

Regering Di Rupo I : Uitvoering van het Vlinderakkoord

NEWSLETTER, AUGUSTUS 2014

Inhoudstafel

1	Compensation & Benefits.....	2
2	Aanwerven & Ontslaan	3
3	Tijdelijke en uitzendarbeid	4
4	Strijd tegen de sociale en fiscale fraude	5
5	Arbeidsduur - Flexibiliteit - Jaarlijkse vakantie	7
6	Tewerkstelling van oudere werknemers	9
7	Discriminatie Man-Vrouw	11
8	Pensioenen.....	12
9	Sluiting der onderneming - Fonds - Bijdragen.....	15
10	Relance	15
11	Hervorming van de bankensector	16
12	Werkgeversgroeperingen.....	16
13	Welzijn op het werk.....	16

Beste lezers,

Nu de nieuwe federale regering stilaan vorm krijgt, wachten wij op de inhoud van het regeerakkoord.

Tijd om even terug te kijken naar wat de vorige regering heeft gerealiseerd binnen onze veldomains.

Op 1 december 2011 werd de "ontwerpverklaring over het algemeen beleid" van de regering Di Rupo I gepubliceerd, het zogenaamde "vlinderakkoord" ([Newsletter 12/12/2011](#)). Dit 180 pagina's tellende document werd de handleiding waarmee de regering haar koers uitstippelde. In dit overzicht brengen wij in beeld wat de regering tijdens haar ambtsperiode gerealiseerd heeft.

Vanzelfsprekend brengen wij geen politieke waardeoordelen uit.

Het is niet onze bedoeling om exhaustief te zijn in onze analyse, we willen enkel de grote ontwikkelingen in beeld brengen.

Deze newsletter bevat dan ook niets nieuws, maar vormt eerder een samenvatting van de evolutie van onze regelgeving in de afgelopen regeerperiode. Waar mogelijk linken wij naar eerdere newsflashes en newsletters.

Veel leesplezier!

1 Compensation & Benefits

1.1 Loonmatiging

Er werd een loonmatiging vastgelegd bij Koninklijk Besluit. Hierin wordt voorzien dat de marge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de periode 2013-2014 wordt vastgelegd op 0%, afgezien van de loonindexering en eventuele baremieke verhogingen ([Newsflash 04/04/2013](#)).

1.2 Bedrijfswagen

In het regeerakkoord werd voorzien in een hervorming van de belastingregeling voor de bedrijfswagens. De volgende wijzigingen werden doorgevoerd:

- Waardering van het voordeel van alle aard
Het voordeel van alle aard wordt nu vastgesteld door een CO₂-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 catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde belasting over de toegevoegde waarde, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of ristorno'* ([Newsletter 13/04/2012](#)).

- Bijkomende verworpen uitgave
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).

- Invloed op de aftrek van werkelijke verplaatsingskosten

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 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

- Nieuwe referentie-CO₂-uitstoot (2013)
[Newsflash 11/04/2013](#) - [Newsflash 31/01/2014](#)

De referentie-CO₂-uitstoot van toepassing voor de berekening van het voordeel van alle aard voor het persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen wordt ieder jaar aangepast bij KB:

Kalender-jaar	Voertuigen met benzine-, LPG- of aardgasmotor	Voertuigen met dieselmotor
2012	115 g/km	95 g/km
2013	116 g/km	95 g/km
2014	112 g/km	93 g/km

1.3 Gratis privé-woning ter beschikking

Het forfait voor de bepaling van het voordeel van alle aard voor gratis verwarming en elektriciteit voor de bedrijfsleiders en directiepersoneel werd opgetrokken:

- tot 1.820 euro per jaar voor verwarming
- tot 910 euro per jaar voor elektriciteit.

De multiplicatorcoëfficiënt die wordt gebruikt om het belastbaar voordeel voor de gratis woning vast te leggen, werd vermeerderd tot 3,8 voor de gebouwen met een kadastraal inkomen hoger dan 745 euro. Het forfait voor gratis bewoning wordt voortaan geïndexeerd.

1.4 Stock-options

Het percentage dat artikel 43, § 5, van de wet van 26 maart 1999 gebruikt om de waarde van het voordeel van alle aard in geval van toegekende aandelenopties forfaitair vast te stellen, werd van 15% op 18% gebracht ([Newsletter 13/01/2012](#)).

2 Aanwerven & Ontslaan

2.1 Eenheidsstatuut

In het regeerakkoord was voorzien dat de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden diende afgerond te worden tegen de door het arrest van het Grondwettelijk Hof bepaalde einddatum (8 juli 2013). Na intense onderhandelingen met de sociale partners, kon de Minister Van Werk op 5 juli 2013 een "finaal compromisvoorstel" voorleggen. Dit voorstel werd op 8 juli 2013 door de kern van de federale ministerraad goedgekeurd.

De wet "betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen" verscheen uiteindelijk in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2013.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Nieuwe opzegtermijnen, die van toepassing zijn op zowel de arbeiders als bedienden;
- Afschaffing van de proefperiode;
- Verruiming van het recht op outplacementbegeleiding;
- Afschaffing van de carenzdag;
- Overgangsbepalingen voor werknemers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2014 ([Newsletter 20/12/2013](#)).

Vanaf 1 januari 2014 moet voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014, een dubbele berekening gemaakt worden om de opzeggingstermijn te bepalen. Aangezien arbeiders die in dienst traden vóór 1 januari 2014 nog steeds lagere ontslagrechten hebben dan onder de nieuwe wettelijke regeling, betaalt de RVA aan deze arbeiders een 'ontslagcompensatievergoeding'. Het is een netto vergoeding gelijk aan het verschil tussen wat de werkgever in geval van ontslag aan de arbeider betaalt en het bedrag waarop de arbeider recht zou hebben alsof hij zijn totale anciënniteit volledig zou verwerven na 31 december 2013 ([Newsflash 24/01/2014](#)).

De ontslagcompensatievergoeding heeft tot gevolg dat de arbeider gedurende een bepaalde periode geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Het KB van 24 april 2014 preciseert nu vanaf wanneer precies de arbeider hier geen aanspraak meer op kan maken.

Deze ontslagcompensatievergoeding kan maandelijks worden uitbetaald, doch kan de arbeider ook vragen om de vergoeding in één keer uitbetaald te krijgen ([Newsflash 23/05/2014](#)).

Vanaf 1 april 2014 is ook de CAO nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag in werking getreden. Deze nieuwe regeling komt er op neer dat een werknemer die meer dan 6 maanden in dienst is en die ontslagen wordt, ongeacht of het gaat om een arbeider of een bediende, het recht heeft om van zijn werkgever de concrete ontslagredenen te kennen. Wanneer er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag, is de werkgever een schadevergoeding verschuldigd die varieert van 3 tot 17 weken loon ([Newsletter 05/03/2014](#) - [Newsflash 14/02/2014](#)).

De wet op het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heeft eveneens de basis gelegd voor een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage op de verbrekingsvergoeding ten voordele van het Sluitingsfonds. De wetgever omschrijft hoe men het jaarloon berekent. Dat is de basis voor de berekening van de bijdrage. Een KB van 9 maart 2014 bepaalt wat verstaan moet worden onder loon, dagen, uren ([Newsflash 02/04/2014](#)).

Om de kostprijs van het eenheidsstatuut voor de bedrijven te drukken, heeft de regering in december afgesproken om in een fiscale vrijstelling voor het "sociaal passief" te voorzien.

De werkgever kan per individuele werknemer die een bepaalde anciënniteit (met name vijf jaar na 1 januari 2014) in het eenheidsstatuut

heeft bereikt, een bepaald deel van zijn winsten of baten vrijstellen van belasting. Dat deel wordt vastgesteld op het loon van drie weken per begonnen jaar en op het loon van één week na 20 jaar anciënniteit in het eenheidsstatuut.

Het vrijgestelde bedrag dient echter terug aan de winsten of baten te worden toegevoegd op het ogenblik dat de betrokken werknemer het bedrijf verlaat (ongeacht de reden). Aangezien de vrijstelling pas na 5 jaar anciënniteit in het eenheidsstatuut start, heeft de maatregel slechts een daadwerkelijke fiscale impact vanaf 2019.

Deze regeling werd uitgewerkt in de KB's van 25/04/2014 ([Newsflash 27/05/2014](#)).

2.2 Gezondheidsindex

De index wordt vanaf 2014 berekend op een nieuwe basis, namelijk het referentiejaar 2013 (basis 2013 = 100). Vroeger werden de indexcijfers bekendgemaakt op basis van het jaar 2004 (basis 2004 = 100).

Om de nieuwe basis te kunnen vergelijken met de oude basis van 2004, moesten er een aantal berekeningen gebeuren. De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft daartoe een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gepubliceerd die de omrekeningcoëfficiënt (coëfficiënt 0,8280) vastlegt.

De gezondheidsindex wordt onder meer gebruikt bij de berekening van de indexering van de lonen, sociale uitkeringen en huurprijzen.

2.3 Beëindigingsvergoedingen en sociale zekerheidsbijdragen

De regering had beslist om vanaf 1 oktober 2013, de meerderheid van de beëindigingsvergoedingen, waaronder enkele beschermingsvergoedingen (in verband met het moederschapsverlof, het tijdskrediet), de niet-concurrentie- en niet-

afwervingsvergoedingen te onderwerpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

Na felle kritiek heeft de regering het vrijstellingsregime terug ingevoerd voor bepaalde beschermingsvergoedingen (moederschap, tijdskrediet) ([Newsflash 07/01/2014](#)).

3 Tijdelijke en uitzendarbeid

De regering heeft de Europese richtlijn betreffende de uitzendarbeid omgezet en heeft zo de rechten van de uitzendkrachten ten aanzien van de gebruikers uitgebreid.

Het ging om drie bepalingen die tot doel hadden om de verschillen in behandeling tussen werknemers en uitzendkrachten te beperken:

- Toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten die aanwezig zijn in de onderneming (bedrijfsrestaurant, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, ...)
- Toepassing op de uitzendkrachten van de regels die gelden in de gebruikende onderneming met betrekking tot:
 - Gelijke behandeling;
 - Moederschapsbescherming.
- Inlichtingen betreffende de vacatures binnen de onderneming ([Newsflash 30/07/2012](#)).

Het wettelijk kader voor de uitzendarbeid werd nog verder gewijzigd door de wet van 26 juni 2013.

De krachtlijnen van de wijzigingen waren de volgende:

- de invoering en regeling van een nieuw motief "instroom";
- beperking van het gebruik van de regeling van de dagcontracten: reële nood aan flexibiliteit aantonen;
- de aanpassing van de regeling inzake informatie over en controle op de uitzendarbeid;

- de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de ondertekening van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid ([Newsletter 17/07/2013](#)).

4 Strijd tegen de sociale en fiscale fraude

4.1 Aanwezigheidsregistratie op bouwwerven

Vanaf 1 april 2014 geldt er een verplichte aanwezigheidsregistratie voor personen die werken uitvoeren in onroerende staat op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen van een zekere omvang.

Concreet betekent dit dat alle personen werkzaam op de werf (werknemer of zelfstandige) zich moeten registreren door middel van bvb. hun elektronische identiteitskaart, elektronische verblijfkaart of Limosa-meldingsbewijs. Daarbij worden de identiteitsgegevens van de aanwezige personen geregistreerd, alsook de hoedanigheid van deze personen (bvb. werknemer of zelfstandige), het adres of de ligging van de werf, enz. ([Newsflash 28/02/2014](#)).

4.2 Internationale mobiliteit

4.2.1 Verplichtingen werkgevers van derdelanders

De illegale tewerkstelling van derdelanders werd harder aangepakt.

De werkgevers moeten vanaf 4 maart 2013:

- voorafgaandelijk nagaan of de werknemer een geldige verblijfsvergunning heeft;
- een kopie van de verblijfsvergunning (of de informatie die daarop vermeld staat) beschikbaar houden voor de sociale inspectie;
- de start- en einddatum van de tewerkstelling aangeven volgens de toepasselijke regels.

Werkgevers die deze verplichtingen niet naleven, kunnen bestraft worden met een sanctie van niveau 4 (de zwaarste strafsanctie) ([Newsflash 04/03/2013](#)).

Tevens introduceert de wet een complex systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de opdrachtgevers en aannemers voor de loonschulden ingeval hun (onder)aannemer illegale werknemers tewerkstelt (zie ook 4.3.3 en 4.3.4).

Bij deze wet werd aan de werkgever ook de verplichting opgelegd om het verschuldigde loon over te maken op de postchequerekening van de Deposito- en Consignatiekas wanneer hij het postadres en het rekeningnummer van de betrokken werknemer niet kent. Bij KB werd hieraan toegevoegd dat het loon wordt geacht aan de werknemer te zijn uitbetaald op de dag waarop de rekening van de Deposito- en Consignatiekas gecrediteerd is.

Daarnaast bepaalt het koninklijk besluit van 15/12/2013 dat de terugkeerkosten van de illegaal tewerkgestelde buitenlandse werknemer bij zijn werkgever worden gevorderd indien een terugkeerprocedure wordt opgestart.

4.2.2 LIMOSA

De Limosa-melding voor zelfstandigen werd door het Europees Hof van Justitie op 19 december 2012 strijdig bevonden met het Europees recht. Als gevolg van dit arrest werden de regels omtrent de Limosa-aangifteplicht verwijfd.

De wijzigingen hebben vooral betrekking op de informatie die voorafgaand aan de tewerkstelling moet worden meegedeeld aan de overheid.

Verder wordt de vereenvoudigde melding afgeschaft, maar wordt de mogelijkheid ingevoerd om voor werknemers of zelfstandigen die regelmatig in verschillende landen werken een éénmalige melding te doen, geldig voor maximaal twaalf maanden

(met uitzondering echter van de bouw- en interimsector) ([Newsflash 09/04/2013](#)).

De Limosa-aangifte voor loontrekkende én zelfstandige stagiairs werd afgeschaft bij KB van 20/12/2013.

4.3 Sociale dumping/fraude

4.3.1 Aard van de arbeidsrelatie

Het regeerakkoord van december 2011 voorzag een versterking van de strijd tegen de sociale en fiscale fraude. In dit kader werden er dan ook stappen gezet om de reglementering, die als onvoldoende werd beschouwd om een adequate strijd tegen het fenomeen van “schijnzelfstandigheid” te voeren, te hervormen.

De wet van 25/08/2012 introduceerde een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst indien negen socio-economische criteria zijn vervuld.

Het vermoeden is in eerste instantie enkel van toepassing in vier sectoren die als “gevoelig” werden aangestipt: werken in onroerende staat (“de bouwsector”), de bewakingsdiensten, de schoonmaaksector en de transportsector ([Newsletter 19/09/2012](#)).

Daarnaast bestond de mogelijkheid om deze negen wettelijke criteria aan te vullen of te vervangen door andere criteria. Dit gebeurde bij KB voor de bewakingssector ([Newsflash 23/05/2013](#)), voor de bouwsector ([Newsflash 01/07/2013](#)), de transport- en logistieke sector ([Newsflash 29/11/2013](#)) en voor de landbouw en tuinbouwsector (KB van 20/06/2013).

Indien een arbeidskracht ten onrechte als zelfstandige werd gekwalificeerd, zal een herkwalificatie zich opdringen, met toepassing van de relevante bepalingen van het arbeidsrecht en van het socialezekerheidsstelsel voor werknemers.

De gevolgen van een verkeerde kwalificatie zijn dus verregaand. In twijfelgevallen kan

overwogen worden een sociale ruling te vragen aan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (KB's van 11/02/2013).

4.3.2 Strijd tegen de sociale dumping

Op 1 juni 2011 heeft de federale overheid een samenwerkingsakkoord afgesloten met de gemeenschappen en de gewesten over de coördinatie van de controles op illegale arbeid en sociale fraude (Wet van 01/03/2013).

In de strijd tegen de sociale dumping werden er acties uitgevoerd door de sociale inspecteurs van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten die voornamelijk gericht waren op de sociale dumping door buitenlandse ondernemingen, op de buitenlandse transportbedrijven, de koppelbazen en de misbruiken inzake uitzendarbeid ([Newsflash 06/05/2013](#)).

Door de ministerraad werd eveneens een actieplan tegen Sociale dumping aangenomen. Dit operationeel actieplan omvat een reeks maatregelen om efficiënter en strenger op te treden tegen deze belangrijke inbreuken op onze sociale en arbeidswetgeving en tegen de frauduleuze structuren erachter.

In 2014 keurde de ministerraad reeds het actieplan 2014 van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) goed en twee ontwerpen van koninklijk besluit die hogere straffen opleggen in het kader van het actieplan tegen sociale dumping in de sector van het wegvervoer :

- verhoging van de boete bij inbreuk op de verplichting om een vrachtbrief in de vrachtwagen te hebben;
- verhoging van de boete bij afwezigheid van een vervoersvergunning.

4.3.3 Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon

Er werd een nieuw hoofdstuk in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ingevoerd met betrekking tot de 'hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon'.

De sectoren waarin deze regeling van toepassing is, werden bepaald bij KB: bouwsector, voedingssector, schoonmaaksector, landbouw- en tuinbouwsector en bewakingssector ([Newsletter 13/04/2012](#) - [Newsflash 02/09/2013](#)).

Wanneer een onderaannemer geen of te lage lonen uitbetaalt, zal de opdrachtgever of de aannemer van de werken hiervoor aansprakelijk worden gesteld. Zowel de betrokken werknemers als de sociale inspectiediensten kunnen zich wenden tot de opdrachtgever van de werken om deze loontekorten aan te vechten.

De hoofdelijk aansprakelijke die het loon moet betalen, moet hierop ook sociale bijdragen betalen.

4.3.4 Uitbreiding van de regeling mbt de aansprakelijkheid voor sociale/fiscale schulden naar andere risicosectoren

De regeling was al van toepassing in de vastgoedsector, maar de regering voerde de hoofdelijke aansprakelijkheid en inhoudingsplicht bij sociale of fiscale schulden van (onder)aannemers in de sector voor bewakings- en/of toezichtsdiensten in.

Het principe bestaat erin dat een opdrachtgever of een aannemer die in zee gaat met een (onder)aannemer uit de bewakingssector die sociale of fiscale schulden heeft, hoofdelijk aansprakelijk wordt voor de betaling van die schulden.

Bovendien geldt een inhoudingsplicht bij de betaling van de facturen van een (onder)aannemer uit de bewakingssector die sociale of fiscale schulden heeft. Hierbij moet een deel van de betaling (bij sociale schulden 35 %, bij fiscale schulden 15 %) ingehouden en doorgestort worden aan de RSZ of aan de fiscus ([Newsflash 06/08/2013](#)).

Deze inhoudingsplicht werd later ook ingevoerd in de vleessector bij het KB van 22/10/2013.

4.3.5 Anti-misbruikbepaling

De algemene anti-misbruik maatregel (artikel 344, §1 WIB/92) werd herschreven. De vooropgestelde doelstelling bestond erin de administratie toe te laten om rechtsmisbruik op een efficiënte manier te vervolgen, zonder de rechtszekerheid of het principe van vrije keuze van de minst belaste weg fundamenteel aan te tasten ([Newsletter 13/04/2012](#)).

5 Arbeidsduur - Flexibiliteit - Jaarlijkse vakantie

5.1 Tijdskrediet en loopbaanonderbreking in de privé-sector ([Newsletter 13/01/2012](#))

Het regeerakkoord voorzag in ingrijpende wijzigingen op het vlak van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. De volgende wijzigingen werden doorgevoerd:

- Het stelsel van "1/5 loopbaanvermindering" werd afgeschaft;
- In het stelsel van "tijdskrediet" werd een uitdrukkelijk onderscheid gemaakt tussen enerzijds het "niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet" en anderzijds het "gemotiveerd tijdskrediet";
- Het stelsel van "loopbaanvermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder" werd gewijzigd in een stelsel van "loopbaanvermindering voor werknemers van 55 jaar en ouder";

- Er werd gesleuteld aan de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen als werknemer.

Met hun CAO nr. 103 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een nieuw kader gecreëerd voor de 'invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen'.

De sociale partner wilden vooral de discrepantie tussen het recht op tijdskrediet enerzijds en het recht op onderbrekingsuitkeringen anderzijds wegwerken, maar daarnaast was het ook de bedoeling om de regels inzake het tijdskrediet duidelijker te maken.

5.2 Arbeidsduur

Onder de noemer 'modernisering van het arbeidsrecht' had de regering zich tot doel gesteld om na overleg met de sociale partners maatregelen te nemen om de regelgeving inzake tijdelijk werk, deeltijds werk en overuren te vereenvoudigen en te moderniseren.

De wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen zorgde voor de uitvoering van het eerste luik van het akkoord van de sociale partners over de flexibiliteit van de arbeidstijd.

Er zijn drie veranderingen die zorgen voor meer flexibiliteit van de arbeidstijd:

1. Verhoging van de interne grens;
2. Verhoging van het krediet/quotum aan overuren dat naar keuze van de werknemer niet moet worden ingehaald: Vanaf 1 oktober 2013 is de verhoging van de interne grens naar 78 uur/trimester of 91 uur/jaar in werking getreden, alsook de verhoging van het quotum naar 91 uur/kalenderjaar.

De verhoging van de interne grens en/of het quotum naar 130 uur diende te worden vastgesteld per sectorale CAO uiterlijk 1 april 2014 (tenzij een

verlenging werd voorzien van de termijn om op sectoraal vlak tot een akkoord te komen).

De verdere verhoging van de interne grens en/of het quotum naar 143 uur dient te gebeuren per sectorale CAO.

Op sectoraal vlak kan evenwel voorzien worden dat een akkoord op ondernemingsvlak volstaat ([Newsflash 14/10/2013](#));

3. De verlenging van de referteperiode van de arbeidstijd vastgesteld in een cao wordt voortaan automatisch opgenomen in het arbeidsreglement ([Newsflash 03/09/2013](#)).

5.3 Jaarlijkse vakantie - Aanvullende vakantie

Wie pas aan de slag gaat of na lange tijd een activiteit hervat heeft recht op aanvullende vakantie na een aanlooperperiode van drie maanden ([Newsflash 05/07/2012](#)).

In drie Koninklijke besluiten werden er later verduidelijkingen aan gebracht aan de begrippen 'aanvatten van een activiteit' en 'hervatting van een activiteit' waardoor er voortaan ook sprake is van het een hervatting bij:

- overschakeling van een arbeidsstelsel van deeltijdse arbeid naar een arbeidsstelsel van voltijdse arbeid;
- verhoging van het arbeidsstelsel met ten minste 20 % van een voltijds arbeidsstelsel;
- hervatting van het werk na ouderschapsverlof ([Newsflash 23/09/2013](#)).

5.4 Ouderschapsverlof

Een Koninklijk Besluit voorziet in een uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof van drie naar vier maanden ([Newsflash 06/06/2012](#)).

5.5 Responsabilisering Werkgever

Opleiding

De regering wou dat ondernemingen meer investeerden in de opleiding van hun werknemers. Daarom besliste ze om de sanctie voor ondernemingen die onvoldoende opleidingsinspanningen geleverd hebben, te verhogen.

Hierdoor werd de boete hoger dan de kostprijs die de werkgever moet betalen voor de bijkomende opleidingsinspanningen. (Programmawet van 29/03/2012 - KB van 29/04/2012)

De definitieve lijst met de sectoren die in 2011 onvoldoende opleidingsinspanningen hebben verricht, werd bekend gemaakt bij KB van 17/04/2013. De werkgevers die tot één van deze sectoren behoren, moeten een bijkomende werkgeversbijdrage betalen van 0,05%.

Overbenutting stelsel van economische werkloosheid

Om een overbenutting van het stelsel van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen tegen te gaan, voorzag het Regeerakkoord van 1 december 2011 dat werkgevers uit alle sectoren een responsabiliseringsbijdrage zullen moeten betalen bij een overmatig gebruik van economische werkloosheid.

Deze maatregel werd opgenomen in de wet van houdende diverse bepalingen van 30/07/2013. Een gelijkaardige regeling bestond reeds in de bouwsector en bleef voor deze sector onverkort bestaan.

De nieuwe regeling trad in werking op 1 augustus 2013 en werd van toepassing op alle sectoren, behalve op de bouwsector.

6 Tewerkstelling van oudere werknemers

6.1 Hervorming brugpensioen

Vanaf 1 januari 2012 werd de benaming "Brugpensioen" vervangen door "Werkloosheid met bedrijfstoeslag", hierna SWT.

Een van de actiepunten van de regering Di Rupo I was het verstrengen van de toegang tot SWT. Ingrijpende wijzigingen op het vlak van de leeftijd- en de loopbaanvereiste werden doorgevoerd via een Koninklijk Besluit. De drie meest gebruikte 'brugpensioenregimes' werden geïndiceerd:

- '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 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Het K.B. van 20 september 2012 klikt het recht op de toegang tot SWT vanaf 60 jaar of in het kader van een lange loopbaan vast, waardoor een werknemer die voldoet aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag behoudt.

Indien de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden bij het einde van de arbeidsovereenkomst ondertussen strenger zijn geworden, zal hij toch kunnen genieten van werkloosheid met bedrijfstoeslag onder de voorheen geldende, gunstigere leeftijd -en loopbaanvoorwaarden ([Newsflash 12/10/2012](#)).

- 'Brugpensioen' vanaf 58 jaar voor lange loopbanen en zware beroepen:

Vanaf 1 januari 2015 zou het SWT vanaf 58 jaar voor werknemers met een zwaar beroep worden opgeheven. Hierop kwam hevige kritiek van de sociale partners waardoor bij het K.B. van 20 september

2012 de “oude” regeling weer in eer werd hersteld ([Newsflash 12/10/2012](#)).

- ‘Brugpensioen’ 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 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Er werd een verhoging van de patronale sociale zekerheidsbijdragen voor SWT en pseudo-brugpensioen ingevoerd.

In de Wet houdende diverse bepalingen van 29 maart 2012 werd de mogelijkheid ingelast om op verzoek van de Nationale Arbeidsraad, per koninklijk besluit, deze bijdragepercentages te wijzigen en in te delen volgens de leeftijd.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 4 april 2012 een advies uitgebracht waarin de wijziging van deze bijdragepercentages wordt aanbevolen ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Op 28 maart 2013 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) drie cao’s goedgekeurd met betrekking tot het SWT:

Cao nr. 105 herneemt integraal cao nr. 91 die voorzorg in een aanvullende vergoeding in het kader van SWT voor sommige ontslagen oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor zover ze minstens 58 jaar zijn en een beroepsverleden van minstens 35 jaar hebben.

Ook in de periode 2013-2014 kunnen werknemers die voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden verder beroep blijven doen op deze aanvullende vergoeding.

Cao nr. 106 verlengt voor diezelfde periode de mogelijkheid om ontslagen werknemers gebruik te laten maken van SWT vanaf de leeftijd van 56 jaar en met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar voor

zover ze 20 jaar hebben gewerkt in een regime van nachtarbeid of, voor de bouwsector, beschikken over een medisch attest dat hun ongeschiktheid aantoont. Deze regeling geldt alleen indien deze binnen het bevoegde paritaire comité bevestigd wordt door een sectorale cao.

Cao nr. 107 voert het zogenaamde kliksysteem in voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van SWT, ingevoerd bij KB van 20 september 2012.

Deze regeling geeft een werknemer die op een gegeven ogenblik voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden maar waarvan de arbeidsovereenkomst later een einde neemt op een moment dat deze voorwaarden verstrengd zijn, de mogelijkheid om de oude, minder strenge voorwaarden te “recupereren”, zelfs indien hij niet voldoet aan de strengere voorwaarden die van toepassing zijn op het ogenblik dat zijn overeenkomst een einde neemt

([Newsflash 22/04/2013](#)).

6.2 Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers moeten jaarlijks een werkgelegenheidsplan opstellen met de inspanningen die zullen worden gedaan om de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder te bevorderen.

Deze maatregel werd uitgevoerd door CAO 104 die algemeen verbindend werd verklaard ([Newsletter 13/04/2012](#)).

6.3 Naleving leeftijdspiramide bij collectief ontslag

Ingeval van collectief ontslag kan de werkgever niet meer vrij bepalen welke werknemers worden ontslagen. Een leeftijdspiramide moet worden nageleefd, wat inhoudt dat het aantal ontslagen evenredig moet worden gespreid over drie leeftijdsgroepen:

- (1) werknemers jonger dan 30 jaar;
- (2) werknemers van 30 jaar tot minder dan 50 jaar;
- (3) werknemers van 50 jaar en ouder.

Deze verplichting is door de regering vastgelegd in de Wet houdende diverse bepalingen van 29 maart 2012. De precieze inwerkingtreding van deze maatregel moet nog bij koninklijk besluit bepaald worden.

De sociale partners kregen tot 30 juni 2012 de tijd om een alternatieve regeling voor te stellen. Dat alternatief werd door de NAR in een advies geformuleerd.

De NAR meent dat het principe, voorzien in de Wet houdende diverse bepalingen, moeilijk inpasbaar is in de huidige regelgeving inzake collectief ontslag en vraagt om enkele aanpassingen door te voeren.

Daarnaast heeft de NAR een ontwerp van CAO opgesteld dat tot doel heeft de voorwaarden en nadere regels voor de naleving van de interne leeftijdspiramide te bepalen voor een onderneming die overgaat tot een collectief ontslag.

Voorlopig werd de verplichting tot het respecteren van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag dus nog niet uitgevoerd. De minister stelde zelfs voor om de verplichting af te schaffen en hetzelfde resultaat te bereiken via een andere weg van boetes bij te veel ontslagen ouderen.

7 Discriminatie Man-Vrouw

De regering had zich voorgenomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk te verminderen. De wet ter bestrijding van de loonkloof voert tal van nieuwe maatregelen in die concrete gevolgen hebben voor de ondernemingen:

- de gegevens opgenomen in de sociale balans dienen uitgesplitst te worden volgens het geslacht van de werknemers
- een analyseverslag, dat de loongegevens opgesplitst per geslacht bevat, dient samen met de jaarlijkse informatie overgemaakt te worden aan de Ondernemingsraad (of het CPBW). Op deze basis zal de OR (of het CPBW) oordelen of het wenselijk is om een actieplan op te stellen.
- een bemiddelaar kan worden aangesteld om (i) hulp te bieden bij de toepassing van de nieuwe maatregelen en bij het opstellen van een eventueel actieplan, en om (ii) de werknemers te horen die menen dat ze slachtoffer zijn van een ongelijke behandeling, om een informele oplossing te vinden via een interventie van het ondernemingshoofd ([Newsflash 03/09/2012](#)).

In een latere reparatiewet werden een aantal aanpassingen doorgevoerd die de wet beter uitvoerbaar en efficiënter wou maken. De centrale gedachte in de wet is dat de loonkloof een permanent thema van de sociale dialoog wordt op de drie niveaus van onderhandelingen (interprofessionele, sectorale en ondernemingsniveau).

Op ondernemingsniveau moet tweejaarlijks een analyseverslag opgesteld worden over de bezoldigingsstructuur en besproken worden in de ondernemingsraad.

Voortaan moet bij gebrek aan een ondernemingsraad, het analyseverslag niet langer voorgelegd worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk maar aan de vakbondsafvaardiging. De bespreking moet plaatsvinden binnen drie

maanden na het afsluiten van het dienstjaar en voor de algemene vergadering.

Het niet indienen van het analyseverslag kan voortaan gestraft worden door sancties van niveau 2 (geldboetes) ([Newsflash 19/08/2013](#)).

De communicatiemodaliteiten voor het verslag en het formulier dat hiervoor moet worden gebruikt, werden vastgelegd bij het koninklijk besluit en ministerieel besluit van 25 april 2014.

Hieruit volgt dat een eerste analyseverslag moet worden opgesteld, dat betrekking zal hebben op het boekjaar afgesloten in 2014. Vanaf 2015 zullen de ondernemingen om de twee jaar dergelijk verslag moeten opstellen, dat dan ook de analyse van de bezoldiging over twee boekjaren omvat.

Het modelformulier verschilt naargelang de onderneming tussen de 50 en 100 werknemers, dan wel meer dan 100 werknemers of meer tewerkstelt.

Eveneens werden in een ander koninklijk besluit de bevoegdheden, competenties en deontologische regels van de bemiddelaar vastgelegd die de werkgever op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging kan aanstellen onder zijn personeelsleden. ([Newsflash 28/05/2014](#))

8 Pensioenen

In het Regeerakkoord van 28 november 2011 werd een grondige pensioenhervorming aangekondigd:

8.1 Wettelijke pensioen privésector

Verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde om op vervoegd pensioen te gaan

Tot 31 december 2012 kon een werknemer met vervoegd wettelijk pensioen indien hij/zij 60 jaar is en minstens 35 loopbaanjaren kan doen gelden.

De wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen voorziet in een geleidelijke verhoging van deze loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden vanaf 1 januari 2013 ([Newsletter 13/01/2012](#)):

Bij KB werden er overgangsmaatregelen voorzien ([Newsflash 04/05/2012](#)).

Aanpassing van de gelijkgestelde periodes

Een aantal gelijkgestelde periodes werden voor de tijdvakken vanaf 1 januari 2012 ingeperkt ([Newsletter 13/01/2012](#)).

In essentie komt de nieuwe regeling er op neer dat periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, behalve het gemotiveerde tijdskrediet en de thematische verloven, voortaan nog voor een maximum van 12 kalendermaanden zullen worden meegeteld in de pensioenberekening. Voor 4 gelijkgestelde periodes zal het wettelijk pensioen niet meer worden berekend op basis van het normaal fictief loon, maar op basis van het referteloon, dat als basis dient om het “minimumrecht per loopbaan” jaar te berekenen. Dit “beperkt fictief loon” bedraagt voor een volledig kalenderjaar (312 dagen) 22.189,36 EUR (indexcijfer 136,09 op 1 december 2012). Het betreft hier de volgende 4 gelijkgestelde periodes:

- de derde periode van werkloosheid (langdurige werkloosheid)

- het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag t.e.m. de maand van de 59ste verjaardag van de begunstigde
- de pseudobrugpensioenen (de zgn. Canada Dry-stelsels) t.e.m. de maand van de 59ste verjaardag van de begunstigde
- de landingsbanen voor werknemers van 50 jaar en ouder en de daarmee vergelijkbare verminderingen van de arbeidsprestaties in het kader van de loopbaanonderbreking aan het einde van de loopbaan

Bijzondere stelsels

De bijzondere stelsels voor de mijnwerkers, de zeevarenden, de beroepsjournalisten en het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart werden op 31 december 2011 opgeheven, met inbegrip van de verlaagde pensioenleeftijd ([Newsletter 13/01/2012](#)).

8.2 Aanvullende pensioenen ([Newsletter 06/07/2012](#))

Jaar	Minimum-leeftijd	Loopbaan-voorwaarde	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

80%-regel en 'Wijninckxbijdrage'

De regering had zich voorgenomen de fiscale 80% regel te evalueren om er de perverse gevolgen van bloot te leggen en die te vermijden.

Werkgevers kunnen bijdragen storten in een groepsverzekering of pensioenfonds om een aanvullend pensioen voor hun werknemers op te bouwen. Die bijdragen zijn voor de werkgever aftrekbaar als beroepskost voor zover het totaal aanvullend en wettelijk pensioen van de begunstigde werknemer/bedrijfsleider over de hele loopbaan in een jaarrente uitgedrukt, niet meer bedraagt dan 80% van zijn laatste normale brutojaarbezoldiging.

Dit is dus alleen mogelijk binnen bepaalde grenzen. Hiervoor publiceert de fiscus elk jaar geïndexeerde bedragen (Circulaire van 08/05/2012 - Circulaire van 02/05/2013).

In het regeerakkoord werd voorzien om een bijkomend plafond in te voeren voor de fiscale 80%-grens, waarbij de bijdragen voor een aanvullend pensioen niet langer fiscaal aftrekbaar zouden zijn indien het aanvullend én wettelijk pensioen samen het hoogste ambtenarenpensioen zouden overschrijden.

Deze maatregel is er uiteindelijk niet gekomen. De regering voerde ter vervanging de 'Wyninckx-bijdrage' in ([Newsletter 06/07/2012](#)).

Met ingang van 1 januari 2012 is een nieuwe bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 1,5% verschuldigd op de bijdragen van de werkgever/rechtspersoon tot financiering van een aanvullende pensioentoezegging van de 2de pijler. Voor de werkgevers komt deze bijzondere bijdrage bovenop de reeds bestaande bijzondere bijdrage van 8,86%.

De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd voor werknemers die aangesloten zijn bij (een) aanvullende pensioentoezegging(en) van de werkgever en/of (vanaf 2014) van de sector waartoe de werkgever behoort. Zij is slechts verschuldigd indien men voor de betrokken werknemer bij de opbouw van het aanvullend pensioen en de financiering van de overlijdensdekking een bepaalde drempel overschrijdt. Zij geldt ook voor aanvullende

pensioentoezeggingen aan zelfstandige bedrijfsleiders.

Nieuwe belastingtarieven voor de aanvullende pensioenkapitalen opgebouwd via bijdragen van de werkgever/rechtspersoon

Aanvullende pensioenkapitalen van de 2de pijler kunnen in bepaalde omstandigheden genieten van een gunstig belastingregime. De programmawet van 22 juni 2012 wijzigt het belastingregime voor de aanvullende pensioenkapitalen die worden opgebouwd via bijdragen van de werkgever/rechtspersoon.

Met ingang van 1 juli 2013 werden nieuwe belasting- en bedrijfsvoorheffingstarieven van toepassing op de pensioenkapitalen samengesteld uit patronale bijdragen ([Newsflash 20/06/2013](#)).

Algemene verplichting tot externalisering van individuele pensioentoezeggingen

Zoals aangekondigd in het regeerakkoord moeten de individuele pensioentoezeggingen voor de zelfstandige bedrijfsleiders worden uitbesteed aan een verzekeringsmaatschappij of een pensioenfonds en mogen ze niet meer worden opgebouwd via een interne pensioenvoorziening van het bedrijf.

De programmawet voerde vanaf 1 januari 2012 de verplichte externalisering (beheer van de pensioentoezeggingen toe vertrouwen aan een erkende pensioeninstelling) in voor alle nieuwe individuele pensioentoezeggingen. Voor de bestaande intern gefinancierde individuele pensioentoezeggingen gelden er overgangsmaatregelen.

Niet-aftrekbaarheid indien gegevens niet behoorlijk werden overgemaakt aan de Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P)

De bijdragen voor aanvullende pensioenen die worden betaald vanaf 1 januari 2013 en waarvoor de aangifteplicht aan de vzw Sigedis in het kader van DB2P niet is nagekomen, zijn niet meer fiscaal aftrekbaar als beroepskost of zijn in het kader van de rechtspersonenbelasting onderworpen aan een speciale heffing van 33%.

Geslachtsneutraliteit

Begin 2011 oordeelde het Hof van Justitie in de Test-Aankoop zaak dat verzekeringspremies en -uitkeringen in het kader van individuele verzekeringen vanaf 21 december 2012 geslachtsneutraal moeten zijn.

Op 21 december 2012 trad de Test Aankoop-Wet die de Belgische Genderwet van 10 mei 2007 aan deze rechtspraak aanpast in werking. Deze wet regelt in hoofdzaak de geslachtsneutraliteit van verzekeringspremies en -uitkeringen voor individuele verzekeringen. Voor nieuwe overeenkomsten die vanaf 21 december 2012 worden gesloten gelden unisekspremies en -uitkeringen ([Newsflash 14/12/2012](#)).

In aansluiting bij de wijziging van de Genderwet voerde een Koninklijk Besluit de geslachtsneutrale sterftetafel (XR) in. Ook voor bepaalde regelingen inzake aanvullende pensioenen vervangt deze XR sterftetafel de geslachtsgerelateerde sterftetafels (MR/FR) ([Newsflash 13/02/2013](#)).

Harmonisering Arbeiders - Bedienden

Nieuwe pensioentoezeggingen mogen vanaf 1 januari 2015 geen onderscheid meer maken tussen arbeiders en bedienden.

In bestaande pensioentoezeggingen mag het onderscheid tussen arbeiders en bedienden vanaf dezelfde datum niet vergroot worden. Deze "standstill" geldt zowel op sectorvlak als op ondernemingsvlak. Indien de inrichter een bestaande pensioentoezegging wil wijzigen, zal hij dit basisbeginsel bijgevolg voor ogen moeten houden. Vanaf 1/1/2025 is elk onderscheid tussen arbeiders en bedienden in aanvullende pensioenplannen verboden ([Newsletter 09/05/2014](#)).

Wet diverse bepalingen

Op de valreep werd ook nog een wet goedgekeurd met diverse maatregelen op het vlak van aanvullende pensioenen. Die wet voorziet onder meer in toegang voor de

burger tot de databank tweede pijler vanaf einde 2016 ([Newsletter 19/06/2014](#))

8.3 ZIV en solidariteitsbijdrage

Wettelijke en aanvullende pensioenen zijn in principe onderworpen aan een ZIV-bijdrage van 3,55% én een solidariteitsbijdrage tussen 0% en 2% (geheven door de RVP, en afhankelijk van het pensioenbedrag).

De wet van 13/03/2013 maakte slechts één instelling bevoegd voor de inning van de twee sociale bijdragen. In de praktijk wordt de ZIV-bijdragen nu ook door de RVP geïnd. Vroeger beheerden het Riziv en de RVP samen de inhouding van 3,55% voor de financiering van het Riziv.

De wettelijke basis voor de inning was al langer aanwezig, maar het bleef wachten op de nodige uitvoeringsbepalingen die werden vastgelegd bij het KB van 08/12/2013.

De wet van 13 maart 2013 is samen met het uitvoeringsbesluit in werking getreden op 1 januari 2014.

Daarnaast werd in de wet van 13 maart 2013 ook de regeling aangepast aan de Europese verordening betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. De aanpassing van de inning van de ZIV en solidariteitsbijdrage aan de Europese verordening gebeurde met retroactieve werking vanaf 1 januari 2013.

9 Sluiting der onderneming - Fonds - Bijdragen

Ieder jaar worden de basisbijdragen die de werkgevers verschuldigd zijn aan het 'Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting ontslagen werknemers' gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Voor 2014 werden deze bepaald bij de KB's van 14/02/2014.

10 Relance

De regering heeft een aantal relancemaatregelen aangekondigd, onder meer op het vlak van de tewerkstelling. Ze werden samengevat op de site van FOD WASO.

In de wet houdende tewerkstellingsplan werden een aantal van deze maatregelen opgenomen:

- Hervorming van de doelgroepvermindering voor jongeren en ouderen;
- Meer werkplekleerplaatsen in de privésector: Werkgevers in de privésector moeten samen een minimum aantal werkplekleerplaatsen ter beschikking stellen. De concrete uitvoering hiervan gebeurde bij het KB van 19/02/2013;
- Bijkomende projecten voor specifieke risicogroepen;
- Verbetering van de wetgeving betreffende de werkloosheid met bedrijfstoelag.

Op 29 november 2013 werd een pact voor Competiviteit, Werkgelegenheid en Relance afgesloten. De Federale regering en de Regeringen van de Gewesten en Gemeenschappen hebben zich er elk toe verbonden om in het kader van hun bevoegdheden maatregelen te nemen om de competitiviteit van onze ondernemingen, de werkgelegenheid en de koopkracht van de burgers te ondersteunen.

De wet van 15/05/2014 zorgt voor de uitvoering van dit competitiviteitspact.

Zo zal er onder meer een bedrag van 1,35 miljard geleidelijk aan besteed worden aan de vermindering van de arbeidskosten, waarvan 450 miljoen vanaf 2015, nog eens 450 miljoen vanaf 2017 en nog eens 450 miljoen vanaf 2019.

Er komt ook een vrijstelling van 25% van de storting van de bedrijfsvoorheffing om jobcreatie te steunen in zones die te kampen hebben met aanzienlijke collectieve ontslagen. De afbakening van die zones gebeurt door de gewesten in overleg met de federale overheid.

11 Hervorming van de bankensector

Met de nieuwe bankenwet worden er onder meer wijzigingen aangebracht aan het verloningbeleid in de financiële sector.

Bonussen zijn voortaan uit den boze voor banken die staatssteun genieten en mogen voor de andere banken niet hoger liggen dan 50 procent van het vast salaris.

De vertrekvergoedingen bij vrijwillig vertrek van een leider en uitbetaald door de kredietinstellingen die overheidssteun genieten, mogen niet hoger zijn dan 9 maanden vaste beloning ([Newsflash 02/07/2014](#)).

12 Werkgeversgroeperingen

Zoals opgenomen in het regeerakkoord werd de regeling van de werkgeversgroepering (WG) hervormd. De WG is een systeem dat ondernemingen toelaat zich te verenigen om beroep te doen op het werk van werknemers die ze niet exclusief voor zichzelf in dienst kunnen nemen, omwille van financiële redenen en/of omwille van werklast.

Door de hervorming wordt het systeem nu opengesteld voor alle werknemers, kan gebruik worden gemaakt van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, voor halftijdse tewerkstelling of voor duidelijk omschreven werk en wordt het gebruik van een VZW toegelaten ([Newsflash 18/07/2014](#)).

13 Welzijn op het werk

De welzijnswet voor werknemers werd grondig bijgewerkt en een bijhorend uitvoeringsbesluit concretiseert die nieuwe regels. Een tweede wet behandelt de gerechtelijke procedure.

De meeste wijzigingen treden in werking vanaf 1 september 2014 en bestaan onder meer uit:

- Aanpassing van de terminologie
Men spreekt nu over “psychosociale risico’s op het werk”. Deze term vervangt de vroegere “psychosociale belasting veroorzaakt door het werk”.

De gekende begrippen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen voorbeelden van psychosociale risico’s. Ook stress op het werk is aan dat lijstje toegevoegd.

- Preventiemaatregelen
De werkgever is ertoe gehouden om, buiten elke vorm van incident, een globale risicoanalyse binnen de onderneming uit te voeren met als doel om de situaties te identificeren die leiden tot psychosociale risico’s en de risico’s ervan te bepalen en te evalueren. Op basis van deze globale risicoanalyse moeten preventiemaatregelen worden genomen om de psychosociale risico’s zoveel mogelijk te beperken.
 - Uitbreiding interne procedures voor psychosociale interventie
De interne procedures tot informele en formele interventie wordt uitgebreid tot het geheel van de psychosociale risico’s op het werk, terwijl de interne procedure tot nu toe beperkt was tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Voortaan spreekt men ook van een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie en niet langer van een met redenen omklede klacht.
 - Uitbreiding van de ontslagbescherming
De ontslagbescherming zal uitgebreid worden naar elke nadelige maatregel die wordt getroffen als represaille voor het formele verzoek of de klacht van de werknemer, zelfs na de beëindiging van de arbeidsverhouding. Daarbij wordt gedacht aan een weigering om een referentiebrief te overhandigen of de weigering een contract voor bepaalde tijd te verlengen. Voor interventies in verband met andere psychosociale risico’s is geen bescherming tegen represailles voorzien.
- Daarnaast zijn er nog andere omvangrijke en belangrijke wijzigingen o.a. op het vlak van de rol van de vertrouwenspersoon, de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten, de schadevergoeding voor werknemers die het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ... ([Newsletter 02/06/2014](#)).

Brussel

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

Luik

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

Antwerpen

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

Gent

F. 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.