

De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

VOORWOORD

van de directie

Beste lezer,

Hopelijk heeft u intussen kunnen genieten van een ontspannende vakantie. Na een relatief kalme zomerperiode verwachten we voor het najaar immers weer heel wat nieuwe wetgevende initiatieven die ongetwijfeld in meer of mindere mate een invloed zullen hebben op uw onderneming. Wij houden u hiervan uiteraard op de hoogte via onze wekelijkse Nieuwsgolf die wij vanaf begin september opnieuw via email zullen versturen. Mocht u deze informatie nog niet ontvangen, dan kunt u zich nog steeds abonneren via onze website of via CLB Consult. In deze Loongolf willen wij uw aandacht vestigen op twee RSZ-verminderingen die gelden voor oudere werknemers en voor jongere werknemers. Daarnaast vindt u ook meer informatie betreffende een wijziging inzake de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door medische overmacht en inzake bedrijfswagens. Wij stellen ook graag onze nieuwe collega Danny Quetin even wat uitgebreider aan u voor. Misschien maakte u al kennis met hem aan de telefoon of aan de infobalie. Wij wensen u alvast veel leesplezier!



••• Eddy Withofs



••• Rohhny Peters

LAGER KOSTENPLAATJE VOOR OUDERE EN JONGERE WERKNEMERS!

Sedert geruime tijd onderneemt de overheid allerhande initiatieven om de tewerkstelling van zogenaamde 'oudere' en 'jongere' werknemers te stimuleren. In dat kader werden er de laatste maanden onder andere 2 bijkomende RSZ-verminderingen goedgekeurd.

Deze steunmaatregelen kunnen misschien uw beslissing tot het aanwerven van een nieuw personeelslid beïnvloeden. Daarom geven wij u hierbij graag een kort overzicht van deze nieuwe RSZ-verminderingen.

OUDE WERKNEMERS

Voor werknemers van 57 jaar en ouder bestond er reeds enkele jaren een RSZ-vermindering ten bedrage van € 400 per kwartaal.

Vanaf 1 april 2007 kunt u bijkomend ook een RSZ-vermindering krijgen voor uw werknemers van minstens 50 jaar.

Deze nieuwe RSZ-vermindering geldt voor de werkgevers die personeel tewerkstellen dat onderworpen is aan alle takken van de sociale zekerheid. De werknemers moeten bovendien behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering. De vermindering geldt bijgevolg niet voor de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en voor de werknemers die vallen onder de sociale maribel. De werknemers moeten minstens 50 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal en

het referentekwartaalloon van de werknemers moet lager zijn dan € 12000.

Het basisbedrag van deze RSZ-vermindering is € 400 per kwartaal. De effectieve vermindering die aan de werkgever wordt toegekend, wordt bepaald in verhouding tot de leeftijd van de werknemer en in de vorm van een percentage van het forfait van € 400 per kwartaal. Hoe ouder de werknemer is, hoe hoger het bedrag van de RSZ-vermindering zal zijn. Voor werknemers met onvoldedige prestaties wordt het bedrag eveneens herrekend.

Deze nieuwe RSZ-vermindering kan bovendien gecumuleerd worden met de bestaande vermindering voor 57-plussers. Concreet betekent dit dat u voor een werknemer die op 65 jaar nog voltijds bij u tewerkgesteld is, een RSZ-vermindering van € 800 per kwartaal zult genieten.

Er zijn geen verdere voorwaarden wat betreft het statuut of de soort arbeidsovereenkomst van de werknemer. Deze vermindering geldt voor alle werknemers die aan de bovenvermelde voorwaarden voldoen, dus ook voor de werknemers die op 1 april 2007 reeds bij u in dienst waren.

Bijkomend kunt u voor de aanwerving van 50-plussers in het Vlaamse Gewest in bepaalde gevallen ook nog een Vlaamse tewerkstellingspremie ontvangen via de VDAB. Hiervoor dient u rechtstreeks contact op te nemen met deze dienst.

••• Vervolg artikel op P 02



IN DIT NUMMER

Lager kostenplaatje voor oudere en jongere werknemers!	01/02
Aan het woord: Danny Quetin	02
De rechter oordeelt: ontslag van een werknemer met loopbaanvermindering gerechtvaardigd?	02
Strengere procedure bij medische overmacht	03
Bedrijfswagens: bijkomend criterium voor de berekening van het voordeel in natura	03
Wist u dat ... er vanaf 1 oktober 2007 een structurele interprofessionele looncorrectie komt?	04
Loongolfjes	04

••• Vervolg artikel: Lager kostenplaatje voor oudere en jongere werknemers!

JONGERE WERKNEMERS

Ook voor de jongere werknemers levert de overheid heel wat inspanningen. Zo heeft men onder meer een specifieke RSZ-vermindering gecreëerd voor werknemers tussen 18 en 30 jaar met een laag loon.

Deze vermindering geldt niet voor de werkgevers uit de socialprofitsector (sociale maribel). De jonge werknemers moeten bovendien onderworpen zijn aan de sociale zekerheid en hun refertekwartaalloon moet lager zijn dan € 5870,71.

Er worden geen extra voorwaarden gesteld qua scholingsniveau of soort arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Deze bijkomende RSZ-vermindering kan bovendien gecumuleerd worden met de vermindering voor laaggeschoolde startbanen die al veel langer bestaat.

Het basisbedrag van de RSZ-vermindering voor jonge werknemers is vastgelegd op € 300 per kwartaal. De effectieve vermindering die u zult ontvangen, wordt pro rata toegekend in functie van de leeftijd van de betrokken werknemer en in de vorm van een percentage van het forfait van € 300 per kwartaal. Hoe jonger de werknemer is, hoe hoger het bedrag van de RSZ-vermindering zal zijn. Voor deeltijdse werknemers of voor werknemers met onvolledige prestaties wordt het bedrag herrekend.

Voor werknemers jonger dan 26 jaar die laaggeschoold zijn, kunt u bijkomend desgevallend nog steeds genieten van een RSZ-vermindering van € 1000 of € 400 per kwartaal. Hiervoor moet de jongere wel nog steeds ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB en moet er een attest van de scholingsgraad gevraagd worden om een startbaankaart te kunnen aanvragen.

BESLUIT

Aangezien beide nieuwe RSZ-verminderingen afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemer en van het brutoloon, kunnen deze automatisch door onze diensten toegepast worden. Er gelden immers geen andere bijzondere voorwaarden inzake scholingsgraad of statuut. Mocht u nog bijkomende vragen hebben, dan kunt u hiervoor uiteraard altijd terecht bij onze diensten.



AAN HET WOORD: DANNY QUETIN

Mijn naam is Danny Quetin en sedert maart 2007 vervoeg ik het CLB-team.

Als medewerker in loongroep 3 sta ik mee garant voor een accuraat loonbeheer voor de vele ondernemingen en hun werknemers. Heel belangrijk hierbij is uiteraard de correctheid en just-in-time benadering van deze loonverwerkingen.

Naast het loonbeheer beantwoord ik ook graag de vragen die me gesteld worden inzake sociaal-juridische materies. Vooral het advies betreffende arbeidsongeschiktheid en de opvolging van de sociale documenten die hiermee gepaard gaan behoren tot mijn werkteerrein.

De kennis over deze ziekwetgeving alsmede allerhande sociaaljuridisch advies heb ik opgebouwd bij mijn vorige tewerkstelling bij Bewel vzw, waar ik meer dan 13 jaar instond voor de vele vormen die te maken hebben met personeelszaken.

Door deze jarenlange ervaring hoop ik dan ook een versterkende pion te zijn bij CLB waar knowhow en accuraatheid nog steeds de kernwoorden zijn. Indien U vragen heeft over arbeidsongeschiktheid of andere materies binnen uw beroepssector fungeer ik dan ook graag als uw aanspreekpunt.



DE RECHTER OORDEELT: ONTSLAG VAN EEN WERKNEMER MET LOOPBAANVERMINDERING GERECHTVAARDIGD?

Een werknemer is in dienst van een klein metaalbedrijf met 4 werknemers. Vanaf zijn 50ste verjaardag verkrijgt hij een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5. Korte tijd na aanvang van dit tijdskrediet wordt de werknemer ontslagen met de motivering dat de activiteit die hij uitoefende stopgezet werd.

De werknemer betwist het ontslag omdat hij van oordeel is dat art. 20 van de CAO 77bis, dat bepaalt dat de werkgever geen handeling mag verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden of een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan het tijdskrediet, geschonden wordt.

De werkgever kan echter aantonen dat het ontslag niets te maken heeft met de vermindering van de arbeidsprestaties van de werknemer, maar noodzakelijk is door de economische situatie van de onderneming. Zowel een verklaring van het sociaal secretariaat als het personeelsregister bewijzen tevens dat de werknemer niet vervangen is.

De arbeidsrechter oordeelt bijgevolg dat het ontslag in dit concrete voorbeeld wel gerechtvaardigd was.

Wij kunnen hieruit besluiten dat een ontslag van een werknemer in tijdskrediet niet uitgesloten is, maar dat u er toch voorzichtig mee moet omgaan! Verzamel in ieder geval voldoende bewijsstukken om bij een eventuele vraag de ontslagreden te kunnen motiveren!



STRENGERE PROCEDURE BIJ MEDISCHE OVERMAGHT

Binnenkort wordt in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 een nieuw artikel 34 ingevoerd waardoor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht strenger wordt geregeld. De regering wil hiermee de strijd aangaan tegen sociale fraude.

Een medisch attest van de behandelende geneesheer waarin de werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard om het bedongen werk uit te voeren, zal in elk geval niet meer volstaan om de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht te beëindigen. Er zal een specifieke procedure moeten gevolgd worden. Tijdens deze procedure wordt nagegaan of het mogelijk is om de werknemer op één of andere manier terug in te schakelen in de onderneming.

Vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid

De definitieve arbeidsongeschiktheid t.g.v. ziekte of ongeval moet vastgesteld worden door de behandelende geneesheer van de werknemer of door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Indien de vaststelling gebeurt door de behandelende geneesheer, moet dit nog bevestigd worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Wanneer deze laatste de arbeidsongeschiktheid niet bevestigt, kan het arbeidscontract niet beëindigd worden wegens medische overmacht.



Reïntegratie in de onderneming

Wanneer de werknemer ongeschikt wordt verklaard volgens de voormelde procedure, moet de werkgever de werknemer aan het werk houden overeenkomstig de richtlijnen van de arbeidsgeneesheer. Hij moet dit doen door het werk aan te passen of, als dat niet kan, door de werknemer ander werk te geven.

Enkel wanneer de reïntegratie mislukt om één van de volgende redenen, wordt de procedure voortgezet en kan de arbeidsovereenkomst desgevallend beëindigd worden wegens medische overmacht:

- wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is;
- wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist;
- wanneer de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer;
- wanneer de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden, weigert.

Vaststelling door de geneesheer-sociaal inspecteur

In al deze gevallen moet de definitieve ongeschiktheid nog bijkomend vastgesteld worden door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Pas dan kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op grond van medische overmacht.

Uiteraard kan de arbeidsovereenkomst ook steeds beëindigd worden mits naleving van de opzeggingstermijn of betaling van een verbrekingsvergoeding.

De datum van inwerkingtreding van deze nieuwe regeling moet nog bij K.B. bepaald worden. Wij houden u uiteraard op de hoogte.



Wanneer een werknemer een bedrijfswagen mag gebruiken voor zijn woon-werkverplaatsingen en andere privéverplaatsingen, is de bedrijfswagen een belastbaar voordeel in natura.

Sinds januari 2004 is de woon-werkverplaatsing (d.w.z. de verplaatsing tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling) determinerend voor de berekening van het belastbaar voordeel:

- voor werknemers die op 25 km of minder van hun woonplaats werken, wordt het voordeel in natura bepaald op 5000 km
- voor werknemers die 26 km of meer moeten afleggen, wordt het berekend op 7500 km

BEDRIJFSWAGENS: BIJKOMEND CRITERIUM DOOR DE BEREKENING VAN HET VOORDEEL IN NATURA

Of een plaats van tewerkstelling een vaste plaats van tewerkstelling is, moet worden beoordeeld aan de hand van de feitelijke en juridische omstandigheden die eigen zijn aan elk geval afzonderlijk. Hierbij kunnen onder meer de volgende elementen van belang zijn: de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de taak- en functieomschrijving, de frequentie en regelmaat van verplaatsingen naar eenzelfde plaats van tewerkstelling, de duur van de opdracht, enz.

Het alleenstaande feit dat een werknemer zich niet gedurende een aantal opeenvolgende dagen naar eenzelfde plaats van tewerkstelling moet begeven, volstaat bijgevolg niet om te besluiten dat die plaats van tewerkstelling geen vaste plaats van tewerkstelling zou zijn.

De fiscus voegde zopas een nieuw criterium toe om te toetsen of men al dan niet mag spreken van een vaste plaats van tewerkstelling, nl. de **40-dagenregeling**.

De plaats, waar de aanwezigheid van de werknemer gedurende het belastbare tijdperk 40 dagen of meer bedraagt, wordt als vaste plaats van tewerkstelling aangemerkt. Deze 40 dagen moeten niet noodzakelijk op elkaar volgen. Bijgevolg zal, wanneer een werknemer zich verplaatst van zijn woonplaats naar een plaats van tewerkstelling die niet de belangrijkste plaats van zijn beroepsactiviteit is maar waar hij 40 dagen of meer aanwezig is, deze plaats van tewerkstelling als vast worden beschouwd en moet er een voordeel van alle aard op basis van deze afstand berekend worden.

WIST U DAT ... ER VANAF 1 OKTOBER 2007 EEN STRUCTURELE INTERPROFESSIELE LOONCORRECTIE KOMT?

De Belgische ondernemingen moeten opnieuw competitief worden t.o.v. ondernemingen in onze buurlanden. Daartoe werd door het interprofessioneel akkoord 2007-2008 een 'structurele interprofessionele looncorrectie' van 0,15% van de totale loonkost geïntroduceerd.

In de praktijk gebeurt deze looncorrectie als volgt: vanaf 1 oktober 2007 worden werkgevers vrijgesteld van doorstorting van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing ten belope van 0,25% van de brutolonen vóór inhouding van de RSZ-bijdragen.

Deze looncorrectie mag geen invloed hebben op de bedrijfsvoorheffing of de personenbelasting van de werknemer. Hij moet m.a.w. nog steeds belastingen betalen op zijn volledig loon.

LOONGOLFJES

Nieuw bedrag kilometervergoeding vanaf 1 juli 2007

Wanneer uw werknemers hun eigen wagen gebruiken om beroepsverplaatsingen te doen, kan u hen hiervoor een forfaitair kilometerbedrag betalen. Voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008 is dit bedrag vastgesteld op € 0,2940 per kilometer.

Lastenverlaging overuren

In onze vorige Loongolf kon u lezen dat de lasten op overuren verder worden verlaagd. Voor de gewone overuren (toeslag van 50% of 100%) geldt een vermindering van 41,25% voor de werkgever en 57,75% voor de werknemer. Voor overuren die betaald worden met een toeslag van 20% gelden volgende verminderingpercentages: 32,19% voor de werkgever en 66,81% voor de werknemer.

Op 19 juni 2007 werd de nieuwe regeling eindelijk gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De verhoogde percentages mogen toegepast worden vanaf 1 april 2007.

Beperking uitkeringen bij voltijds tijds-krediet

Een werknemer kan gedurende maximum 1 jaar voltijds of halftijds tijds-krediet nemen. In vele sectoren of ondernemingen is dit recht bij CAO uitgebreid tot 5 jaar.

Voor een **volledige** loopbaanonderbreking, gestart vanaf 1 juni 2007, wordt het recht op uitkeringen echter beperkt tot één jaar, behalve in de volgende gevallen (daar worden de uitkeringen voor maximum 5 jaar toegekend):

- zorg voor of adoptie van een kind tot de leeftijd van 8 jaar;
- verlenen van palliatieve zorgen;
- verlenen van medische bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- zorg voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind;
- in het kader van bijscholing;

• in afwachting van brugpensioen indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden: de aanvraag werd bij de RVA ingediend vóór 1 januari 2007, de CAO werd afgesloten vóór 1 januari 2007 en het tijds-krediet ving aan vóór 1 juli 2007.

De beperking van het recht op onderbrekingsuitkeringen tot 12 maanden is van toepassing op elke **volledige schorsing** of verlenging van een volledige schorsing die een aanvang neemt vanaf 1 juni 2007.

Wijzigingen outplacement in zicht

Een werknemer van minstens 45 jaar die door zijn werkgever ontslagen wordt (behalve om dringende reden) en die op het ogenblik van het ontslag minstens één jaar ononderbroken anciënniteit heeft bij de werkgever, heeft recht op outplacementbegeleiding.

De werkgever moet de werknemer inlichten over dit recht (bv. in de ontslagbrief). Het is dan aan de werknemer om te reageren en een aanvraag te doen binnen de twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet dan schriftelijk een outplacementaanbod doen.

De Wet tot uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 brengt hierin verandering. Voortaan moet de werkgever **onmiddellijk** een outplacementaanbod doen, dus nog voor de werknemer hierom vraagt. Dit geldt niet voor de volgende werknemers:

- werknemers met een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van een voltijdse werknemer;
- werknemers die, indien zij werkloosheidsuitkeringen zouden aanvragen, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

In deze gevallen moet de werkgever enkel outplacementbegeleiding aanbieden wanneer de betrokken werknemer hier uitdrukkelijk om verzoekt. Een koninklijk besluit moet nog bepalen wanneer deze nieuwe procedure van toepassing wordt.

COLOFON

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

Augustus 2007 • nr 63

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Marijn Caberg
Anja Houbrechts

Tel. redactie: 011/59 90 97
e-mail: e.custers@clbvzw.be

Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 64 van de Loongolf verschijnt eind oktober 2007

Website:

www.clbvzw.be



Industrieterrein Kolmen 1085 • 3570 Alken • T 011-31 23 41
F 011-31 45 67 • clb@clbvzw.be • www.clbvzw.be