

# De Loongolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

## VOORWOORD

van de directie

Beste lezer,

*Het nieuwe jaar is alweer volop aan de gang en kondigt zich aan als een zeer boeiend jaar.*

*De sociale verkiezingen zullen in heel wat ondernemingen een grote uitdaging vormen. Daarnaast zal ook de nieuwe regering meer dan waarschijnlijk heel wat initiatieven op sociaalrechtelijk vlak gaan nemen.*

*Ook het nieuwe bonusplan, waarover in de media al zoveel te doen was, zal dit jaar van start kunnen gaan. Aangezien wij van mening zijn dat dit systeem voor heel wat werkgevers interessante mogelijkheden biedt, overlopen wij in deze Loongolf alvast de voornaamste krachtlijnen ervan. De klanten die nog bijkomende praktische informatie hierover wensen, verwelkomen wij zeer graag in onze kantoren voor een informatiesessie op 13, 17 of 18 maart 2008!*

*Om onze service naar onze klanten te blijven verbeteren, kunnen wij als organisatie niet anders dan blijven groeien en evolueren. Hiervoor hebben wij ons team verder uitgebreid. Wij maken dan ook graag van de gelegenheid gebruik om onze nieuwe collega Sofie Delief aan u voor te stellen.*

*Veel leesplezier!*



••• Eddy Withofs



••• Rohhny Peters

## NIEUW SYSTEEM VAN RESULTAATS-GEBONDEN VOORDELEN (BONUS)

De laatste maanden verscheen herhaaldelijk in de media dat u als werkgever vanaf 2008 aan uw werknemers een bonus kunt betalen op een fiscaal en sociaal gunstige manier.

Sinds kort bestaat er hiervoor ook een wettelijke basis. De Nationale Arbeidsraad heeft op 20 december 2007 de CAO nr. 90 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen gesloten en op 31 december 2007 verscheen de Wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 in het Belgisch Staatsblad. Wij zetten de voornaamste elementen voor u op rij.

### DEFINITIE

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Met groep wordt bedoeld: meer dan 1 werknemer. Het collectieve karakter staat centraal. KMO's met slechts één werknemer, kunnen nochtans ook een plan invoeren voor zover dit voordeel niet gebonden is aan individuele doelstellingen. Het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mag niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of

een aanvulling hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten en al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mogen wel in de plaats komen van een eventueel bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.

### DOELSTELLINGEN

Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen. Deze bonussen zijn eenmalig en niet structureel en kunnen enkel toegekend worden aan alle personeelsleden of aan een groep van werknemers. Individualisering is dus niet mogelijk.

De toekenning van de loonbonus mag **niet** gekoppeld zijn aan individuele doelstellingen en de verwezenlijking moet **onzeker** zijn op het ogenblik van de invoering van het systeem van resultaatsgebonden voordelen.

De volgende doelstellingen worden uitgesloten of zijn onderworpen aan voorwaarden: een koppeling van de voordelen aan de beurskoers, een vermindering van het aantal arbeidsongevallen en een vermindering van het aantal afwezigheidsdagen.

### TOEPASSINGS-GEBIED

De voordelen kunnen zowel worden toegekend aan werknemers die tewerkgesteld worden op grond van een arbeidsovereenkomst, als aan personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst. Deze nieuwe regeling is dus **niet** van toepassing op bedrijfsleiders.

## IN DIT NUMMER

Nieuw systeem van resultaatsgebonden voordelen (bonus)

01/02

Aan het woord: Sofie Delief

02

Nieuwe formule Claeys bij opzegging van bedienden

03

Instappen in BEA loont nog steeds de moeite!

03

Wist u dat... er specifieke spelregels zijn voor het concurrentiebeding?

04

Loongolfjes

04

**CLB-COLLEGE**  
opleiding over het nieuwe  
bonussysteem  
13, 17 & 18 maart 2008

zie p. 2

••• Vervolg artikel op P 02

## PROCEDURE TOT INVOERING

Het initiatief om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren ligt volledig bij u als werkgever. De invoeringsprocedure hangt af van het feit of het gaat om een onderneming met of zonder vakbondsafvaardiging.

### Onderneming met vakbondsafvaardiging

Wanneer in de ondernemingen een vakbondsafvaardiging aanwezig is, worden niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ingevoerd door een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat een plan voor de toekenning van de voordelen.

### Onderneming zonder vakbondsafvaardiging

Bij ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging hebben, gebeurt de invoering volgens de keuze van de werkgever. De voordelen kunnen afhankelijk van de keuze van de werkgever worden ingevoerd:

- door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- door een toetredingsakte

Bij deze toetredingsakte moet ook een plan voor de toekenning van de voordelen als bijlage worden gevoegd.

Indien u als werkgever kiest voor een toetredingsakte, moet u in een eerste fase een ontwerp van toetredingsakte en een ontwerp van toekenningsplan opstellen en overhandigen aan iedere werknemer. De werknemers hebben gedurende een termijn van 15 dagen de tijd om hun opmerkingen te noteren op een door u als werkgever opgesteld register van opmerkingen. Deze fase komt in feite overeen met de procedure die gevolgd moet worden bij het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement.

Zodra de eerste fase afgelopen is, worden deze toetredingsakte en het toekenningsplan neergelegd bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze dienst maakt het toetredingsplan over aan het paritair comité. Binnen de 2 maanden na deze overdracht voert het paritair comité een vorm- en een marginale controle uit. Wanneer het paritair comité niet tot een beslissing over goed- of afkeuring komt, wordt het plan voor controle voorgelegd aan een ambtenaar. De werkgever wordt in ieder geval op de hoogte gebracht van iedere beslissing. Op zijn beurt dient hij de werknemers in kennis te stellen over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.



## BEDRAG

De loonbonus mag maximum € 2.200 netto per jaar per werknemer bedragen. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Deze bonus kan eventueel in schijven betaald worden. De CAO eist wel dat een plan over minstens **drie maanden** loopt.

Het toekenningsplan kan voorzien in een bedrag dat aan iedere werknemer van een onderneming of een groep van werknemers zal worden toegekend. Het kan echter ook een globale enveloppe vaststellen die onder de werknemers zal worden verdeeld. Indien de voordelen aan verschillende groepen van werknemers worden toegekend, moeten de verdeelsleutels voor de toewijzing van de voordelen onder die groepen worden vastgesteld.

Het is wel zo dat als de collectieve doelstelling gehaald wordt door een bepaalde groep, de bonus aan **alle** leden van die groep moet toegekend worden, zelfs aan de werknemer binnen de groep die zelf de norm niet gehaald heeft.

## SOCIALE EN FISCALE BEHANDELING

Het bedrag van de bonus wordt niet als loon beschouwd: er zijn dus geen RSZ-bijdragen op verschuldigd.

De bonus komt ook niet in aanmerking voor:

- de berekening van het vakantiegeld
- de berekening van de opzeggingsvergoeding, gewaarborgd loon, . . .
- het bepalen van het gemiddeld maandinkomen
- de berekening van de wettelijke uitkeringen in het kader van sociale zekerheid.

Fiscaal gezien is de bonus vrijgesteld van inkomstenbelasting.

Op het nettobedrag wordt wel een werkgeversbijdrage geheven van 33%, maar de volledige kost hiervan kan afgetrokken worden in de vennootschapsbelasting. De bijdrage is jaarlijks verschuldigd op 31 december van het jaar waarin het voordeel wordt toegekend en ze wordt aan de RSZ gestort.

Indien het grensbedrag van 2.200 euro netto overtroffen wordt, zal de overschrijding onderworpen zijn aan de normale sociale en fiscale bijdragen.

Wij willen dit nieuwe bonussysteem vanaf 2008 op een duidelijke en praktische manier verder aan u toelichten.

Daarom nodigen wij u graag uit voor een informatiesessie in onze kantoren op:

- donderdag 13 maart 2008 om 14 uur
- maandag 17 maart 2008 om 19 uur
- dinsdag 18 maart 2008 om 14 uur.

De prijs bedraagt € 25.

Indien u hierop aanwezig wil zijn, gelieve dan vóór 10 maart 2008 contact op te nemen met CLB.

Wij heten u alvast van harte welkom!



## AAN HET WOORD: SOFIE DELIEF

Ik ben 22 jaar en woon in het mooie landelijke dorpje Zepperen. Na mijn studie rechtspraak aan de PHL kon ik na enige tijd aan de slag bij een sociaal secretariaat te Hasselt. Dit was een vervangingscontract en eindigde in juni 2007. Nadat ik een werkaanbieding van het CLB gezien had in Limburg@work besloot ik onmiddellijk te solliciteren. Ik had al veel van het CLB gehoord en het leek mij een boeiende job waar ik nog veel kon bijleren.

Eind juli kon ik aan de slag bij het CLB. Vanaf de eerste dag vond ik het een heel fijne groep en zeer interessant werk! Ik maak deel uit van loongroep 2 en zorg samen met mijn collega's Christophe, Maryse, Josette, Martine, Jet, Daisy en Liese voor de loonadministratie van o.a. horecazaken, dienstenchequebedrijven, fruittelers, . . . Indien u hierover vragen heeft, kan u altijd bij mij terecht.

## NIEUWE FORMULE CLAEYS BIJ OPZEGGING VAN BEDIENDEN

Bij het ontslag van een bediende maakt de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 een onderscheid tussen zogenaamde 'lagere' bedienden en 'hogere' bedienden.

- Voor de lagere bedienden met een jaarloon beneden € 28580\* bruto bedraagt de opzeggingstermijn voor de werkgever in principe 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit.
- Voor de hogere bedienden met een jaarloon boven € 28580\* bruto moet de duur van de opzeggingstermijn in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer bepaald worden. Kan er geen overeenkomst bereikt worden, dan moet de rechter de knoop definitief doorhakken. Als richtlijn voor het bepalen van de opzeggingstermijn wordt voor deze bedienden meestal de formule Claeys gebruikt. Deze formule houdt bij de berekening van de opzeggingstermijn rekening met de anciënniteit, het loon en de leeftijd van de bediende.

\* = bedrag voor 2008; dit wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari

Om te bepalen of het jaarloon van uw bediende boven deze grens van € 28580 zit, moet u het maandloon vermenigvuldigen met 12,92

(12 maanden + dubbel vakantiegeld) en er het eventuele bedrag van de eindejaarspremie aan toevoegen. Ook andere loonbestanddelen en voordelen verworven krachtens de overeenkomst zoals een bedrijfswagen, maaltijdcheques, groepsverzekering en variabele lonen moeten mee in rekening gebracht worden.

Voor deeltijdse bedienden moet u er bovendien aan denken om het effectief verdiende deeltijdse brutoloon om te rekenen naar een voltijdse tewerkstelling en dit te vergelijken met de jaarloongrens van € 28580 bruto.

Aan de hand van een statistische analyse van de rechtspraak evalueert Meester Thierry Claeys sinds 1973 geregeld de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken in verband met de opzeggingstermijnen die zij toekennen. Op basis van deze analyse werd de formule Claeys opgesteld. Deze formule wordt regelmatig aangepast aan de nieuwe tendensen in de rechtspraak.

Voor 2008 werd de formule Claeys opnieuw gewijzigd op basis van meer dan 2500 rechterlijke beslissingen uit de afgelopen 5 jaar. Hierdoor gelden er vanaf nu twee verschillende formules Claeys, afhankelijk van het feit of het jaarloon van de bediende lager of hoger ligt dan € 120000.

- Voor bedienden met een jaarloon tot € 120000: (anciënniteit x 0,87) + (leeftijd x 0,06) + (loon/1000 x 106,53/ index van maand van ontslag x 0,037) - 1,45
- Voor bedienden met een jaarloon boven € 120000: (anciënniteit x 0,87) + (leeftijd x 0,06) + (loon/1000 x 106,53/ index van maand van ontslag x 0,029) - 1,45

Deze nieuwe formule Claeys geeft in het algemeen een iets lager resultaat dan de vorige formule. Voor werknemers met een jaarloon hoger dan € 120000 weegt de factor loon minder zwaar door.

*Indien u vragen heeft over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bedienden mag u ons uiteraard altijd contacteren zodat wij de formule Claeys voor uw concrete situatie kunnen berekenen.*



## INSTAPPEN IN BEA LOONT NOG STEEDS DE MOEITE!

U heeft ongetwijfeld al gehoord over subsidies die u kunt aanvragen via BEA. Het gaat hierbij om de opvolger van de vroegere opleidingscheques voor werkgevers. Via BEA kunt u een elektronische ondernemersportefeuille openen waardoor u subsidies kunt bekomen vanwege de Vlaamse overheid. Wat zijn uw voordelen als u hierop intekent?

BEA staat voor Budget voor Economisch Advies en is de naam voor de subsidiemaatregel waarmee kleine en middelgrote ondernemingen met de steun van de Vlaamse overheid diensten als opleidingen, advies, kennis en mentorschap kunnen inkopen.

De overheidssubsidies via BEA bedragen 35% van de kosten van de opleiding of de advisering. De andere 65% betaalt u zelf; samen met de kosten van catering, transport en BTW want deze komen niet in aanmerking voor subsidies.

U kunt een beroep doen op het systeem als u voldoet aan de volgende voorwaarden:

- een kleine of middelgrote onderneming zijn met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van max. 50 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal van max. 43 miljoen euro
- een aanvaardbare activiteit hebben (dit wordt bepaald aan de hand van uw NACE-code)
- een vestiging in het Vlaamse Gewest hebben
- behoren tot de privé-sector (<25% overheids-participatie)

BEA kan bijgevolg niet gebruikt worden voor grote ondernemingen, VZW's, bedrijven uit het Brusselse of het Waalse Gewest en voor de overheid.

Via dit systeem kunt u maximum € 5000 aan subsidies krijgen gespreid over 2 jaar, die u zelf kunt verdelen over de vier pijlers: opleidingen, advies, kennis of mentorschap. Per pijler kunt u wel maximaal € 2500 tussenkomst ontvangen.

Om zoveel mogelijk bedrijven de kans te geven om subsidies te krijgen, kunt u slechts om de 2 jaar een nieuwe portefeuille aanvragen. Daarom raden wij u aan om uw portefeuille in het begin van het jaar op te starten. Als u in de loop van de komende

maanden een eerste aanvraag indient, dan kunt u uw portefeuille immers verder gebruiken tot en met 31/12/2009.

De aanvraag voor deze subsidies kan enkel en alleen via internet gebeuren. Hiervoor surft u naar [www.beaweb.be](http://www.beaweb.be). Om een aanvraag te kunnen doen, moet u zich eerst registreren op deze website. Nadien krijgt u een paswoord en login zodat u uw elektronische ondernemersportefeuille kunt aanmaken. Binnen enkele maanden zal de aanvraagprocedure voor BEA wel opnieuw gewijzigd worden en moet u hiervoor uw federaal token of uw elektronische identiteitskaart gebruiken.

Belangrijk om weten is ook nog dat u de subsidieaanvraag moet doen vóór de start van de opleiding of het adviesproject en uiterlijk binnen de 14 dagen na het ondertekenen van uw inschrijving of uw overeenkomst met een adviesverlener! Laattijdige aanvragen kunnen helaas niet meer aanvaard worden.

*Mocht u nog bijkomende vragen hebben, dan kunt u hiervoor terecht bij de Vlaamse Overheid op het gratis nummer 1700 of bij CLB Consult.*

## WIST U DAT ... ER SPECIFIEKE SPELREGELS ZIJN VOOR HET CONCURRENTIEBEDING?

Onze diensten krijgen regelmatig de vraag om een concurrentiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst van arbeiders of bedienden. In vele gevallen zal dergelijk beding echter niet geldig zijn en moeten wij de werkgever zelfs aanraden voorzichtig te zijn met het opnemen van een dergelijke clause als 'afschrikmiddel'. Waarom?

Het concurrentiebeding is een clause in de arbeidsovereenkomst waardoor de werknemer de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming niet onmiddellijk een soortgelijke activiteit uit te oefenen.

Dit beding kan nooit uitwerking hebben wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden ofwel door de werknemer om dringende reden.

Er moeten een aantal voorwaarden vervuld worden opdat het concurrentiebeding geldig zou zijn, nl.:

- het concurrentiebeding kan rechtsgeldig worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor werknemers met een jaarloon boven € 57 162. Wanneer het jaarloon tussen € 28 580 en € 57 162 ligt, kan men enkel een beroep doen op het concurrentiebeding indien het gaat om een functie die bepaald is bij een in een Paritair Comité of Paritair Subcomité gesloten CAO. In arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon € 28 580 niet overschrijdt, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd
- het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten

- het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied
- het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen
- het moet voorzien in **de betaling van een forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever**, tenzij hij binnen een termijn van 15 kalenderdagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding. Het minimumbedrag van de vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werknemer dat overeenkomt met de toepassingsduur van het beding

Het is net deze voorwaarde die ervoor zorgt dat een concurrentiebeding u als werkgever veel geld kan kosten. Immers, indien de werkgever nalaat af te zien van het concurrentiebeding binnen de wettelijke termijn, dan moet hij de forfaitaire vergoeding betalen, zelfs indien de werknemer een totaal andere functie zou gaan uitoefenen!

Dit geldt bovendien ook wanneer het concurrentiebeding niet voldoet aan alle vereiste geldigheidsvoorwaarden!

De werknemer die het concurrentiebeding overtreedt, moet de forfaitaire vergoeding die hij ontvangen heeft aan de werkgever terugstorten. Daarenboven moet hij hem een gelijkwaardig bedrag betalen. Op verzoek van de werknemer kan de rechter het

bedrag van de vergoeding verminderen, rekening houdend met de omvang van de schade en met de duur waarin het beding wel werd nagekomen. Indien de werkgever het bewijs levert van de omvang van de schade, kan de rechter op zijn verzoek een hogere schadevergoeding toekennen.

## COLOFON

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

februari 2008 • nr 66

### Redactie:

Evy Custers  
Ine Vandenryt  
Marijn Caberg  
Anja Houbrechts  
Sandra Daniëls

Tel. redactie: 011/59 90 97

e-mail: [e.custers@clbvzw.be](mailto:e.custers@clbvzw.be)

### Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 67 van de Loongolf verschijnt eind april 2008

### Website:

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

## LOONGOLFJES

### Wijzigingen woon-werkverkeer

Een deel van de vergoedingen die u als werkgever toekent aan uw werknemers voor de woon-werkverplaatsingen die zij met hun eigen wagen doen, is vrijgesteld van belastingen. Vanaf inkomstenjaar 2008 wordt deze fiscale vrijstelling verhoogd tot € 170 per jaar.

Vanaf 1 februari 2008 stijgen bovendien de tarieven voor de treinkaarten met gemiddeld 2,34%. Bijgevolg moet ook de werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer aangepast worden. U kunt de nieuwe tarieven terugvinden op de klantenpagina van onze website.

CLB zorgt voor een automatische aanpassing van deze vergoedingen.

### Feestdag 2 mei 2008 blijft een feestdag

Dit jaar valt Hemelvaart uitzonderlijk samen met het Feest van de Arbeid op donderdag 1 mei. De vorige Minister van Werk legde vrijdag 2 mei vast als wettelijke feestdag. De nieuwe Minister van Werk, Josly Piette, deed deze beslissing echter teniet.

Op 14 februari 2008 werd een nieuw KB gepubliceerd waardoor de sectoren en de ondernemingen de mogelijkheid krijgen om de feestdag van 2 mei te vervangen door een andere dag die het best past bij de economische realiteit van de ondernemingen en die aansluit bij de wensen van de werknemers. Als er geen andere overeenkomst bereikt wordt in de sector of in de onderneming, blijft de feestdag behouden op 2 mei 2008.



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)

