

Inhoud

Men blijft jong tot 26 jaar (althans voor de ex-startbaanverplichting, nu jongerenverplichting)	1
Let op voor cao's met verbod om ondernemingsactiviteiten uit te besteden	1
Inactiviteit na 58 jaar leidt tot minder pensioen	2

Men blijft jong tot 26 jaar (althans voor de ex-startbaanverplichting, nu jongerenverplichting)

4 K.B.'s 10 november 2006, (B.S. 27 november 2006)

De Generatiepactwet verlaagt, in beginsel, met ingang van 1 juli 2006 de leeftijd van de jongeren die worden in aanmerking genomen voor het voldoen aan de "jongerenverplichting" (ex-startbaanverplichting) van 26 naar 25 jaar (zie *SoCompact* 15-2006). In de praktijk vindt die leeftijdsverlaging echter niet plaats.

De Generatiepactwet voorziet namelijk in de mogelijkheid om, op advies van de bevoegde gewestregering, bij koninklijk besluit de leeftijd met één jaar te verhogen of te verlagen voor de jongeren die in het gewest waar de adviserende overheid bevoegd is, worden tewerkgesteld. Van die mogelijkheid is gebruik gemaakt voor het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en het Duits taalgebied. In het *Belgisch Staatsblad* van 27 november 2006 werden voor die entiteiten 4 koninklijke besluiten gepubliceerd die de leeftijdsgrens voor het verplicht jongerenquotum met één jaar verhogen tot 26 jaar. De besluiten hebben uitwerking met ingang van 1 juli 2006.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het *Sociaal Compendium 05-06*, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Let op voor cao's met verbod om ondernemingsactiviteiten uit te besteden

Cass. 11 september 2006, S050077F

Uit een arrest van het Hof van Cassatie van 11 september 2006 blijkt dat het opletten geblazen is voor cao's waarin een verbod is opgenomen om ondernemingsactiviteiten die worden verricht door het personeel van de onderneming, aan derden uit te besteden. Een werknemer die was ontslagen omwille van een dergelijke uitbesteding, vorderde op grond van miskennis van zo'n cao een vergoeding voor morele schade, maar zag die door de rechter afgewezen.

Maar een dergelijke cao-bepaling is wel degelijk bindend voor de werkgever. Aldus besliste het Hof van Cassatie dat wanneer een cao-bepaling voorziet in een absoluut verbod activiteiten verricht door het personeel van een onderneming aan derden uit te besteden, de rechter niet wettig kan beslissen dat economische omstandigheden de onderneming toelaten een deficitaire activiteit toch uit te besteden. De rechter kan de onderneming aldus niet wettig ontslaan van haar in een cao aangegane verbintenis door die verbintenis de draagwijdte van een inspanningsverbintenis toe te kennen.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Inactiviteit na 58 jaar leidt tot minder pensioen

K.B. 13 november 2006, (B.S. 30 november 2006, 2^{de} uitgave)

Een van de berekeningscomponenten van het rustpensioen voor werknemers bestaat in de brutolonen die de werknemer in de loop van zijn loopbaan heeft verdiend.

Voor de perioden van effectieve arbeid worden de werkelijke lonen in aanmerking genomen, voor de perioden die met arbeidsperioden worden gelijkgesteld (bv. perioden van brugpensioen, tijdskrediet, ...) worden fictieve lonen in aanmerking genomen.

Die lonen worden slechts in aanmerking genomen tot een bepaald grensbedrag. Dat grensbedrag wordt om de twee jaar aangepast.

Op dit ogenblik is het grensbedrag dat geldt voor de werkelijke lonen gelijk aan dat welke geldt voor de fictieve lonen.

Voor 2006 bedraagt het grensbedrag 44.111,92 euro per jaar (voorlopig bedrag).

Om actief zijn beter te laten renderen dan inactief zijn, zullen voortaan twee verschillende grenzen gelden. Initieel zijn de twee begrenzingen dezelfde, maar enkel die voor de werkelijke lonen zal de tweejaarlijkse aanpassing voor de kalenderjaren gelegen na 2006 en na 2008 ondergaan.

Voor de kalenderjaren na 2010, kan, op advies van het beheerscomité van de RVP, beslist worden om de grens voor de fictieve lonen opnieuw tweejaarlijks te laten evolueren.

De bedoeling van deze maatregel is de tewerkstellingsgraad op het einde van de loopbaan op te trekken. Om die reden zal de maatregel enkel gelden voor:

- de vaststelling van het fictieve loon in geval van gelijkstelling wegens:
 - volledige werkloosheid,
 - voltijds brugpensioen,
 - volledige loopbaanonderbreking,
 - volledig tijdskrediet,

De overige types van inactiviteit, zoals ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval en beroepsziekte blijven buiten het toepassingsgebied.

- de loopbaan jaren gelegen na 2006,
- de sociaal verzekerden die de leeftijd van 58 jaar na 2006 hebben bereikt of bereiken.

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaalzekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
