

De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied



VOORWOORD

Beste lezer,

Het nieuwe jaar staat alweer voor de deur. Op sociaaljuridisch vlak verwachten we de komende maanden heel wat belangrijke wijzigingen. Wij volgen dit op de voet en zullen u hierover ook in de toekomst steeds tijdig informeren. We willen ons tevens engageren om ook in 2010 garant te staan voor een efficiënte en accurate loonsverwerking en advisering.

Daarnaast maken we graag van de gelegenheid gebruik om onze bestaande klanten welgemeend te bedanken voor hun bestendige vertrouwen in CLB. De nieuwe klanten heten we hartelijk welkom en wensen we een vlotte start van onze samenwerking.

In deze Loongolf willen wij u laten kennismaken met de Startcentrale: een zeer interessant initiatief dat misschien ook voor uw onderneming de moeite waard kan zijn. Daarnaast vindt u onder andere meer informatie over de nieuwe barema's in PC 218 en over de spelregels die gelden bij de terugbetaling van verkeersboetes door de werkgever.

Wij maken ook graag van de gelegenheid gebruik om ons nieuw directielid Peter Van Nuffel aan u voor te stellen.

Tenslotte wensen wij u namens het volledige CLB-team prettige eindejaarsfeesten en een voorspoedig en succesvol 2010!



••• Eddy Withofs
gedelegeerd bestuurder



••• Rohhny Peters
gedelegeerd bestuurder

NIEUWE LOONBAREMA'S EN FUNCTIECLASSIFICATIE IN HET PC 218

Jarenlang waren de minimumloonschalen in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (PC 218) gebaseerd op de leeftijd van de bediende. Volgens een Europese richtlijn inzake non-discriminatie is het evenwel verboden om nog loonbarema's op basis van leeftijd toe te passen. Daarom werden op 1 oktober 2009 de leeftijdsbarema's vervangen door barema's op basis van beroepservaring.

Op 1 januari 2010 wordt ook de functieclassificatie gewijzigd. Omdat de functies in de vorige functieclassificatie zodanig verouderd zijn, achtten de sociale partners van het PC 218 het aangewezen om de functieclassificatie te actualiseren.

Wij geven u hieronder een beknopt overzicht van deze belangrijke wijzigingen.

1. ERVARINGSBAREMA'S

Voor de toepassing van de nieuwe loonbarema's wordt een onderscheid gemaakt tussen bedienden die reeds in dienst zijn op 30/09/2009 en de nieuw aangeworven bedienden vanaf 01/10/2009.

Bedienden die in dienst zijn op 30/09/2009

Voor de bedienden die in dienst zijn op 30/09/2009 wordt er in feite een foto genomen van de bestaande situatie: voor deze bedienden wordt de beroepservaring fictief vastgesteld op basis van een omzettingstabel en dit zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn. Deze fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op 30/09/2009 van toepassing zou geweest zijn.

Voor deze bedienden verandert er in feite niets. Zij gaan over naar het nieuwe loonbarema, met behoud van loon en de jaarlijkse baremaverhogingen lopen verder op de tijdstippen zoals dit voorheen het geval was.

Nieuw aangeworven bedienden vanaf 01/10/2009

De werknemer die vanaf 01/10/2009 in dienst treedt bij een werkgever, wordt ingeschaald op basis van de klasse waartoe zijn functie behoort en

het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, aangevuld met een aantal periodes van afwezigheid die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties (ziekte of ongeval, tijdskrediet, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, enz., eventueel beperkt tot een bepaalde maximumperiode).

De kandidaat-werknemer moet aan de werkgever alle noodzakelijke informatie bezorgen over zijn beroepsverleden en de gelijkgestelde periodes, zodat deze het minimumloon kan bepalen.

Jongeren en studenten

Voor jongeren en studenten jonger dan 21 jaar gelden specifieke loonbarema's.



Overgang van loonschaal I naar loonschaal II

Het ervaringsbarema bevat nog steeds twee loonschalen, maar de overgang van de ene loonschaal naar de andere gebeurt sneller dan voorheen:

- **loonschaal I** is van toepassing vanaf de indienst-treding
- **loonschaal II** is van toepassing voor de bedienden die minstens 1 jaar (i.p.v. 3 jaar voordien) werkzaam zijn in dezelfde onderneming.

••• Vervolg artikel op P. 02

IN DIT NUMMER

Nieuwe loonbarema's en functieclassificatie in het PC 218

De Startcentrale: ook interessant voor u?

Wist u dat... er spelregels zijn bij de betaling van verkeersboetes door de werkgever?

Aan het woord: Peter Van Nuffel

Denk aan uw verplichtingen rond werk(kledij)

Loongolfjes

Sluitingsdagen CLB

01/02

02

03

03

04

04

04

••• *Vervolg artikel: Nieuwe loonbarema's en functieclassificatie in het PC 218*

2. FUNCTIECLASSIFICATIE

Op 1 januari 2010 wordt een nieuwe functieclassificatie ingevoerd, omdat de oude verouderd was. De nieuwe classificatie behoudt een indeling in 4 klassen:

- **klasse A** bevat 'uitvoerende functies' die gekenmerkt worden door het verrichten van een beperkt aantal zich herhalende eenvoudige taken (bv. typist, medewerker verzending, facturencontroleur, enz.)
- **klasse B** bevat 'ondersteunende functies' die gekenmerkt worden door het leveren van een bijdrage tot de realisatie van een grotere opdracht (bv. administratief medewerker, telefonist/receptionist, kassier, enz.)

- **klasse C** bevat 'beherende functies': dit zijn functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen (bv. bediende boekhouding, bediende personeelsadministratie, kwaliteitscontroleur, enz.)
- **klasse D** bevat 'adviserende functies', gekenmerkt door het bewaken en ontwikkelen van één bedrijfsproces in het kader van een bepaalde doelstelling (bv. assistent personeelszaken, boekhouder, meester-gast, programmeur, enz.)

De classificatie is gesteund op volgende criteria die het onderscheid tussen de klassen of niveaus bepalen: complexiteit, probleemoplossing, impact op fouten, bijdrage/toegevoegde waarde van de functie, autonomie, werking, toezicht, kennis, opleiding, informatie-

overdracht, contacten en kennis van vreemde talen.

De inhoud van elk criterium is per klasse in schemavorm opgenomen als bijlage bij de nieuwe CAO inzake functieclassificatie en voor elke klasse bevat de CAO een aantal voorbeeldfuncties. De specifieke inhoud van de voorbeeldfuncties volgens de criteria is ook opgenomen in een omvangrijke bijlage van de CAO.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de functies die zijn bedienden momenteel uitoefenen, in te delen in de klassen die bepalend zijn voor de minimum loonschalen. Hij moet aan elke bediende schriftelijk meedelen in welke klasse zijn functie werd ondergebracht. Is er een syndicale delegatie in de onderneming, moet de inschaling in overleg met deze delegatie gebeuren.

DE STARTCENTRALE: OOK INTERESSANT VOOR U?

Nieuwe of bestaande ondernemingen die initiatieven willen nemen om werknemers uit de kansengroepen tewerk te stellen, kunnen hiervoor sinds juni 2001 terecht bij een van de erkende startcentra sociale economie. In dit artikel willen wij uw aandacht vestigen op de mogelijkheden en de voordelen die de Startcentrale voor u als onderneming kan bieden.

Er zijn momenteel in Vlaanderen 13 erkende startcentra. Voor de provincie Limburg werd in 2006 een Startcentrale opgericht met als doelstelling duurzame tewerkstelling te creëren voor mensen uit de kansengroepen en dit voornamelijk via de reguliere economie. De Startcentrale is gelegen in Heusden-Zolder en werd opgericht om bedrijven professioneel te begeleiden onder meer bij het aanvragen van invoegsubsidies en het opstellen van een ondernemingsplan.

Een invoegbedrijf is een groeiend bedrijf dat zich engageert om duurzaam te ondernemen met bijzondere aandacht voor de tewerkstelling van kansengroepen. Het gaat hierbij meer specifiek over kort- of laaggeschoolden, 50-plussers en mensen met een arbeidshandicap. Ondernemingen die ervoor kiezen om zulke werknemers aan te werven, krijgen hiervoor gedurende 2 jaar degressieve loonsubsidies van de Vlaamse overheid. Deze invoegsubsidies kunnen bovendien gecumuleerd worden met bepaalde andere tewerkstellingsmaatregelen zoals Sine en diversiteitsplannen.

Dankzij deze middelen kan de onderneming onder meer ruimte creëren voor opleiding en begeleiding van deze werknemers die soms een extra duwtje in de rug nodig hebben om hun job uit te voeren én te behouden. Daarnaast kan de overheidstegemoetkoming ook gebruikt worden om het tijdelijk rendementsverlies van deze werknemers te compenseren.

Zowel bestaande bedrijven als startende bedrijven in de reguliere economie komen in aanmerking om als invoegbedrijf erkend te worden. Het moet hierbij wel gaan om een handelsvennootschap (vzw/s komen dus niet in aanmerking).

Bepaalde sectoren lenen zich uiteraard meer dan andere tot het aanvragen van invoegsubsidies. Het gaat hierbij dan vaak om sectoren waar toch wel wat routinewerk voorkomt en waar er voor bepaalde jobs weinig kwalificatievereisten zijn, bijvoorbeeld de schoonmaaksector, voedingssector, bouwsector, groenbedrijven en toeleveringsbedrijven voor de industrie. Ook voor productiebedrijven is de invoegmaatregel uitermate geschikt. Daarnaast kunnen echter ook alle andere sectoren van dit systeem gebruik maken, met uitzondering van de scheepvaart- en transportsector.



Om erkend te worden als invoegbedrijf moet de onderneming vier basisdocumenten voorleggen: een gedetailleerd ondernemingsplan, een uitgewerkt opleidings- en begeleidingsplan, een plan 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' en een financieel 4-jarenplan. De Startcentrale biedt de nodige begeleiding bij het opstellen van deze documenten en bij de indiening van het aanvraagdossier voor de erkenning als invoegbedrijf.

Limburg telt intussen 39 invoegbedrijven, met een erkenning voor 569 voltijds equivalenten.

CLB maakt voor de begeleiding van klanten die een erkenning als invoegbedrijf willen aanvragen gebruik van de kennis en expertise van de medewerkers van de Startcentrale. Voor 2008 was trouwens ongeveer 40% van de ondernemingen met een nieuw goedgekeurd invoegdossier aangesloten bij CLB.

Indien u meer informatie wenst, aarzel dan niet om CLB of de Startcentrale te contacteren. Wij staan u graag te woord.



Marktplein 17
3550 Heusden-Zolder
Tel. 0476 42 78 04
E-mail: karel.santermans@startcentrale.be
Website: www.startcentrale.be



WIST U DAT... ER SPELREGELS ZIJN BIJ DE BETALING VAN VERKEERSBOETES DOOR DE WERKGEVER?

Wanneer werknemers een verkeersboete oplopen tijdens de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, betaalt de werkgever deze vaak (terug). Begin 2009 werd er reeds een solidariteitsbijdrage aan de RSZ ingevoerd. Recent heeft ook de fiscus zijn standpunt inzake de (terug) betaling van verkeersboetes verduidelijkt:

1. SOCIALE ZEKERHEID

Vanaf 1 januari 2009 werd een solidariteitsbijdrage ingevoerd op de bedragen die de werkgever in de plaats van de werknemer betaalt (of terugbetaalt), voor een verkeersboete die de werknemer opliep tijdens de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst. Deze regel geldt ook voor minnelijke schikkingen en onmiddellijke inningen die door de werknemer worden opgelopen.

1. Verkeersboetes voortvloeiend uit een zware overtreding (overtredingen van de 3de en 4de graad) en snelheidsovertredingen van minstens 150 euro moeten altijd beschouwd worden als ten laste van de werknemer: er zal een solidariteitsbijdrage van 33% geïnd worden.
2. De verkeersboetes die voortvloeien uit lichte overtredingen (1^{ste} en 2^{de} graad) en snelheidsovertredingen van minder dan 150 euro worden vrijgesteld van een solidariteitsbijdrage tot een bedrag van 150 euro per jaar en per werknemer. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan een solidariteitsbijdrage.

Op verkeersboetes voortvloeiend uit de toestand van rijdend materieel en de conformiteit van de lading, is de solidariteitsbijdrage niet verschuldigd.

De bijzondere bijdrage wordt geïnd per werknemer. De werkgever moet naar de RSZ toe geen bijkomende formaliteiten vervullen. Op verzoek moeten de nodige stukken ter staving worden voorgelegd.

2. FISCALE BEHANDELING

Privé

Als een werknemer een verkeersboete oploopt in zijn privé-tijd (dus ook tijdens de woon-werkverplaatsingen!), dan zal men dit beschouwen als een belastbaar voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer.

Tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst

De Federale Overheidsdienst Financiën maakt een onderscheid naargelang de verkeersboete al dan niet het gevolg is van dwingende instructies van de werkgever.

1. De terugbetaling van verkeersboetes die het gevolg zijn van een dwingende instructie van de werkgever worden beschouwd als kosten eigen aan de werkgever.
2. Als de boete niet het gevolg is van bepaalde richtlijnen of dwingende instructies, zal de terugbetaling ervan worden beschouwd als een voordeel van alle aard voor de werknemer. De werknemer wordt hierop belast.

Of de verkeersboete al dan niet voortvloeit uit een dwingende instructie is een feitenkwestie. Concreet illustreert de fiscus dit als volgt: hulpverleners die zich in het kader van hun normale taak snel naar de plaats van een ongeval moeten begeven en daarbij een verkeersovertreding begaan is een voorbeeld van een dwingende instructie. Indien een werknemer een stoplicht negeert en beboet wordt en de werkgever betaalt deze boete (terug), dan wordt dit beschouwd als een belastbaar voordeel van alle aard voor de werknemer.

Aftrekbaarheid voor de werkgever

In principe zijn verkeersboetes geen aftrekbare beroepskost. Enkel indien de verkeersboetes als een voordeel van alle aard worden aangerekend, zijn ze aftrekbaar in hoofde van de werkgever. De werkgever dient het voordeel van alle aard op te nemen op een individuele fiche 281.



AAN HET WOORD: PETER VAN NUFFEL

Ik ben gehuwd en vader van een tweeling van 8 maanden (Camille en Louis). Ik ben lid van tal van sociaal - economische en culturele organisaties en ik hou van sporten, cultuur en ontspanning.

Mijn studies, Licentiaat in de Handels- en Financiële Wetenschappen, specialisatie bedrijfsmanagement, en Master in de Marketing & Communicatie, heb ik aan de H.U.Brussel volbracht. Als directie-medewerker bij NV ESPA (import-export speelgoed) heb ik mijn eerste werkervaringen opgedaan waar ik de commerciële organisatie (binnen- en buitendienst) op punt heb gesteld. Nadien ben ik regio manager Antwerpse Kempen - Limburg voor AVIS Autoverhuur geworden. Hier was ik verantwoordelijk voor de uitbouw van het wagenpark en om de naam AVIS als "top of the mind" in de regio te positioneren. Nadien ben ik overgestapt naar de dienstengroep DWZ (nu MENSURA-ENCARE). Deze groep biedt absentieïsme/verzekering arbeidsongevallen/externe preventie/kinderbijslag/outplacement/loopbaanbegeleiding / werving & selectie en bedrijfsadvies aan.

Mijn voorkeur is er altijd geweest om voor een dienstengroep te werken waar ik in contact ben met bedrijven en bedrijfsleiders om een concrete en pragmatische boodschap over te brengen. Ik ben als commercieel directeur doorgroeid waar ik de verantwoordelijkheid had om het volledige marketing - en commercieel gebeuren te trekken en ik was tevens lid van de Raad van Bestuur. Op 01/07/2009 veranderde de naam ENCARE in MENSURA en was ik commercieel directeur België voor Mensura EDPB/SEPP, externe preventiedienst.

Sinds 16 november 2009 maak ik deel uit van het CLB-directieteam waar ik verantwoordelijk ben voor het marketing - en salesgebeuren.

DENK AAN UW VERPLICHTINGEN ROND WERKKLEDIJ!

In principe moet de werkgever kosteloos werkkledij ter beschikking stellen van zijn werknemers. Bovendien moet hij ook zorgen voor de reiniging, de herstelling, het onderhoud en de vervanging van de werkkledij.

Onder werkkledij verstaat men hetzij een overall, hetzij een pak bestaand uit een broek en een jas of windpak, hetzij een kiel of stofjas, bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten en die niet beschouwd wordt als beschermingskledij (vb. fluo vest, veiligheidsbril, ...).

Het is verboden voor de werkgever om een premie of een vergoeding te geven aan zijn werknemers om hen te belasten met de aanschaf en het onderhoud van de werkkledij.

Op dit verbod bestaat een uitzondering. Het is immers mogelijk dat er in de sector een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten waarin wordt vermeld dat de werknemer recht heeft op een premie of vergoeding om zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging,

de herstelling en het onderhoud ervan in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen. Een dergelijke CAO kan enkel worden gesloten op voorwaarde dat uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.

Het is voor de werknemers tevens verboden de werkkledij mee naar huis te nemen, tenzij:

- de activiteiten op verschillende arbeidsplaatsen uitgeoefend worden;
- het verbod om organisatorische redenen niet uitvoerbaar is;
- de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en van zijn directe omgeving.

Indien er een CAO afgesloten werd die bepaalt dat de werknemer zijn eigen werkkledij mag aankopen en onderhouden, mag hij deze kledij ook mee naar huis nemen.

Voor bijkomende vragen over afspraken die gemaakt werden in uw sector, kunt u terecht bij CLB Consult.



COLOFON

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

december 2009 • nr 77

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Anja Houbrechts
Sandra Daniëls

Tel. redactie: 011/59 90 97

e-mail: e.custers@clbvzw.be

Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 78 van de Loongolf verschijnt eind februari 2010

Website:

www.clbvzw.be

LOONGOLFJES

Nieuwe loongrenzen vanaf 1 januari 2010

De loonbedragen uit de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden jaarlijks geïndexeerd. Deze loongrenzen zijn vooral belangrijk voor:

- De toepassing van de formule Claeys bij het ontslag van bedienden + concurrentiebeding (eerste grens):
 - Loongrens 2009: € 29.729
 - Loongrens 2010: € 30.327
- De maximumduur van de proefperiode bij bedienden:
 - Loongrens 2009: € 35.638
 - Loongrens 2010: € 36.355
- De mogelijkheid om een geldig concurrentiebeding af te sluiten (tweede grens):
 - Loongrens 2009: € 59.460
 - Loongrens 2010: € 60.654

Afrekening vakantiegeld in december

Elke werkgever is verplicht om op het einde van het jaar een voorafbetaling van het vakantiegeld voor 2010 te doen aan elke bediende waarvan de gemiddelde arbeidsduur tijdens het afgelopen jaar verminderd of tijdelijk vermeerderd is. Deze afrekening geldt dus ook bij een vrijwillige vermindering van uren of bij tijdelijke schorsingen van de arbeidsovereenkomst zoals tijdskrediet of ouderschapsverlof.

Aangezien de gegevens van december nodig zijn om deze afrekening te kunnen maken, zal CLB de nodige berekeningen uitvoeren in januari 2010. Als werkgever moet u dus wel rekening houden met een meerkost bij het jaareinde, naast de gebruikelijke eindejaarspremies. De werkgever zal dit vervoegd vakantiegeld volgend jaar in mindering brengen bij de uitbetaling van het dubbel vakantiegeld of bij de opname van het hoofdverlof.

Rustdagen Bouw 2010

De inhaalrustdagen binnen PC 124 worden jaarlijks op sectoraal niveau bepaald. Hiervan kan niet afgeweken worden. Voor '10 gelden de volgende dagen: 6 april, 14 mei, 12 november, 24, 28, 29, 30 en 31 december en tenslotte 4, 5, 6 en 7 januari '11.

Bouwverlof 2010

Met betrekking tot het jaarlijks bouwverlof wordt meestal een aanbeveling gedaan binnen PC 124. Hiervan kan op bedrijfsniveau wel afgeweken worden. Voor de Provincie Limburg zal men collectief verlof genieten van 12 juli t.e.m. 2 augustus '10.

Verlaging bedrag loonbonus

Sinds 2008 kunnen ondernemingen hun werknemers een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel toekennen. Op 1 januari 2010 zal het bedrag - t.g.v. een negatieve inflatie - dalen naar maximum € 2.299 per jaar.

Negatieve indexeringen op 1 januari 2010?

Volgens de prognoses kunnen we op 1 januari 2010 een negatieve loonindexering verwachten in verscheidene paritaire comités. Dit is het gevolg van de negatieve evolutie van het gezondheidsindexcijfer. Indien in uw sector een negatieve index van toepassing is, krijgt u hiervan nog bericht van CLB.



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

SLUITINGSDAGEN CLB

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

24 dec. '09 (namiddag) **25 dec. '09** **1 januari '10** **15 jan. '10** (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!