

Newsletter: een vooruitblik op 2018

Januari 2018

Inhoudstafel

- 1 Arbeidsrechtelijke maatregelen 2
- 2 Compensation & Benefits 8
- 3 Pensioenen 11
- 4 GDPR 13

Beste lezer,

2017 is geen jaar van rust gebleken. De regering heeft niet stil gezeten de afgelopen maanden. Er is heel wat inkt en data gevloeid over de talrijke veranderingen die breed uitgesmeerd werden via alle mogelijke kanalen. Van superministerraden, over een zomerakkoord dat overging in een sinterklaasakkoord om tenslotte een winterakkoord te worden. Dit alles heeft de HR actualiteit beheerst. Sommige van de aangekondigde maatregelen hebben het licht nog niet gezien en zitten nog in een embryonale fase bij het parlement. We berichten u op het gepaste moment over de stand van zaken.

De bomen door het spreekwoordelijke bos zien is allerminst evident gebleken. Dit jaar werden niet minder dan 117.002 bladzijden Belgisch Staatsblad gemaakt. Een nooit eerder gezien record.

Hierna hebben we een kort overzicht gemaakt van wat dit allemaal aan nieuws zal meebrengen. Deze *newsletter* kan u ook rustig thuis lezen om te genieten van uw “*me-time*” tijdens de “de-connectietijd”.

Wij wensen u veel leesplezier!

1 Arbeidsrechtelijke maatregelen

1.1 Proefperiode 2.0?

Met de “nieuwe” ontslagregels die vanaf 1 januari 2014 werden ingevoerd, werd komaf gemaakt met de proeftijd. Deze afschaffing bleef de laatste jaren kritiek oproepen, voornamelijk van werkgeverszijde.

De regering heeft niet gekozen voor een herinvoering van de proeftijd, maar binnenkort zullen wel nieuwe opzeggingstermijnen gelden in geval van ontslag door de werkgever tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling:

Anciënniteit	Huidig	Toekomst
< 3 maanden	2 weken	1 week
tussen 3 en < 4 maanden	4 weken	3 weken
tussen 4 en < 5 maanden	4 weken	4 weken
tussen 5 en < 6 maanden	4 weken	5 weken
< 9 maanden	6 weken	6 weken
< 12 maanden	7 weken	7 weken
< 15 maanden	8 weken	8 weken
< 18 maanden	9 weken	9 weken
< 21 maanden	10 weken	10 weken
< 24 maanden	11 weken	11 weken
< 3 jaar	12 weken	12 weken
< 4 jaar	13 weken	13 weken
< 5 jaar	15 weken	15 weken
5 jaar	18 weken	18 weken
6 jaar	21 weken	21 weken
7 jaar	24 weken	24 weken
8 jaar	27 weken	27 weken

Bovenstaande bepaling is nog hangende bij De Kamer. Zodra de tekst wordt goedgekeurd, brengen wij u op de hoogte en passen wij de termijnen op onze website www.opzegging.be aan.

1.2 Opzeggingstermijnen bouwsector

Met de totstandkoming van het eenheidsstatuut werden enkele uitzonderingen geformuleerd op de opzeggingstermijnen. Het ging enerzijds om een tijdelijke afwijking tot 31 december 2017 voor bepaalde sectoren, waaronder de bouwsector, en anderzijds om een permanente uitzondering voor arbeiders uit de bouwsector die tewerkgesteld worden op tijdelijke en mobiele werkplaatsen. Het Grondwettelijk Hof oordeelde echter dat deze permanente uitzondering discrimineert, waardoor ze vanaf 1 januari 2018 niet meer toegepast mag worden. De regering is er niet in geslaagd om voor het jaareinde een nieuwe regeling uit te werken, waardoor de algemene opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2018 gelden, alsook bovenstaande nieuwe termijnen vanaf de inwerkingtreding ervan.

1.3 Economische werkloosheid - Sanctie tegen misbruik

Om te vermijden dat werkgevers het stelsel van economische werkloosheid misbruiken en hiermee het werk uitbesteden aan derden, wordt een sanctiemechanisme ingebouwd in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst schorst wegens economische oorzaken in omstandigheden die niet onafhankelijk zijn van zijn wil, moet hij het normale loon aan de werknemer betalen voor de dagen waarop hij het werk - dat gewoonlijk door deze werknemer wordt uitgevoerd - aan derden heeft uitbesteed.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.4 Re-integratie van langdurig zieken

1.4.1 Vervanging van een werknemer die geleidelijk het werk herneemt

De wet houdende diverse bepalingen inzake werk creëert de mogelijkheid om iemand in dienst te nemen met een vervangingsovereenkomst voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die de toelating heeft gekregen van de adviserend-geneesheer van de mutualiteit om het werk gedeeltelijk te hervatten.

De vervanger kan enkel ingeschakeld worden voor de arbeidsuren van het normale arbeidsregime die de werknemer niet kan presteren als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.4.2 Re-integratietraject voor arbeidsongeschiktheden aangevat voor 1 januari 2016

Werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, hebben sinds 1 januari 2017 de mogelijkheid om een re-integratietraject op te starten, ongeacht de aanvangsdatum van hun arbeidsongeschiktheid. Werkgevers daarentegen, konden zo'n traject enkel opstarten voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016. Vanaf 1 januari 2018 kan de werkgever ook voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten voor 1 januari 2016 een re-integratietraject opzetten.

1.5 Inhouding op het loon voor de terbeschikkingstelling van voorzieningen

Een werkgever mag niet eenzijdig inhoudingen op het loon van de werknemer doorvoeren. De uitzonderingen op deze regel staan limitatief en expliciet opgesomd in de Loonbeschermingswet. Zo kan de werkgever

onder de huidige wetgeving bijvoorbeeld de voorschotten op loon verrekenen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité, kan deze lijst via een koninklijk besluit uitgebreid worden met de bijdragen voor voorzieningen die de werkgever ter beschikking stelt aan de werknemer (bijv. huisvesting, werkkleding, e.d.).

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.6 Arbeidsduurmaatregelen

1.6.1 Uitbreiding flexi-jobs

Het systeem van flexi-jobs dat in 2015 werd ingevoerd in de horecasector, is op 1 januari 2018 uitgebreid naar andere sectoren, namelijk de handel, het kappersbedrijf en schoonheidszorgen, de uitzendarbeid in één van deze sectoren en een deel van de bakkerijsector. Bovendien kunnen niet enkel personen die al een 4/5^e tewerkstelling uitoefenen bij een andere werkgever, maar ook gepensioneerden, als flexibele arbeidskracht worden ingeschakeld. Ter herinnering, het flexiloon en -vakantiegeld zijn vrijgesteld van belastingen. Er is enkel een bijzondere patronale bijdrage van 25% verschuldigd.

1.6.2 Interne grens arbeidsduur ook te respecteren bij nieuwe arbeidsregeling

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogde de interne grens van de arbeidsduur tot 143 uur.

De interne grens beperkt het aantal uren dat kan verricht worden boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Op geen enkel ogenblik in de loop van de referentieperiode mag de interne grens worden overschreden. Wanneer de interne grens wordt bereikt, moet inhaalrust worden toegekend vooraleer er opnieuw uren kunnen gepresteerd worden.

De wetgever verduidelijkt dat deze grens ook nageleefd moet worden in het kader van een nieuwe arbeidsregeling (een zogenaamd stelsel van “grote flexibiliteit”).

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.6.3 Versoepeling procedures nacht- en zondagsarbeid in de e-commerce

De nieuwigheden op het vlak van de e-commerce zijn tweeledig.

Het eerste luik omvat een versoepeling van de procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren voor e-commercebedrijven met een vakbondsafvaardiging. Dit geldt enkel voor de regelingen met nachtprestaties tussen 24u en 5u. Tot nu moest daarvoor een cao worden opgesteld met het akkoord van alle in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties. Sinds 1 januari 2018 volstaat een “gewone” cao, bijvoorbeeld een ondernemings-cao die gesloten wordt met één vakbond.

In het tweede luik wordt een bijzonder kader gecreëerd voor nachtarbeid en zondagsarbeid in de e-commerce. Dit luik is enkel van toepassing op de logistieke en ondersteunende diensten die verbonden zijn aan de elektronische handel in roerende goederen. Tot nu toe kan de invoering van nachtarbeid (= arbeid tussen 20u en 6u) door een aanpassing van het arbeidsreglement. De invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties (= arbeid tussen 24u en 5u) vereist een aanpassing van het arbeidsreglement in een onderneming zonder vakbondsafvaardiging en een cao getekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging indien de onderneming over een vakbondsafvaardiging beschikt. De wet voorziet tijdelijk bijkomende mogelijkheden tot invoering. Een overzicht:

- Invoering van nachtarbeid (= arbeid tussen 20u en 6u) door het sluiten van een “gewone” cao;
- Invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties (= arbeid tussen 24u en 5u) in een onderneming zonder vakbondsafvaardiging door het sluiten van een “gewone” cao;
- Invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties (= arbeid tussen 24u en 5u) in een onderneming met vakbondsafvaardiging door een wijziging van het arbeidsreglement;
- Invoering van zondagsarbeid door een wijziging van het arbeidsreglement of door het sluiten van een “gewone” cao.

De procedures uit het tweede luik kunnen tijdelijk toegepast worden tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019. Nadien kan de ingevoerde arbeidsregeling uitsluitend worden voortgezet wanneer deze wordt bestendigd door middel van een “gewone” cao.

1.6.4 Loopbaanonderbreking

In het kader van de harmonisatie van de regelingen in de publieke en de private sector worden de stelsels inzake loopbaanonderbreking, waarbij er sprake is van een werkvermindering met een derde en een vierde, afgeschaft. De datum van inwerkingtreding, evenals de overgangsbepalingen, moeten echter nog bij koninklijk besluit vastgelegd worden.

1.6.5 360 vrijwillige overuren in de horeca

Werkgevers in de horecasector die met het geregistreerd kassasysteem werken - beter gekend als de “witte kassa” - krijgen de mogelijkheid om hun personeel tot 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Het gaat om een bijkomend instrument naast de bestaande regeling waarbij tot 360 niet in te halen overuren gepresteerd kunnen worden. Dezelfde voorwaarden op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit zijn van toepassing, alsook de vrijstelling van overloon, maar

slechts voor een totaal van 360 uren gepresteerd in het kader van ofwel vrijwillige overuren ofwel het bestaande systeem.

Door dit verhoogde quotum in te schrijven in de wet, zal het niet langer een vereiste zijn om hierover een sectorale cao af te sluiten.

Let op, deze gunstmaatregel geldt niet voor werkgevers zonder witte kassa.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.6.6 Responsabiliseringsbijdrage deeltijdse werknemers

Werkgevers zijn verplicht om bijkomende vacante uren bij voorrang aan te bieden aan deeltijdse werknemers die zij al tewerkstellen en die een inkomensgarantie-uitkering genieten. De wetgever koppelt hier nu een sanctie aan, namelijk een responsabiliseringsbijdrage. Deze bijdrage bedraagt 25 EUR per deeltijdse werknemer - met uitkering - voor elke maand waarin bovenstaande verplichting niet wordt nageleefd. In bepaalde gevallen is deze bijdrage echter niet verschuldigd.

Deze sanctie is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2018 zijn afgesloten.

1.7 Overgang van een paritair (sub)comité naar een ander

Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair (sub)comité overgaan naar een ander paritair (sub)comité, garandeert de cao-wet het behoud van de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden. De wet houdende diverse bepalingen inzake werk verduidelijkt dat deze regeling van toepassing is op zowel werknemers die in dienst waren vóór de overgang als deze die erna worden aangeworven.

Naast een verduidelijking van het bestaande toepassingsgebied, voorziet de wet ook in een uitbreiding ervan. Het principe geldt niet langer

uitsluitend in geval van de wijziging van de werkingsfeer van een paritair (sub)comité, maar ook bij de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.8 Outplacement - Beperking inhouding

Werknemers die ontslagen worden en recht hebben op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken, hebben recht op outplacement. De werkgever mag in dat geval vier weken loon in mindering brengen van de ontslagvergoeding, ongeacht of de werknemer het recht op outplacement effectief uitoefent.

De werkgever kan in de toekomst niet langer vier weken loon inhouden van de ontslagvergoeding, wanneer de ontslagen werknemer omwille van medische redenen de outplacementbegeleiding niet kan volgen. De werknemer moet deze medische redenen bewijzen aan de hand van een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts of van een arts die de werkgever aanstelt, en dit binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.9 Activeringsbijdrage

Werkgevers die hun werknemers vrijstellen van prestaties - met geheel of gedeeltelijk behoud van loon - en deze niet inschrijven in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zullen vanaf 1 januari 2018 een "activeringsbijdrage" moeten betalen. Op die manier wenst men de praktijk van vrijstelling van prestaties van (oudere) werknemers tegen te gaan.

Het bijdragepercentage wordt bepaald in functie van de leeftijd van de werknemer en blijft constant tot de wettelijke pensioenleeftijd bereikt is:

Startleeftijd	Bijdrage percentage (op het brutokwartaalloon)
< 55 jaar	20 % (min. 300 EUR)
55-58 jaar	18 % (min. 300 EUR)
58-60 jaar	16 % (min. 300 EUR)
60-62 jaar	15 % (min. 225,60 EUR)
> 62 jaar	10 % (min. 225,60 EUR)

In bepaalde gevallen kan de werkgever worden vrijgesteld of wordt het bijdragepercentage verminderd, bijvoorbeeld wanneer de werknemer een activiteit herneemt of toegang heeft tot opleidingen.

1.10 Uitzendarbeid voor alle sectoren

Het is binnenkort niet langer mogelijk om bij cao de tewerkstelling van uitzendkrachten in bepaalde bedrijfstakken te verbieden. Met deze nieuwe bepaling worden twee bestaande sectorale verboden opgeheven, namelijk dat van de binnenscheepvaart (PC 139) en de verhuissector (PC 140).

Bovenstaande bepaling is nog hangende bij De Kamer. Wij brengen u op de hoogte van zodra de tekst wordt goedgekeurd.

1.11 Preventie van stress en *burn-out*

Om de preventie van psychosociale risico's, en meer specifiek *burn-out*, binnen ondernemingen te versterken, krijgen de sociale partners de mogelijkheid (en financiering) om projecten in te dienen. De paritaire (sub)comités en ondernemingen moeten met deze projecten collectieve doelstellingen nastreven. De projecten mogen

duo geen betrekking hebben op individuele aspecten. Voorbeelden zijn het organiseren van opleidingen, sensibiliseringsacties, het uitwisselen van goede praktijken, enz.

Een van de oorzaken van *burn-out* zou de digitalisering zijn. *Smartphones*, *tablets* en alomtegenwoordige draadloze internetverbindingen zorgen niet alleen voor een toegenomen bereikbaarheid, maar maken ook flexibeler werken mogelijk, zowel wat de plaats als wat het tijdstip betreft. De balans tussen werk en privéleven kan daardoor verstoord raken. Het comité voor preventie en bescherming op het werk (en bij gebreke hiervan de vakbondsafvaardiging of - bij gebreke van een vakbondsafvaardiging - de werknemers zelf) krijgt (krijgen) daarom de taak om op regelmatige tijdstippen overleg te plegen over de-connectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. De voorstellen en adviezen die daaruit voortvloeien, kunnen leiden tot afspraken die in een cao of het arbeidsreglement worden vastgelegd.

Bovenstaande bepalingen zijn nog hangende bij De Kamer. Wij brengen u op de hoogte van zodra de tekst wordt goedgekeurd.

1.12 Strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt via *mystery shopping*

Om de strafrechtelijke bewijsvoering inzake discriminatie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, krijgen de sociaal inspecteurs een bijkomend instrument: *mystery shopping*. Deze techniek laat hen toe om, na een klacht of een melding, een discriminatoire praktijk te onderzoeken binnen een specifieke sector of bij een bepaalde werkgever. Op basis van objectieve aanwijzingen die steunen op resultaten van *datamining* en *datamatching*, mogen de inspecteurs een onderneming benaderen door zich als (potentiële) cliënten of (potentiële) werknemers voor te doen. Zo kunnen zij nagaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

Het gebruik ervan wordt wel aan voorwaarden onderworpen. *Mystery shopping* kan enkel toegepast worden voor de controle op de naleving van de belangrijkste antidiscriminatie wetten in het domein van de arbeidsrelaties en dit alleen binnen strafrechtelijke procedures. Bovendien mag het niet leiden tot uitlokking en moeten enkele fundamentele principes, zoals het recht op een eerlijk proces, gerespecteerd worden.

Bovenstaande bepaling is goedgekeurd door de Kamer maar moet nog gepubliceerd worden in het Belgisch staatsblad.

1.13 Elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten

De huidige wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten is toe aan vernieuwing omwille van enkele recente ontwikkelingen, onder meer op Europees niveau. Op dit moment kan een elektronische arbeidsovereenkomst in België immers enkel rechtsgeldig gelijkgesteld worden met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst wanneer de handtekening geplaatst wordt met behulp van een elektronische identiteitskaart (eID). Europese wetgeving verplicht België ertoe de mogelijkheden te verruimen. Voor de uitzendarbeid bestonden al bijkomende opties, die zullen doorgetrokken worden naar alle andere types van arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast wordt ook het wettelijk kader inzake elektronische archivering herzien. De wetgeving bepaalt dat een exemplaar van de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten met een elektronische handtekening opgeslagen moet worden bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Waar dit voorheen enkel mogelijk was bij een derde, kan de werkgever in de toekomst zelf een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaten, mits aan enkele voorwaarden (o.m. inzake veiligheid) wordt voldaan.

Indien de elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten bij een derde

zijn opgeslagen, moet de werkgever bovendien de sociale inspectie de nodige toegang verschaffen wanneer zij daarom vraagt.

Bovenstaande bepalingen treden nog niet onmiddellijk in werking. Wij brengen u op de hoogte van zodra dit het geval is.

1.14 Cijfers

Loonbedragen

Vanaf 1 januari 2018 zijn de volgende bedragen van toepassing:

Basisloonbedragen	Bedragen vanaf 1 januari 2018
16.100 EUR	34.180 EUR
32.200 EUR	68.361 EUR

Deze loonbedragen zijn relevant voor de toetsing van de geldigheid van een niet-concurrentiebeding, een arbitragebeding en een scholingsbeding.

Loongrenzen arbeidsvergunningen

Vanaf 1 januari 2018 zijn onderstaande loongrenzen van toepassing voor bepaalde types arbeidsvergunningen voor buitenlandse werknemers in België:

Type arbeidskaart	Minimum bruto jaarloon vanaf 1 januari 2018
Arbeidskaart B voor hooggeschoolde werknemers	40.972 EUR
Arbeidskaart B voor leidinggevendenden	68.356 EUR
Blue Card	52.978 EUR
Artiesten	34.179 EUR

2 Compensation & Benefits

2.1 Nieuwe beloning voor werknemers: winstpremie

Een nieuwe premie die werkgevers toelaat hun werknemers (bedrijfsleiders zijn uitgesloten) op een fiscaal en sociaal aantrekkelijke manier te motiveren doet haar intrede: de winstpremie. Het geeft de onderneming de mogelijkheid om (een deel van) de winst als bonus toe te kennen aan het personeel, in de vorm van een collectieve cash premie. Het is daarbij mogelijk om het recht op de premie te verbinden aan een anciënniteitsvoorwaarde (van maximaal één jaar). In bepaalde gevallen kan ook worden voorzien in een *pro rata temporis* berekening. Het totaal uitgekeerde bedrag mag niet hoger zijn dan 30% van de totale brutoloonmassa van het betreffende boekjaar. In geen geval mag de winstpremie in de plaats komen van een bestaand voordeel.

Er zijn twee soorten winstpremies: een identieke en gecategoriseerde.

De identieke premie houdt in dat het bedrag gelijk is voor alle werknemers of dat het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers. De gecategoriseerde premie wordt daarentegen bepaald op basis van een verdeelsleutel die gebaseerd is op objectieve criteria.

De winstpremie zal belast worden tegen een aanslagvoet van 7%.

Deze zou niet onderworpen zijn aan gewone sociale zekerheidsbijdragen, maar aan een solidariteitsbijdrage van 13,07% ten laste van de werknemer, maar ingehouden en betaald door de werkgever binnen dezelfde termijn en onder dezelfde voorwaarden als de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Geen enkele bijdrage zal ten laste van de werkgever zijn.

De winstpremie zal niet aftrekbaar zijn in de vennootschapsbelasting (wat resulteert in een

kost die overeenstemt met het bedrag van de vennootschapsbelasting).

Wat?	Wie?	Hoe?
Identieke premie	Alle WN's	Beslissing AV met gewone meerderheid van stemmen Vermeldingen in notulen Schriftelijk informeren van werknemers
Gecategoriseerde premie	Alle WN's	Beslissing AV met gewone meerderheid van stemmen Specifieke cao/toetredingsakte conform voorwaarden van wet 22-05-2001 Informatieverplichting van OR/Comité voor preventie en bescherming op het werk/VA Cao/toetredingsakte met bevestiging dat invoering ≠ vermindering tewerkstelling WG'er is gebonden door cao betreffende het loon voor dezelfde referentieperiode

2.2 Geen collectieve bonus bij sluiting van onderneming

Werkgevers die overgaan tot de procedure van collectief ontslag met sluiting van de onderneming, kunnen niet langer gebruikmaken van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90).

2.3 Loonkostvermindering

2.3.1 Verlaging aanwervingsdrempel dankzij starterjobs

Om de aanwerving van jongeren tussen 18 en 20 jaar te stimuleren krijgt de werkgever de mogelijkheid om een lager brutoloon toe te kennen dan het actueel geldende minimumloon.

Deze gunstmaatregel is enkel van toepassing als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- De jongere mag geen werkervaring hebben. Bepaalde werkperiodes zullen buiten beschouwing worden gelaten. De werkgever wordt automatisch

geïnformeerd wanneer aan deze voorwaarde is voldaan bij de DIMONA-IN aangifte.

- De arbeidsovereenkomst moet minstens halftijds zijn;
- Enkel werkgevers uit de private sector
- De vermindering mag enkel worden toegepast op het minimumloon (sectoraal of cao nr. 43)
- Geen studentenovereenkomsten;
- De werknemer moet ingeschreven zijn als werkzoekende onmiddellijk voorafgaand aan de startbaanovereenkomst.

De leeftijd van de werknemer is bepalend voor het verminderingspercentage dat de werkgever mag toepassen:

Leeftijd	Aftrekpercentage
18 jaar	Aftrek van 18%
19 jaar	Aftrek van 12%
20 jaar	Aftrek van 6%

Bovenop het verminderde loon moet de werkgever maandelijks een forfaitaire toeslag betalen, vrijgesteld van RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing. Het bedrag van de forfaitaire toeslag zal afhangen van de leeftijd van de werknemer en het toepasselijke minimumloon. Dit zal worden vastgesteld in een tabel, bij koninklijk besluit. De werkgever zal deze kunnen recupereren bij de overheid via de bedrijfsvoorheffing. Door de forfaitaire toeslag zal de werknemer, ondanks de aftrek, ongeveer het netto minimumloon ontvangen.

Bovenstaande bepaling is nog hangende bij De Kamer. Wij brengen u op de hoogte van zodra de tekst wordt goedgekeurd.

2.3.2 Ploegenarbeid

De loonkost voor werknemers die ploeg- of nachtarbeid verrichten, wordt gedrukt door middel van een vrijstelling van doorstorting van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing mits er

voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden. Deze vrijstelling zal in de toekomst niet meer berekend worden op het niveau van de individuele werknemer, maar op het niveau van de werknemersgroep die hiervoor in aanmerking komt.

Daarnaast wordt de definitie van ploegenarbeid uitgebreid naar werknemers die werken verrichten op werven. Het gaat daarbij om werken in onroerende staat.

Bovenstaande bepaling is nog hangende bij De Kamer. Wij brengen u op de hoogte van zodra de tekst wordt goedgekeurd.

2.4 Minimale bezoldiging bedrijfsleider

Voor KMO-vennootschappen daalt het tarief in de vennootschapsbelasting op de eerste schijf van 100.000 EUR winst naar 20% en dit voor boekhoudjaren die ten vroegste op 1 januari 2018 beginnen. Indien een begunstigde vennootschap niet aan minstens één van haar bestuurders een jaarlijkse bezoldiging van 45.000 EUR (of het geheel van het belastbaar resultaat indien dit lager is) toekent, is een afzonderlijke bijdrage verschuldigd.

Deze bijdrage bedraagt 10% (5% voor inkomstenjaren 2018 en 2019) van het verschil tussen de 'minimumbezoldiging' en de hoogste bezoldiging die aan een bestuurder van de vennootschap werd toegekend gedurende het belastbare tijdperk.

In voorkomend geval kan de KMO in principe ook geen aanspraak maken op het verlaagde tarief in de vennootschapsbelasting. De gebruikelijke tarieven (2018: 29% + 2% aanvullende crisisbijdrage – 2020: 25%) zullen in dat geval toegepast moeten worden.

2.5 Afzonderlijke belasting van bepaalde vergoedingen

Bezoldigingen van werknemers die laattijdig worden betaald door toedoen van de overheid of ten gevolge van een geschil zijn volgens de

wetgeving belastbaar aan het gemiddeld tarief van het laatste jaar van normale beroepswerkzaamheden.

Weldra zal hetzelfde belastingregime worden toegepast op de bezoldigingen van bedrijfsleiders die laattijdig zijn betaald door toedoen van de overheid of ten gevolge van een geschil. Deze regeling zou van toepassing zijn op vergoedingen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2017, met uitzondering van de vergoedingen waarvoor het belastingregime al vastligt bij inwerkingtreding van de wijziging.

Bovenstaande bepaling is nog hangende bij De Kamer. Wij brengen u op de hoogte van zodra de tekst wordt goedgekeurd.

2.6 Wetenschappelijk onderzoek - Aanpassing diplomavereisten vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing

De ondernemingen die aan onderzoek & ontwikkeling doen, kunnen (onder bepaalde voorwaarden) een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing vragen. Tot op heden was dit enkel mogelijk voor de onderzoekers met een bepaald masterdiploma. De specifieke diplomavereisten worden nu echter uitgebreid. Voortaan zullen ook professionele bachelorsdiploma's van een aantal specifieke studiegebieden in aanmerking komen.

In eerste instantie wordt een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing ten bedrage van 40% op de betreffende bezoldigingen vanaf 1 januari 2018 ingevoerd. Voor de bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2020 zou de vrijstelling voor werknemers met een bachelorsdiploma verder stijgen tot 80%.

Het totale bedrag van de vrijstelling niet-doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers met een professioneel bachelorsdiploma is echter begrensd op basis van de vrijstelling die binnen de onderneming wordt verkregen voor onderzoekers met een masterdiploma.

2.7 Aftrekbaarheid van autokosten

Vanaf aanslagjaar 2019 zal de aftrekregeling in de personenbelasting wijzigen. De aftrek voor autokosten zal geregeld worden volgens de regels die op heden reeds gelden in de vennootschapsbelasting. Bijgevolg zal het uniforme aftrekpercentage van 75% verdwijnen en zal voortaan het aftrekpercentage worden bepaald op basis van de CO₂-uitstoot. Voor wagens aangekocht vóór 1 januari 2018 zal er evenwel een overgangsregeling worden ingevoerd.

De aftrek voor bedrijfswagens in de vennootschapsbelasting zal aangepast worden in aanslagjaar 2021.

Vanaf aanslagjaar 2021 zullen de aftrekregels verstrengd worden. De aftrek zal niet langer bepaald worden op basis van schijven (zoals vandaag het geval is). In de plaats daarvan zal gebruik worden gemaakt van de volgende formule: $120\% - (0,5\% \times \text{coëfficiënt volgens brandstoftype} \times \text{CO}_2\text{-uitstoot})$.

De coëfficiënt zou 1 bedragen voor auto's met een dieselmotor, 0,95 voor benzine wagens en 0,90 voor auto's op aardgas (tot 11 fiscale pk).

De aftrek kan maximaal 100% bedragen (het tarief van 120% verdwijnt) en bedraagt minimaal 50%. Voor auto's met een uitstoot boven 200 gr CO₂ is de aftrek beperkt tot 40%.

De aftrek voor de brandstofkosten zou berekend worden zoals voor de andere autokosten en het uniforme aftrekpercentage van 75% zou dus verdwijnen.

Bovendien zal men vanaf 01/01/2020 ook alle "valse hybrides" gekocht na 1 januari 2018 aanpakken (waarbij de datum van de bestelbon doorslaggevend zou zijn). Er is sprake van een "valse hybride" indien het gaat om een plug-in hybride met een accucapaciteit van 0,5 kWh per 100 kg wagentgewicht en een uitstoot van meer dan 50 gr CO₂ per kilometer.

Als die grenswaarde niet behaald wordt, dan zal in de toekomst het aftrekpercentage van het “overeenstemmende” model met een verbrandingsmotor toegepast worden. Hierdoor zal het aftrekpercentage gevoelig dalen. Als er geen overeenstemmend model met klassieke aandrijving is, dan wordt de officiële CO₂-uitstoot vermenigvuldigd met 2,5 om het aftrekpercentage te berekenen.

Hetzelfde geldt voor de berekening van het voordeel alle aard. Indien een werknemer een “valse hybride” ter beschikking heeft, zal hij belast worden op een veel hoger voordeel alle aard.

2.8 Modernisering forfaits voordelen alle aard (VAA)

Vanaf 1 januari 2018 wordt het VAA forfaitair bepaald als volgt:

- 72 EUR per jaar, of 6 EUR per maand, voor een PC, vast of laptop, die kosteloos ter beschikking wordt gesteld;
- 36 EUR per jaar, of 3 EUR per maand, voor een tablet of een gsm (het toestel) die kosteloos ter beschikking wordt gesteld;
- 60 EUR per jaar, of 5 EUR per maand, voor de internetverbinding die kosteloos ter beschikking wordt gesteld, ongeacht of deze vast of mobiel is;
- 48 EUR per jaar, of 4 EUR per maand, voor een vast of mobiel telefoonabonnement dat kosteloos ter beschikking wordt gesteld.

Het VAA dat voortvloeit uit het gebruik van een PC, een tablet, of een gsm moet toegepast worden per toestel dat ter beschikking wordt gesteld, en in voorkomend geval opgeteld moeten worden.

Het bedrag van het VAA dat voortvloeit uit de internetverbinding die kosteloos ter beschikking wordt gesteld, wordt echter toegepast onafhankelijk van het aantal toestellen dat gebruik kunnen maken van de verbinding.

3 Pensioenen

3.1 Wettelijke pensioenen

Opheffing eenheid van loopbaan voor daadwerkelijke arbeidsperioden

Het beginsel van eenheid van loopbaan bepaalt dat er niet meer dan 14.040 dagen in aanmerking kunnen worden genomen voor de pensioenberekening van werknemers en zelfstandigen. Het gaat om de som van alle voltijdse dagequivalenten, waaronder zowel effectieve prestaties als gelijkgestelde perioden vallen, die een volledige loopbaan van 45 jaar vormen. Een nieuwe wet schrapt deze beperking en zorgt ervoor dat alle effectieve werkdagen - die na een loopbaan van 14.040 dagen gepresteerd worden - vanaf 1 januari 2019 meetellen voor het opbouwen van pensioenrechten. Voor de gelijkgestelde dagen wordt het beginsel van eenheid van loopbaan verder toegepast door de 14.040 meest voordelige voltijdse dagequivalenten te weerhouden. De gelijkgestelde dagen die de 14.040^{ste} dag overschrijden zullen dus geen opbouw van bijkomende pensioenrechten genereren.

Herziening inactiviteitsperioden voor pensioenberekening

In het verleden nam men bepaalde inactiviteitsperioden (zoals werkloosheid, SWT...) integraal in aanmerking voor de berekening van het wettelijk werknemerspensioen, waarbij men in de regel rekening hield met een normaal fictief loon (het gemiddelde laatste loon).

Een nieuw koninklijk besluit gaat verder op de ingeslagen weg en zal de impact van bepaalde inactiviteitsperioden op het wettelijk pensioen van de werknemer verder inperken. Zie onze [newsletter van 6 juli 2012](#).

De hervorming is van toepassing op pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2019.

Ten eerste zal voor sommige gelijkgestelde perioden van “niet-werken”, gelegen na 31 december 2016, het wettelijk pensioen berekend worden op basis van een “beperkt fictief loon” (nl. het referteloan dat als basis dient om het minimumrecht per loopbaanjaar te berekenen, d.i. 24.247,04 EUR per 1 januari 2018), in plaats van het normaal fictief loon. Het gaat om:

- perioden van onvrijwillige werkloosheid in de tweede vergoedingsperiode. Deze beperking van het fictief loon geldt niet wanneer de eerste vergoedingsperiode in de werkloosheid van de betrokken werknemer ten vroegste in het jaar van zijn 50^{ste} verjaardag begint;
- perioden van brugpensioen, werkloosheid met bedrijfstoelag en het pseudo-brugpensioen, ook na de 59^{ste} verjaardag.

Er worden enkele uitzonderingen en overgangsmaatregelen voorzien, zoals o.m. voor de perioden van werkloosheid met bedrijfstoelag verkregen in het kader van een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Ten tweede, wordt een beperking ingesteld op de mogelijkheden om op het einde van de loopbaan perioden van volledige werkloosheid, brugpensioen, werkloosheid met bedrijfstoelag en pseudo brugpensioen nog gelijk te stellen met perioden van tewerkstelling. Voor de pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2019 zullen deze inactiviteitsperioden voor de pensioenberekening nog slechts tot en met het 14.040^{ste} voltijdse dagequivalent van de globale beroepsloopbaan gelijkgesteld worden. De inactiviteitsperioden na een volledige loopbaan van 45 jaar, zullen dus niet langer meetellen voor de pensioenberekening. Ook hier zijn er enkele overgangsmaatregelen.

3.2 Aanvullende pensioenen

Verhoging Wijninckxbijdrage

Vanaf 1 januari 2018 wordt de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage voor aanvullende pensioenen, de zogenoemde “Wijninckxbijdrage”, zowel voor werknemers als zelfstandigen verhoogd van 1,5% naar 3%.

Aanpassing pensioenreglement

Wij herinneren u er graag aan om uw bestaande pensioenreglement formeel aan te passen aan de gewijzigde Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) voor 31 december 2018. Hou daarbij de informatie- (en consultatie)verplichtingen en de wettelijke wijzigingsprocedure in het oog. Is de pensioenleeftijd in uw bestaande (open) pensioenplan nog lager dan de wettelijke pensioenleeftijd, vergeet die pensioenleeftijd dan ook niet op te trekken voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2019. Zie onze [newsflash van 8 november 2017](#).

3.3 Hervormingen in de lift

Uitbreiding tweede pensioenpijler voor zelfstandigen zonder vennootschap

Er zal een volwaardige tweede pensioenpijler voor zelfstandigen - natuurlijke personen uitgewerkt worden. Zelfstandigen zonder een vennootschap zullen de mogelijkheid hebben om via een Pensioenovereenkomst voor Zelfstandigen (POZ) en binnen de fiscale 80% grens, een aanvullend pensioen op te bouwen, naast het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ). Het gunstige fiscale kader van de POZ zal geïnspireerd zijn op het bestaande fiscale kader van de tweede pijler voor zelfstandigen met een vennootschap.

Een vrij aanvullend pensioen voor werknemers

De regering wenst aan de werknemers de mogelijkheid aan te bieden om, onder bepaalde voorwaarden en op eigen initiatief,

een vrij aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen. Dit vrij aanvullend pensioen zou gefinancierd worden door bijdragen die de werkgever op vraag van de werknemer op het loon inhoudt. De werknemers zullen binnen bepaalde grenzen vrij kunnen beslissen over het bedrag van deze inhoudingen. De fiscale voordelen zouden dezelfde zijn als deze die gelden voor de werknemersbijdragen gestort in het aanvullend pensioenplan ingericht door de werkgever.

Deeltijds wettelijk pensioen

Om een vlotte overgang mogelijk te maken tussen voltijds werken en de definitieve uittrekking uit de arbeidsmarkt, zou de werknemer de mogelijkheid krijgen om een deel van zijn wettelijk pensioen al op te nemen en tegelijk kunnen blijven werken om bijkomende wettelijke pensioenrechten op te bouwen.

Individueel pensioensparen

De derde pensioenpijler - het individueel pensioensparen - wordt uitgebreid. Momenteel kan de spaarder jaarlijks een bedrag van 960 EUR (geïndexeerd bedrag voor aanslagjaar 2019) aan de kant zetten, wat een belastingvermindering van 30% oplevert. De nieuwe regeling houdt in dat de belastingplichtige kan kiezen om jaarlijks tot 1230 EUR (geïndexeerd bedrag voor aanslagjaar 2019) te sparen. In dat geval daalt het belastingvoordeel echter tot 25%.

4 GDPR

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt van toepassing op 25 mei 2018. Vanaf dan bent u verplicht om onder meer een register van al uw verwerkingsactiviteiten bij te houden en een *data protection officer* aan te stellen. Raadpleeg onze website www.gdprbelgium.be voor meer informatie, onder meer over onze *data mapping tool* die u kan helpen om tijdig *GDPR compliant* te worden.

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt omgedoopt tot de "Gegevensbeschermingsautoriteit" en krijgt de bevoegdheid om toe te zien op de uitvoering en naleving van de AVG en strenge sancties op te leggen.

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

City Link
Posthofbrug 12
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

Kuringersteenweg 172
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. Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.