

# De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

## VOORWOORD

van de directie

Beste lezers,

Na een lange winterperiode heeft de lente dan toch eindelijk haar intrede gedaan. Traditiegetrouw brengt deze periode ons ook een heleboel wijzigingen op het vlak van de sociale wetgeving. Langs deze weg willen wij u daarom blijven informeren over de belangrijkste nieuwigheden, in het bijzonder omdat de meeste nieuwe maatregelen rechtstreekse financiële gevolgen voor uw onderneming hebben.

Het hoofdartikel van deze uitgave van de Loongolf is nogmaals gewijd aan het Generatiepact. Dit keer verdiepen we ons in een aantal uitredingsmaatregelen, met bijzondere aandacht voor de toekomstige wijzigingen inzake brugpensioen en Canada Dry. Daarnaast brengen wij u een overzicht van de reglementering rond studentearbeid, enkele wijzigingen inzake overuren en de nieuwe Vlaamse premies voor het aanwerven van 50-plussers.

Onze juridische dienst, CLB Consult, werd ook opnieuw versterkt met de aanwerving van Marijn Caberg. Wij stellen onze nieuwe medewerker en collega dan ook graag even aan u voor.

Tenslotte lijkt het ons nuttig om de voordelen van onze rechtsbijstandsverzekering nog eens extra in de verf te zetten. U vindt in bijlage een antwoordformulier waarmee u tegen een kleine vergoeding kunt intekenen op deze verzekering. Wij wensen u alvast veel leesplezier!

••• Eddy Withofs

••• Rohhny Peters

## GENERATIEPACT (DEEL 02): EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK

In onze vorige Loongolf werd u geïnformeerd over een aantal maatregelen uit het Generatiepact met een financiële impact voor werkgever en werknemer. In dit tweede deel behandelen we een aantal wijzigingen in het licht van de eindeloopbaanproblematiek.

### 1. Brugpensioen

#### 1.1 Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde

Vanaf 2008 wordt de brugpensioenleeftijd verhoogd van 58 naar 60 jaar mits een anciënniteit van 30 jaar voor de mannen. Vanaf 2012 wordt de anciënniteitsvoorwaarde verhoogd tot 35 jaar. De anciënniteitsvoorwaarde voor vrouwen wordt 26 jaar in 2008 en wordt elke 4 jaar met 2 jaar verhoogd tot zij hetzelfde niveau hebben bereikt dat geldt voor mannen.

Uitzonderingen hierop zijn:

- bestaande specifieke regelingen voor arbeidsongeschikte bouwvakkers (56 jaar) en nachtarbeid blijven gelden
- de CAO's voor loopbanen van 38 jaar kunnen nog éénmaal verlengd worden
- voor andere 'zware beroepen' wordt er een nieuwe regeling ingevoerd voor 58-plussers met een loopbaan van minstens 35 jaar

#### 1.2. Bijzondere sociale bijdragen en inhoudingen op het brugpensioen

Het Generatiepact wil de forfaitaire hoofdelijke RVA-bijdragen en RVP-bijdragen vanaf 1 januari 2007 omzetten in procentuele bijdragen, die berekend worden op het brutomaandbedrag van de aanvullende vergoeding. Bovendien zullen de bijdragen variëren met de leeftijd (degressief naarmate de werknemer later op brugpensioen gaat).

### 2. Vervroegd pensioen

#### 2.1. Pensioenbonus

Er wordt een bonussysteem ingevoerd dat extra pensioenrechten zal toekennen aan een werknemer die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt of een beroepsloopbaan van 44 jaar achter de rug heeft en blijft verderwerken tot de pensioenleeftijd.

Deze pensioenbonus is van toepassing op de pensioenen die voor de eerste keer ingaan op 1 januari 2007 en enkel voor de gewerkte periodes vanaf 1 januari 2006.

Het bedrag van de pensioenbonus en de praktische modaliteiten moeten nog vastgelegd worden bij KB.

#### 2.2. Pensioen en toegelaten arbeid

Als gepensioneerd werknemer of zelfstandige mag u een beroepsactiviteit uitoefenen indien er voldaan wordt aan volgende voorwaarden:

- de uitoefening van de beroepsactiviteit moet vooraf aangegeven worden
- de beroepsinkomsten mogen bepaalde grenzen niet overschrijden

## IN DIT NUMMER

Het generatiepact: eindeloopbaanproblematiek

Nieuwe collega: Marijn Caberg

23 bijkomende dagen als student?

Nieuwe regeling betreffende overuren

Tewerkstellingspremie 50 plussers

Verzekering Rechtsbijstand: nieuwe kans om in te tekenen

Wist u dat... Melding groepsverzekering aan CLB

Loongolfjes

01/02

02

02

03

03

03

04

04

••• Vervolg artikel op P 02



Vanaf 1 januari 2006 mogen gepensioneerden, ouder dan de wettelijke pensioenleeftijd, 15% meer bijverdienen zonder dat dit invloed heeft op de pensioenuitkering. In 2007 wordt het grensbedrag voor toegelaten inkomen nog eens verhoogd met 10%.

De actuele bedragen kan u terugvinden op de website van de Rijksdienst voor pensioenen ([www.rvponp.fgov.be](http://www.rvponp.fgov.be)).

### 3. Canada Dry en aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet

#### 3.1. Bijzondere patronale bijdragen en inhoudingen

Vanaf 1 april 2006 zijn aanvullende vergoedingen in het kader van Canada Dry-regelingen of tijdskrediet niet langer vrijgesteld van patronale sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen bij de werknemer.

Voor aanvullende vergoedingen op basis van individuele- of ondernemingsakkoorden en sectorakkoorden gesloten na 1 oktober 2005 gaat het om volgende inhoudingen:

- maandelijkse werkgeversbijdrage van 32,25% op de aanvulling
- op het totaalbedrag van de werkloosheid en de aanvullende vergoeding moeten inhoudingen gebeuren van 3,5% voor de RVP en 3% voor de RVA

Voor sectorakkoorden gesloten vóór 1 oktober 2005 zijn volgende bijdragen verschuldigd:

- de werkgever is enkel een maandelijkse bijdrage verschuldigd indien de uitgekeerde aanvullende vergoeding meer dan € 130 bedraagt of indien de aanvulling wordt toegekend aan werknemers jonger dan 55 jaar
- er moeten geen inhoudingen gebeuren ten voordele van RVP of RVA

Ingeval van werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige in hoofdberoep bij een andere werkgever (die niet tot dezelfde groep behoort), zijn de aanvullende vergoedingen vrijgesteld van bijzondere patronale bijdragen en inhoudingen.

#### 3.2. Fiscale behandeling van Canada Dry

Aanvullingen op werkloosheidsuitkeringen, toegekend vanaf 1 januari 2006, zijn in principe belast als loon. Wanneer de werkgever echter voorziet in een doorbetaling tijdens een werkhervatting wordt de vergoeding beschouwd als een vervangingsinkomen.

Mocht u bijkomende vragen hebben over het "eindeloopbaarlijk", kunt u steeds terecht bij CLB Consult.



## Nieuwe mogelijkheden voor de tewerkstelling van studenten

De mogelijkheden om tijdens het jaar studenten tewerk te stellen aan een voordelig RSZ-tarief werden verruimd. U moet echter nog steeds rekening houden met een aantal beperkingen.

U mag eenzelfde student aan het werk zetten rekening houdend met de volgende maxima:

**Periode 1:** maximum 23 dagen in de zomerperiode (juli, augustus en september).

**Periode 2:** maximum 23 dagen gedurende een periode van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling met uitzondering van de maanden juli, augustus en september.

Indien de student wordt tewerkgesteld met een schriftelijke studentenovereenkomst en indien u zich aan dit maximum aantal dagen houdt, dan zijn de volgende RSZ-percentages (solidariteitsbijdragen) van toepassing:

**Periode 1:** 7,5% (5% ten laste van de WG en 2,5% ten laste van de student).

**Periode 2:** 12,5% (8% ten laste van de WG en 4,5% ten laste van de student).

Om van het voordelige RSZ-tarief voor de beide periodes te kunnen genieten is het absoluut noodzakelijk dat u de voorgaande maxima (23d zomer/23d erbuiten) respecteert. Indien deze grenzen overschreden worden, dient u met het onderstaande rekening te houden:

#### Tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

Zowel de student als de werkgever worden voor de volledige periode van tewerkstelling onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Vb. 23 arbeidsdagen in de zomer, 26 arbeidsdagen buiten de zomerperiode → alle arbeidsdagen (zowel de 23d in de zomer als de 26 andere dagen) zullen onderworpen worden aan de gewone RSZ.

#### Tewerkstelling bij verschillende werkgevers:

Zowel de student als de werkgever die hem tewerkstelt **na het overschrijden van de maxima** worden onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen voor alle bij deze WG gepresteerde arbeidsdagen.

Vb. **Bij WG 1:** 23 arbeidsdagen in de zomer en 20 arbeidsdagen in kwartaal 1 en twee → solidariteitsbijdragen

Vb. **Bij WG 2:** 20 arbeidsdagen in kwartaal 4 → gewone RSZ zal moeten betaald worden voor de volledige 20 arbeidsdagen omdat de drempel overschreden is.

Voor u een student in dienst neemt, vraagt u daarom best even na bij hem of hij reeds tewerkgesteld was bij een andere werkgever gedurende het lopende jaar. U kan hem hiervoor een verklaring op eer laten ondertekenen waarin de student verklaart hoeveel dagen hij reeds gewerkt heeft tijdens het lopende jaar.

## Aan het woord: Marijn Caberg



In juni 2005 studeerde ik af als Bachelor in de Rechtspraktijk aan de Provinciale Hogeschool Limburg te Hasselt. Tijdens mijn studies liep ik reeds stage bij het Centrum voor Loonbeheer. Ik wist dus al een beetje hoe het er hier aan toe ging en kende ook de meeste mensen al.

Na het behalen van mijn diploma ging ik dadelijk aan de slag op een notariaat. Ik merkte echter na enkele weken dat dit werk toch niet echt

was wat ik ervan verwachtte... Toen ik dan ook gecontacteerd werd met de vraag om het team van het CLB te komen versterken, heb ik ook geen moment getwijfeld.

Sinds september 2005 ben ik actief bij het CLB. Ik werkte gedurende een half jaar in de loonberekeningen zelf en maak sinds maart 2006 deel uit van de juridische dienst. Deze job sluit perfect aan bij mijn studies. Bovendien is de werksfeer en collegialiteit binnen het CLB optimaal. Ik heb dan ook nog geen moment spijt gehad van mijn keuze!

## Verzekering Rechtsbijstand: nieuwe kans om in te tekenen!

Sedert enkele jaren biedt CLB u de mogelijkheid om toe te treden tot een rechtsbijstandsverzekering. Hiervoor hebben wij een polis afgesloten met ING Insurance. Deze verzekering biedt u een tussenkomst bij sociaalrechtelijke geschillen waarbij er geen enkele minnelijke oplossing meer mogelijk is. Het gaat hierbij onder meer om betwistingen met uw werknemers met betrekking tot de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, geschillen met vakbonden over de naleving van CAO's en de sociale verkiezingen en om betwistingen met overheidsinstanties inzake sociale zekerheidsbijdragen.

**Voor een kostprijs van €12 per werknemer per jaar, bieden wij u de bijkomende zekerheid dat u ook in uw sociaal-juridische geschillen de nodige juridische bijstand zult genieten.**

Mocht u nog niet ingetekend hebben op deze rechtsbijstandsverzekering dan krijgt u nu een nieuwe kans om alsnog van deze bijkomende dienstverlening gebruik te kunnen maken. Indien u interesse heeft, dient u het antwoordformulier in bijlage in te vullen en ons terug te bezorgen.

Bent u reeds toegetreden tot dit contract van rechtsbijstand, dan hoeft u dit natuurlijk niet telkens te vernieuwen. In dat geval blijft u uiteraard behoren tot de groep der verzekerden.

Als u meer informatie wenst, kunt u altijd contact opnemen met Evy Custers 011/599097 of via [e.custers@clbvzw.be](mailto:e.custers@clbvzw.be)

## Tewerkstellingspremie bij de aanwerving van een 50-plusser

Werkgevers die na 1 april 2006 een werkloze 50-plusser aanwerven, kunnen van de Vlaamse Overheid een tewerkstellingspremie krijgen. Deze premie geldt voor alle werkgevers buiten de openbare sector, behalve wanneer de loonkost voor meer dan 50% door de overheid wordt gesubsidieerd of als de EU subsidiëring uitsluit (vb. scheepsbouw).

## Nieuwe regeling betreffende overuren

Recent werd de regelgeving aangaande de overuren gewijzigd. Wij geven u graag een kort overzichtje van de belangrijkste wijzigingen.

Er moet duidelijk worden gesteld dat de nieuwe overurenregeling enkel geldt voor overuren gepresteerd wegens onvoorziene noodzakelijkheid en wegens een buitengewone vermeerdering van het werk. Het gaat dus niet om overuren gepresteerd wegens dringende arbeid aan machines, voorbereidend werk of nawerk,....

De algemene regel betreffende de vergoeding van overuren stelt dat deze uren moeten worden uitbetaald aan een toeslag van 50% (of 100% indien de overuren werden gepresteerd op een zondag of een feestdag) en dat de werknemer recht heeft op betaalde inhaalrust voor deze overuren. In de nieuwe regeling betreffende de overuren, werd aan de werknemer een keuzerecht gegeven. Voor 65 overuren per jaar mag de werknemer kiezen tussen de vergoeding van deze overuren aan een toeslag van 50% (of 100%) en betaalde inhaalrust dan wel de uitbetaling van de overuren aan 150% (of 200%) zonder het opnemen van inhaalrust.

Deze 65 overuren waarvoor de werknemers kunnen kiezen, kunnen worden opgetrokken tot 130 uren. Indien uw sector daarover momenteel nog geen beslissing genomen heeft, mag u als bedrijf deze grens zelf verhogen. Ook de interne overurengrens (aantal niet gerecupereerde overuren van een werknemer) kan op dezelfde manier verhoogd worden naar 130 uren.

Tenslotte werd het presteren van overuren ook fiscaal aantrekkelijker gemaakt. Voor de eerste 65 overuren per jaar waarvoor een overwerktoeslag werd betaald, kunnen zowel werkgever als werknemer genieten van een fiscaal gunstregime. De werkgever wordt vrijgesteld van doorstorting van bedrijfsvoorheffing gelijk aan 24,75% van de bruto berekeningsbasis van de overuren. De werknemer krijgt voor dit zelfde bedrag een vermindering in de personenbelasting.



Om in aanmerking te komen voor deze premie, dient de aangeworven 50-plusser minimaal 14 dagen ingeschreven te zijn als werkzoekende bij de VDAB. De betrokken werknemer moet worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur en hij moet minimaal 5 kwartalen tewerk gesteld worden.

Het bedrag van de premie varieert naar gelang het inkomen van de 50-plusser:

- €400/maand voor een maandelijks brutoloon van €800 tot €2000
- €700/maand voor een maandelijks brutoloon van €2000 tot €3500
- €1000/maand voor een maandelijks brutoloon hoger dan €3500

De werkgever krijgt de premie voor een maximale periode van 4 opeenvolgende kwartalen (1 jaar dus).

De premie wordt driemaandelijks uitbetaald

en is vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Het is ook mogelijk om de premie te cumuleren met federale lastenverlagingen en andere steunmaatregelen, de dienstencheques uitgezondert.

De aanvraagprocedure werd eenvoudig gehouden en moet digitaal gebeuren via [www.vdab.be](http://www.vdab.be), binnen de twee maanden na de aanwerving. Als deze voldoet aan de voorwaarden, wordt de premie zonder verdere procedures toegekend. Bij oneigenlijk gebruik van de premie, zal deze worden teruggevorderd.

Voor de premie heeft de Vlaamse Regering een portefeuille voorzien van 22 miljoen euro voor 2006 en van 30 miljoen euro vanaf 2007. Let wel op! Als het jaarbudget op is, worden geen aanvragen meer goedgekeurd en geen premies meer uitbetaald. Snel zijn is dus de boodschap!

## LOONGOLFJES

### Nog minder bedrijfsvoorheffing door te storten bij nacht- en ploegenarbeid

Sinds enige tijd moet u als werkgever voor uw werknemers die nacht- of ploegenarbeid verrichten en voor wie u een toeslag betaalt die aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen is, niet meer het volledige bedrag van de ingehouden bedrijfsvoorheffing aan de fiscus doorstorten. U mag van dit bedrag namelijk een bepaald percentage van de totale belastbare bezoldiging afhouden.

Vanaf 1 januari 2006 wordt deze vrijstelling verhoogd van 2,5% naar 5,63%.

U heeft er daarom alle belang bij om ons steeds uitdrukkelijk schriftelijk door te geven wanneer uw werknemers effectief nacht- of ploegenarbeid met toeslag presteren zodat wij deze vrijstelling correct kunnen toepassen!

### Vergoedingen voor dienstreizen in het buitenland verhoogd

Wanneer uw werknemer een korte opdracht in het buitenland voor u moet uitvoeren, kunt u hem een onkostenvergoeding betalen. De fiscus aanvaardt dat u zich hiervoor baseert op de forfaitaire verblijfsvergoedingen die de FOD Buitenlandse Zaken toekent aan de ambtenaren.

Deze forfaitaire bedragen verschillen per land en werden verhoogd met ingang van 1 maart 2006. Indien u de correcte bedragen voor uw situatie wilt kennen, kunt u altijd contact opnemen met CLB Consult.

### Vrij verkeer van werknemers uit Oost-Europa uitgesteld

De regering heeft beslist om de openstelling van de grenzen voor werknemers uit een aantal Oost-Europese landen nogmaals uit te stellen. Normaal gezien zou er vanaf 1 mei 2006 een vrij verkeer van werknemers uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie gelden. Onze Belgische regering

wil echter eerst de bestaande wantoestanden met buitenlandse arbeidskrachten aanpakken. Voor een aantal specifieke knelpuntvacatures zal er wel al een aanwerving van deze werknemers mogelijk worden op voorwaarde dat deze buitenlandse arbeidskrachten aan dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden werken als de Belgische werknemers. Ten laatste tegen 1 juni 2006 maakt de regering een lijst met knelpuntvacatures bekend.

### Versoepeling PC-Privéplan

Het is mogelijk om uw werknemers – in het kader van een PC-privéplan – de mogelijkheid te geven aan een gunstig tarief een PC, randapparatuur en software aan te schaffen. Dit PC-privéplan moet wel voldoen aan een reeks voorwaarden. Eén van de belangrijkste voorwaarden was dat het plan moest worden aangeboden op dezelfde wijze aan alle werknemers. Deze voorwaarde werd recent versoepeld. U mag het plan nu ook aanbieden aan een bepaalde categorie van werknemers.

### Ziekteattesten voor kleine bouwfirma's

Bouwondernemingen die op 30 juni van het voorgaande jaar minder dan 10 werknemers in dienst hadden, kunnen het betaalde gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid van één van hun arbeiders, recupereren. De arbeidsongeschiktheid moet wel het gevolg zijn van een ziekte (behalve beroepsziekte) of een ongeval van gemeen recht. Om deze terugbetaling te verkrijgen, dienen wij het ziektebriefje binnen de 4 dagen na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan de patronale vereveningsdienst over te maken. Wij vragen de kleine bouwfirma's dan ook om – bij arbeidsongeschiktheid van één van de arbeiders – het ziektebriefje altijd onmiddellijk aan CLB over te maken.

Voor meer informatie kunt u terecht bij Karolien Blokken 011/599068 of [k.blokken@clbvzw.be](mailto:k.blokken@clbvzw.be)

### WIST U DAT... u ook aan CLB melding moet doen van uw groepsverzekering?

Steeds meer werkgevers voorzien een groepsverzekering in het beloningspakket dat ze aan hun werknemers aanbieden.

Vaak is er in dit aanvullend pensioenplan ook een eigen bijdrage van de werknemer opgenomen. In dit geval is het evident dat u dit ook aan CLB moet laten weten, zodat wij deze inhoudingen correct kunnen toepassen bij de maandelijkse loonberekening.

Maar zelfs wanneer uw werknemer geen eigen premie betaalt voor zijn groepsverzekering, moet u steeds aan CLB doorgeven dat u een contract voor een groepsverzekering gesloten heeft alsook de juiste werkgeversbijdrage per kwartaal.

Als werkgever moet u immers altijd een bijdrage van 8,86% op de totale werkgeverspremies aan de RSZ betalen. Gelieve ons dus steeds tijdig op de hoogte te brengen van de gegevens van de groepsverzekering voor uw werknemers.

Voor meer informatie kunt u terecht bij Josette Muziek 011/599081 of via [j.muziek@clbvzw.be](mailto:j.muziek@clbvzw.be)



## COLOFON

De loongolf is een uitgave van het Centrum voor Loonbeheer te Alken en verschijnt zes maal per jaar.

April 2006 • nr 55

### Redactie:

Evy Custers  
Ine Vandenryt  
Wendy Dendas  
Marijn Caberg

Tel. redactie: 011/59 90 97  
e-mail: [e.custers@clbvzw.be](mailto:e.custers@clbvzw.be)

### Vormgeving en realisatie:

Idearte en CLB

Nummer 56 van de loongolf verschijnt medio juni 2006

### Website:

[www.clbvzw.be](http://www.clbvzw.be)



Industrieterrein Kolmen 1085 • 3570 Alken • T 011-31 23 41  
F 011-31 45 67 • [clb@clbvzw.be](mailto:clb@clbvzw.be) • [www.clbvzw.be](http://www.clbvzw.be)