

Beste lezer,

Het zomerreces is inmiddels achter de rug en ondanks het feit dat er nog geen nieuwe regering is, kennen we momenteel diverse wijzigingen op het vlak van de sociale reglementering (in uitvoering van (vroegere) beslissingen van de huidige regering, in uitvoering van de staats-hervorming of tengevolge van gewijzigde rechtspraak). Zo vestig ik graag uw aandacht op enkele thema's die in deze SSE – Link aan bod komen en die voor iedere onderneming / werkgever van belang kunnen zijn. Voor het 'brugpensioen' (werkloosheid met bedrijfstoeslag) worden de anciënniteitsvoorwaarden en vervangingsplicht verstrengd (vanaf 1 januari 2015). In het stelsel van de 'groepsverzekering' (aanvullende pensioenen) wordt een geleidelijke gelijkschakeling voor arbeiders en bedienden voorzien met een eerste aanpassing vanaf 1 januari 2015. Ook in de vestigingsreglementering voor ondernemingen zijn er fundamentele wijzigingen vanaf 1 juli 2014 t.g.v. de regionalisering. Deze en andere aanpassingen worden van nabij opgevolgd door EASYPAY GROUP, ondermeer vanuit de diensten van uw sociaal secretariaat en ondernemingsloket. Dit geldt ook voor de andere (mogelijk) op til zijnde veranderingen (t.g.v. de regeringsvorming) : komt er een indexsprong ? wordt de pensioenleeftijd verder opgetrokken ? welke lastenverlagingen voor bedrijven volgen er ? Enzovoort ... Wij houden u op de hoogte ! Veel leesplezier !

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE

## ● Inhoud

Voorwoord .....	1
Gelijkschakeling van de aanvullende pensioenen tegen 2025 .....	1
Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) verstrengt opnieuw zijn voorwaarden .....	2
Gewesten voortaan bevoegd voor vestigingsreglementering .....	3
De verzekeringsplicht van mandatarissen met een onbezoldigd mandaat wijzigt vanaf 1 juli 2014 .....	3
Snelberichten .....	4

## ● Gelijkschakeling van de aanvullende pensioenen tegen 2025

**Sinds 1 januari 2014 is er een gelijkschakeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzegtermijnen en de afschaffing van de carenzdag. Het onderscheid tussen beide statuten zit nog verweven in allerlei andere aspecten van het arbeidsrecht, zoals de vakantiewetgeving, de betaling van het loon, de economische werkloosheid, enz. Op het vlak van de aanvullende pensioenen zijn er ook nog verschillen, maar is er wel al een akkoord om deze op te heffen.**

Vandaag is er een groot verschil tussen de pensioenplannen van arbeiders en bedienden en dit zowel op sector- als op ondernemingsvlak. Een nieuwe wet van 5 mei 2014 bepaalt dat het onderscheid weggewerkt zal worden tegen 2025.

### Geleidelijke gelijkschakeling

Het wegwerken van de verschillen zal in fasen gebeuren en dit enkel en alleen voor de toekomst. Werkgevers moeten dus geen rechtzettingen doen voor het verleden.

- **Vóór 1 januari 2015** is een onderscheid tussen beide statuten mogelijk;
- **Vanaf 1 januari 2015** mogen er geen nieuwe verschillen meer ontstaan of mogen de bestaande verschillen tussen beide statuten inzake aanvullende pensioenstelsels niet groter worden;
- **In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2025** is er geen sprake van discriminatie tussen arbeiders en bedienden als het verschil voortvloeit uit plannen die reeds bestonden vóór 1 januari 2015. De voorwaarde is wel dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschilpunten tegen ten laatste 1 januari 2025 weg te werken, rekening houdende met hetgeen wordt afgesproken in zijn sector;
- **Vanaf 1 januari 2025** mogen de pensioenstelsels geen verschil in behandeling meer bevatten dat louter gesteund is op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Een objectief verschil op basis van functies is bijvoorbeeld wel nog toegelaten.

### Initiatief op sectoraal vlak

De paritaire (sub)comités moeten zo spoedig mogelijk onderhandelingen opstarten om protocolakkoorden af te sluiten die zullen bepalen hoe het onderscheid moet beëindigd worden.

Deze protocolakkoorden moeten leiden tot het sluiten van één of meerdere CAO's tegen uiterlijk 1 januari 2023. Deze CAO's kunnen een regeling bevatten om het bestaande onderscheid tussen de pensioenstelsels weg te werken tegen uiterlijk 1 januari 2025 OF ze kunnen aan de werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van de pensioenstelsels voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming.

Voor de paritaire (sub)comités die tegen 1 januari 2023 geen CAO's hebben neergelegd, kunnen er bij *Koninklijk Besluit* (na advies van de NAR) maatregelen genomen worden om een einde te stellen aan het verschil tussen arbeiders en bedienden.

### Reactie werknemers

Als een bestaand pensioenstelsel (daterend van vóór 1 januari 2015) wordt gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel wordt vervangen, kunnen de werknemers die aangesloten waren bij het reeds bestaande stelsel weigeren deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe stelsel. Enige uitzondering is wanneer een CAO de aansluiting bij het nieuwe of gewijzigde stelsel verplicht stelt. Deze weigering moet tijdig meegedeeld worden, uiterlijk bij de inwerkingtreding, de oprichting of de wijziging van het pensioenstelsel.

De inrichter van een pensioenstelsel is verplicht het bestaande pensioenstelsel verder te zetten voor de werknemers die weigeren deel te nemen aan het nieuwe of gewijzigde stelsel. Aan deze werknemers moet wel steeds de mogelijkheid geboden worden om alsnog toe te treden tot de nieuwe of gewijzigde stelsels indien deze achteraf worden gewijzigd.

Nele Vangheluwe  
JURISTE

## ○ Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) verstrengt opnieuw zijn voorwaarden

In 2012 werden de minimale leeftijd en het vereiste aantal jaren beroepsverleden voor de algemene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna: SWT) verhoogd. Voor sectoren die op dat moment reeds hadden voorzien in een afwijkend stelsel, werd een overgangperiode voorzien. Maar aan dit liedje komt nu een einde. Hieronder zetten we de regels nog even op een rij. Ook de vervangingsplicht wijzigt en wordt daarom in herinnering gebracht.

### 1. Algemene regel (CAO NAR nr. 17)

Tot 31 december 2011 gold als algemene regel dat werknemers in het stelsel van SWT konden stappen vanaf **60 jaar** en na een loopbaan van **30 jaar**, mits een aantal uitzonderingen. Vanaf 1 januari 2012 is de loopbaanvoorwaarde verhoogd naar **40 jaar**.

Op deze algemene regel gelden heel wat uitzonderingen. De meest voorkomende zijn het stelsel "lange loopbaan", het stelsel "zwaar beroep", het stelsel "nachtarbeid / bouwsector", het stelsel voor "mindervaliden", het stelsel van "zeer lange loopbaan" en deze voor "ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden". Ook in een aantal van deze stelsels verstrengen de voorwaarden.

Er werd enerzijds voor vrouwen voorzien in overgangsmaatregelen, anderzijds gold voor bestaande CAO's een overgangperiode.

### 2. Overgangperiode loopt bijna af

Omdat de loopbaanvoorwaarden drastisch stegen, werd tussen 2012 en 2014 voorzien in een overgangperiode: CAO's die reeds bestonden vóór 2012 konden blijven voorzien in hun oude, minder strenge voorwaarden tot eind 2014.

Hieronder een weergave van de situatie voor **nieuwe CAO's vanaf 1 januari 2012**:

Nieuwe CAO's (voor het eerst gesloten na 31.12.2011)	Minimale leeftijd	Vereist minimum beroepsverleden	
		Mannen	Vrouwen
CAO nr. 17	60 jaar	40 jaar	40 jaar
Algemeen stelsel – Lange loopbaan *	60 jaar	40 jaar	35 jaar 38 jaar (2014) 40 jaar (2015)

\* Sector- of ondernemingsCAO vereist

De situatie voor **bestaande (of verlengde) CAO's** wordt in onderstaand schema weergegeven:

CAO's gesloten en neergelegd vóór 01.01.2012 of na deze datum verlengd	Minimale leeftijd	Vereist minimum beroepsverleden	
		Mannen	Vrouwen
CAO nr. 17	60 jaar	35 jaar (2012)	28 jaar (2012)
		40 jaar (2015)	31 jaar (2015)
		"	32 jaar (2016)
		"	33 jaar (2017)
		"	34 jaar (2018)
		"	35 jaar (2019)
		"	36 jaar (2020)
		"	37 jaar (2021)
		"	38 jaar (2022)
		"	39 jaar (2023)
Algemeen stelsel – Lange loopbaan *	58 jaar	38 jaar (2012)	35 jaar (2012)
		38 jaar (2014)	38 jaar (2014)
		40 jaar (2015)	38 jaar (2015)
		"	39 jaar (2016)
		"	40 jaar (2017)
Algemeen stelsel – Zwaar beroep *	58 jaar	35 jaar	35 jaar

\* Sector- of ondernemingsCAO vereist

Ter herinnering: Vergeet niet dat oudere werknemers voor bepaalde stelsels van SWT hun rechten kunnen vastklikken. Daardoor kunnen ze blijven werken en later toch nog in het stelsel stappen, hoewel men dan niet meer aan de dan geldende voorwaarden zal voldoen.

### 3. Langere vervangingsplicht

Vóór 1 januari 2015 was een werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht wanneer de oudere werknemer tot het algemeen SWT (dus vanaf 60 jaar) toetrad. In alle andere gevallen (specifieke stelsels) gold een vervangingsplicht.

Onderstaande is van toepassing vanaf 1 januari 2015 en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die effectief een einde nemen na 31 december 2014 EN voor zover de werknemer

de leeftijd van 60 jaar niet uiterlijk op 31 december 2014 heeft bereikt.

De werkgever is verplicht om alle werknemers die toetreden tot één van de specifieke stelsels van SWT te vervangen, behalve wanneer de werknemer op het einde van zijn arbeidsovereenkomst de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.

Er is met andere woorden vanaf 2015 een vrijstelling van de vervangingsplicht wanneer volgende twee voorwaarden zijn voldaan:

- Einde arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2015;
- Leeftijd op einde arbeidsovereenkomst is 62 jaar OF leeftijd op 31 december 2014 was 60 jaar.

### 4. Hulp nodig?

Uiteraard kunt u steeds bij uw dossierbeheerder terecht voor meer informatie of voor een antwoord op al uw concrete vragen.

Karolien Van den Perre  
JURISTE

## ⦿ Gewesten voortaan bevoegd voor vestigingsreglementering

Sinds 1 juli 2014 zijn het Vlaamse, Waalse en Brusselse Gewest bevoegd geworden voor de vestigingswet (Programmawet van 10 februari 1998 tot bevordering van het zelfstandig ondernemerschap), die de kennis van bedrijfsbeheer voorschrijft voor alle handelaars, en de technische beroepskennis voor een reeks beroepen uit de bouw, de voeding, de persoonsverzorging en het vervoer. Ook de reglementering van de ambulante handel is niet langer federale materie, dit in tegenstelling tot de wetgeving inzake vrije en intellectuele beroepen. In dit artikel proberen we enkele praktische gevolgen samen te vatten.

Eerst en vooral willen we benadrukken dat de bevoegdheidsoverdracht van het federale niveau naar het niveau van de gewesten niet betekent dat de wetgeving meteen anders is geworden in de gewesten. Zolang zij geen initiatief nemen om de vestigingswet aan te passen voor hun eigen regio, blijft de bestaande federale wetgeving van kracht in hun gewest. Er worden in de regeerakkoorden van de nieuwe regeringen voor Vlaanderen, Brussel en Wallonië geen grootse plannen terzake aangekondigd. We kunnen er dus van uit gaan dat de bestaande vestigingsreglementering nog een tijd van toepassing blijft in de drie gewesten. Wel kondigt de nieuwe Vlaamse Regering aan dat ze de instapvoorwaarden voor een aantal beroepen zal actualiseren.

Ten tweede werd een protocolakkoord gesloten tussen de federale overheid en de drie gewesten waarbij afgesproken is dat gedurende een overgangperiode tot 31 december van dit jaar het beheer van de genoemde reglementering nog waargenomen blijft door de FOD Economie. Pas op 1 januari zullen de onderscheiden gewestelijke administraties de materie zelf beheren.

Op dat moment zullen de Gewesten zelf moeten instaan voor het controleren van de correcte toepassing van de vestigingswet, de adviezen aan de ondernemingsloketten, de organisatie van de centrale examencommissies, de organisatie van de openbare markten, enz.

De bevoegdheidsoverdracht wordt zo georganiseerd dat de **(kandidaat-)ondernemer in de praktijk geen nadelige gevolgen ervaart**. Het ondernemingsloket, dat door een akkoord met de drie gewesten erkend blijft als uniek loket, blijft het aanspreekpunt voor alle formaliteiten bij de opstart van een nieuwe zaak. Achter de schermen zal het ondernemingsloket voor heel wat zaken voortaan met de drie gewestelijke administraties moeten samenwerken, i.p.v. voorheen de federale overheid.

Rik CARPENTIER  
DIRECTEUR EUNOMIA ONDERNEMINGSLOKET



## ⦿ De verzekeringsplicht van mandatarissen met een onbezoldigd mandaat wijzigt vanaf 1 juli 2014

**Mandatarissen (zaakvoerders, bestuurders, vereffenaars,...), al dan niet bezoldigd, zijn onderworpen aan het "sociaal statuut" van zodra zij benoemd worden in een vennootschap die onderworpen is aan de Belgische vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-verblijfhouders.**

Een uitzondering hierop zijn de vennootschapsmandatarissen met een kosteloos mandaat.

Sinds 1 juli 2014 werden de wettelijke en reglementaire bepalingen omtrent de verzekeringsplicht van de mandatarissen aangepast.

- De kosteloosheid kan maximum 12 maanden voorafgaand aan de maand van de publicatie in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad of aan de maand van de mededeling aan het

- sociaal verzekeringsfonds aanvaard worden;
- Ook buitenlandse mandatarissen kunnen vanaf 1 juli 2014 beroep doen op het onbezoldigd mandaat;
- In het geval de statuten het volgende vermelden: "het mandaat is onbezoldigd, behoudens andersluidende beslissing" wordt de kosteloosheid aanvaard, zolang het bevoegd orgaan geen beslissing tot vergoeding heeft genomen;
- De kosteloosheid van het mandaat kan niet worden aanvaard ingeval de mandataris een technische, administratieve of commerciële activiteit uitoefent die betrekking heeft op het maatschappelijk doel van de vennootschap. Dit is ook het geval voor een onbezoldigde mandataris die zijn beroepskennis bewijst en voor de enige mandataris in een vennootschap;

- Wanneer, in tegenstelling met de statuten, toch zou blijken dat er inkomsten of voordelen in natura voortvloeien uit het mandaat, of wanneer de vennootschap bijdragen of premies stort voor de opbouw van een aanvullend pensioen van de mandataris, blijft de verzekeringsplicht doorlopen tot wanneer de kosteloosheid opnieuw wordt vastgesteld. Dit kan echter nooit tot gevolg hebben dat de verzekeringsplicht ongedaan wordt gemaakt voor de kwartalen waarvoor de mandataris een vergoeding heeft bekomen.

Greta Dewaer  
DIENSTVERANTWOORDELIJKE STEUNT ELKANDER

## ○ Snelberichten ...

### BV voor schoolverlaters

U wenst jonge werknemers in dienst te nemen in het najaar? Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren genieten van een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing tijdens de maanden oktober, november en december 2014:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 2.700 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden om recht te hebben op een inschakelingsuitkering (i.e. de vroegere wachtuitkering);
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november en/of december 2014.

### Nieuwe grenzen educatief verlof



Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt, moet de werkgever het loon van de werknemer doorbetalen. Hij kan dit echter gedeeltelijk terugvorderen van de FOD WASO. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een begrensde loon. Voor het schooljaar 2014-2015 gelden onderstaande grenzen:

- Het loonplafond bedraagt voor dit schooljaar 2.760 EUR;
- De terugbetaling aan de werkgever van het maximum forfaitair bedrag wordt beperkt tot 22,08 EUR per uur.

### Collectieve feestdagen 2015

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag), moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt. Wanneer de vervangingsdag van de feestdag collectief in de onderneming wordt vastgelegd, moet deze in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2014**. Een model kan u terugvinden op onze website onder de rubriek 'modeldocumenten'.

### Afschaffing jongerenlonen vanaf 2015

Het verminderingpercentage van het gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) wordt voor werknemers definitief afgeschaft vanaf 2015. Werknemers vanaf 18 jaar hebben daardoor minstens recht op dit GGMMI.

Dit geldt evenwel niet voor studenten van 18, 19 en 20 jaar; evenmin voor de jongeren in een stelsel van alternerende opleiding (leerovereenkomst, beroepsinlevingsovereenkomst, ...). Daarnaast ontvangen werknemers van 19 jaar en 6 maanden anciënniteit (voorheen: 21,5 jaar) en werknemers van 20 jaar met 12 maanden anciënniteit (voorheen: 22 jaar) vanaf volgend jaar een hoger GGMMI.

Het meest recente GGMMI kan u consulteren op het juridisch luik van de website van de Easypay Group onder de rubriek "sleutelcijfers" ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)).

### Decemberafrekening jaarlijkse vakantie: afschaffing vervroegd vakantiegeld

De decemberafrekening houdt in dat een werkgever het vakantiegeld van een bediende, die zijn gemiddeld aantal te presteren uren per week vermindert, moet uitbetalen zoals het vertrekvakantiegeld en dit in de maand december van het jaar waarbinnen de vermindering van uren heeft plaatsgevonden. Die regeling gaf echter in de praktijk aanleiding tot heel wat toepassingsproblemen voor werkgevers en nadelen voor de bedienden zelf die hun vakantiegeld in december kregen in plaats van op het ogenblik waarop zij hun vakantie nemen.

Om die redenen werd de wetgeving aangepast waardoor vanaf 2014 de voorafbetaling van het vakantiegeld voor het volgend vakantiejaar (i.e. het vervroegd vakantiegeld) wordt afgeschaft. De regeling inzake de decemberafrekening blijft bestaan, maar enkel nog voor het saldo vakantiegeld en niet meer voor het vervroegd vakantiegeld.

Eline Verfaillie  
JURISTE

**SSE** VZW  
ASBL

Sociaal Secretariaat SSE vzw  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**H&A**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

horizon  
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge  
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21  
[www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)

EUNOMIA  
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.eunomia.be](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

KUM  
KONINKLIJKE UNIE  
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)

SE

Steunt Elkander, v.z.w.  
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
[www.steuntelkander.be](http://www.steuntelkander.be) - [svk@steuntelkander.be](mailto:svk@steuntelkander.be)

## Colofon

### VERSCIJNT DRIEMAANDELIJKS

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

### REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Elke Vannerom  
Stijn Loosvelt  
Yves Vandewal  
Nele Vangheluwe  
Arian Roelens

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

### LAYOUT EN DRUK

Proprint - Wingene