

De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

VOORWOORD

Beste lezer,

Het jaar 2008 zit er alweer bijna op. Het was ongetwijfeld een boeiend jaar op sociaal-juridisch vlak met voor een aantal van jullie de organisatie van de sociale verkiezingen als grote uitdaging. Volgend jaar kunt u alvast bij ons terecht voor informatie over de nieuwe sectorale CAO's 2009-2010 die de sociale partners in de verschillende paritaire comités zullen afsluiten. Via deze weg maken wij ook graag van de gelegenheid gebruik om onze bestaande klanten hartelijk te danken voor het bestendige vertrouwen in CLB. Wij gaan ons uiterste best doen om onze dienstverlening in 2009 nog te verbeteren en uit te breiden. Voor de nieuwe klanten hopen wij op een vlotte start van onze samenwerking. Om de communicatie met onze medewerkers te vergemakkelijken vindt u op algemeen verzoek bij deze Loongolf een nieuwe CLB-fiche. Hiermee kunt u dadelijk bij de juiste contactpersoon binnen onze organisatie terecht.

Tenslotte willen wij u namens het volledige CLB-team een prettig eindejaar en een voorspoedig 2009 toewensen!



••• Eddy Withofs
gedelegeerd bestuurder



••• Rohhny Peters
gedelegeerd bestuurder

SLUITINGSDAGEN CLB

Gelieve er rekening mee te houden dat ons kantoor tijdens de eindejaarsperiode op de volgende dagen gesloten zal zijn:

- 25 en 26 december 2008
- 1 en 2 januari 2009
- 16 januari 2009 (namiddag)

Indien u in collectieve sluiting gaat, bezorgt u ons best enkele dagen voordien de prestatieopgave (met vermelding van de gewenste betalingsdatum), zodat we hier in de mate van het mogelijke rekening mee kunnen houden.

Alvast bedankt voor uw begrip!

NIEUWE CLB-FICHE

Samen met deze Loongolf heeft u een nieuwe CLB-fiche ontvangen. Hierop worden alle medewerkers van CLB voorgesteld met vermelding van hun rechtstreeks telefoonnummer en e-mailadres. Indien u vragen heeft over uw loonberekening kunt u rechtstreeks één van de medewerkers van uw loongroep contacteren. Ook voor andere specifieke vragen vindt u de juiste contactpersoon terug op deze fiche.

Wij hopen dan ook dat dit een handig werk-instrument voor u wordt waardoor de communicatie met onze organisatie vlotter en efficiënter kan verlopen.

BEDRIJFSWAGENS: WAAROP MOET U LETTEN?

Veel werkgevers stellen een firmawagen ter beschikking van hun werknemers. Voor de werkgever is dit immers goedkoper dan brutoloon: de kosten die de werkgever maakt bij de leasing van de wagen zijn grotendeels fiscaal aftrekbaar.

Voor de werknemer is dit uiteraard een financieel voordeel. Hij bespaart o.a. op verzekeringspremies, belastingen, onderhoudskosten, brandstofkosten, e.d.



1. HOE ZIT HET MET DE RSZ ?

Iedere werkgever die aan zijn werknemer(s) een voertuig ter beschikking stelt, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd aan de RSZ. Deze bijdrage geldt enkel voor firmawagens die ook voor andere dan louter beroepsdoeleinden worden gebruikt.

Hieronder verstaat men 'woon-werkverplaatsingen die individueel worden afgelegd, privégebruik en collectief vervoer van werknemers'. Voor firmawagens die louter voor beroepsdoeleinden worden gebruikt, is dus geen solidariteitsbijdrage verschuldigd.

Deze solidariteitsbijdrage wordt rechtstreeks gekoppeld aan de CO²-uitstoot van de wagen. Deze kan men terug vinden op het gelijkvormigheidsattest van de wagen, op het PV van gelijkvormigheid, op de gegevensbank van de Dienst voor Inschrijvingen van Voertuigen (DIV) of op www.zuinigewagen.be.

••• Vervolg artikel op P 02

IN DIT NUMMER

Sluitingsdagen + Nieuwe CLB-fiche

Bedrijfswagens: waarop moet u letten?

Herinnering: heel wat PC's voorzien indexeringen vanaf januari 2009

Geen rijgeschiktheidsattest meer nodig voor het vervoer van collega's

De nieuwe loonbedragen voor 2009

Berekening vertrekvakantiegeld bij vermindering arbeidsduur

Wist u dat... pleegouders recht hebben op pleegzorgverlof?

Loongolfjes

01
01/02
02
02
03
03
04
04

Afhankelijk van het soort brandstof en de CO₂-uitstoot wordt dan het bedrag van de solidariteitsbijdrage berekend.

Deze bijdrage geldt **niet** in geval van **collectief vervoer**, indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

- het betreft een systeem van vervoer van werknemers dat tussen sociale partners overeengekomen werd
- er wordt gebruik gemaakt van een voertuig uit de categorie N1 (= voor vervoer van goederen met een maximale massa van 3.5 ton)
- naast de bestuurder moeten er in de bedrijfswagens minstens 2 andere werknemers van het bedrijf gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de bestuurder aanwezig zijn
- de werkgever moet aantonen dat het voertuig niet voor andere privédoeleinden wordt gebruikt.

De bijdrage geldt ook **niet** in volgende gevallen: **Voertuigen van categorie N1** (vervoer van goederen met een maximale massa van 3.5 ton)

Als het voertuig slechts 2 plaatsen bevat, of wanneer de ruimte voorbehouden voor het vervoer van personen uit één enkele zitbank of slechts 1 rij zitplaatsen bestaat, dan volstaat het dat, naast de chauffeur, minstens 1 andere werknemer van de

firma aanwezig is gedurende minstens 80% van het voormelde traject.

Voertuigen van categorie M1 (vervoer van passagiers, met ten hoogste 8 zitplaatsen, die van de bestuurder niet meegerekend)

- het voertuig moet minstens 5 en maximum 8 zitplaatsen bevatten (de zetel van de chauffeur niet meegerekend)
- naast de chauffeur zijn er minstens 3 andere werknemers van de firma aanwezig gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur
- het voertuig moet geïdentificeerd zijn als dienend voor het collectief vervoer van werknemers de werkgever moet bewijzen dat er geen ander privé-gebruik is van dit voertuig.

Er geldt een weerlegbaar vermoeden dat iedere firmawagen gebruikt wordt voor privédoeleinden. De werkgever is dus in beginsel verplicht om de solidariteitsbijdrage te betalen. Indien de werkgever kan bewijzen dat de wagen niet gebruikt wordt voor privédoeleinden, dan is er geen CO₂-uitstoot verschuldigd. Dit bewijs kan o.a. geleverd worden aan de hand van een carpolicy.

2. HOE ZIT HET MET DE BELASTINGEN?

Wanneer de werknemer de bedrijfswagen ook mag gebruiken voor woon-werkverplaatsingen en voor privéverplaatsingen, dan is dit een belastbaar voordeel in natura. Het voordeel wordt berekend door een forfaitair kilometerbedrag dat overeenstemt met de fiscale PK van de wagen te vermenigvuldigen met het aantal kilometers op jaarbasis.

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

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt, wordt deze in mindering gebracht.

De nieuwe bedragen (voordeel per km) vanaf 1 januari 2009 zijn de volgende:

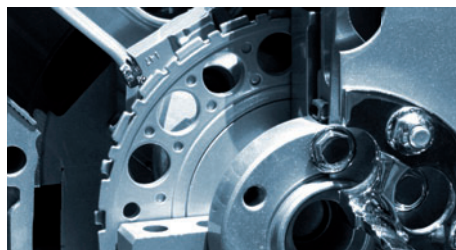
Fiscale PK	Forfaitair kilometertarief voor bedrijfswagens (Geïndexeerd tarief vanaf 01/01/2009)
5	0,2054 EUR
6	0,2270 EUR
7	0,2511 EUR
8	0,2739 EUR
9	0,2980 EUR
10	0,3297 EUR
11	0,3614 EUR
12	0,3830 EUR
13	0,4071 EUR
14	0,4223 EUR
15	0,4401 EUR
16	0,4527 EUR
17	0,4616 EUR
18	0,4730 EUR
19 en meer	0,4819 EUR

Deze regel is **niet** van toepassing op:

1) Lichte bestelwagens en camionetten die geen fiscale PK toegekend kregen, wegens niet onderworpen aan de verkeersbelasting. In dat geval wordt het voordeel vastgesteld op basis van de werkelijke waarde bij de verkrijger.

2) Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer door de werkgever. Voor de passagiers is dit een niet-belastbaar sociaal voordeel. Voor de chauffeur is dit niet-belastbaar, indien:

- De werkgever het gemeenschappelijk vervoer organiseert
- De werkgever de werknemer aanduidt die het voertuig moet besturen
- Het voertuig enkel wordt gebruikt voor het gemeenschappelijk vervoer
- Een reglement benadrukt dat het voertuig op geen enkele wijze anders dan in het beroepsmatig kader mag gebruikt worden.



HERINNERING: HEEL WAT PC'S DOORZIEN INDEXERINGEN VANAF JANUARI 2009

De index heeft betrekking op de prijsevolutie van de consumptiegoederen. Het cijfer geeft het verloop weer van het prijspeil van een bepaald goederen- en dienstenpakket dat representatief is voor de uitgaven van gezinnen. In België worden de lonen gekoppeld aan dit indexcijfer, om de koopkracht van de gezinnen op peil te houden.

Deze indexaties zijn verplicht. Hoe deze indexaties concreet gebeuren, is afhankelijk van de afspraken die op sectorniveau worden gemaakt. Bij wijze van voorbeeld nemen we PC 218 onder de loep: In dat PC is bepaald dat de lonen geïndexeerd worden op een vast tijdstip, met name ieder jaar in januari. De hoogte van de coëfficiënt is echter variabel.

De prognose voor januari 2009 voor PC 218 is een indexatie van de lonen met 4.5%.

Dit is uiteraard slechts een prognose. Het uiteindelijke bedrag van de index moet nog worden bepaald, maar zo kunt u hiermee alvast rekening houden bij uw budgettering voor volgend jaar!

GEEN RIJGESCHIKTHEIDSSATTEST MEER NODIG DOOR HET VERVOER VAN COLLEGA'S

In onze Loongolf nummer 68 van juni 2008 hadden we het reeds over het rijgeschiktheidsattest, dat op dat moment ter discussie stond. De reglementering hieromtrent was immers erg verwarrend: het was onduidelijk of een collega die over een bedrijfswagen beschikt een rijgeschiktheidsattest nodig had om een andere collega mee te kunnen nemen naar een vergadering. Men beloofde om zo snel mogelijk duidelijkheid te scheppen.

Staatssecretaris voor Mobiliteit, Etienne Schoupe, heeft het Koninklijk Besluit betreffende het rijbewijs ondertussen geëvalueerd. Inmiddels werd de wetgeving aangepast door een Koninklijk Besluit van 31 oktober 2008 dat op 10 november 2008 in het Belgisch Staatsblad verscheen. Hierdoor is er sinds 15 november 2008 geen rijgeschiktheidsattest meer nodig voor het vervoer van collega's, ook niet wanneer dit gebeurt met een voertuig van de werkgever.

Er is wel nog steeds een rijgeschiktheidsattest vereist voor diensten voor geregeld en ongeregeld vervoer, taxidiensten, verhuurdiensten met chauffeur, ambulancediensten en bezoldigd leerlingvervoer. Ook instructeurs van rij scholen die praktisch onderricht geven, moeten over een rijgeschiktheidsattest beschikken.

DE NIEUWE LOONBEDRAGEN VOOR 2009

De bedragen van de bezoldigingen voorzien door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 worden op 1 januari van elk jaar geïndexeerd. Voor het jaar 2009 betekent dit dat de bedragen van €28 580, €34 261 en €57 162 opgetrokken worden tot €29 729, €35 638 en €59 460. Wij overlopen voor u even de voornaamste toepassingen van deze grensbedragen.

1. Toepassing van de formule Claeys bij een ontslag van bedienden, concurrentiebeding (eerste grens) en scholingsbeding

2008: €28 580

2009: €29 729

Bij een jaarloon hoger dan €29 729 moet de opzeggingstermijn van bedienden ingeval van ontslag bepaald worden in akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Deze overeenkomst kan ten vroegste worden gesloten op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven.

Een concurrentiebeding (= beding waarbij de werknemer de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteit uit te oefenen) wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon €29 729 niet overschrijdt.

Sommige werkgevers komen met de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke vorming volgt op kosten van de werkgever, overeen dat de werknemer een gedeelte van de vormingskosten terugbetaalt ingeval hij de onderneming verlaat vóór het einde van de door de partijen overeengekomen periode. Dit zgn. scholingsbeding wordt geacht niet te bestaan en kan niet worden toegepast indien het jaarloon van de werknemer lager is dan €29 729.

2. Maximu duur van de proefperiode bij bedienden

2008: €34 261

2009: €35 638

De arbeidsovereenkomst van een bediende kan een beding van proeftijd bevatten. Deze proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk 6 of 12 maanden naargelang het jaarlijks loon al dan niet hoger is dan €35 638.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

3. Opzeggingstermijn bedienden en mogelijkheid om een geldig concurrentiebeding af te sluiten (tweede grens)

2008: €57 162

2009: €59 460

De duur van de opzeggingstermijn die de werkgever moet naleven voor bedienden die jaarlijks meer dan €59 460 verdienen, kan worden vastgesteld bij de aanwerving van de bediende en uiterlijk op het ogenblik waarop de bediende in dienst treedt bij de werkgever. Wanneer het jaarloon tussen €29 729 en €59 460 ligt, mag het concurrentiebeding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een

in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald.

Wanneer het jaarloon €59 460 overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten.

4. Afwezigheid voor het zoeken naar nieuw werk

2008: €28 580

2009: €29 729

De bediende van wie het brutojaarloon €29.729 niet overschrijdt, heeft het recht om tijdens de opzeggingstermijn 1 of 2 maal per week van het werk afwezig te zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, op voorwaarde dat de duur van deze afwezigheden in totaal niet meer dan 1 arbeidsdag per week bedraagt.

Wanneer het brutojaarloon van een bediende meer dan €29.729 bedraagt, mag de bediende 1 of 2 maal per week afwezig zijn, met een maximum van 1 volledige dag per week tijdens de laatste 6 maanden van de opzeggingstermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts 1 halve dag per week afwezig zijn.



BEREKENING VERTREKVAKANTIEGELD BIJ VERMINDERING ARBEIDSDUUR

Sinds 1 januari 2007 bepaalt de nieuwe wetgeving inzake vertrekvakantiegeld dat elke bediende, waarvan de arbeidsduur in de loop van het jaar verminderd is, in de maand december recht heeft op een voorafbetaling van het vakantiegeld. Deze afrekening geldt ook bij een vrijwillige vermindering van uren of bij tijdelijke schorsingen van de arbeidsovereenkomst zoals tijdskrediet of ouderschapsverlof.

WAT WORDT ER BEREKEND?

1) het saldo enkelvoudig en dubbel vakantiegeld voor de in 2008 niet-opgenomen vakantiedagen of —uren omdat de bediende in een bepaalde periode van het jaar minder is gaan werken

2) een volledig vervroegd enkel en dubbel vakantiegeld voor 2009.

Bij deze berekeningen wordt de eindejaarspremie niet opgenomen in de berekeningsbasis.

HOE GEBEURT DIT IN DE PRAKTIJK?

Aangezien de gegevens van december nodig zijn om de afrekening te kunnen maken, zal CLB de

nodige berekeningen uitvoeren in januari 2009.

Als werkgever moet u dus wel rekening houden met een nieuwe meerkost bij het jaareinde!

Voor de bedienden die zo'n afrekening van vakantiegeld krijgen, is het belangrijk om te weten dat dit vakantiegeld reeds een voorafbetaling is voor het enkel vakantiegeld (=vakantiedagen) en het dubbel vakantiegeld voor 2009.

Daarom zal er in 2009 een regularisatie van het loon plaatsvinden bij de uitbetaling van het dubbel vakantiegeld of bij de opname van het hoofdverlof. Dit heeft tot gevolg dat deze bedienden tijdens die maand weinig of geen loon zullen ontvangen.

WIJST U DAT ... PLEEGOUDERS RECHT HEBBEN OP PLEEGZORVERLOF?

Vanaf dit jaar hebben pleeggezinnen recht op een pleegzorgverlof van 6 dagen per jaar. Dit recht geldt voor elke werknemer die als pleegouder aangesteld is door de rechtbank, een erkende pleegzorgdienst of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand.

Het doel van dit pleegzorgverlof is om de pleeggezinnen toe te laten om op deze dagen alle verplichtingen die specifiek met het pleegouderschap te maken hebben, in orde te kunnen brengen.

Zo kan het pleegzorgverlof onder meer gebruikt worden om zittingen bij te wonen bij gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin, om regelingen te treffen met sociale diensten of de dienst voor pleegzorg en om contacten te onderhouden met de ouders of met voor het pleegkind belangrijke derden.

Voor andere situaties kan er enkel pleegzorgverlof genomen worden wanneer de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom de afwezigheid van het werk noodzakelijk is en voor zover er voor deze situaties geen verlof om dwingende redenen kan toegekend worden. De maximale duur van de afwezigheid wegens pleegzorgverlof bedraagt 6 dagen per kalenderjaar.

Bestaat het pleeggezin uit twee werknemers die allebei aangesteld zijn als pleegouder, moeten zij deze 6 dagen wel onder elkaar verdelen.

Wanneer een werknemer pleegzorgverlof wenst op te nemen, moet hij de werkgever hiervan ten minste 2 weken op voorhand verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigd worden. De werkgever kan wel altijd aan zijn werknemer vragen om hem de nodige documenten te bezorgen waaruit blijkt dat de afwezigheid van het werk gerechtvaardigd is.

De werknemer die pleegzorgverlof neemt, heeft geen recht op loon van de werkgever voor deze dagen. De werknemer kan wel een uitkering bij de RVA aanvragen ten belope van 82% van het begrensde loon. Momenteel bedraagt deze uitkering €96,29 bruto per dag pleegverlof. Om deze uitkering te bekomen, moet de werknemer binnen een termijn van twee maanden een aanvraag indienen bij de RVA van zijn woonplaats via een formulier C61 Pleegzorgen.

LOONGOLFJES

Maximumbedrag loonbonus voor 2009

Sinds 1 januari 2008 kunnen bedrijven aan hun werknemers een voordelige loonbonus toekennen wanneer bepaalde collectieve objectieven bereikt worden. Als voldaan is aan alle strikte voorwaarden, dan is deze loonbonus vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. De werkgever moet op het toegekende voordeel wel een bijzondere bijdrage van 33% betalen.

Voor 2008 bedraagt het maximumbedrag €2200 per jaar en per werknemer. Dit maximumbedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. Hierdoor kan de werkgever voor 2009 aan zijn werknemers een loonbonus van maximum €2314 per jaar toekennen.

Rustdagen Bouw 2009

De inhaalrustdagen binnen PC 124 worden jaarlijks op sectoraal niveau bepaald. Hiervan kan in principe niet afgeweken worden.

Voor 2009 gelden de volgende dagen: 14 en 15 april, 22 mei, 3 november, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30 en 31 december 2009.

Bouwverlof 2009

Met betrekking tot het jaarlijks bouwverlof wordt meestal een aanbeveling gedaan binnen PC 124. Op bedrijfsniveau kan hiervan wel afgeweken worden. Voor de Provincie Limburg voorziet men het collectief bouwverlof van 13 juli tot en met 3 augustus 2009.

Collectieve sluitingsdata doorgeven aan CLB!

Indien uw firma in 2009 collectief gesloten wordt, verzoeken wij u de data van deze sluitingsdagen mede te delen aan uw Loongroep. Het gaat zowel om collectief verlof als om vervangingsdagen van feestdagen die collectief worden vastgelegd. Op basis van de ontvangen informatie kan de Loongroep de prestatieopgaven voor uw firma voorbereiden.

COLOFON

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

december 2008 • nr 71

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Marijn Caberg
Anja Houbrechts
Sandra Daniëls
Karen Corvers

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

Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 72 van de Loongolf verschijnt eind februari 2009

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

