

Nieuwigheden op sociaal vlak op 1 januari 2012

Begin 2012 zijn een reeks nieuwe maatregelen voor de bedrijven in werking getreden. Hierna volgt een overzicht van de voornaamste op sociaal vlak.

Nieuwe regeling studentenarbeid

Studenten kunnen voortaan 50 dagen per jaar werken tegen een globale solidariteitsbijdrage van 8,13%, waarvan 5,42% ten laste van de werkgever. De maximumduur van studentencontracten wordt opgetrokken van 6 naar 12 maanden. Via de webtoepassing *50 days* (*) kunnen zowel de werkgever als de student het aantal beschikbare dagen waarop de student kan werken met solidariteitsbijdrage, consulteren. Als hij zich zelf aan de regels houdt, loopt de werkgever dus niet meer het risico van onderwerping aan de volledige socialezekerheidsbijdragen wanneer de student ook in een ander bedrijf werkt.

Brugpensioen en nachtarbeid

Gezien de stagnatie van de reële regelingslonen in 2011, zullen de aanvullende brugpensioenvergoedingen (art. 8, cao nr. 17), het brutoplaafond van het referteloon voor de berekening van het brugpensioen (art. 6, cao nr. 17) en de aanvullende vergoedingen voor nachtprestaties (art. 9, cao nr. 46) niet op 1 januari 2012 worden geherwaardeerd. Het maximumbedrag van het bruto refertemaandloon dat dient voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding blijft dus vastgesteld op 3.625,01 euro. De vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen waarin is voorzien door cao nr. 46 betreffende de ploegenarbeid met nachtprestaties blijft vastgesteld op 132,05 euro/maand.

Deze bedragen zullen echter worden geïndexeerd bij de volgende aanpassing die voortvloeit uit de automatische indexering, waarschijnlijk in februari 2012.

Nuttige bedragen voor de werkgevers

Sinds 1 januari 2002 is het bedrag van sommige sociale uitkeringen en van sommige sociale drempels opgetrokken ten gevolge van reglementaire en conventionele wijzigingen of van jaarlijkse aanpassingen. De belangrijkste wijzigingen voor de werkgevers worden hieronder vermeld. De integrale sociale bedragen op 1 januari 2012 zijn beschikbaar op de VBO-website (**).

1. Pensioenen

Het definitieve loonplafond voor de berekening van het pensioen voor het jaar 2011 en de pensioenmaxima voor een volledige loopbaan die van toepassing zijn met ingang van 1 januari 2012 zijn berekend door de Rijksdienst voor Pensioenen (zie tabel).

	Jaarbedragen EUR	Maandbedragen EUR
Pensioenmaxima voor volledige loopbaan – bediende		
Gezinstarief	30.369,85	2.530,82
Tarief alleenstaande	24.295,88	2.024,66
Loonplafond voor de berekening van het pensioen		
2011	49.773,66	

2. Loondrempels

Sinds 1 januari 2012 werden de loondrempels die zijn bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd volgens de evolutie van de regelingslonen (BS van 22 november 2011):

- de drempel van 30.535 euro die van toepassing is inzake de duur van de opzeggingstermijn en het concurrentiebeding, wordt opgetrokken tot 31.467 euro;
- de drempel van 36.604 euro die van toepassing is inzake het beding van proeftijd voor de bedienden, wordt op 37.721 euro gebracht;
- de drempel van 61.071 euro die van toepassing is voor de duur van de opzeggingstermijn, het scheidsrechterlijk beding en het concurrentiebeding, wordt opgetrokken tot 62.934 euro.

3. Nieuwe ontslagregeling sedert 1 januari 2012

Sedert 1 januari 2012 wijzigen de opzeggingstermijnen voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen werkgever en werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2012. Voor alle andere werknemers (arbeiders en bedienden) wijzigen de opzeggingstermijnen niet. De bestaande opzeggingstermijnen blijven eveneens van toepassing bij een onderbreking van tewerkstelling van maximum 7 dagen, indien de werknemer vóór 1 januari 2012 verbonden was door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever.

Sedert 1 januari 2012 zal bij de berekening van de opzeggingstermijn door de werkgever ook rekening moeten gehouden worden met de vroegere periode van tewerkstelling die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever, in de hoedanigheid van gebruiker, met een maximum van 1 jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan de functie die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Arbeiders, dienstboden en werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques hebben vanaf 1 januari 2012 bij een ontslag gegeven door de werkgever (behalve bij bijvoorbeeld ontslag om dringende reden, tijdens de proefperiode, enz.) recht op een ontslaguitkering (vroegere crisispremie), die voortaan volledig ten laste valt van de RVA.

Voor meer informatie kan u terecht op de VBO-website (**).

4. Voor beslag of overdracht vatbare loonbedragen

Sedert 1 januari 2012 zien de voor beslag of overdracht vatbare loonbedragen eruit als volgt (KB van 12 december 2011, BS van 16 december 2011):

Nettomaandloon in EUR	Voor beslag of overdracht vatbare gedeelte	Maximum beslagbaar of overdraagbaar
Tot 1.037 EUR	-	-
Van 1.037,01 tot 1.113 EUR	20%	15,20 EUR
Van 1.113,01 tot 1.228 EUR	30%	34,50 EUR
Van 1.228,01 tot 1.344 EUR	40%	46,40 EUR
Boven de 1.344 EUR	100%	volledig boven de 1.344 EUR

Het forfaitaire bedrag voor de verhoging voor kinderen ten laste werd verhoogd tot 64 euro.