

## Loonnorm 2015-2016

Elke twee jaar komen de sociale partners bijeen om te beslissen met welke marge de loonkosten in de privésector mogen stijgen. Op die manier wordt door een klein aantal actoren (Groep van Tien) op nationaal niveau controle gehouden over een in principe vrije loonontwikkeling. Hieronder een blik op de afspraken voor de periode 2015-2016.

Op basis van een technisch verslag dat wordt opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), stellen de sociale partners binnen de Groep van Tien elke twee jaar de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vast. Deze afspraak wordt vastgelegd in een interprofessioneel akkoord (IPA). De voorbije twee jaar werd een loonstop toegepast. T.t.z. een loonnorm van 0% waarbij wel de indexaties en baremieke verhogingen gewaarborgd bleven.

Op 30 januari 2015 bereikten de sociale partners een akkoord over de inhoud van het Interprofessioneel akkoord voor de periode 2015-2016. Hieronder de voorzieningen m.b.t. de loonnorm op basis van dit ontwerpakkoord. Voor het jaar **2015** wordt de loonnorm behouden op 0%. Daarnaast besliste de Regering in uitvoering van het Regeerakkoord voor de

toepassing van een indexesprong. Dit betekent dat de lonen (behoudens baremieke verhogingen) gedurende 2015 zo goed als volledig worden bevroren.



Voor het jaar **2016** krijgen de sociale partners de mogelijkheid om binnen bepaalde grenzen een koopkrachtverhoging te onderhandelen. Deze lichte stijging van de loonmassa wordt toegelaten ter compensatie van de indexesprong.

Er worden twee gesloten enveloppes voorzien:

- een enveloppe op jaarbasis van maximum 0,5% van de loonmassa (invulling aan te rekenen in loonkost, d.i. de totale kost voor de werkgever, alle lasten inbegrepen), met aanbeveling om dit te besteden aan toekomstgerichte maatregelen (vergrijzing, langer werken, mobiliteit, tweede pijler, vorming, ...) en/of financiële elementen die voordelig zijn voor de werkgevers en werknemers;
- een enveloppe op jaarbasis van maximum 0,3% van de loonmassa in netto

Het gaat om maxima, wat betekent dat sectoren en/of ondernemingen kunnen beslissen om minder of niets te voorzien.

Om de invulling van de laatste enveloppe naar netto koopkracht voor de werknemers te faciliteren werden volgende maatregelen voorzien:

- de maximale waarde van de maaltijdcheque wordt verhoogd met 1 EUR: van 7 naar 8 EUR. De werkgever kan deze verhoging fiscaal inbrengen als aftrekbare kost;
- het maximumbedrag voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO nr. 90) wordt verhoogd met 69 EUR. Aldus wordt het nieuwe plafond vastgesteld op 3.200 EUR.

De concrete invulling van de enveloppes wordt overgelaten aan de sectoren en/of ondernemingen. We verwachten in de loop van 2015 heel wat sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die uitvoering geven aan het interprofessioneel akkoord 2015-2016.

De concrete invulling van de enveloppes wordt overgelaten aan de sectoren en/of ondernemingen. We verwachten in de loop van 2015 heel wat sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die uitvoering geven aan het interprofessioneel akkoord 2015-2016.

Stijn Loosvelt  
JURIST

## Inhoud

Loonnorm 2015-2016 .....	1
Tijdscrediet anno 2015 .....	2
Nieuwe wetgeving in verband met sociale toeslagen vanaf 1 januari 2015 .....	3
Maaltijdcheques: wat brengt de toekomst ons? .....	3
Snelberichten .....	4

## Tijdskrediet anno 2015

Eind 2011 voerde de Regering Di Rupo I reeds een aantal aanpassingen door aan het tijdskrediet. De regering Michel I verstrengt het tijdskrediet opnieuw. Momenteel hebben de wijzigingen enkel betrekking op de uitkeringen die de werknemer ontvangt van de RVA tijdens de periode van tijdskrediet.



### Voorafgaand

Het tijdskrediet staat volledig los van de bepalingen inzake thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof en het verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezinslid). Deze periodes worden niet verrekend met het tijdskrediet. Aan de thematische verloven zou er niets gewijzigd worden.

Bij het tijdskrediet moet er een onderscheid gemaakt worden tussen "het recht op tijdskrediet ten aanzien van de werkgever" en het "recht op onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA".

Het recht op tijdskrediet ten aanzien van de werkgever wordt geregeld door de bepalingen van de CAO nr. 103. Eenmaal de werknemer voldoet aan alle voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet bij de werkgever, kan hij aanspraak maken op uitkeringen ten laste van de RVA. Het recht op uitkeringen is afzonderlijk geregeld in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, recentelijk gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

### Wijzigingen anno 2015

De Regering Michel I heeft een aantal wijzigingen doorgevoerd aan het "recht op de onderbrekingsuitkeringen" ten laste van de RVA. De bedoeling is het stelsel van tijdskrediet minder populair te maken, zonder evenwel te willen raken aan het tijdskrediet met motief.

Deze wijzigingen gelden voor alle nieuwe aanvragen tot onderbrekingsuitkeringen vanaf 1 januari 2015, met name:

- alle aanvragen van werknemers die voor het eerst onderbrekingsuitkeringen aanvragen;
- alle aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die geen ononderbroken verlenging onder dezelfde vorm zijn van een op 31 december

2014 lopende periode van onderbrekingsuitkeringen.

Hieronder vindt u een overzicht tussen het recht op tijdskrediet en de nieuwe bepalingen inzake het recht op uitkeringen tijdens de periode van tijdskrediet:

Recht op tijdskrediet t.a.v. de werkgever CAO nr. 103 - ongewijzigd	Recht op uitkeringen t.a.v. de RVA NIEUW sinds 1 januari 2015
<p><b>Tijdskrediet zonder motief</b></p> <p>Op te nemen gedurende 12 maanden voltijds of 24 maanden halftijds of 60 maanden 1/5 tijdskrediet. Om hierop recht te hebben, moet de werknemer minstens 2 jaar anciënniteit tellen bij de werkgever en een loopbaan van minstens 5 jaar tellen.</p>	<p><b>Tijdskrediet zonder motief</b></p> <p>Een werknemer die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet zonder motief zal nog steeds tijdskrediet kunnen opnemen maar zal hiervoor vanaf 1 januari 2015 <b>geen uitkeringen</b> meer ontvangen van de RVA.</p>
<p><b>Tijdskrediet met motief</b></p> <p>Op te nemen gedurende maximaal 36 maanden om zorg te dragen voor zijn kind tot 8 jaar, om palliatieve zorgen toe te dienen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen of om een opleiding te volgen. Dit tijdskrediet kan gedurende maximaal 48 maanden opgenomen worden om zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot 21 jaar of voor bijstand aan of verzorging van zwaar ziek minderjarig kind deelsluitmakend van het gezin. Om hierop recht te hebben moet de werknemer 2 jaar anciënniteit tellen bij de werkgever.</p>	<p><b>Tijdskrediet met motief</b></p> <p>Voortaan heeft een werknemer recht op uitkeringen voor alle vormen van <b>tijdskrediet met motief gedurende 48 maanden, met uitzondering voor het motief opleiding</b> (blijft beperkt tot 36 maanden). Het recht op onderbrekingsuitkeringen is m.a.w. uitgebreid.</p>
<p><b>Landingsbanen</b></p> <p>Werknemers die minstens 55 jaar oud zijn, 25 jaar beroepsverleden hebben en 2 jaar anciënniteit tellen bij de werkgever (tenzij anders overeengekomen) kunnen onbeperkt halftijds of 1/5 tijdskrediet opnemen. In uitzonderlijke gevallen is dit tijdskrediet nog mogelijk vanaf 50 jaar.</p>	<p><b>Landingsbanen</b></p> <p>De leeftijd om onbeperkt te genieten van halftijds of 1/5 tijdskrediet in het kader van landingsbanen is opgetrokken van 55 jaar tot <b>60 jaar</b>. (zie hieronder voor overgangsbepalingen)</p>

### Overgangsbepalingen

Voor alle drie stelsels tijdskrediet blijven de oude bepalingen inzake de uitkeringen van toepassing als cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan: 1) de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever dateert van vóór 1 januari 2015, 2) de aanvraag voor onderbrekingsuitkeringen moet vóór 1 april 2015 worden ontvangen door de RVA en 3) het tijdskrediet vangt aan vóór 1 juli 2015.

Voor de landingsbanen blijft de leeftijd behouden op 55 jaar voor:

- alle eerste aanvragen voor uitkeringen die ingaan na 31 december 2014 voor werknemers van minstens 50 jaar die werken in een onderneming die erkend is als een onderneming in moeilijkheden/herstructurering vóór 9 oktober 2014;
- bij een aanvraag in 2015 van werknemers van minstens 50 jaar die vóór 1 januari 2015 uitkeringen genoten en wiens uitkeringen tijdelijk werden onderbroken omwille van een periode van voltijdse werkhervatting, ziekte of na een schorsing wegens thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor medische bijstand).

### Discrepanties

Momenteel zijn er enkel wijzigingen aan het recht op uitkeringen ten laste van de RVA. Er zijn (nog) geen wijzigingen aan de CAO nr. 103. Dit heeft een aantal eigenaardige gevolgen:

- Zo blijft de uitbreiding van het recht op uitkeringen voor tijdskrediet met motief tot 48 maanden dode letter aangezien een werknemer – in het kader van CAO nr. 103 - maar maximum 36 maanden tijdskrediet met motief kan opnemen voor, o.a., de zorg van een kind;
- Zo heeft een werknemer recht op een landingsbaan vanaf de leeftijd van 55 jaar ten aanzien van de werkgever, maar zal hij pas vanaf de leeftijd van 60 jaar uitkeringen ontvangen van de RVA.

Het ligt in de verwachting dat er ook opnieuw aanpassingen zullen gebeuren aan de CAO nr. 103 teneinde beide wetgevingen opnieuw op elkaar af te stemmen.

Nele Vangheluwe  
JURISTE

## ☉ Nieuwe wetgeving in verband met sociale toeslagen vanaf 1 januari 2015

Tot 31 december 2014 gebeurde het onderzoek naar het recht op de sociale toeslagen voor alleenstaande ouders, (ex)langdurig werklozen en (ex)langdurig arbeidsongeschikten via het formulier P19. De kinderbijslagfondsen beschikken namelijk niet over de officiële gegevens van de inkomsten van de personen die hier mogelijk aanspraak op konden maken.

### Veranderingen op til

Om sociale fraude te bestrijden en om correcter met dit "mogelijk recht" om te kunnen gaan, worden de inkomensgegevens van de personen met een mogelijk recht op toeslag via een fiscale flux voor de kinderbijslagfondsen beschikbaar gemaakt. Hieronder gaan we na wat er, naargelang de situatie, precies verandert.

#### Situatie 1:

##### **u ontvangt reeds een toeslag**

Indien u reeds een sociale toeslag ontvangt, krijgt u in de loop van januari 2015 niet het gebruikelijke jaarlijkse formulier P19. U wordt ingelicht (via een nieuw formulier) dat uw kinderbijslagfonds de sociale toeslag verder zal betalen indien er geen veranderingen zijn op socio- of professioneel vlak. Indien u niet reageert op dit schrijven, dient uw kinderbijslagfonds te veronderstellen dat uw inkomen tijdens 2014 het grensbedrag van 2.309,58 EUR (alleenstaande) of 2.385,65 EUR (samenwonende) niet overschreed.

U krijgt echter wel de kans om uw kinderbijslagfonds in te lichten mocht uw inkomen gestegen zijn in vergelijking met het vorige jaar.

Van zodra uw kinderbijslagfonds een vraag tot stopzetting van de sociale toeslag ontvangt, zal deze meteen worden stopgezet.

Het recht op de sociale toeslag is pas definitief voor het jaar 2015 bij ontvangst van de fiscale gegevens – dit staat voorlopig gepland in de loop van het vierde kwartaal van 2017. Indien nodig, zal de sociale toeslag op dat moment gevalideerd, bijbetaald of terug gevorderd worden.

#### Situatie 2:

##### **u opent een nieuw recht op een toeslag**

Indien u vanaf 1 januari 2015 een nieuw recht op toeslag, wordt er automatisch al een eerste evaluatie door uw kinderbijslagfonds uitgevoerd. Indien u een alleenstaande ouder bent, met enkel een vervangingsinkomen, wordt de sociale toeslag automatisch toegekend. In alle andere gevallen wordt de toeslag geweigerd en krijgt u de kans om te bewijzen dat uw inkomen toch onder de norm ligt. Pas in het vierde kwartaal van 2017 wordt de sociale toeslag aan de hand van de fiscale flux over 2015 gevalideerd, bijbetaald of terug gevorderd worden.

### Besluit

De sociale toeslag die al dan niet wordt toegekend vanaf 1 januari 2015 is altijd provisioneel (voorlopig). Dit betekent dat uw kinderbijslagfonds dit recht definitief zal herzien vanaf het vierde kwartaal 2017 (via ontvangst van de fiscale flux 2015). Het is dus mogelijk dat u op dat moment een bijbetaling ontvangt of dat de reeds betaalde toeslag voor 2015 moet teruggevorderd worden.

Een correcte informatieverstrekking aan uw kinderbijslagfonds omtrent uw inkomsten is dus een aanrader!



## ☉ Maaltijdcheques: wat brengt de toekomst ons?

Maaltijdcheques zijn zowel voor de werkgever als voor de werknemer een aantrekkelijke vorm van alternatieve verloning. Eind september 2015 verdwijnt de papieren versie definitief en zal iedereen verplicht zijn om te betalen met zijn e-cheques. In dit artikel gaan we dieper in op de verplichtingen die de werkgever in dit kader heeft. We staan ook kort stil bij een eventuele afschaffing.

De keuze tussen papieren en elektronische maaltijdcheques bestaat reeds sinds 2011. Omdat veel ondernemingen aan de papieren versie bleven vasthouden en dit dubbele bestaan aanleiding gaf tot extra administratieve lasten, wil men definitief overgaan naar de elektronische cheques.

De definitieve verspreiding van de elektronische maaltijdcheques moet rond zijn tegen 1 januari 2016. Papieren maaltijdcheques kunnen tot uiterlijk 30 september 2015 aan werknemers worden overhandigd. Deze cheques zullen dan nog slechts 3 maanden geldig zijn. Alle papieren maaltijdcheques die in 2015 nog worden uitgegeven, blijven sowieso slechts geldig tot 31 december 2015. Vanaf oktober 2015 moet elke werknemer kunnen beschikken over een kaart met elektronische maaltijdcheques.

Wanneer de toekenning van maaltijdcheques binnen uw onderneming reeds geregeld wordt via een ondernemings-cao of een individuele overeenkomst, is het niet nodig om een nieuwe overeenkomst af te sluiten wanneer u overschakelt op elektronische maaltijdcheques. Het is wel aangeraden om bestaande cao's of overeenkomsten grondig na te kijken en eventueel achterhaalde en verouderde bepalingen te

wijzigen en/of te schrappen. Dit omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid.

Recent dienden ook de 3 grootste partijen in de Kamer een wetsvoorstel in om de maaltijdcheques af te schaffen. Het idee bestaat er in om maaltijdcheques te vervangen door een maaltijdvergoeding op de loonbrief. Het is alleszins af te wachten wat er hierbij beslist wordt. Wij volgen dit onderwerp voor u verder op en berichten u van zodra hierover meer nieuws is.

Elke Vannerom  
JURISTE

## ● Snelberichten ...

### Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het Sociaal Secretariaat EASYPAY zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2014 of 2015, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgever(s) zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder. Heeft u een arbeider die bediende is geworden, dan is het aangeraden het vakantieattest dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen. Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen. Voor de werknemers die in 2014 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, moet er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2015.

### Klein verlet bij plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd

De werknemer heeft het recht afwezig te blijven met behoud van loon op de dag van de plechtige communie van één van zijn kinderen. Dit recht geldt enkel voor de plechtige communie en het feest van de "vrijzinnige jeugd". Een eerste communie of een lentefeest komen dus niet in aanmerking voor een dag klein verlet.

De werknemer heeft recht op klein verlet op de dag van de plechtigheid. Wanneer de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd echter plaatsvindt op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, mag de werknemer afwezig blijven op de voorgaande of de volgende gewone activiteitsdag.

Geadopteerde kinderen of natuurlijk erkende kinderen worden met wettige kinderen gelijkgesteld, alsook de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld. Hierdoor opent niet alleen het eigen kind recht op klein verlet, maar ook een kind van de partner kan dit recht doen ontstaan.

Wanneer meerdere kinderen op dezelfde dag hun plechtige communie (of feest van de vrijzinnige jeugd) doen, heeft de werknemer slechts recht op één dag klein verlet. Het aantal dagen klein verlet wordt bij de plechtige communie van een tweeling/meerling dus niet verdubbeld.

Het is tevens aangeraden om na te gaan of er op sectoraal vlak geen afwijkende bepalingen zijn.

### Werkgelegenheidsplan

Elke onderneming met meer dan 20 werknemers dient een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen.

Het aantal werknemers wordt berekend op basis van het aantal werknemers in voltijdse equivalenten op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan. Dit was het eerst op 2 januari 2013. Dat aantal werknemers wordt voor vier jaar vastgesteld; wie bij de telling minder dan 20 werknemers heeft, hoeft 4 jaar lang geen werkgelegenheidsplan op te maken. Dit betekent dus concreet dat een volgende telling op 2 januari 2017 plaats zal vinden.

Indien u als werkgever in 2013 wel reeds een werkgelegenheidsplan heeft opgemaakt (omdat u meer dan 20 werknemers tewerkstelde op 2 januari 2013), dan had u de mogelijkheid om dit in een éénjarenplan of in een meerjarenplan te voorzien.

Werd het plan voor 1 jaar afgesloten, dan moet er vóór het afsluiten van het boekjaar een nieuw plan worden opgesteld. Gebroken boekjaren sluiten meestal af op 31 maart, 30 juni of 30 september. Als werkgever dient u dus enige actie te ondernemen zodat u ook in 2015 tijdig aan al uw verplichtingen kan voldoen.

Let tevens op dat u een evaluatie opneemt van uw vorig werkgelegenheidsplan.

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 - info@easypay-group.com

**HA**  
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 - 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 - 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 - info@horizonhetgezin.be

**EUNOMIA**  
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
www.eunomia.be - 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 - 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 - 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

Preprint - Wingene