

## Wat is er op 1 januari 2012 veranderd in het juridische kader van HR?

NEWSLETTER, 13 JANUARI 2012

### INHOUD:

Nieuwe opzegtermijnen	<b>2</b>
Sociaal-juridisch	<b>3</b>
Fiscaal	<b>10</b>
Pensioenen	<b>14</b>
Strafrecht	<b>17</b>
Internationaal	<b>18</b>

Op 1 januari van dit jaar is er heel wat veranderd in de wetgeving in onze praktijkdomeinen.

Een aantal veranderingen waren al lang aangekondigd. Zo was er de wijziging van het ontslagrecht door de IPA-wet van 12 april 2011, die nu in werking is getreden voor de nieuwe contracten (zie punt 1 hierna).

Op de valreep is de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen tot stand gekomen<sup>1</sup>, die het 'vlinderakkoord' (zie onze [newsletter](#) van 12 december 2011) al deels uitvoert. De KB's die uitvoering moeten geven aan een aantal van deze maatregelen zijn intussen ook gepubliceerd<sup>2</sup>. Deze maatregelen hebben een belangrijke impact op sociaal-juridisch (punt 2 hierna, o.m. brugpensioen en tijdskrediet), fiscaal (punt 3 hierna, o.m. de firmawagens) en pensioenvlak (punt 4 hierna, o.m. het optrekken van de leeftijd voor vroeged pensioen).



Ook op strafrechtelijk vlak verandert er één en ander: de opdecienen werden verhoogd en er is de felbesproken Salduz-wet (punt 5 hierna). Tenslotte bespreken wij de wijzigingen inzake internationale mobiliteit (punt 6 hierna).

Een aantal andere maatregelen die in het 'vlinderakkoord' werden aangekondigd zijn nog niet geconcretiseerd (o.m. de schijnzelfstandigheid en aanvullende pensioenen). Dat wordt stof voor 2012 en later.

Wij wensen u aangename lectuur!

<sup>1</sup> Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011 (ed. 4), 81644-81666.

<sup>2</sup> KB van 28 december 2011 tot opheffing van het KB van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, B.S. 30 december 2011 (ed. 5), 81932, KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers, B.S. 30 december 2011 (ed. 5), 81933-81936, KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, B.S. 30 december 2011 (ed. 5), 81924-81928.

### Meer info:

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)  
[info@claeysengels.be](mailto:info@claeysengels.be)

## 1. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomstenwet

### 1.1 Nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden

De zogenaamde "IPA-wet" van 12 april 2011 voorziet in nieuwe opzeggingstermijnen voor werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2012.

- Voor arbeiders die in dienst treden vanaf 1 januari 2012 worden de opzeggingstermijnen van de C.A.O. nr. 75 verlengd met de convergentiecoëfficiënt van 1,15. Deze nieuwe opzeggingstermijnen staan voortaan vastgelegd in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Het is voorts aan de verschillende sectoren om te onderzoeken of de bestaande sectorale opzeggingstermijnen niet moeten worden aangepast met toepassing van dezelfde coëfficiënt 1,15, dan wel of deze opzeggingstermijnen kunnen worden behouden. Voor een heel aantal sectoren bestaat er hieromtrent reeds een akkoord.

Bij gebrek aan akkoord op sectorniveau aangaande een eventuele aanpassing of behoud van deze afwijkende, sectorale opzeggingstermijnen uiterlijk tegen het einde van 2012, zullen deze opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2013 bij Koninklijk Besluit verhoogd worden met de coëfficiënt 1,15 (zonder evenwel de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen te overschrijden).

- Voor de zogenaamde "hogere" bedienden (met een jaarloon van meer dan 31.467 EUR - bedrag 2012) die in dienst treden vanaf 1 januari 2012 gelden voortaan kortere opzeggingstermijnen, welke bovendien wettelijk vastgelegd zijn. Deze wettelijke opzeggingstermijn bedraagt principieel 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit. Deze opzeggingstermijn wordt echter verminderd tot 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit indien deze "hogere" bediende later zou ontslagen worden vanaf 1 januari 2014. In alle geval moet het "wettelijk minimum" gerespecteerd worden (d.i. drie maanden opzeg per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit).

Voor de zogenaamde "lagere" bedienden (met een jaarloon van minder dan 31.467 EUR—bedrag 2012) verandert overigens niets. Voor hen blijft het voormelde "wettelijk minimum" gelden.

Tot slot blijft ook de mogelijkheid om afwijkende opzeggingstermijnen overeen te komen met bedienden die meer verdienen dan 62.934 EUR, behouden.

Voor een uitgebreide uiteenzetting m.b.t. de nieuwe ontslagregels verwijzen wij naar onze [Newsletter](#) van 6 april.

Het opmerkelijke arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 en de daarop gebaseerde intentie van de nieuwe regering om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te laten verdwijnen, doen wel vermoeden dat de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen geen lang leven beschoren zullen zijn.

### 1.2 Nieuwigheden inzake schorsing van de arbeidsovereenkomst

De voormelde "IPA-wet" van 12 april 2011 voorziet met ingang van 1 januari 2012 ook in een aantal nieuwigheden op het vlak van de tijdelijke werkloosheid, en dit voor arbeiders en bedienden.

De vroegere "anticrisismaatregel" in de vorm van tijdelijke werkloosheid voor bedienden wordt vanaf 2012 opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet als een definitieve regeling. De maatregel staat nog steeds enkel open voor ondernemingen in moeilijkheden die gebonden zijn door een C.A.O. of door een goedgekeurd ondernemingsplan die een regeling voor schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens werkgebrek instelt. De voorwaarden om beschouwd te worden als onderneming in moeilijkheden werden wel enigszins versoepeld.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders wordt ook licht gewijzigd. Het gaat om de vormen van economische werkloosheid of werkloosheid omwille van technische stoomis of slecht weer. Met ingang van 1 januari 2012 heeft de arbeider recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkering dat minstens 2 EUR per dag werkloosheid moet bedragen.

### 1.3 Nieuwe loonbedragen voor de bedienden

Vanaf 1 januari 2012 gelden er nieuwe loonbedragen die in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de duur van de proefperiode, de opzeggingstermijn en de tegenopzeg, evenals voor de geldigheid van een niet-concurrentiebeding.

Voor 2012 gelden aldus de volgende bedragen:

Basisloonbedragen	Loonbedragen 2011	Loonbedragen 2012
16.100 EUR	30.535 EUR	31.467 EUR
19.300 EUR	36.604 EUR	37.721 EUR
32.200 EUR	61.071 EUR	62.934 EUR

## 2. Het sociaaljuridisch luik van het regeerakkoord

### 2.1 Maatregelen t.a.v. oudere werknemers

Op 23 december 2005 werd de wet betreffende het generatiepact gestemd. Met deze wet hoopte men de tewerkstellingsgraad van ouderen te verhogen. In de daaropvolgende jaren volgde nog bijkomende wetgeving waarin stevig gesleuteld werd aan het brugpensioenstelsel. Met deze nieuwe maatregelen hoopte de regering het brugpensioen te ontmoedigen door een beperking van de leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarde, een verhoging van de kost van het brugpensioen voor de werkgever en het minder aantrekkelijk maken van het brugpensioenstatuut voor de oudere werknemer. Bovendien werd voorzien in het behoud van de bijpassing brugpensioen en pseudo-brugpensioen bij werkherhvatting. Men hoopte op die manier meer oudere werklozen terug aan het werk te krijgen. Velen stelden zich echter de vraag of deze maatregelen wel zouden leiden tot de beoogde doelstelling en of niet eerder een mentaliteitswijziging noodzakelijk was.

Zes jaar later blijkt men inderdaad te moeten vaststellen dat de tewerkstellingsgraad niet voldoende is gestegen. Vandaar dat nu nog drastischer wordt ingegrepen in het brugpensioenstelsel.

#### 2.1.1 Conventioneel (voltijds) brugpensioen

##### (a) Regeling conventioneel (voltijds) brugpensioen onder het generatiepact

- Algemeen stelsel

Op grond van de CAO nr. 17 bestaat een algemeen recht op brugpensioen voor ontslagen werknemers van 60 jaar en ouder.

Vóór het generatiepact moest een werknemer om te kunnen genieten van dit brugpensioen een beroepsverleden van 25 jaar als loontrekkende kunnen aantonen. In het kader van het generatiepact wordt deze loopbaanvereiste echter geleidelijk opgetrokken.

In de periode 2008-2011 moesten mannen een loopbaan kunnen voorleggen van 30 jaar en vrouwen één van 26 jaar.

Onder het generatiepact werd voorzien dat deze loopbaanvereiste **vanaf 1 januari 2012** zou worden opgetrokken naar 35 jaar voor mannen en naar 28 jaar voor vrouwen.

De loopbaanvereiste voor vrouwen zou vervolgens geleidelijk aan verder worden opgetrokken om uiteindelijk in 2028 eveneens 35 jaar te bedragen. Het aantal vereiste loopbaan jaren dat een werknemer moet kunnen voorleggen (30 of 35 voor mannen, 26, 28 of geleidelijk 35 voor vrouwen), wordt bepaald door het jaar waarin de arbeidsovereenkomst een effectief einde neemt. Zo zal een mannelijke werknemer van 60 jaar oud die op 30 december 2011 met onmiddellijke ingang ontslagen werd mits betaling van een opzeggingsvergoeding ten belope van 20 maanden loon, een loopbaan van 30 jaar moeten kunnen voorleggen om toe te kunnen treden tot het brugpensioen na afloop van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding. Wacht de werkgever echter tot 1 januari 2012 om de werknemer te ontslaan, dan zal deze werknemer plots een loopbaan moeten aantonen van 35 jaar.

- Verlaging van de brugpensioenleeftijd

Via CAO (gesloten op het niveau van de sector of de onderneming) kan de brugpensioenleeftijd verlaagd worden tot:

- 58 jaar (met name in geval van een lange loopbaan van 38 jaar (mannen) of 35 jaar (vrouwen)<sup>3</sup>, in geval van een zogenaamd zwaar beroep of bij ernstige medische problemen);
- 56 jaar (in geval van 33 jaar beroepsverleden met 20 jaar nachtprestaties of in geval van ongeschiktheid in de bouwsector);

<sup>3</sup> In 2011 werd voor vrouwen onder een "lange loopbaan" verstaan een loopbaan van 33 jaar. In 2012-2013 moeten vrouwen een loopbaan van 35 jaar kunnen voorleggen om op 58 jaar met brugpensioen te kunnen gaan. Vanaf 2014 zou eveneens een loopbaan van 38 jaar vereist zijn.

- 56 of 57 jaar (in geval van een loopbaan van 38 jaar en op voorwaarde dat een cao sedert 1986 onafgebroken in dergelijk regime voorzorg - stelsel dooft uit op 31 december 2014);
- 56 jaar (mits een loopbaan van 40 jaar);
- 50 tot 55 jaar (in geval van erkenning als onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering).
- Wanneer moet de vereiste leeftijd en anciënniteit bereikt worden?

Een werknemer die aanspraak wenst te maken op het conventioneel voltijds brugpensioen moet aan de leeftijdsvereiste voldoen op het ogenblik van de effectieve beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst:

- Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met onmiddellijke ingang, dan zal hij op dat ogenblik aan de leeftijdsvereiste moeten voldoen, zelfs al treedt de werknemer niet onmiddellijk toe tot het brugpensioenregime.
- Moet de werknemer een opzeggingstermijn presteren, dan moet de leeftijdsvereiste vervuld worden aan het einde van de opzeggingstermijn.

Daarnaast moet de leeftijdsvereiste bereikt worden binnen de geldigheidsduur van de CAO waarop de werknemer zich moet beroepen om aanspraak te kunnen maken op het brugpensioen. Een voorbeeld: Een werknemer wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van 20 maanden met het oog op brugpensioen. Op het ogenblik van de opzegging voldoet deze werknemer echter nog niet aan de in een sectorale CAO voorziene leeftijdsvereiste van 58 jaar. Hij zal wel 58 jaar oud zijn aan het einde van de opzeggingstermijn. Wanneer evenwel aan het einde van die opzeggingstermijn de sectorale CAO niet langer van toepassing is (bv. omdat deze CAO niet werd verlengd) en de werknemer op dat ogenblik nog geen 60 jaar oud is, zal deze werknemer niet in aanmerking komen voor brugpensioen.

Ook wat de loopbaanvereiste betreft, geldt dat de vereiste loopbaan bereikt moet zijn op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **(b) Wijzigingen ten gevolge van het Vlinderakkoord**

- Naamswijziging

De regering is van oordeel dat de benaming "brugpensioen" een pejoratieve bijklank heeft.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze benaming dan ook vervangen worden door "werkloosheid met bedrijfstoeslag".<sup>4</sup>

- Leeftijd- en loopbaanvereiste

Het regeerakkoord voorziet ingrijpende wijzigingen op het vlak van de leeftijd- en de loopbaanvereiste. Deze wijzigingen zijn inmiddels doorgevoerd via een Koninklijk Besluit dat in werking treedt op 1 januari 2012.<sup>5</sup> De drie meest gebruikte brugpensioenregimes worden geïndiceerd:

#### **(1) Brugpensioen vanaf 60 jaar op grond van CAO nr 17**

Het brugpensioen vanaf 60 jaar op grond van CAO nr. 17 blijft voorlopig behouden. Er wordt in het regeerakkoord wel voorzien in een mogelijkheid om de leeftijdsvereiste voor dit brugpensioen te verhogen tot 62 jaar.

De regering neemt zich voor daarover uiterlijk in 2014 een beslissing te nemen op basis van een evaluatie van de activiteitsgraad van oudere werknemers. De verhoging van de leeftijd tot 62 jaar zou ten vroegste ingaan vanaf 2020.

Wel wordt de huidige loopbaanvereiste van 30 jaar (t.e.m. 31 december 2011)/35 jaar (vanaf 1 januari 2012) voor mannen opgetrokken tot 40 jaar vanaf 1 januari 2015. Voor vrouwen wordt de loopbaanvereiste eveneens opgetrokken naar 40 jaar, maar dan via een overgangperiode:

- 28 jaar vanaf 1 januari 2012 (dit was reeds voorzien);
- 31 jaar vanaf 1 januari 2015;
- 32 jaar vanaf 1 januari 2016;
- 33 jaar vanaf 1 januari 2017;
- 34 jaar vanaf 1 januari 2018;
- 35 jaar vanaf 1 januari 2019;
- 36 jaar vanaf 1 januari 2020;
- 37 jaar vanaf 1 januari 2021;
- 38 jaar vanaf 1 januari 2022;
- 39 jaar vanaf 1 januari 2023;
- en 40 jaar vanaf 1 januari 2024.

Voor ondernemings- of sector-CAO's die voorzien in een brugpensioen op 60 jaar geldt de volgende regeling:

- Gaat het om een CAO die voor het eerst is gesloten na 31 december 2011, dan wordt de loopbaanvereiste op 40 jaar gebracht vanaf 1 januari 2012;

<sup>4</sup> Art. 83 en 84 Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011 en KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers, B.S. 30 december 2011.

<sup>5</sup> KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers, B.S. 30 december 2011.

– Gaat het om een CAO die hetzij gesloten en neergelegd werd bij de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO vóór 1 januari 2012, hetzij gesloten werd na 31 december 2011, maar die een ononderbroken verlenging uitmaakt van een CAO die gesloten en neergelegd werd vóór 1 januari 2012, dan wordt het beroepsverleden gebracht op:

	Mannen	Vrouwen
2012-2014	35 jaar	28 jaar
2015	40 jaar	31 jaar
2016	40 jaar	32 jaar
2017	40 jaar	33 jaar
2018	40 jaar	34 jaar
2019	40 jaar	35 jaar
2020	40 jaar	36 jaar
2021	40 jaar	37 jaar
2022	40 jaar	38 jaar
2023	40 jaar	39 jaar
2024	40 jaar	40 jaar

Wat betreft het ogenblik waarop de leeftijd- en de loopbaanvereisten moeten worden vervuld, verandert er niets. Hetzelfde geldt voor wat betreft het bepalen van het aantal vereiste loopbaan jaren dat een werknemer moet kunnen voorleggen.

(2) Brugpensioen vanaf 58 jaar voor lange loopbanen en zware beroepen

Deze regimes vervallen op termijn. De leeftijd- en loopbaanvoorwaarden worden immers gelijkgesteld met het algemeen regime van CAO nr. 17.

Lange loopbaan:

Nieuwe brugpensioen-CAO's die na 1 januari 2012 op het niveau van een onderneming of een paritair comité gesloten worden, kunnen enkel nog maar voor de loopbaanvereiste voorzien in brugpensioen vanaf 60 jaar na een loopbaan van 40 jaar. Voor vrouwen wordt in de volgende overgangsregeling voorzien: 35 jaar vanaf 1 januari 2012, 38 jaar vanaf 1 januari 2014 en 40 jaar vanaf 1 januari 2015.

Voor CAO's die hetzij gesloten en neergelegd werden voor 1 januari 2012, hetzij gesloten werden na 31 december 2011, maar die een ononderbroken verlenging uitmaken van een CAO die gesloten en neergelegd werd vóór 1 januari 2012, geldt de volgende regeling:

	Mannen		Vrouwen	
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd	Loopbaan
2012	58 jaar	38 jaar	58 jaar	35 jaar
2013	58 jaar	38 jaar	58 jaar	35 jaar
2014	58 jaar	38 jaar	58 jaar	38 jaar
2015	60 jaar	40 jaar	60 jaar	38 jaar
2016	60 jaar	40 jaar	60 jaar	39 jaar
Vanaf 2017	60 jaar	40 jaar	60 jaar	40 jaar

Zwaar beroep:

Nieuwe brugpensioen-CAO's die na 1 januari 2012 op het niveau van een onderneming of een paritair comité gesloten worden, kunnen enkel nog maar voor de loopbaanvereiste voorzien in brugpensioen vanaf 60 jaar na een loopbaan van 40 jaar. Voor vrouwen wordt in de volgende overgangsregeling voorzien: 35 jaar vanaf 1 januari 2012, 37 jaar vanaf 1 januari 2014 en 40 jaar vanaf 1 januari 2015.

Voor CAO's die hetzij gesloten en neergelegd werden voor 1 januari 2012, hetzij gesloten werden na 31 december 2011, maar die een ononderbroken verlenging uitmaken van een CAO die gesloten en neergelegd werd vóór 1 januari 2012, geldt de volgende regeling:

	Mannen		Vrouwen	
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd	Loopbaan
2012	58 jaar	35 jaar	58 jaar	35 jaar
2013	58 jaar	35 jaar	58 jaar	35 jaar
2014	58 jaar	35 jaar	58 jaar	35 jaar
2015	60 jaar	40 jaar	60 jaar	38 jaar
2016	60 jaar	40 jaar	60 jaar	39 jaar
Vanaf 2017	60 jaar	40 jaar	60 jaar	40 jaar

Na 1 januari 2015 zal dan enkel het brugpensioen vanaf 58 jaar mits een loopbaan van 35 jaar wegens invaliditeit of ernstige lichamelijke problemen, zoals voorzien in CAO nr. 91, mogelijk blijven.

(3) Bruggpensioen in onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering

Voor ondernemingen in moeilijkheden kan de brugpensioenleeftijd verder worden verlaagd naar 52 jaar. De leeftijd zal evenwel geleidelijk aan verhoogd worden tot 55 jaar in 2018 door een jaarlijkse verhoging met 6 maanden tussen 2012 en 2018:

- Maximale verlaging tot 52 jaar in 2012
- Maximale verlaging tot 52 jaar en 6 maanden in 2013
- Maximale verlaging tot 53 jaar in 2014
- Maximale verlaging tot 53 jaar en 6 maanden in 2015
- Maximale verlaging tot 54 jaar in 2016
- Maximale verlaging tot 54 jaar en 6 maanden in 2017
- Maximale verlaging tot 55 jaar in 2018

Voor ondernemingen in herstructurering blijft voorlopig de mogelijkheid bestaan om de brugpensioenleeftijd te verlagen tot 50, 52 of 55 jaar. De minimumleeftijd wordt maar gebracht op 55 jaar indien de begindatum van de erkenning als onderneming in herstructurering gelegen is na 31 december 2012. Ingeval van een collectief ontslag dat minstens 20% van de onderneming treft, alle werknemers betreft van een technische bedrijfseenheid of van een volledig activiteitensegment waarvan het bestaan sinds 2 jaar bewezen is (verder te definiëren bij koninklijk besluit), wordt de herstructurering gelijkgesteld aan de situatie van een onderneming in moeilijkheden.

- Gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen

Er zal gesleuteld worden aan de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen als werknemer. Momenteel wordt de periode van brugpensioen beschouwd als een periode van werkloosheid die geldt als een gelijkgestelde periode voor de berekening van het pensioen.

Art. 122 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen bepaalt nu dat de Koning voor de berekening van het pensioen als werknemer moet voorzien in nadere toekennings- en berekeningsregels voor de met arbeidsperiodes gelijkgestelde tijdvakken die gelegen zijn vanaf 1 januari 2012 en die betrekking hebben op (o.a.) de periodes van brugpensioenen toegekend voor de leeftijd van 60 jaar, met uitzondering van (1) de brugpensioenen ingeval van een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering en (2) de brugpensioenen op basis van CAO nr. 96 (brugpensioen vanaf 56 jaar met een loopbaan van 40 jaar in 2010).<sup>6</sup>

Dit art. 122 is niet van toepassing op de personen die zich op 28 november 2011 bevinden in een periode van brugpensioen, noch op de personen die een aanvraag tot het bekomen van een van deze periodes hebben ingediend voor 28 november 2011.

De bepalingen zijn van toepassing op pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2013 ingaan.

### 2.1.2 Halftijds brugpensioen

Met ingang van 1 januari 2012 wordt het halftijds brugpensioenregime opgeheven.<sup>7</sup> Werknemers die voor die datum echter al genoten van dit regime zullen er wel nog verder van kunnen blijven genieten. Daarnaast wordt voorzien in een aantal overgangsmaatregelen. Deze overgangsmaatregelen verschillen in functie van de juridische basis waarop het halftijds brugpensioen kan worden genoten:

- het "gewone" halftijds brugpensioen<sup>8</sup>: is nog mogelijk voor werknemers die vóór 20 november 2011 een akkoord gesloten hebben met hun werkgever om hun arbeidsprestaties te halveren, op voorwaarde dat het halftijds brugpensioen ingaat voor 1 juli 2012.<sup>9</sup>
- het halftijds brugpensioen zonder sector- of ondernemings-CAO<sup>10</sup> vanaf 58 jaar: is nog mogelijk voor werknemers die vóór 20 november 2011 een akkoord gesloten hebben met hun werkgever om hun arbeidsprestaties te halveren, op voorwaarde dat het halftijds brugpensioen ingaat voor 1 april 2012.<sup>11</sup>

6 De CAO nr. 96 heeft opgehouden te bestaan op 31 december 2010. Voor de jaren 2011 en 2012 werd het recht op brugpensioen vastgelegd bij wet van 12 april 2011 houdende de uitvoering van het IPA 2011-2012.

7 Art. 79 e.v. Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011.

8 Het halftijds brugpensioen genoten op basis van een ondernemings- of sector-CAO die beantwoordt aan de zgn. "dubbele" leeftijdsgrens.

9 Art. 80 Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011.

10 Halftijds brugpensioen vanaf 58 jaar, zonder dat er een ondernemings- of sector-CAO is die voorziet in het halftijds brugpensioen.

11 Art. 81 Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011.

– het halftijds brugpensioen op basis van een sector- of ondernemings-CAO gesloten in uitvoering van art. 112 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen<sup>12</sup>: is nog mogelijk voor werknemers die vóór 20 november 2011 een akkoord gesloten hebben met hun werkgever om hun arbeidsprestaties te halveren, op voorwaarde dat het halftijds brugpensioen ingaat voor 1 april 2012.<sup>13</sup>

Ook het KB dat voorziet in de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van halftijds brugpensioen wordt opgeheven.<sup>14</sup> Ook daar wordt voorzien in overgangsmaatregelen die voorzien dat het KB van toepassing blijft op:

- de werknemers die voor 1 januari 2012 genoten van dit halftijds brugpensioen;<sup>15</sup>
- de werknemers die vóór 28 november 2011 een akkoord gesloten hebben met hun werkgever om hun arbeidsprestaties te halveren, voor zover het halftijds brugpensioen start voor 1 april 2012.<sup>16</sup>

Wat opvalt zijn de verschillen in de data (van het akkoord met de werkgever en van de start van het halftijds brugpensioen in 2012)... De toekomst zal moeten uitwijzen hoe hier precies mee moet worden omgegaan, dan wel of het misschien een vergissing betreft.

## 2.2 Tijdskrediet

De nieuwe regering beperkt de toegang tot regimes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

### 2.2.1 Oorspronkelijk regime van tijdskrediet en loopbaanonderbreking in de privé-sector

- Het stelsel van "tijdskrediet" dat een werknemer toelaat hetzij zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen, hetzij zijn arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking.

Om recht te hebben op dit tijdskrediet moet de werknemer in de periode van 15 maanden voor de schriftelijke aanvraag gedurende 12 maanden in dienst geweest zijn

bij zijn werkgever. Om recht te hebben op de onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA is evenwel een anciënniteit van ten minste twee jaar bij de werkgever vereist.

De maximumduur van het tijdskrediet bedraagt één jaar over de gehele loopbaan. Op niveau van het paritair comité of de onderneming kan deze maximumduur evenwel verlengd worden tot maximaal 5 jaar over de gehele loopbaan.

Voor periodes van volledige schorsing die aanvangen op 1 juni 2007 of daarna wordt het recht op uitkeringen in principe beperkt tot 12 maanden gedurende de volledige loopbaan. Er gelden echter 6 uitzonderingen op dit principe. In de volgende situaties kunnen uitkeringen gedurende maximaal 60 maanden worden toegekend:

- volledige schorsing om voor een eigen of geadopteerd kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
  - volledige schorsing voor het verlenen van palliatieve verzorging;
  - volledige schorsing voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
  - volledige schorsing om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind;
  - volledige schorsing om een door de gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen.
- Het stelsel van "1/5 loopbaanvermindering" dat een voltijdse werknemer toelaat zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of met 20% van een voltijdse arbeidsregeling.

Om recht te hebben op deze loopbaanvermindering moet de werknemer gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan zijn aanvraag door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest.

<sup>12</sup> Ondernemings- of sector-CAO kan voorzien in halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar zonder dat de zgn. "dubbele leeftijdsgrens" moet worden nageleefd.

<sup>13</sup> Art. 82 Wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, B.S. 30 december 2011.

<sup>14</sup> Art. 1 KB van 28 december 2011 tot opheffing van het KB van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, B.S. 30 december 2011.

<sup>15</sup> Art. 3 Art. 1 KB van 28 december 2011 tot opheffing van het KB van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, B.S. 30 december 2011.

<sup>16</sup> Art. 4 KB van 28 december 2011 tot opheffing van het KB van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, B.S. 30 december 2011

Voor werknemers van 50 jaar of ouder wordt deze termijn teruggebracht tot 3 jaar. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer verder worden teruggebracht tot minimum 2 jaar voor een werknemer die vanaf zijn 50e werd aangeworven en tot minimum 1 jaar voor een werknemer die vanaf zijn 55e werd aangeworven.

- Het stelsel van "loopbaanvermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder" dat 50-plussers toelaat hetzij hun arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, hetzij hun arbeidsprestaties terug te brengen tot een halftijdse betrekking.

Om recht te hebben op deze loopbaanvermindering moet de werknemer gedurende de 3 jaar die voorafgaan aan zijn aanvraag in dienst zijn geweest van de onderneming. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer worden ingekort tot minimum 2 jaar voor een werknemer die vanaf zijn 50e werd aangeworven en tot minimum 1 jaar voor een werknemer die vanaf zijn 55e werd aangeworven.

De werknemer moet daarenboven een beroepsloopbaan van 20 jaar als werknemer kunnen voorleggen om recht te hebben op dit stelsel.

Werknemers die wensen toe te treden tot één van deze 3 stelsels moeten hun aanvraag in principe niet motiveren, tenzij zij in het stelsel van tijdskrediet met volledige schorsing gedurende meer dan 12 maanden uitkeringen willen ontvangen.

Naast deze stelsels voorzien in de CAO nr. 77bis bestaan ook nog de zgn. "thematische verloven". Dit zijn loopbaanonderbrekingen die genomen worden met een bijzonder doel voor ogen. We onderscheiden hier het recht op loopbaanonderbreking met het oog op palliatieve verzorging, het recht op loopbaanonderbreking met het oog op bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en het recht op ouderschapsverlof.

### 2.2.2 Wijzigingen ten gevolge van het Vlinderakkoord

#### (a) Beperking van de mogelijkheden

Het regeerakkoord voorziet in ingrijpende wijzigingen op het vlak van loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

Deze wijzigingen zijn inmiddels (grotendeels) doorgevoerd via een Koninklijk Besluit dat in werking treedt op 1 januari 2012.<sup>17</sup>

Het huidige stelsel van "1/5 loopbaanvermindering" wordt afgeschaft.<sup>18</sup> De mogelijkheid om de arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen wordt toegevoegd aan het stelsel van "tijdskrediet" (dat tot voor kort enkel een volledige schorsing of een halftijdse vermindering voorzag) en wordt bijgevolg aangerekend op de duur ervan.

Daarnaast wordt in het stelsel van "tijdskrediet" voortaan een uitdrukkelijk onderscheid gemaakt tussen enerzijds het "niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet" en anderzijds het "gemotiveerd tijdskrediet".

Het "niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet" met uitkeringen wordt beperkt tot één jaar voltijds equivalent. Dit komt neer op ofwel één jaar voltijds, ofwel twee jaar halftijds, ofwel vijf jaar 1/5, ofwel een combinatie van deze stelsels tot een voltijds equivalent van één jaar. Deze maximumduur zal niet langer via een CAO op het niveau van het paritair comité of de onderneming kunnen worden uitgebreid. Om recht te hebben op dit "niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet" zal men voortaan een loopbaan van 5 jaar moeten kunnen voorleggen, waarvan 2 bij de werkgever. Volgens de website van de RVA zou het "in het verleden opgenomen krediet worden verrekend".

Het "gemotiveerde gewone tijdskrediet" kan wel nog gedurende een langere periode genoten worden. Het nieuwe KB bepaalt dat een uitbreiding met 4 jaar (tot 5 jaar) mogelijk is:

- om zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot 21 jaar of
- om zijn zwaar ziek kind of een zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van het gezin bij te staan of te verzorgen.

Een uitbreiding met maximaal 3 jaar (tot 4 jaar) is mogelijk in de volgende gevallen:

- zorgen voor zijn kind tot 8 jaar;
- palliatieve verzorging;
- verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- het volgen van een opleiding.

<sup>17</sup> KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, B.S. 30 december 2011 (ed. 5), 81924-81928.

<sup>18</sup> CAO nr. 77bis moet nog worden aangepast.



Om recht te hebben op dit bijkomend recht gedurende 3 of 4 jaar is vereist dat de werknemer in de periode van 2 jaar voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag in dienst moet geweest zijn bij zijn werkgever. De werknemer moet niet voldoen aan de voorwaarde van 5 jaar beroepsverleden.

Het stelsel van "loopbaanvermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder" wordt gewijzigd in een stelsel van "loopbaanvermindering voor werknemers van 55 jaar en ouder". Er wordt voorzien in een uitzondering voor de werknemers die tewerkgesteld worden in een zwaar beroep dat tegelijk een knelpuntberoep is. Om recht te hebben op dit stelsel zullen werknemers voortaan een loopbaan van ten minste 25 jaar moeten kunnen voorleggen. In het kader van het generatiepact werd de toegang tot dit stelsel nog uitgebreid omdat ervan werd uitgegaan dat het oudere werknemers kon aanzetten actief te blijven. In het huidige regeerakkoord wordt de toegang dus beperkt, maar wordt er wel aan toegevoegd dat de regering na overleg met de sociale partners voorzieningen zal treffen "om ervoor te zorgen dat de rechthebbenden de arbeidsmarkt niet voortijdig verlaten".

Wanneer treden deze wijzigingen in werking? Het regeerakkoord voorzagt dat de verstrenging van toepassing zou zijn vanaf 2012 op nieuwe aanvragen of aanvragen tot verlenging die ingediend werden na 20 november 2011. Hierdoor is er veel verwarring ontstaan. Het nieuwe K.B. bepaalt intussen het toepassingsgebied van de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen:

- Op loopbaanverminderingen of tijdscredieten die een aanvang namen vóór 1 januari 2012 is de oude regeling van toepassing. Wij herinneren eraan dat een werknemer zijn aanvraag tot het bekomen van onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA uiterlijk binnen een termijn van 2 maanden na de aanvang van het tijdscrediet of de loopbaanonderbreking moet doen.
- Op loopbaanverminderingen of tijdscredieten die een aanvang nemen op of na 1 januari 2012 zal in principe de nieuwe regeling van toepassing zijn, behalve:
  - Op eerste aanvragen of aanvragen tot verlenging voor onderbrekingsuitkeringen die voor 24 december 2011 werden ontvangen bij de RVA, op voorwaarde dat de werknemer voor 28 november 2011 zijn werkgever schriftelijk op de hoogte had gebracht van de aanvraag;

– Op werknemers die nu reeds het stelsel van loopbaanvermindering 50+ genieten en die dit stelsel niet hadden aangevraagd tot aan de pensioenleeftijd. Deze werknemer kan genieten van de oude bepalingen ter gelegenheid van de eerstvolgende aanvraag tot verlenging. De verlenging kan dan gevraagd worden tot aan de pensioenleeftijd.

#### **(b) Gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen**

Er zal gesleuteld worden aan de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen als werknemer.

Momenteel geldt de volgende regeling:

- Tijdscrediet: de eerste 12 maanden tijdscrediet worden gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling. Wanneer de duur van het tijdscrediet via een sectorale of ondernemings-CAO werd opgetrokken, dan geldt een gelijkstelling voor de verlengde duur van het tijdscrediet, tot maximaal 36 maanden.
- Loopbaanvermindering 1/5: er geldt een gelijkstelling met arbeidsperiodes, tot maximaal 60 maanden.
- Loopbaanvermindering 50+: de volledige periode wordt gelijkgesteld met een arbeidsperiode.

Art. 122 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen voorziet nu dat de Koning voor de berekening van het pensioen als werknemer moet voorzien in nadere toekennings- en berekeningsregels voor de met arbeidsperiodes gelijkgestelde tijdvakken die gelegen zijn vanaf 1 januari 2012 en die betrekking hebben op (o.a.):

- de periodes van tijdscrediet op het einde van de loopbaan opgenomen voor de leeftijd van 60 jaar;
- de periodes van tijdscrediet op het einde van de loopbaan opgenomen na de leeftijd van 60 jaar, met uitzondering van 2 jaar halftijds tijdscrediet en 5 jaar 1/5 tijdscrediet;
- de periodes van gehele of gedeeltelijke vrijwillige loopbaanonderbreking en tijdscrediet, buiten het gemotiveerde tijdscrediet en de thematische verloven. In geval van arbeidsduurvermindering van 1/5de tijd zal de gelijkstelling in dagen kunnen worden geteld.<sup>19</sup>

Dit art. 122 is niet van toepassing op de personen die zich op 28 november 2011 bevinden in een periode van gehele of gedeeltelijke vrijwillige loopbaanonderbreking en tijdskrediet en halftijds of 1/5 tijdskrediet voorbehouden aan werknemers van 50 jaar en ouder, noch op de personen die een aanvraag tot het bekomen van een van deze periodes hebben ingediend voor 28 november 2011.

De bepalingen zijn van toepassing op de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2013 ingaan.

### 3. Overzicht van de voornaamste fiscale maatregelen

Ten gevolge van het regeringsakkoord over de begroting van 2012 werden er bij wet van 28 december 2011 "houdende diverse bepalingen" (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 december 2011) een reeks nieuwe fiscale maatregelen aangenomen. Deze nieuwe maatregelen hebben tot doel om meer staatsinkomsten te creëren door middel van een verhoging van de fiscaliteit enerzijds, en de creatie van nieuwe belastingen anderzijds.

Hierna vindt u een overzicht van de voornaamste fiscale maatregelen opgenomen in de wet van 28 december 2011, die rechtstreeks of onrechtstreeks het human resources beheer beïnvloeden.

#### 3.1 Roerende voorheffing

##### 3.1.1 Aanslagvoet van 21% voor interesten en dividenden

De roerende voorheffing op **interesten en dividenden** wordt verhoogd van 15% naar **21%** (behalve voor de dividenden die momenteel onderworpen zijn aan 25%).

De aanslagvoet van 15% blijft echter behouden:

- voor andere roerende inkomsten dan interesten en dividenden (bv. inkomsten uit de overdracht van auteursrechten);
- voor diverse inkomsten met een roerend karakter (bv. inkomsten uit de niet-beroepsmatige onderverhuur van onroerende goederen);
- voor de staatsbonnen uitgegeven tussen 24/11/11 en 2/12/2011 inclusief;
- voor de interesten uit spaardeposito's.

#### 2.3 Overige sociale maatregelen

Naast de wijzigingen inzake brugpensioenen, loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn in het regeerakkoord nog heel wat andere wijzigingen op sociaaljuridisch vlak voorzien (bv. modernisering van het arbeidsrecht, bestrijding van sociale fraude). Aan die wijzigingen is voorlopig nog geen uitvoering gegeven. De verwachting is dat de regering in de loop van 2012 komt met wetgevend initiatief dienaangaande. Wij houden u uiteraard op de hoogte. Indien u meer wenst te weten over de maatregelen die gepland worden, verwijzen wij u naar onze voorgaande [newsletter](#).

De regels met betrekking tot de vrijstelling van de interesten op spaarboekjes tot een bedrag van 1.770 EUR (voor het jaar 2011) blijven gehandhaafd.

De aanslagvoet van 10% blijft behouden voor liquidatieboni in geval van een gedeeltelijke of volledige verdeling van een vennootschap. De inkoopboni bij inkoop van eigen aandelen zijn voortaan onderworpen aan een aanslagvoet van 21% (in plaats van 10% voordien).

##### 3.1.1 Bijkomende heffing van 4% op interesten en dividenden

Daarenboven wordt voorzien in een **bijkomende heffing** ten laste van de belastingplichtigen die dividenden en interesten ontvangen waarvan het netto bedrag (te weten, het totale bedrag, voor aftrek van kosten en vermeerderd met de Belgische of buitenlandse voorheffing) meer dan 20.000 EUR bedraagt (geïndexeerd bedrag).

Deze heffing wordt vastgesteld op **4%** van het deel van de dividenden en interesten dat het bedrag van 20.000 EUR overschrijdt.

Ze is niet van toepassing op de dividenden en interesten die onderworpen zijn aan de aanslagvoet van 10 of 25%, noch op de (niet vrijgestelde) interesten uit spaardeposito's.

Om te beoordelen of dit plafond van 20.000 EUR al dan niet is overschreden:

- moet geen rekening worden gehouden met de vrijgestelde interesten uit spaardeposito's, noch met de liquidatieboni en de inkomsten uit staatsbonnen uitgegeven tussen 24/11/11 en 2/12/2011 inclusief; en

- worden de dividenden en interesten die niet onderworpen zijn aan de heffing (en niet opgenomen onder het eerste streepje hierboven) in eerste instantie aangerekend op de van heffing vrijgestelde schijf van 20.000 EUR.

De bijkomende heffing is enkel van toepassing op interesten en dividenden, maar niet op andere roerende inkomsten (zoals de inkomsten uit de overdracht van auteursrechten).

### 3.1.3 Algemene aangifteplicht van roerende inkomsten

Een veelbetekenende maatregel betreft tenslotte de **aangifte van roerende inkomsten**. Daar wanneer roerende inkomsten voorheen niet verplicht moesten worden aangegeven indien ze de roerende voorheffing hadden ondergaan, moeten in principe voortaan *alle* roerende inkomsten aangegeven worden (interesten, dividenden, inkomsten uit auteursrechten, etc.), *met als enige uitzondering interesten en dividenden die vrijwillig aan de bijkomende bronheffing van 4% onderworpen zijn*.

Wanneer deze bijkomende bronheffing niet vrijwillig werd toegepast, moet de belastingbetaler de interesten en dividenden aangeven. Bovendien moeten de schuldenaren van roerende voorheffing op deze inkomsten overgaan tot een communicatie met betrekking tot deze inkomsten bij een centraal contactpunt (opgericht bij de Nationale Bank van België). Deze nieuwe aangifteverplichtingen zijn bedoeld om aan de fiscale administratie de noodzakelijke informatie te verschaffen, zodat zij de bijkomende heffing van 4% correct kan invorderen bij het vestigen van de belastingsaanslag der natuurlijke personen.

Deze nieuwe maatregelen (aanslagvoet, bijkomende heffing, aangifteverplichtingen) zijn van toepassing op inkomsten toegekend of betaalbaar gesteld vanaf 1 januari 2012.

## 3.2 Bedrijfswagens

### 3.2.1 Waardering van het voordeel van alle aard

Het fiscaal regime van bedrijfswagens is hervormd met uitwerking vanaf 1 januari 2012.

Vóór 1 januari 2012 werd het voordeel van alle aard berekend op basis van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de wagen, de privé kilometers en een coëfficiënt afhankelijk van het type brandstof.

Voortaan wordt het voordeel van alle aard vastgesteld door een **CO<sub>2</sub>-percentage toe te passen op 6/7 van de cataloguswaarde** van de wagen. Men houdt dus geen rekening meer met het aantal privé kilometers.

De cataloguswaarde komt overeen met de gefactureerde waarde, opties en BTW inclusief, zonder rekening te houden met kortingen, verminderingen, rabat of restorno's. Deze definitie geldt zowel voor nieuwe voertuigen, als voor occasievoertuigen en leasingwagens.

Het basispercentage CO<sub>2</sub> bedraagt **5,5%** voor een referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot van:

- 115g/km voor de voertuigen met een motor aangedreven op benzine, LPG of natuurlijk gas;
- 95g/km voor de voertuigen aangedreven op diesel.

Deze cijfers kunnen bij koninklijk besluit jaarlijks aangepast worden volgens de gemiddelde jaarlijkse CO<sub>2</sub>-uitstoot van nieuw ingeschreven voertuigen, vergeleken met de gemiddelde CO<sub>2</sub>-uitstoot van 2011.

Wanneer de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het voertuig de voornoemde waarden overschrijdt (115 of 95g/km), wordt het basispercentage (5,5%) verhoogd met 0,1% per gram CO<sub>2</sub>, tot een maximum van 18%.

Omgekeerd, indien de CO<sub>2</sub>-uitstoot lager is dan deze waarden (115 of 95), wordt het basispercentage (5,5%) verminderd met 0,1% per gram CO<sub>2</sub>, tot een absoluut minimum van 4%. Dit minimum zal dus van toepassing zijn op voertuigen die 0 gram CO<sub>2</sub> per kilometer uitstoten, zoals elektrische wagens.

Voor de voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO<sub>2</sub>-uitstoot beschikbaar zijn, wordt een uitstootgehalte van 205g/km (benzine, LPG of natuurlijk gas) en 195g/km (diesel) toegepast.

Het voordeel kan echter nooit lager zijn dan 820 EUR per jaar (te indexeren bedrag: 1.200 EUR in 2012).

In geval van tussenkomst van de begunstigde, wordt het bedrag van het voordeel van alle aard overeenkomstig verminderd.

### 3.2.2 Bijkomende verworpen uitgave

De verdeling "6/7" die opgenomen werd in de berekening van het voordeel vindt zijn oorzaak in de wil van de wetgever om de belastingslast te verdelen over zowel de gebruiker (de werknemer of bestuurder) als de werkgever (de vennootschap).

Inderdaad, de wetgever heeft een bijkomende **verworpen uitgave** ingesteld in de vennootschapsbelasting, overeenstemmend met 17% van het bedrag van het voordeel van alle aard zoals forfaitair bepaald volgens de voornoemde regels (17% van 6/7 van een waarde X komt in feite ongeveer overeen met 1/7 van dezelfde waarde X).

Deze verworpen uitgave verhoogt de belastbare basis van vennootschappen, zonder mogelijkheid van compensatie met een eventueel exploitatieverlies en zonder dat de toepassing van extracomptabele aftrekken mogelijk is (DBI, notionele interesten, enz.). Een gelijkaardige maatregel is ingesteld voor rechtspersonen (van privaat recht).

### 3.2.3 Invloed op de aftrek van werkelijke verplaatsingskosten

De nieuwe wijze van bepaling van het voordeel van alle aard beïnvloedt eveneens de mogelijkheid om de kosten van woon-werkverplaatsingen af te trekken (ten belope van 0,15 EUR per kilometer) op basis van de werkelijk met de bedrijfswagen afgelegde kilometers.

Omdat het voordeel van alle aard geen rekening meer houdt met de privé kilometers, kunnen de kosten die voor het woon-werkverkeer in aftrek worden genomen wanneer gebruik wordt gemaakt van de ter beschikking gestelde bedrijfswagen, nooit meer bedragen dan het aangerekende voordeel van alle aard (dit laatste eventueel vermeerderd met de persoonlijke bijdrage van de werknemer of bestuurder).

### 3.3 Aandelenopties

Het voordeel dat voortvloeit uit de toekenning van niet-beursgenoteerde aandelenopties die schriftelijk aanvaard werden binnen een termijn van 60 dagen te rekenen vanaf het aanbod, is belastbaar op het moment van de toekenning van de opties op basis van een percentage van de waarde van het onderliggend aandeel op het moment van het aanbod.

Dit percentage, dat in principe 15% bedroeg (percentage afhankelijk volgens de duur en het karakter van de opties), wordt voortaan vastgesteld op **18%** wat aanleiding geeft tot een verhoging van het belastbaar voordeel.

Deze maatregel is van toepassing op aandelenopties "aangeboden" vanaf 1 januari 2012. De opties aangeboden voor deze datum, blijven bijgevolg belastbaar volgens het tarief van 15%, zelfs indien de toekenningsdatum (die geacht wordt zich te situeren op de 60e dag volgend op de datum van het aanbod) zich na 1 januari 2012 voordoet.

### 3.4 Notionele interesten

De wet van 28 december 2011 beperkt het tarief van de aftrek van risicokapitaal tot 3% (3,5% voor KMO's) vanaf het aanslagjaar 2013.

Hoewel aangekondigd in het regeerakkoord, herneemt de wet de afschaffing niet van de actuele mogelijkheid om het surplus van de niet-afgetrokken notionele interesten over te dragen in de tijd.

### 3.5 Andere fiscale maatregelen

Tenslotte voorziet de wet van 28 december 2011 nog enkele andere fiscale maatregelen. Wij beperken ons hierna tot een opsomming:

- maatregelen over de strijd tegen de fiscale fraude en maatregelen voor een betere inning van de belastingen: het gaat hier om vrij specifieke of technische aanpassingen (zo wordt uitdrukkelijk bepaald dat de interesten en de kosten in verband met de bedrijfsvoorheffing en de roerende voorheffing op het gebied van de voorrechten dezelfde rang innemen als de betreffende voorheffing zelf);
- een drastische beperking van het belastingverminderingstelsel voor energiebesparende investeringen en voor de bouw van een passief huis, aangezien voortaan enkel dakisolatiewerken aanleiding kunnen geven tot een belastingvermindering, op zichzelf verder beperkt tot 30% (er bestaan nochtans overgangsmatregelen, onder andere voor energiebesparende werken uitgevoerd in het kader van een overeenkomst gesloten voor 27 november 2011);
- wijzigingen betreffende de BTW (meer bepaald, de onderwerping van notarissen en gerechtsdeurwaarders vanaf 1 januari 2012) en accijnzen op tabak;
- een vermeerdering van de belasting op beursverrichtingen (vermeerdering van 30%);
- de instelling van een belasting op de omzetting van effecten aan toonder in gedematerialiseerde effecten op naam aan een tarief van 1% in 2012 en 2% in 2013;
- de afschaffing, vanaf 31 december 2011, van de "korting op factuur" bij de aankoop van een milieuvriendelijk voertuig (overgangsmatregelen worden echter voorzien).

### **3.6 Belangrijke fiscale maatregelen niet voorzien door de wet van 28 december 2011**

Onafhankelijk van de fiscale bepalingen opgenomen in de wet van 28 december 2011, benutten wij eveneens de gelegenheid om met de huidige newsletter uw aandacht te vestigen op twee andere belangrijke actualiteitsberichten, met name met betrekking tot de "grensarbeiders" en de afzonderlijke aanslag op "geheime commissielonen".

#### *3.6.1 Fiscaal regime van grensarbeiders*

1 januari 2012 valt samen met het begin van de derde uitdovingsfase van het regime van de grensarbeiders (zoals voorzien in het belastingverdrag tussen Frankrijk en België).

Enkel de inwoners in de Franse grensstreek die op 31 december 2011 voldeden aan alle voorwaarden van het grensarbeidersregime (d.z. het hebben van de permanente verblijfplaats in de Franse grensstreek en de Belgische grensstreek in 2011 slechts maximaal 30 dagen te hebben verlaten) kunnen met ingang van 1 januari 2012 tot en met uiterlijk 31 december 2033 blijven genieten van dit regime. Hun bezoldiging blijft bijgevolg belastbaar in Frankrijk, zijnde hun woonstaat, en dit in afwijking van het gewoonlijke principe van belasting van de bezoldiging in de werkstaat.

Het is met ingang van 1 januari 2012 dan ook niet meer mogelijk om "nieuwe" grensarbeiders aan te werven vanaf 1 januari 2012. De indienstneming van een werknemer die bij zijn oude werkgever terecht genoot van het grensregime, blijft daarentegen mogelijk onder bepaalde voorwaarden.

#### *3.6.2 Afzonderlijke aanslag op "geheime commissielonen"*

In een circulaire van 1 december 2010 werden de toepassingsmodaliteiten van deze aanslag door de fiscus verduidelijkt. In juli 2011 droeg een interne nota van de FOD Financiën de ambtenaren op om deze circulaire strikter toe te passen wat betreft de voordelen van alle aard. Deze stelling veroorzaakte enige ongerustheid en heeft aanleiding gegeven tot twee parlementaire vragen.

In een addendum bij de voornoemde circulaire (gepubliceerd in december 2011), tempert de fiscus deze strikte stelling enigszins door een tijdelijk tolerantieregime aan te nemen.

Zo zullen de voordelen van alle aard die vastgesteld zijn volgens de fiscale forfaitaire waarderingsregels, evenals deze verbonden aan de terbeschikkingstelling van een GSM, en die tijdens een controle aangevat vóór 1 juli 2012 aan het licht komen en die niet (of onvoldoende) gerechtvaardigd worden, kunnen ontsnappen aan de toepassing van de afzonderlijke aanslag, en dit onder de enige en uitsluitende voorwaarde dat deze voordelen nog effectief binnen de wettelijke termijnen kunnen worden belast in hoofde van de genietters.

Voor dezelfde voordelen van alle aard, die niet aan het licht komen tijdens een dergelijke controle, evenals de andere voordelen van alle aard, blijft de afzonderlijke aanslag van toepassing indien ze niet (of onvoldoende) verantwoord worden, tenzij deze voordelen ten laatste op 30 juni 2012 op een spontane wijze worden aangegeven bij het controlekantoor van de belastingplichtige genietter.

Het addendum bevestigt dat de administratie in beperkte gevallen rekening zal houden met de goede trouw van de belastingplichtige. Ze kondigt verder aan dat ze het aanrekenen van een voordeel van alle aard op de rekeningcourant van de begunstigde na een controle te hebben afgewacht en dus opzettelijk geen fiscale fiches te hebben opgemaakt, niet langer zal aanvaarden.

De belastingadministratie zal zich wel tolerant opstellen wanneer er zich een redelijk en aanvaardbaar verschil voordoet tussen haar interpretatie en deze van de belastingplichtige met betrekking tot de fiscale bepalingen inzake de sociale en culturele voordelen, op voorwaarde dat deze voordelen nog binnen de wettelijke termijnen kunnen worden belast in hoofde van de begunstigden.

## 4. Pensioenen

In het Regeerakkoord van 28 november 2011 werd een grondige pensioenhervorming aangekondigd ([zie onze newsletter van 12 december 2011](#)).

Een eerste luik van de aangekondigde maatregelen werd op 23 december 2011 nog net op de valreep door Kamer en Senaat goedgekeurd en is op 30 december 2011 in het Belgisch Staatsblad verschenen. De goedgekeurde maatregelen hebben enkel betrekking op de wettelijke pensioenen van zowel de privésector als de overheidssector (1ste pensioenpijler).

Sommige van deze hervormingen treden vanaf 1 januari 2012 in werking, vaak met een overgangsregeling. Andere maatregelen gelden slechts voor de wettelijke pensioenen die vanaf 1 januari 2013 ingaan. De bedoeling is dat bepaalde hervormingen geleidelijk tot stand komen en dat de verworven rechten geëerbiedigd zullen worden.

Wij geven hieronder een kort overzicht van de belangrijkste maatregelen.

### 4.1 Wettelijke pensioen privésector

#### 4.1.1 Verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde om op vervroegd pensioen te gaan

Momenteel kan een werknemer uit de privésector die minstens 35 jaar heeft gewerkt ten vroegste vanaf de eerste maand na zijn 60ste verjaardag met vervroegd pensioen gaan.

Vanaf **1 januari 2013** zullen deze minimumleeftijd en loopbaanvoorwaarde op progressieve wijze opgetrokken worden:

Jaar	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzondering voor lange loopbanen
2012	60 jaar	35 jaar	/
2013	60 jaar en 6 maanden	38 jaar	60 jaar bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar bij loopbaan van 40 jaar
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	60 jaar bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar bij loopbaan van 42 jaar en 61 jaar bij loopbaan van 41 jaar

Er zullen overgangsmaatregelen voorzien worden voor:

- werknemers waarvan de opzegtermijn is ingegaan vóór 1 januari 2012 en eindigt na 31 december 2012;
- werknemers die, buiten het conventioneel brugpensioen om, vóór 28 november 2011 in onderling overleg met hun werkgever een overeenkomst van vervroegde uittreding op de leeftijd van 60 jaar hebben gesloten.

Deze bepaling slaat in principe enkel op het wettelijk pensioen. Indien uw pensioenplan echter als vereiste voor de uitbetaling van het aanvullend pensioen stelt dat de aangeslotene met wettelijk pensioen moet gaan, zal dit uiteraard ook een invloed hebben op uw aanvullend pensioenplan.

#### 4.1.2 Aanpassing van de gelijkgestelde periodes

Vandaag worden bepaalde inactiviteitsperiodes (zoals werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet, ...) integraal in aanmerking genomen voor de berekening van het wettelijk pensioen, waarbij men in de regel rekening houdt met het gemiddelde laatste loon.

Een aantal gelijkgestelde periodes zullen voor de tijdvakken vanaf 1 januari 2012 worden ingeperkt. De concrete uitwerking ervan moet nog bepaald worden bij K.B. De voorbereidende werken van de nieuwe wet lichten al een tipje van de sluier. Een overzicht:

Gelijkgestelde periode	Nieuwe maatregel vanaf 1 januari 2012
Werkloosheid van de 3de periode	In pensioenberekening maximaal gewaardeerd o.b.v. het minimumrecht per loopbaanjaar
Conventioneel brugpensioen <u>vóór</u> leeftijd 60	In pensioenberekening maximaal gewaardeerd o.b.v. het minimumrecht per loopbaanjaar  <u>Uitzondering:</u> Conventioneel brugpensioen in geval van een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering of bij zeer lange loopbanen in het kader van CAO nr. 96

Vrijwillige loopbaanonderbreking/tijdskrediet <u>vóór</u> leeftijd 60	Gelijkstelling voor maximaal 1 jaar  <u>Uitzondering:</u>  Gemotiveerd tijdskrediet en thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verzorgen of bijstaan van een ernstig ziek kind of familielid, enz.)
Landingsbanen voor werknemers van 50 jaar en ouder (d.i. tijdskrediet op het einde van de loopbaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdskrediet op einde loopbaan <u>vóór</u> leeftijd 60: het minimumrecht per loopbaanjaar</li> <li>Tijdskrediet op einde loopbaan <u>na</u> leeftijd 60: gelijkstelling 2 jaar bij 1/2 tijdskrediet of 5 jaar bij 1/5de tijdskrediet - daarna: het minimumrecht per loopbaanjaar</li> </ul>

Deze nieuwe regeling inzake de gelijkgestelde periodes geldt niet voor de personen die:

- op 28 november 2011 reeds in één van deze stelsels zitten;
- een aanvraag voor één van deze stelsels hebben ingediend vóór 28 november 2011.

#### 4.1.3 Bijzondere stelsels

De bijzondere stelsels, die tot vandaag bestonden voor de mijnwerkers, de zeevarenden, de beroepsjournalisten en het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart worden op **31 december 2011** opgeheven, met inbegrip van de verlaagde pensioenleeftijd.

Deze opheffing geldt niet voor de werknemers die op 31 december 2011 reeds 55 jaar of ouder zijn. De werknemers die op 31 december 2011 jonger zijn dan 55 jaar, behouden in ieder geval de oude berekeningsmethode m.b.t. de periodes voorafgaand aan 1 januari 2012.

Er zullen overgangsmaatregelen uitgewerkt worden, o.m. m.b.t. de speciale bijdragen in de bijzondere stelsels van de burgerlijke luchtvaart en de beroepsjournalisten.

## 4.2 Wettelijk pensioen openbare sector

### 4.2.1. Verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde om op vervroegd pensioen te gaan

In de openbare sector kan men vanaf de leeftijd van 60 jaar zijn vervroegd pensioen aanvragen indien men minstens 5 dienstjaren in de overheidssector heeft.

Ook voor de overheidspensioenen zal de minimumleeftijd en de loopbaanvoorwaarde vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden parallel met de in de privésector genomen maatregelen.

Een overzicht:

Jaar	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzondering voor lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	/
2013	60 jaar en 6 maanden	38 jaar*	60 jaar bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar bij loopbaan van 40 jaar
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	60 jaar bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar bij loopbaan van 42 jaar en 61 jaar bij loopbaan van 41 jaar

\* de dienstdaag in de overheidssector die meetelt voor het overheidspensioen, maar ook deze die meetelt in de andere Belgische wettelijke pensioenstelsels (werknemers, zelfstandigen, DOSZ, ...)

De nieuwe regels tot verhoging van de pensioenleeftijd en loopbaan gelden niet voor:

- het rijdend personeel van de NMBS;
- de geïntegreerde politie en de militairen;
- de personen die zich op 28 november 2011 in beschikbaarheid (of vergelijkbare situatie) bevinden met het oog op pensionering of die daartoe vóór 28 november 2011 een aanvraag hebben ingediend.

#### 4.2.2 Aanpassing van de voordelige tantièmes

In de overheidssector wordt het pensioen berekend door het aantal dienstjaren te vermenigvuldigen met het loon, en vervolgens te delen door 60 (de zogenoemde tantièmes).

Voor een aantal beroepen (zoals vb. de magistraten, leerkrachten, universiteitsprofessoren, gemeentemandatarissen) gelden er momenteel lagere tantièmes dan 60, waardoor het maximumpensioen sneller bereikt kan worden.

**Vanaf 1 januari 2012** zullen deze voordelige tantièmes in de regel opgetrokken worden naar een tantième van 1/48, wat maakt dat men het maximumpensioen pas bereikt na een loopbaan van 36 jaar (daar waar dat nu bereikt wordt na een loopbaan van 22,5 jaar bij een berekening met een tantième van 1/30).

De aanpassing van de voordelige tantièmes geldt niet voor:

- de personen die op 1 januari 2012 reeds 55 jaar of ouder zijn;
- de personen die op 1 januari 2012 jonger zijn dan 55 jaar behouden het voordeel van de lagere tantièmes voor de dienstjaren gepresteerd tot 31 december 2011.

#### 4.2.3 Beperking van periodes van afwezigheid, verlof en loopbaanonderbreking

Momenteel kunnen periodes van (ambtsontheffing wegens) loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties onder bepaalde voorwaarden voor maximum 60 maanden in aanmerking genomen worden als aanneembare periodes voor het recht en de berekening van het pensioen in de openbare sector.

Voor periodes gesitueerd na 31 december 2011 zullen de volgende nieuwe regels gelden:

Aanneembare periode	Nieuwe maatregel vanaf 1 januari 2012
Gewone loopbaanonderbreking / vermindering arbeidsprestaties	Gelijkgestelde periode= <u>maximum 12 maanden</u> voor het geheel van de loopbaan  <u>Uitzondering:</u>  Aanvragen ingediend vóór 28 november 2011 voor de periodes van loopbaanonderbreking verbonden aan deze aanvraag (maximum 60 maanden).

Loopbaanonderbreking/ vermindering van de arbeidsprestaties met oog op palliatieve zorg, ouderschapsverlof of het bijstaan of verzorgen van een ernstig ziek kind of familielid	Maximum van 12 maanden geldt niet
Vrijwillige vermindering van prestaties tot 4/5de van een voltijdse tewerkstelling	Gelijkgestelde periodes = volledige periode van verlof/ afwezigheid (maximum 5 jaar voor gehele loopbaan)
Halftijdse of 1/5de loopbaanonderbreking door personen van 55 jaar of ouder	Maximum van 60 maanden wordt verhoogd met 24, resp. 60 maanden

#### 4.2.4 Berekening van het pensioen op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 10 jaar

Vandaag worden de pensioenen in de openbare sector in de regel berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 loopbaanjaren. Vanaf **1 januari 2012** zal de berekeningsgrondslag opgetrokken worden naar de gemiddelde wedde van de laatste 10 loopbaanjaren.

De berekening o.b.v. de gemiddelde wedde van de laatste 5 loopbaanjaren blijft gelden voor:

- de personen die op 1 januari 2012 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt;
- het gewaarborgd minimumbedrag bij pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid.

#### 4.3 Verdere uitvoering van het eerste luik van de pensioenhervorming

Naar aanleiding van de kritiek van de Raad van State werd de wet nog snel omgevormd tot een "opdrachtwet". De Regering zal daardoor tot 30 april 2012 de tijd krijgen om deze pensioenhervorming verder uit te voeren via K.B.'s. Deze K.B.'s moeten om uitwerking te krijgen vóór 31 juli 2012 door een wet bekrachtigd worden.

#### 4.4 Wat valt er nog te verwachten?

De Minister van Pensioenen Van Quickenborne kondigt in zijn algemene beleidsnota pensioenen aan dat de volgende hervormingen in de loop van 2012 in het Parlement zullen worden neergelegd:

- hervorming van de (wettelijke) overlevingspensioenen;



- de in het Regeerakkoord aangekondigde maatregelen m.b.t. de 2de en 3de pensioenpijler (zoals o.m. de voorgestelde aanpassing van de fiscale 80%-regel, de aanpassing van de belastingsvoeten voor de 2de pensioenpijler, de aanpassing van de belastingsverminderingen voor de 2de en 3de pijler, de veralgemening van de toegang tot de 2de pijler - zie onze [newsletter van 12 december 2011](#) voor een meer gedetailleerd overzicht).

Ook de aangekondigde hervormingen inzake o.m. het vrijwillig werken na 65 jaar en het opwaarderen van de pensioenen van de zelfstandigen en loontrekkenden zullen in 2012 verder worden uitgewerkt.

Of het met deze aangekondigde hervormingen ook zo een vaart zal lopen is momenteel niet duidelijk. Wij volgen dit verder voor u op.

## 5. Veranderingen in het sociaal strafrecht sinds 1 januari 2012

### 5.1 Hogere geldboetes

Waar 2011 zeer ingrijpend was voor het sociaal strafrecht met de inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek op 1 juli 2011 (voor onze [newsletter over het Sociaal Strafwetboek hierover, klik hier](#)), werd met de wet van 28 december 2011 een op het eerste zicht veel kleinere wijziging doorgevoerd die evenwel een verhoging met 9 % van alle geldboetes inhoudt. Met deze wet verhoogde de wetgever immers de zogenaamde strafrechterlijke opdecimen. Dit is een systeem om de waarde van geldboetes te laten overeenstemmen, met de huidige geldwaarde. De multiplicator die daarvoor wordt gehanteerd wordt vanaf 1 januari 2012 gebracht op 6 in plaats van 5,5.

In het Sociaal strafwetboek zijn de overtredingen op het sociaal recht ingedeeld in vier categorieën, naargelang de ernst van de inbreuken. Wij herinneren u kort aan deze vier categorieën:

- Niveau 1 (de lichtste inbreuken): voornamelijk het niet-nakomen van louter administratieve verplichtingen. Voor deze inbreuken is een correctionele vervolging niet meer mogelijk. Enkel een administratieve geldboete is mogelijk;
- Niveau 2: o.m. de inbreuken op de bepalingen inzake werk-en rusttijden, de bepalingen betreffende het verlof, de nachtarbeid en de niet-vervanging van een bruggepensioneerde;

- Niveau 3: o.m. de onwettige ter beschikking stelling van werknemers, het niet opstellen van een individuele rekening, het niet onderschrijven van een arbeidsongevallenpolis, het opzettelijk niet opmaken van een sociale balans;
- Niveau 4 (de hele zware inbreuken): o.m. schendingen van de dimona-reglementering, de reglementering inzake deeltijdse arbeid en de tewerkstelling van illegaal in België verblijvende werknemers. Enkel voor deze inbreuken is een gevangenisstraf nog mogelijk.

De vier categorieën van geldboetes (zowel die uitgesproken door de strafrechten als deze opgelegd door de Dienst Administratieve Geldboetes, bedragen vermeerderd met de nieuwe opdecimen vanaf 1 januari 2012.:

	Gevangenisstraf	Strafrechtelijke geldboete	Administratieve boete
<b>Niveau 1</b>	/	/	60 tot 600 EUR
<b>Niveau 2</b>	/	300 tot 3.000 EUR	150 tot 1.500 EUR
<b>Niveau 3</b>	/	600 tot 6.000 EUR	300 tot 3.000 EUR
<b>Niveau 4</b>	6 maand tot 3 jaar	3.600 tot 36.000 EUR	1.800 tot 18.000 EUR

## 5.2 Salduz-wet en het sociaal strafrecht

Sinds 1 januari 2012 is in België de zogenaamde Salduz-wet die het recht op bijstand van een advocaat regelt in werking getreden. Deze wet werd ingevoerd naar aanleiding van een constante rechtspraak van het Europees Hof van de Rechten van de Mens in Straatsburg dat het recht op bijstand van een advocaat in het kader van een verhoor als een vereiste beschouwt voor een eerlijk proces. Het principesarrest Salduz (de bijnaam van de wet) betrof een zaak waar het Hof Turkije veroordeelde wegens een schending van het recht op een eerlijk proces omdat de verdachte, de minderjarige Salduz, bestraft werd op basis van bekentenissen die hij aflegde bij de politie zonder advocaat en die hij daarna weer introk.

Hoewel het Europees Hof van de Rechten van de Mens dit recht op bijstand zeer ruim formuleerde, beperkt de Belgische wetgever dit recht op bijstand van een advocaat enkel tot verhoren in gevallen van vrijheidsberoving, wat in het sociaal strafrecht de uitzondering blijft.

Gevangenisstraffen zijn sinds invoering van het Sociaal Strafwetboek voor sociaalrechterlijke misdrijven sowieso beperkt tot inbreuken van categorie 4. Niettemin kunnen sociaalrechterlijke inbreuken verweven zijn met inbreuken uit het algemeen strafrecht waar vrijheidsberoving gangbaarder is (denk maar aan arbeidsongevallen met onopzettelijke slagen en verwondingen, bedrijfsbranden met het misdrijf van (onopzettelijke) brandstichting, maar ook bijvoorbeeld in geval van beroep op buitenlandse onderaannemers, betrokkenheid bij misdrijven als mensenhandel en misdrijven in verband met huisvesting, etc).

## 6. Internationale tewerkstelling

### 6.1 Verlenging maatregelen Bulgaren en Roemenen

Wat de tewerkstelling van Bulgaren en Roemenen betreft, wordt de bestaande regeling die op hen van toepassing is met ingang van 1 januari 2012 verlengd voor twee jaar.

Inderdaad, de federale regering heeft beslist om gebruik te maken van de mogelijkheid tot verlenging van de overgangsmatregelen met betrekking tot de beperkingen op het vrije verkeer van werknemers en de vrije toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van Bulgarije en Roemenië.

Deze beperking van het recht op bijstand op een advocaat tot gevallen van vrijheidsberoving, wordt door de rechtsleer fors bekritiseerd en het valt af te wachten of deze wet de toets van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens zal doorstaan. Het is precies op dit punt dat de Orde van Vlaamse Balies naar het Grondwettelijk Hof stapt om de vernietiging van de Salduz-wet te vragen. De wet wijkt volgens de Balie af van de bepalingen in het Salduz-arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

Bij inspecties in het kader van sociaalrechterlijke verplichtingen leert onze praktijk tot vandaag dat bij het verhoor van de bedrijfsleider, HR manager en andere personeelsleden, de inspectiediensten de aanwezigheid en bijstand van een advocaat - die vaak zeer nuttig kan zijn - toelaten op basis van de ruime rechtspraak van het Europese Hof van de Rechten van de Mens. Het zal eveneens afwachten worden of de inspectiediensten deze bijstand nog zullen toelaten, nu de wet het recht op de bijstand van een advocaat beperkt tot gevallen van vrijheidsberoving.

Kort samengevat houdt dit in dat voor onderdanen van Bulgarije en Roemenië het vrij verkeer van werknemers nog steeds niet van toepassing is en zij nog steeds een arbeidskaart nodig hebben om in België te mogen werken.

Deze maatregel zal blijven bestaan tot en met 31 december 2013. Na deze datum geldt er voor Roemenen en Bulgaren geen beperking meer op het vrij verkeer van werknemers en zullen zij eindelijk vrijgesteld zijn van een arbeidskaart.

## 6.2 Nieuwe loonbedragen voor arbeidskaart B

Net zoals elk jaar worden de loonbedragen, die in aanmerking moeten worden genomen voor de toepassing van sommige bepalingen met betrekking tot de arbeids-overeenkomsten voor bedienden, aangepast (zie punt 1.2 hierboven). Deze aanpassing heeft ook gevolgen voor de vereiste loondrempels voor de toekenning van sommige categorieën van arbeidskaarten B.

Het betreft in het bijzonder de arbeidskaart B voor (i) hooggeschoold personeel, (ii) voor leidinggevend personeel, (iii) voor schouwspelartiesten en (iv) de vrijstelling tot het bekomen van een arbeidskaart voor kaderleden en leidinggevend personeel van een Belgisch hoofdkwartier van een multinationale onderneming of groep van ondernemingen.

De loonvereisten voor het verkrijgen van een arbeidskaart B zijn vanaf 1 januari 2012 de volgende:

	Bedrag 2011*	Bedrag 2012*
<b>Hooggeschoold personeel</b>	36.604 EUR	<b>37.721 EUR</b>
<b>Leidinggevend personeel</b>	61.071 EUR	<b>62.934 EUR</b>
<b>Schouwspelartiest</b>	30.535 EUR	<b>31.467 EUR</b>
<b>Vrijstelling kaderleden en leidinggevend personeel van Belgisch hoofd-</b>	61.071 EUR	<b>62.934 EUR</b>

\* bruto bedrag

Wat onder het begrip loon moet worden verstaan, verandert niet. Het betreft nog steeds het vast bruto loon, het variabel loon evenals andere premies en voordelen in natura die als tegenprestatie van arbeid worden toegekend (bv bonussen, vakantiegeld, eindejaarspremie, privégebruik bedrijfswagen etc). Voorwaarde is wel dat ze met een uitdrukkelijke waardebepaling in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

Ook de bedragen die niet in aanmerking worden genomen blijven ongewijzigd: de kostenvergoedingen en de vergoedingen die doorgaans aan buitenlandse kaderleden worden toegekend als vergoeding voor de meerkost die de buitenlandse tewerkstelling (i.e. de tewerkstelling in België) met zich meebrengt (bv *schooling allowances*, *moving allowances* etc. ).



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

**Brussel**

Vorstlaan 280  
1160 Brussel  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Luik**

boulevard Frère Orban 25  
4000 Luik  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Antwerpen**

Commodity House  
Generaal Lemanstraat 74  
2600 Antwerpen  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gent**

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5  
9000 Gent  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Kortrijk**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Kortrijk  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Luikersteenweg 227  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

*Partners with you.*

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.