsovereenkomst;
- een toetredingsakte\*; of
- een wijziging van het arbeidsreglement.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet die neergelegd worden ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

(\*)Procedure inzake de toetredingsakte: De Koning kan het model van de toetredingsakte bepalen (nog niet beschikbaar).

- Het ontwerp van toetredingsakte moet door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk worden meegedeeld.
- Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling:
  - de werkgever stelt een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven;

- de werknemer of zijn vertegenwoordiger kan eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.
- Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- *Betwisting inzake de toepassing van dit systeem*

In geval van geschil, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement (procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet gevolgd worden), zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

#### *Wettelijke basis voor de invoering van de verlenging*

De regeling voor ondernemingen onder een niet-opgericht of niet-werkend paritair comité werd ingevoerd door CAO nr. 93 van 20 december 2007 en verlengd door CAO nr. 97 van 20 februari 2009, gesloten in de NAR. Er werd geen nieuwe CAO gesloten in de NAR om deze regeling te verlengen tot eind 2012 (De NAR moest dit doen voor 15 april 2011). De verlenging is gerealiseerd door de IPA-wet aangezien zij stelt dat de bepalingen inzake het conventioneel brugpensioen voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 gelijkgesteld worden met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

## 2.10.2 Halftijds brugpensioen

### *Verwijzing:*

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612 – artikel 56 inzake de inwerkingtreding.
- KB 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, §2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, *BS* 13 februari 1997, 2943.
- Art. 112, eerste lid Wet 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, *BS* 1 april 1999, 10904.

- Halftijds brugpensioen op de leeftijd van 58 jaar mits akkoord tussen werkgever en werknemer

Opdat er een recht op halftijds brugpensioen zou zijn, moet een CAO daarin voorzien. De CAO moet gesloten zijn ofwel binnen de sector ofwel binnen de onderneming.

Er is één uitzondering op de regel dat een CAO in de halftijdse brugpensioenregeling moet voorzien. Een werknemer kan vanaf de leeftijd van 58 jaar op halftijds brugpensioen gaan, mits de werkgever hiermee instemt. Deze maatregel liep evenwel af op 31 december 2010.

Deze mogelijkheid werd opnieuw verlengd van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

- Halftijds brugpensioen op de leeftijd van 55 jaar via sectorale of ondernemingsCAO

Op basis van een tijdelijke afwijking kunnen er op sectoraal en ondernemingsvlak CAO's worden gesloten waarbij de minimumleeftijd om recht te hebben op halftijds brugpensioen wordt vastgelegd op 55 jaar. Op 31 december 2010 verviel deze mogelijkheid.

Deze mogelijkheid werd opnieuw verlengd van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

### 2.10.3 Eenmalige innovatiepremie

#### Verwijzing:

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612 – artikel 56 inzake de inwerkingtreding.
- Artikel 31 van de Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg (*BS* 19.07.2005), gewijzigd door de Economische Herstelwet van 27 maart 2009, *BS* 7 april 2009, 25986.

Een werkgever kan een innovatiepremie toekennen aan een werknemer die met een vernieuwend voorstel een meerwaarde creëert voor de onderneming. Deze premie is vrijgesteld van belastingen en van socialezekerheidsbijdragen. Dit systeem werd opnieuw verlengd van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

### 2.10.4 Activering van de inspanningen ten voordele van risicogroepen en werklozen

#### Verwijzing:

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS*, 7 februari 2011, 9648.
- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS*, 28 april 2011, 25612 – artikel 56 inzake de inwerkingtreding.
- Artikel 195 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), *BS*, 28 december 2006, 75266.
- Koninklijk Besluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, *BS*, 18 mei 2009, 37705

De bepalingen inzake de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen en de inspanningen ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen worden verlengd tot 31 december 2012. Ook de vrijstelling van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteittoeslag voor oudere werknemers voor bepaalde categorieën van werkgevers wordt verlengd van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

### 2.10.5 Vrijstelling van de verplichting om jongeren aan te werven in het kader van het startbanenstelsel

#### Verwijzing:

- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612 – artikel 56 inzake de inwerkingtreding.
- Artikel 42, § 1, 1° van de Wet van 24 december 1999ter bevordering van de werkgelegenheid, vervangen bij de Wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, *BS* 19 juni 2007, 33401.

De werkgevers uit de private sector die tot eenzelfde sector behoren en die een redelijke inspanning hebben geleverd ten gunste van de werkgelegenheid, kunnen bij Ministerieel Besluit geheel of gedeeltelijk

vrijgesteld worden van de startbaanverplichting. Hiertoe moet de werkgever gebonden zijn door een sectorale CAO die een inspanning voorziet van tenminste 0,15 % van de loonmassa ten gunste van de risicogroepen.

Deze vrijstellingsmogelijkheid wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.

## 2.11 Onbepaalde verlenging van de verhoging van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid

### Verwijzing:

- ♦ Koninklijk besluit van 28 april 2011 tot wijziging van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 januari 2009 tot wijziging van artikel 114 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 9 mei 2011, 27111.

In het verleden waren de verhogingen van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid steeds van tijdelijke aard en werden vervolgens opnieuw verlengd. De laatste verlenging gold tot 31 maart 2011.

Vanaf 31 maart 2011 wordt de toeslag tijdelijke werkloosheid voor onbepaalde tijd verhoogd met 10%:

- Van 60 % tot 70 % van het laatste loon voor samenwonenden;
- Van 65 % tot 75 % van het laatste loon voor alleenstaanden en gezinshoofden.

Het percentage voor de werkloosheidsuitkering ingeval van tijdelijke werkloosheid, ongeacht de aard ervan is als volgt samengesteld:

- basis dagbedrag van de werkloosheidsuitkering: 40 %;
- aanpassingstoeslag: 15 %
- toeslag tijdelijke werkloosheid: 15 %;
- toeslag voor het verlies van het enig inkomen voor alleenstaanden en gezinshoofden: 5 %.

Deze verhoging geldt voor alle tijdelijke werklozen, dus zowel voor arbeiders als bedienden.

## 2.12 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzegvergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzegperiode

### Verwijzing:

- ♦ Wet van 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, *BS* 28 juni 2011, 37571.

### 2.12.1 Belastingvrijstelling

Een eerste schijf van het loon dat wordt uitbetaald tijdens de gepresteerde opzegperiode of de vergoedingen die al of niet contractueel worden betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt vrijgesteld van belastingen tot een maximum bedrag van:

- Vanaf 1 januari 2012: 425 EUR (geïndexeerd 600 EUR);
- Vanaf 1 januari 2014: 850 EUR (geïndexeerd 1.200 EUR).

Indien een opzeggingstermijn wordt gepresteerd wordt het loon betaald tijdens de opzeggingstermijn vrijgesteld tot het maximumbedrag. Als een verbrekingsvergoeding wordt betaald, wordt deze vergoeding vrijgesteld tot het maximumbedrag. Hierdoor wordt het nettobedrag van de uitgekeerde sommen in geval van ontslag beperkt verhoogd.

Deze vrijstelling wordt per belastbaar tijdperk bij voorrang toegepast op het loon betaald tijdens het presteren van de opzeggingstermijn (en niet op het deel dat eventueel betaald wordt ingeval van betaling van het resterende gedeelte van de opzeggingsvergoeding). Redenering hierbij is dat het loon belastbaar is tegen een progressief tarief, daar waar de opzeggingsvergoeding belastbaar is tegen een gemiddeld tarief.

Teneinde misbruiken tegen te gaan is de belastingsvrijstelling beperkt per beëindiging van de arbeidsovereenkomst en per belastbaar tijdperk:

- Het maximumbedrag van de vrijstelling geldt per beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het tijdstip van de betaling van het loon of de vergoeding. Zelfs als de betaling van de vergoedingen gespreid is over meerdere belastbare tijdperken, geldt het maximumbedrag van 425 EUR of 850 EUR per opzeg. Het toe te passen maximumbedrag voor de vrijstelling is het bedrag van toepassing in het belastbaar tijdperk waarin de opzegging ter kennis werd gebracht.

- *Bijvoorbeeld: De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op 1 november 2013 met een te presteren opzeg van 4 maanden (eind februari 2014): de belastingsvrijstelling is maximum 425 EUR (bedrag van toepassing in het jaar waarin de opzeg wordt gegeven) ook al is de belastingvrijstelling gespreid over twee jaar (2013 en 2014). Er wordt dus niet 425 EUR vrijgesteld voor 2013 en 850 EUR voor 2014;*

- Wanneer de werknemer ontslagen wordt door meerdere werkgevers tijdens hetzelfde belastbare tijdperk, dan blijft de vrijstelling beperkt tot het maximumbedrag in dit belastbaar tijdperk, ondanks de betaling van meerdere ontslagvergoedingen.

- *Bijvoorbeeld: Arbeidsovereenkomst 1 wordt beëindigd op 1 maart 2012 met een opzeggingstermijn. Arbeidsovereenkomst 2 wordt beëindigd op 1 augustus 2012 met een verbrekingsvergoeding. De belastingsvrijstelling wordt in eerste instantie toegepast op het loon betaald tijdens de opzeggingstermijn van Arbeidsovereenkomst 1. Indien het maximumbedrag van de belastingsvrijstelling niet werd bereikt in het belastbaar tijdperk, kan het resterende gedeelte toegepast worden op de verbrekingsvergoeding van Arbeidsovereenkomst 2.*

Deze belastingsvrijstelling zal ook vermeld moeten worden op de fiscale fiches.

### 2.12.2 Toepassingsgebied

De vrijstelling geldt zowel voor arbeiders, bedienden als bedrijfsleiders wiens arbeidsovereenkomst opgezegd of beëindigd wordt na 1 januari 2012 en dit zonder onderscheid tussen bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten.

De belastingsvrijstelling geldt enkel ingeval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door de werkgever. De volgende gevallen zijn bijgevolg uitgesloten:

- Beëindiging van een overeenkomst van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk;
- Beëindiging tijdens de proefperiode;
- Beëindiging met het oog op (brug)pensioen;
- Beëindiging om dringende reden;
- Beëindiging door de arbeider/bediende.



### 2.12.3 Invloed op de belasting van kleine opzeggingsvergoedingen

Momenteel worden opzeggingsvergoedingen tot 615 EUR bruto (geïndexeerd bedrag 870 EUR) progressief belast. Boven dit bedrag wordt de vergoeding afzonderlijk belast tegen de gemiddelde aanslagvoet van het vorige jaar waarin de belastingplichtige een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad.

De maatregel van progressieve belasting heeft vanaf 1 januari 2012 niet echt meer zin aangezien deze nieuwe belastingvrijstelling bijna volledig overeenstemt met dit bedrag. Deze maatregel wordt bijgevolg opgeheven vanaf aanslagjaar 2013 (inkomstenjaar 2012).

## 2.13 Belastingkrediet voor werknemers met een laag loon

### Verwijzing:

- ♦ Wet van 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, BS 28 juni 2011, 37571.

Een tweede fiscale maatregel die voorzien wordt in het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, is het belastingkrediet voor werknemers en bedrijfsleiders met een laag loon.

Sinds 1 april 2011 past de fiscus een vermindering van de bedrijfsvoorheffing toe op werknemers en bedrijfsleiders met een laag loon. De vermindering komt overeen met 5,70 % van het bedrag van de werkbonus (zie 2.1 hierboven inzake de bedrijfsvoorheffing).

Deze vermindering vindt nu haar weerspiegeling in de eindbelasting onder de vorm van een belastingkrediet.

Het belastingkrediet is gelijk aan 5,7 % van de werkbonus die effectief werd toegekend op de lonen toegekend in het betrokken belastbaar jaar. Het krediet is wel beperkt tot 85 EUR (geïndexeerd 120 EUR) per belastbaar tijdperk.

Het belastingkrediet wordt toegepast vanaf het aanslagjaar 2012 (inkomstenjaar 2011).

Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
T 051 48 69 68  
F 051 48 69 13  
info@easypay-group.com

[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)