

## Inhoud

<b>Bijdragen en inhoudingen op Canada-dry brugpensioenen en Fortis-tijds kredieten: de "definitieve" regeling .....</b>	<b>1</b>
<b>De nieuwe activering-bij-herstructurering is (eindelijk) aangekomen: geen terugwerkende kracht.....</b>	<b>3</b>

In het *Belgisch Staatsblad* van vrijdag 31 maart jl. verschenen een 7-tal uitvoeringsbesluiten van de Generatiepactwet. Hierdoor is een deel van het Generatiepact in werking getreden. In het e-zine van deze week krijgt u toelichting bij twee aspecten van het Generatiepact: de inhoudingen en bijdragen op de Canada-dry brugpensioenen en Fortis-tijds kredieten en de inwerkingtreding van het activerend beleid bij de herstructurering van ondernemingen.

---

### **Bijdragen en inhoudingen op Canada-dry brugpensioenen en Fortis-tijds kredieten: de "definitieve" regeling**

---

K.B. 22 maart 2006  
(B.S. 31 maart 2006, tweede uitgave)

De definitieve tekst van het koninklijk besluit dat de Canada-dry brugpensioenen en Fortis-tijds kredieten aan één werkgeversbijdrage en twee inhoudingen onderwerpt, is gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2006.

De tekst van het besluit verschilt grondig van de tekst van het ontwerp van besluit waarvan wij u een bespreking gaven in één van de vorige edities van onze nieuwsbrief (*Snelnieuws sociaal recht* nr. 2005/47, p. 95 – 97).

Wij keken voor u na welke regelingen door het koninklijk besluit worden geïmplementeerd en vanaf wanneer.

#### *Initieel toepassingsgebied*

Het besluit is van toepassing op de aanvullende vergoedingen die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever worden betaald aan een werknemer of aan een vroegere werknemer, als een aanvulling bij:

- de uitkeringen in geval van tijds krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals voorzien in de Herstelwet van 22 januari 1985 met uitzondering van de uitkeringen wegens thematisch verlof en de uitkeringen wegens tijds krediet in een stelsel van vermindering met 1/5, of,
- de uitkeringen bij volledige werkloosheid buiten het kader van het conventioneel brugpensioen (de zogenaamde Canada-dry brugpensioenen).

Aangezien het de bedoeling is stelsels van "pseudo-brugpensioenen" te treffen, worden de in het besluit voorziene bijdragen en inhoudingen slechts toegepast voor werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar, de vroegste leeftijd vanaf wanneer het brugpensioen mogelijk is.

### *Uitzonderingen*

Het besluit voorziet ook in een reeks uitzonderingsgevallen waarin de speciale bijdragen en inhoudingen niet verschuldigd zijn.

Zo is het besluit o.m. niet van toepassing indien de werknemer:

- de aanvullende vergoeding reeds voor het eerst genoot op het ogenblik dat hij de leeftijd van 45 jaar nog niet had bereikt,
- de aanvullende vergoeding reeds voor het eerst genoot vóór 1 januari 2006,
- in geval van ontslag, werd ontslagen vóór 1 oktober 2005.

De andere uitzonderingsgevallen zijn in hoofdzaak gevallen waarin wel een vergoeding wordt betaald maar die gezien de aard van de vergoeding of het feit dat zij aan alle werknemers ongeacht de leeftijd wordt uitbetaald, niet kunnen beschouwd worden als "pseudo-brugpensioenen". Ook bepaalde sectoren worden uitgesloten van het toepassingsgebied van het besluit.

### *Aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van individuele en bedrijfsakkoorden of op basis van sectorale akkoorden*

De parafiscale behandeling van de aanvullende vergoedingen verschilt bovendien grondig naargelang de aanvullende vergoedingen worden toegekend in toepassing van individuele en bedrijfsakkoorden, dan wel in toepassing van een sectoraal akkoord.

De aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van **individuele en bedrijfsakkoorden** worden met ingang van **1 april 2006** onderworpen aan:

- een werkgeversbijdrage van 32,25% toegepast op het brutobedrag van de maandelijkse aanvullende vergoeding,
- een inhouding door de werkgever op de aanvullende vergoeding die neerkomt op 3,5% van het bedrag van de uitkering verhoogd met de aanvullende vergoeding,
- een inhouding door de RVA op de sociale uitkering die neerkomt op 3% van het bedrag van de uitkering verhoogd met de aanvullende vergoeding.

Voor de aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van **sectorale akkoorden** (d.i. op basis van een cao afgesloten in de NAR of in een paritair comité of paritair subcomité) wordt een belangrijk onderscheid gemaakt naargelang de akkoorden gesloten zijn **vóór dan wel op of na 1 oktober 2005**, datum waarop de inhoud van het generatiepact bekend was bij de werkgevers en werknemers.

Aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van een sectoraal akkoord gesloten **op of na 1 oktober 2005** worden **met ingang van 1 april 2006** behandeld zoals de aanvullende vergoedingen toegekend in toepassing van individuele en bedrijfsakkoorden.

Aanvullende vergoedingen toegekend krachtens een sectoraal akkoord afgesloten **vóór 1 oktober 2005** worden **met ingang van 1 januari 2007** onderworpen aan de bovengenoemde inhoudingen en aan een werkgeversbijdrage waarvan het percentage verschilt naar gelang van de leeftijd van de betrokken werknemer:

Leeftijd werknemer	Bijdragepercentage
< 52 jaar	30%
> of = 52 jaar en < 55 jaar	24%
> of = 55 jaar en < 58 jaar	18%
> of = 58 jaar en < 60 jaar	12%
> of = 60 jaar	6%

Die bijdrage is enkel verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding dat het bedrag van 130 euro overschrijdt, tenzij ze ook wordt toegekend aan werknemers jonger dan 55 jaar.

Die bijdrage is ook niet verschuldigd indien de cao krachtens dewelke de aanvullende vergoeding toegekend wordt, expliciet erin voorziet dat deze vergoeding eveneens wordt toegekend aan alle werknemers van minstens 55 jaar die hun prestaties in het kader van hun arbeidsovereenkomst verderzetten.

### *Vrijstelling, verhoging en vermindering van bijdragen en inhoudingen*

Het besluit voorziet tenslotte in een systeem van vrijstelling, verhoging en vermindering van de bijdragen en inhoudingen.

#### **Vrijstelling**

Indien de werkgever de aanvullende vergoeding doorbetaalt in geval van werkhervatting door de werknemer, zijn de bijdragen en inhoudingen niet verschuldigd tijdens de periode van werkhervatting.

Voorwaarde voor deze regeling is echter wel dat de doorbetaling verankerd ligt in de regeling die voorziet in de uitbetaling van de aanvullende vergoeding. Voor de periode tot 31 december 2007 betekent dit dat de regeling niet expliciet mag vermelden dat de uitbetaling onderbroken wordt bij werkhervatting. Vanaf 1 januari 2008 betekent dit dat de regeling expliciet moet vermelden dat er doorbetaald wordt bij werkhervatting.

Het moet bovendien gaan om een werkhervatting als werknemer of als zelfstandige bij een andere werkgever dan de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Ook de werkhervatting als werknemer of als zelfstandige bij een werkgever behorend tot dezelfde groep als de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt, komt niet in aanmerking.

#### **Verhoging en vermindering**

Indien de werkgever de aanvullende vergoeding niet doorbetaalt in geval van werkhervatting, zullen de werkgeversbijdragen 64,5% en de inhoudingen respectievelijk 6 en 7% bedragen. De bijdrage van 64,5% en de inhouding van 7% moeten ook worden doorbetaald tijdens de periode van werkhervatting, hoewel de aanvullende vergoeding dan niet langer wordt toegekend.

Gedurende de periode van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige bij dezelfde werkgever wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als loon in de zin van de Loonbeschermingswet waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De bijdragen en inhoudingen verschuldigd in geval van aanvullingen op de uitkeringen wegens halftijds tijdskrediet, worden bovendien verdubbeld indien de werkgever de werknemer vrijgesteld heeft van de normaal voorziene uitoefening van de halftijdse arbeidsprestaties. Die bijdragen en inhoudingen kunnen evenwel verminderd worden met 95% indien de werknemer wel verder de normaal voorziene halftijdse arbeidsprestaties blijft uitoefenen.

Ester Van Oostveldt.

---

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden op [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)

---



---

### **De nieuwe activering-bij-herstructurering is (eindelijk) aangekomen: geen terugwerkende kracht**

---

K.B. 9 maart 2006  
(B.S. 31 maart 2006, tweede uitgave)

De Generatiepactwet verplicht werkgevers in herstructurering die overgaan tot collectief ontslag en die werknemers willen ontslaan in het kader van brugpensioenen, op een leeftijd lager dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, een tewerkstellingscel op te richten. Aan de bij de tewerkstellingscel ingeschreven werknemers die minstens 45 jaar zijn, moet gedurende een periode van 6 maanden een inschakelingsvergoeding betaald worden.

In de voorbije maanden heerste onduidelijkheid over de datum van inwerkingtreding van deze ingrijpende wijzigingen. Velen gingen er van uit dat de nieuwe spelregels retroactief zouden in werking treden met ingang van 1 januari 2006. Dat was namelijk aldus voorzien in de ontwerpakte van het koninklijk besluit tot uitvoering van de bepalingen van de Generatiepactwet m.b.t. herstructurerings. Er waren zelfs geruchten in de pers, die kort na publicatie werden tegengesproken, dat een aantal bedrijven in de laatste maanden van 2005 nog "snel snel" herstructurerings zouden hebben overwogen en/of doorgevoerd om aan de nieuwe regels te ontsnappen.

Sinds het einde van vorige week is er dan eindelijk zekerheid over de inwerkingtreding van de nieuwe voorschriften. Het koninklijk besluit dat de uitvoeringsbepalingen bevat, staat in de tweede uitgave van het *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2006. Het uitvoeringsbesluit bepaalt de inwerkingtreding van de bepalingen uit de Generatiepactwet inzake het activerend beleid bij herstructurerings alsook van de bepalingen van het uitvoeringsbesluit op 31 maart 2006. De nieuwe regels zijn van toepassing op ontslagen die deel uitmaken van een collectief ontslag dat ten vroegste is aangekondigd door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers vanaf 31 maart 2006.

Ann Taghon.

---

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden op [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)

---