

De regels SWT/brugpensioenen anno 2015: stand van zaken!

Sinds 1 januari 2015 werden de spelregels inzake SWT/brugpensioenen opnieuw grondig hervormd en verstrengd. Hierna volgend schetsen we verkort de toepasselijke regels anno 2015.

1. SWT op 62 jaar: Algemeen stelsel (CAO nr. 17)

Sinds 1 januari 2015 is de leeftijdsvoorwaarde om op basis van CAO nr. 17 NAR op SWT te kunnen gaan, 62 jaar (voorheen: 60 jaar). Het aantal jaren beroepsverleden wijzigde niet.

Schematisch kunnen de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden vanaf 1 januari 2015 als volgt worden weergegeven:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Leeftijd	60	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Lbvw. man	35 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar	40 jaar
Lbvw. vrouw	28 jaar	31 jaar	32 jaar	33 jaar	34 jaar	35 jaar	36 jaar	37 jaar	38 jaar	39 jaar	40 jaar

Uitzondering: via twee overgangsmaatregelen blijft het in sommige gevallen toch nog mogelijk om op 60 jarige leeftijd op SWT te gaan.

2. SWT op 58 jaar: (zeer) Lange loopbaan (CAO nr. 115 en 116)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. 58 jaar of ouder zijn;
2. Een beroepsverleden van 40 jaar hebben;
3. Ontslagen worden tijdens de geldigheidsperiode van deze CAO.

Uitzondering: via een bepaalde overgangsmaatregel blijft het onder bepaalde voorwaarden toch nog mogelijk om op 56 jarige leeftijd op SWT te gaan.

3. SWT op 58 jaar: Zwaar beroep (nieuw stelsel) (CAO nr. 111 en 112)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. 58 jaar of ouder zijn;
2. Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben;
3. Gewerkt hebben in een zwaar beroep (wisselende ploegen, werk in onderbroken diensten, nachtarbeid):
 - Hetzij gedurende minstens 5 jaar, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - Hetzij gedurende minstens 7 jaar, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moet een sectorale CAO bovenstaande regeling inzake SWT voorzien.

4. SWT op 58 jaar: Zwaar beroep (bestaand stelsel) (CAO nr. 113)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. 58 jaar of ouder zijn;
2. Een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben;
3. Gewerkt hebben in een zwaar beroep (wisselende ploegen, werk in onderbroken diensten, nachtarbeid):
 - Hetzij gedurende minstens 5 jaar, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - Hetzij gedurende minstens 7 jaar, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ook hier is nog een sectorale/ondernemings-CAO nodig om de bedrijfstoelag SWT toe te kennen.

Inhoud

De regels SWT/brugpensioenen anno 2015: stand van zaken!	1
Een student tewerkstellen tijdens de zomervakantie: zo doe je het!	2
Inkomenscompensatievergoeding voor zelfstandigen die slachtoffer zijn van hinder door werken voor de deur	3
Snelberichten	4



5. SWT op 58 jaar: nachtarbeid (CAO nr. 111 en 112)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. 58 jaar of ouder zijn;
2. Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben;
3. Minimaal 20 jaren gewerkt hebben in een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Bovendien moet een sectorale CAO bovenstaande regeling inzake SWT voorzien.

Uitzondering: indien bepaalde voorwaarden vervuld zijn, blijft het mogelijk om toch nog op 56 jaar op SWT te gaan.

6. SWT op 58 jaar: PC 124 Bouw en arbeidsgeschiktheid (CAO nr. 111 en 112)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Tewerkgesteld zijn door een werkgever van PC 124;
2. Beschikken over een attest dat hun ongechiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer;
3. Voldoen aan de voorwaarden van de CAO die in PC 124 afgesloten moet worden, waarin men minimaal moet voorzien dat de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder is, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar heeft en in een voorwaarde inzake arbeidsgeschiktheid.

Uitzondering: Indien bepaalde voorwaarden vervuld zijn, blijft het mogelijk om toch nog op 56 jaar op SWT te gaan.

7. SWT op 58 jaar: mindervalide werknemers en werknemers met ernstig lichamelijke problemen (CAO nr. 114)

Onderstaande regels gelden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De werknemers moeten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. 58 jaar of ouder zijn;

2. Een beroepsverleden van minstens 35 jaar hebben;
3. Ofwel het statuut van mindervalide werknemer erkend door een bevoegde overheid hebben; Ofwel werknemer zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken;
4. Ontslagen worden tijdens de geldigheidsperiode van deze CAO.

8. SWT in ondernemingen in moeilijkheden/ herstructurering (CAO nr. 117)

Werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kunnen vanaf 2015 pas ten vroegste op 55 jaar in SWT gaan (voorheen: 50 of 53 jaar). Vanaf 2016 verhoogt de leeftijd naar 56 jaar.

Werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, kunnen in 2016 toch nog op de leeftijd vanaf 55 jaar in SWT gaan indien bepaalde voorwaarden vervuld zijn.

Depreitere Bart
JURIST

☉ Een student tewerkstellen tijdens de zomervakantie: zo doe je het!

Wie studenten wil tewerkstellen, moet rekening houden met heel wat spelregels. Met de zomervakantie voor de deur worden de belangrijkste hieronder voor u opgesomd!

1. De regels in het kort

- Een student kan maximum 50 dagen per kalenderjaar tewerkgesteld worden tegen voordelige RSZ-bijdragen. Deze 50 dagen mogen op om het even welk ogenblik tijdens het jaar gepresteerd worden;
- De voordelige RSZ-solidariteitsbijdrage bedraagt 8,14%, waarvan 2,71% ten laste van de student en 5,43% ten laste van de werkgever (inclusief de bijdrage voor het asbestfonds);
- De arbeidsovereenkomst met de student moet verplicht schriftelijk worden opgemaakt. De eerste drie dagen van de studentenovereenkomst worden automatisch als proeftijd beschouwd;
- De maximale duur van de studentenovereenkomst bij dezelfde werkgever is vastgesteld op 12 maanden. Bovendien mogen studenten enkel tewerkgesteld worden tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling;

- De werkgever moet na het afsluiten van een studentenovereenkomst het voorziene aantal dagen tewerkstelling reserveren via Dimona.

2. Consultatie van het contingent van maximum 50 dagen

Het aantal dagen dat de student nog kan werken met toepassing van de voordelige solidariteitsbijdragen, kan geconsulteerd worden door zowel de werkgever als de werknemer.

1. De student drukt vooraf een attest af met het openstaand contingent:
Door zich aan te melden op de website www.studentatwork.be, vraagt de student een attest op waarop het openstaand contingent vermeld staat.
2. De werkgever controleert het openstaand contingent online:
Op het attest afgeleverd door de student staat een code die de werkgever toelaat om het openstaand contingent online (in real time!) te raadplegen. Dit kan via de portaal-site van de RSZ, rubriek werkgevers, door te klikken op "student@work - 50 days".
3. Werkgever en student ondertekenen de arbeidsovereenkomst voor studenten:
Nu de werkgever zeker is dat de student nog

openstaande dagen heeft, kan de arbeidsovereenkomst worden ondertekend. De werkgever heeft op dat moment nog steeds de keuze om:

- ofwel de periode en/of de dagen in de arbeidsovereenkomst te beperken tot het openstaand contingent;
- ofwel het openstaand contingent te overschrijden, met als gevolg dat voor een deel van de tewerkstelling (nl. het aantal dagen dat het contingent is overschreden) de gewone RSZ-bijdragen zullen moeten worden toegepast via een correcte aangifte op de DmfA.



4 De werkgever geeft de in- en uitdienst-treding van de student, alsook het aantal dagen (per kwartaal), aan via Dimona. Er wordt aangeraden om onmiddellijk na het online raadplegen van het contingent en het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, de Dimona aangifte(n) uit te voeren, waarin het aantal dagen zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, worden "gereserveerd". Het ogenblik van de reservatie is immers doorslaggevend voor de bepaling van de eerste 50 dagen waarvoor men slechts solidariteitsbijdragen dient te betalen, niet de datum van tewerkstelling.

3. Aangiften Dimona via sociaal secretariaat SSE: specifieke instructies

Werkgevers die voor hun aangiften Dimona een beroep doen op de diensten van SSE, moeten voor studenten (naast de klassieke gegevens i.v.m. identiteit en periode tewerkstelling) aan hun dossierbeheerder ook steeds het aantal dagen doorgeven waarop de student zal werken. Zonder deze aanduiding zal geen aangifte Dimona kunnen verstuurd worden.

Bovendien is het aangewezen om vóór het ondertekenen van de studentenovereenkomst telkens het attest met het resterend saldo op te vragen aan de student. Dit attest stuurt u dan ook meteen door naar uw dossierbeheerder voor het uitvoeren van de aangifte Dimona.

Indien de student zal worden tewerkgesteld met overschrijding van de 50 dagen dient dit expliciet te worden gemeld aan de dossierbeheerder, zodat deze de aangiften DmfA op een correcte wijze kan opmaken.

Klanten dienen er zich zelf van te vergewissen dat het contingent van 50 dagen niet wordt overschreden, zowel bij het doorgeven van de dagen voor Dimona als bij het doorgeven van de effectieve prestaties van de student.

Eline Verfaillie
JURISTE

☉ Inkomenscompensatievergoeding voor zelfstandigen die slachtoffer zijn van hinder door werken voor de deur

Wie zijn zaak moet sluiten wegens werken kan, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak maken op een inkomenscompensatievergoeding.

Uw onderneming komt in aanmerking voor een inkomenscompensatievergoeding ingeval er voldaan wordt aan volgende voorwaarden:

- Tewerkstelling van minder dan 10 werknemers;
- Jaaromzet en jaarlijks balanstotaal moet kleiner of gelijk zijn aan 2 miljoen EUR;
- De voornaamste activiteit van de onderneming moet betrekking hebben op rechtstreekse verkoop van producten of diensten waarvoor persoonlijk contact met de klanten vereist is binnen een bebouwde kom;
- U hebt geen andere beroepsinkomsten dan deze die voortkomen van de uitbating van de gehinderde zaak.

Procedure

De gemeente moet, op uw aanvraag, een attest van hinder afleveren wanneer de werken gedurende ten minste 7 achtereenvolgende kalenderdagen één van de hierna volgende situaties tot gevolg heeft:

- geen enkele van de reglementair aangelegde openbare parkeerplaatsen van de straat waarin uw onderneming is gelegen kan benut worden;
- geen enkele reglementair aangelegde openbare parkeerplaats binnen een straal van 100 meter rond enige toegang tot de onderneming kan benut worden;



- een toegangsweg tot de onderneming wordt afgesloten voor doorgaand autoverkeer in één of twee richtingen;
- de toegang voor voetgangers tot de richting is onmogelijk.

De aanvraag moet ingediend worden samen met het attest van hinder en een kopij van uw identiteitskaart, minstens 7 kalenderdagen vóór de sluiting.

Vanaf 1 juli 2014 zijn de Gewesten bevoegd voor de toekenning van de nieuwe vergoedingen. U kunt zich richten tot:

- het Participatiefonds-Vlaanderen indien uw woonplaats in Vlaanderen ligt: <http://www.participatiefonds.be> of 02/229.53.10

- Brupart indien uw woonplaats in Brussel ligt: <http://www.srib.be/nl> of 02/548.22.11
- Sowalfin indien uw woonplaats in Wallonië ligt: <http://www.sowalfin.be> of 04/237.07.70

De vergoeding

Een maandelijkse vergoeding van 76,30 EUR per kalenderdag wordt uitbetaald vanaf de 8ste dag van de sluiting en voor de eerste maal in de loop van de maand die volgt op de datum van de goedkeuringsbrief.

Greta Dewaer
DIENSTVERANTWOORDELIJKE
STEUNT ELKANDER

○ Snelberichten ...

Dienstverplaatsingen met eigen wagen: nieuw bedrag vanaf 1 juli 2015

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, dan kan deze aan de werknemer een bedrag terugbetalen dat onder bepaalde voorwaarden als een kostenvergoeding (m.a.w. vrij van RSZ en belastingen) wordt beschouwd.

Het maximumbedrag wordt elk jaar op 1 juli aangepast en bedraagt 0,3412 EUR per kilometer voor de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016 (voorheen: 0,3468 EUR per kilometer). De werkgever mag uiteraard altijd een lagere forfaitaire kilometervergoeding betalen. Enkel op voorwaarde dat de werkelijk gemaakte kosten worden bewezen, kan door de werkgever een hogere vergoeding die met die werkelijke kosten overeenstemt, worden betaald.

Ziekte tijdens verlof



Heel wat werknemers gaan dezer dagen in vakantie. Maar wat gebeurt er wanneer de werknemer tijdens zijn verlof ziek wordt of een ongeval heeft?

Volgens de huidige Belgische reglementering kan een werknemer zijn geplande ziekte-dagen slechts later opnemen als hij ziek werd vóór de start van zijn vakantieperiode. Indien men evenwel ziek wordt tijdens de vakantieperiode, blijft de vakantieperiode gewoon doorlopen en is men bijgevolg de betrokken vakantiedagen kwijt.

Het Europees Hof van Justitie heeft echter geoordeeld dat vakantiedagen die samenvallen met een ziekteperiode steeds gec recupereerd mogen worden, ongeacht het tijdstip dat men ziek werd. M.a.w. ook als men ziek wordt tijdens zijn vakantieperiode mag men de verlofdagen op een later tijdstip opnemen.

Hoewel dit principe nog niet omgezet is in Belgische wetgeving, zullen de Belgische rechters deze Europese rechtspraak toch moeten volgen.

Sociale verkiezingen 2016 voor de deur

In 2016 is het terug zover: werknemers zullen hun vertegenwoordigers kiezen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de Ondernemingsraad (OR). Op basis van het referentiejaar 2015 zal blijken of uw onderneming al dan niet in aanmerking komt om verkiezingen te organiseren.

Wordt u als onderneming voor het eerst geconfronteerd met de sociale verkiezingen, bent u de uitverkorene om de sociale verkiezingen binnen uw onderneming te organiseren of wilt u de procedure van binnen en van buiten kennen? Easypay Group kan u als Full Service HR-partner ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2016 met een totaalpakket van producten en diensten.

Op onze website www.easypay-group.com is er een aparte deelsite voorzien voor de sociale verkiezingen 2016 (handleidingen, opleidingen, wetgeving, kalender, actualiteit, ...).

Stijn Loosvelt

JURIST

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
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Nele Vangheluwe
Arian Roelens
Saïd El Hammoudi

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