

## » Nieuwe spelregels brugpensioenen vanaf 1 januari 2008!

### Beste lezer,

Het jaareinde nadert terug met rasse schreden! Bijgevolg wordt het stilaan tijd voor opname van de laatste dagen vakantie of voor de eventuele organisatie van het jaarlijkse personeelsfeest. De kans is groot dat u er ook mee wordt geconfronteerd op uw personeelsdienst. In deze SSE-Link maken wij u wegwijs in enkele praktische cases desbetreffend: Wat te doen met de resterende niet opgenomen verlofdagen? Wat ingeval van een ongeval op de terugweg van een personeelsfeest? Verder leest u over enkele nieuwigheden die zich aankondigen. Er is het artikel mbt. brugpensioenen waarin de geleidelijke verstrenging op vlak van leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden wordt beschreven. Verder, wellicht nog interessanter, leest u in de 'Snelberichten' een korte bespreking van het voordelige bonussysteem dat vanaf 2008 wordt ingevoerd. Tenslotte verwijzen wij in deze SSE-Link ook nog eens graag naar onze gloednieuwe website waarin uitgebreide informatie over Easypay Group is opgenomen alsook gedetailleerde documentatie op vlak van sociale wetgeving.

U veel lees- en surfplezier toewensende,  
en een Prettig Eindejaar!

Nikolaas Deloof  
Directeur  
SSE vzw.

Inhoud	blz.
• Beste lezer.....	1
• Nieuwe spelregels brugpensioenen vanaf 1 januari 2008!.....	1
• Schorsing en einde van de arbeidsovereenkomst: wat met de feestdagen?.....	2
• Het lot van de niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar.....	3
• Slachtoffer van een ongeval tijdens of op weg naar/van een personeelsfeest.....	3
• Snelberichten.....	4

**S** Brugpensioenen wordt vanaf 1 januari 2008 in een nieuw kledje gestoken. De leeftijd om op brugpensioenen te gaan wordt geleidelijk opgetrokken en ook de loopbaanvoorwaarden worden verstrengd. Deze maatregelen kaderen in de doelstelling om werknemers langer aan het werk te houden. Hieronder vindt U de belangrijkste wijzigingen inzake deze leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden.

De nieuwe regeling brugpensioenen is van toepassing op alle werknemers waarvan het ontslag werd betekend na 31 maart 2007 en waarvan het brugpensioenen ingaat na 31 december 2007, mits bepaalde uitzonderingen.

#### 1. Brugpensioenen vanaf 60 jaar

De loopbaanvoorwaarden om op brugpensioenen te gaan op 60-jarige leeftijd worden vanaf 1 januari 2008 opgetrokken. Voor mannen geldt voortaan een loopbaan van 30 jaar vanaf 2008 (35 jaar vanaf 2012) en voor vrouwen geldt een loopbaan van 26 jaar vanaf 2008 (28 jaar vanaf 2012; 30 jaar vanaf 2016; 32 jaar vanaf 2020; 34 jaar vanaf 2024 en 35 jaar vanaf 2028).

#### 2. Brugpensioenen vanaf 58 jaar

- Werknemers met een lange loopbaan: deze werknemers kunnen nog steeds op brugpensioenen gaan op 58-jarige leeftijd op voorwaarde dat dit in een CAO op sectoraal- of ondernemingsvlak is vastgelegd. Voor mannen geldt hierbij een loopbaan van 35 jaar vanaf 2008 (37 jaar vanaf 2010 en 38 jaar vanaf 2012) en voor vrouwen een loopbaan van 30 jaar (33 jaar vanaf 2010; 35 jaar vanaf 2012 en 38 jaar vanaf 2014).

- Werknemers die een zwaar beroep uitoefenen (vanaf 2010): als zwaar beroep wordt beschouwd werknemers die werken in wisselende ploegen, onderbroken diensten en nachtploegen. Zij moeten een loopbaan bewijzen van 35 jaar waarvan 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar of 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar.

- Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (vanaf 2010): een CAO in de Nationale Arbeidsraad (NAR) moet hieromtrent nog worden afgesloten. Daarnaast geldt een loopbaanvoorwaarde van 35 jaar zowel voor mannen als voor vrouwen.

#### 3. Brugpensioenen vanaf 56 jaar

- Werknemers met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar in ploegenarbeid 's nachts.  
- Werknemers uit bouwsector (PC 124) die beschikken over een attest van de arbeidsgeneesheer dat arbeidsongeschiktheid tot verderzetteren beroepsactiviteit vaststelt.  
- Werknemers met een loopbaan van 40 jaar op basis van een CAO van de NAR. Deze CAO moet evenwel nog worden afgesloten.

#### 4. Brugpensioenen vanaf 55 jaar

In bepaalde sectoren kunnen werknemers met een beroepsloopbaan van 38 jaar op brugpensioenen gaan op 55-jarige leeftijd. Deze regeling kan verder toegepast en verlengd worden, maar de leeftijd wordt gradueel opgetrokken, m.n. 56 jaar vanaf 2011 en 57 jaar vanaf 2013 tot max. 31 december 2014.

#### 5. Brugpensioenen vanaf 50 jaar

Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kan de brugpensioenenleeftijd verlaagd worden tot een minimumdrempel van 50 jaar. Deze werknemers moeten een loopbaan van ofwel 20 jaar ofwel van 10 jaar binnen eenzelfde sector tijdens de laatste 15 jaar kunnen voorleggen.

Bart Depreitere  
Jurist

# » Schorsing en einde van de arbeidsovereenkomst: wat met de feestdagen?

S  
S  
E  
·  
L  
I  
N  
K

Ook in 2008 heeft uw werknemer recht op 10 betaalde feestdagen. Maar wat indien hij vakantie of tijdskrediet opneemt? Behoudt de werknemer zijn recht op de feestdagen die vallen tijdens deze periodes? Schorsingen en einde van de arbeidsovereenkomst kunnen in bepaalde gevallen toch recht geven op een feestdagenloon. Hieronder vindt U een overzicht van de verschillende situaties.

## 1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Om een duidelijk overzicht te krijgen wanneer men een feestdagenloon verschuldigd is, wordt er een onderscheid gemaakt tussen vier categorieën.

### 1.1 Altijd recht op loon voor de feestdag die valt tijdens:

- wettelijke of conventionele vakantie;
- wederoproeping onder de wapens (tenzij om disciplinaire redenen);
- tijdelijke werkloosheid te wijten aan een technische stoornis, slecht weer of gebrek aan werk om economische redenen.

### 1.2 Recht op loon voor de feestdag die valt binnen de 30 dagen na aanvang van:

- ziekte of ongeval;
- arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- zwangerschaps- of bevallingsrust;
- een "erkende" staking of lock-out.

### 1.3 Recht op loon voor de feestdag die valt binnen de 14 dagen na aanvang van:

- tijdelijke overmacht;
- educatief verlof;
- klein verlet en verlof om dwingende redenen;
- borstvoedingsverlof en profylactisch verlof;
- uitoefening van een politiek mandaat;
- voorlopige hechtenis;
- legerdienst of vervangende dienst.

### 1.4 Geen recht op loon voor de feestdag die valt tijdens:

- loopbaanonderbreking en tijdskrediet;
- palliatief verlof, verlof verzorging zwaar ziek familielid en ouderschapsverlof;
- toegestane afwezigheid;
- andere conventionele schorsingen van de arbeidsovereenkomst.

### 1.5 Wist U dat...?

- Bij een herval na een werkhervatting van minder of meer dan 14 dagen, behoudt de werknemer het recht op het loon voor de feestdagen die vallen binnen de 30 dagen die volgen op deze nieuwe ongeschiktheid. In de feestdagwetgeving kent men het begrip "herhal" niet.
- Wanneer verschillende schorsingsoorzaken zich voordoen of elkaar opvolgen, dan begint bij elke nieuwe schorsingsoorzaak een nieuwe periode van betaalde feestdagen te lopen.

## 2. Einde van de arbeidsovereenkomst

De werkgever blijft, afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer, in een aantal gevallen gehouden tot het betalen van de feestdagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

- Wanneer de anciënniteit minder dan 15 kalenderdagen bedraagt (zonder een onderbreking die te wijten is aan de werknemer), dan is de werkgever niet verplicht het loon te betalen voor de feestdag(en) die vallen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Indien de werknemer tussen de 15 kalenderdagen en 1 maand in dienst is geweest van de onderneming, zonder een onderbreking die aan hem toe te wijten is, dan betaalt de werkgever het loon van één feestdag die valt in de periode van 14 kalenderdagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst.
- De werkgever betaalt vervolgens alle feestdagen die vallen in de periode van 30 kalenderdagen die volgen op het einde van de overeenkomst, indien de werknemer langer dan 1 maand in dienst is geweest.

Op deze verplichting om de feestdag(en) te betalen, gelden echter drie uitzonderingen:

- de werknemer heeft zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigd zonder dringende redenen;
- de werkgever heeft de overeenkomst wegens een dringende reden stopgezet;
- de betrokken werknemer is reeds begonnen te werken bij een nieuwe werkgever.

Men mag niet uit het oog verliezen dat het loon voor de te betalen feestdagen gecumuleerd wordt met de opzeggingsvergoeding! De twee vergoedingen moeten dus los van elkaar bekeken worden.

Elke Vannerom  
Juriste



## » Het lot van de niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar.

S  
S  
E  
·  
L  
I  
N  
K

Een werknemer moet al zijn vakantiedagen opnemen voor het einde van het jaar. Een overdracht van wettelijke vakantiedagen naar een volgend jaar is immers niet toegelaten. Het is echter mogelijk dat een bediende op het einde van het jaar niet al zijn vakantiedagen heeft kunnen opnemen. Hiervoor kunnen verschillende redenen aan de grondslag liggen zoals bijvoorbeeld ziekte, zwangerschapsverlof,.... Dient U als werkgever het vakantiegeld voor deze niet-opgenomen vakantiedagen alsnog uit te betalen of zijn deze definitief verloren?

Indien een bediende zelf kiest om zijn vakantiedagen niet op te nemen, is de werkgever niet verplicht deze dagen uit te betalen. De bediende heeft niet het recht om betaling te eisen van zijn resterende vakantiedagen. Weliswaar heeft de werkgever de mogelijkheid om de niet opgenomen vakantiedagen op vrijwillige basis te vergoeden. Dit vakantiegeld is een bruto-bedrag onderworpen aan RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing.

Is het daarentegen voor de bediende onmogelijk om zijn vakantiedagen op te nemen omwille van

ziekte, zwangerschapsverlof, arbeidsongeval of omwille van de opname van voltijds ouderschapsverlof, voltijds medische bijstand,... dan is de werkgever verplicht om de niet opgenomen dagen op 31 december te vergoeden. De werknemer verliest bijgevolg zijn recht op vakantiegeld niet. Sinds dit jaar geldt een nieuwe berekeningswijze voor het vakantiegeld van de niet opgenomen vakantiedagen. Het aldus betaalde vakantiegeld blijft voorlopig vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Dit zal binnenkort wijzigen, ook het vakantiegeld voor niet opgenomen vakantiedagen zal onderworpen worden aan RSZ-bijdragen. Deze wijzi-

ging inzake RSZ wordt echter niet meer verwacht vóór eind 2007.

- De werkgever zal het loon betalen voor de nog niet opgenomen vakantiedagen. Deze dagen worden uitbetaald op basis van het loon van de maand december.
- Indien het dubbel vakantiegeld nog niet uitbetaald werd in het vakantiejaar, dan dient er eveneens een supplement te worden betaald. Dit supplement is gelijk aan: (92% van het loon van de maand december x het aantal niet opgenomen dagen) / 24, 20, 16, 12, 8 of 1 naargelang de bediende is tewerkgesteld in een regeling van 6, 5, 4, 3, 2 of 1 arbeidsdagen per week.

Eline Verfaillie  
Juriste

## » Slachtoffer van een ongeval tijdens of op weg naar/ van een personeelsfeest.

S  
S  
E  
·  
L  
I  
N  
K

Heel wat werkgevers organiseren in deze kerst- en eindejaarsperiode een personeelsfeest voor hun werknemers. Maar wat zijn de gevolgen als het feest slecht afloopt en één van uw werknemers het slachtoffer wordt van een ongeval? Is er hier dan sprake van een arbeidsongeval?

Een arbeidsongeval wordt door de wet gedefinieerd als 'een ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt'.

We kunnen ons de vraag stellen of een ongeval tijdens het personeelsfeest of op weg van het feest naar huis voldoet aan deze wettelijke definitie. Moet het ongeval dat de werknemer overkomt in dit geval beschouwd worden als een ongeval 'tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst'? En wat indien het personeelsfeest niet plaatsvindt in de onderneming zelf, maar in een restaurant of een feestzaal? Kan er dan sprake zijn van een arbeidsongeval?

De diverse rechtbanken en hoven hebben al meerdere keren uitspraak gedaan over dergelijke gebeurtenissen. Indien een aantal voorwaarden worden vervuld, zal het personeelsfeest als 'werk' worden beschouwd en zal een ongeval tijdens/na het personeelsfeest bijgevolg als een arbeidson-

val gekwalificeerd worden. Onderstaande voorwaarden moeten cumulatief vervuld worden:

- het feest wordt betaald door de werkgever;
- de werkgever oefent een morele dwang uit op de werknemers om aanwezig te zijn op het feest;
- de werknemers staan gedurende het feest onder het gezag van de werkgever;
- de directieleden van de onderneming zijn aanwezig op het personeelsfeest.

Voldoet het ongeval van een werknemer tijdens

het personeelsfeest of op weg van huis naar de feestzaal en omgekeerd aan deze vier voorwaarden, dan zal er sprake zijn van een arbeidsongeval. Dit heeft tot gevolg dat er ook sprake kan zijn van een arbeidsongeval indien het personeelsfeest niet doorgaat in de onderneming, maar op een andere locatie.

Eline Verfaillie  
Juriste





## Bonussysteem vanaf 2008

Vanaf 1 januari 2008 kan de werkgever een bonus toekennen aan zijn werknemers van maximum 2.200 EUR netto per jaar. De toekenning van deze bonus is éénmalig en afhankelijk van het behalen van vooraf vastgelegde doelstellingen. Deze bonus is bovendien vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing. Als werkgever dient U wel een bijdrage van 33% op deze bonus te betalen, maar de volledige kost van zowel bonus als werkgeversbijdrage is aftrekbaar in de vennootschapsbelasting. Het invoeren van dit bonussysteem gebeurt door middel van een bedrijfs-CAO of door middel van een toetredingsakte die moet toegevoegd worden aan het arbeidsreglement.

## Geïndexeerde bedragen 2008

### CO<sub>2</sub>-bijdrage

Sinds 1 januari 2005 moet een werkgever een CO<sub>2</sub>-bijdrage betalen op alle bedrijfswagens die voor privé-doeleinden worden gebruikt. Deze solidariteitsbijdrage is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer en wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd. Om de indexatie op 1 januari 2008 toe te passen, dient u het huidige bedrag van de solidariteitsbijdrage te vermenigvuldigen met het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2007 (120,27) en te delen door het gezondheidsindexcijfer van september 2004 (114,08).

**Voorbeeld:** een dieselwagen met een uitstoot van 151 gram/km:  $((151 \times 9) - 600) / 12 = 63,25$  EUR. Na indexatie 2008:  $63,25 \times 120,27 / 114,08 = 66,68$  EUR per maand.

### Arbeidsovereenkomsten

Traditiegetrouw zullen op 1 januari 2008 de loongrenzen welke van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten, loonbeslag en loonsoverdracht

worden geïndexeerd. Deze loonbedragen zijn onder meer van belang in volgende gevallen: niet-concurrentiebeding, proeftermijn en opzegtermijn voor bedienden, sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn, arbitrageclausule. Deze bedragen kan u, van zodra bekend, consulteren op de website van Easypay Group ([www.easypay.be](http://www.easypay.be)). Hoe u deze bedragen terugvindt op onze vernieuwde website leest u hieronder.

## Wegwijs op de nieuwe website van Easypay Group

De vernieuwde webstek van de Easypay Group is terug te vinden op het vertrouwde internetadres [www.easypay.be](http://www.easypay.be) of het nieuwe adres [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com).

Naast de rubriek "Nieuws en evenementen" krijgt u een overzicht van alle divisies, producten en diensten die wij aanbieden. Meer informatie kan telkens bekomen worden door te klikken op de verschillende deelsites.

Om de gebruiksvriendelijkheid van ons aanbod te verhogen, worden verscheidene toepassingen nu ook online beschikbaar gesteld. Deze vindt u terug onder "my.easypay-group". Dit deel van de site is toegankelijk voor iedereen, mits een eenvoudige, eenmalige en gratis registratie. Onder "Mijn documenten" kunt u de sleutelcijfers en modeldocumenten terugvinden. In de subrubriek "Sleutelcijfers" vindt u onder meer de nieuwe bedragen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten en loonbeslagen terug, alsook de aangepaste bedragen met betrekking tot bedrijfswagens. In de subrubriek "Modeldocumenten" kunt u allerlei soorten arbeidsovereenkomsten downloaden.

Stijn Loosvelt  
Jurist

The screenshot shows the Easypay Group website interface. At the top, there are navigation links for 'Opleidingen', 'Jobs', 'FAQ', and 'Contacteer ons', along with a dropdown menu for 'andere EASYPAY GROUP sites'. Below this is a header with 'Home' and 'Over ons' buttons, and the text 'my.easypay-group'. The main content area features a large blue banner with the text 'Innovation in HR processes, products & services' and the Easypay Group logo. A sidebar on the left contains a 'Nieuws & Evenementen' section with three articles: 'Bedrijfscontactdagen - 15-10-2007', 'Als EASYPAY GROUP nemen we deel aan het project Zoomit - 13-10-2007', and 'Sociale verkiezingen in mei 2008 - 9-10-2007'. The main content area is divided into two columns. The left column, titled 'Wegwijs', lists various services: 'Alle diensten', 'Boekhouder', 'Overheid', 'HR Manager', 'Interim', 'Starter', and 'Student'. The right column, titled 'Onze diensten', lists: 'Loonadministratie', 'Tijdsregistratie', 'Personeelsplanning', 'Human Resources Management', 'Erkend Sociaal Secretariaat', 'Selectie en Rekrutering', 'Erkend Opleidingscentrum', 'Sociaal-Juridisch Advies', 'On-Site Service', 'Competentiemanagement', 'Oracle HCM implementatie', 'Certified Oracle Partner', 'Begeleiding Sociale verkiezing', and 'Ondernemingsloket'.



**Sociaal Secretariaat**  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: [info@easypay.be](mailto:info@easypay.be)  
Internet: [www.easypay.be](http://www.easypay.be)



**Handel & Ambacht vzw**  
**Sociaal Secretariaat**  
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent  
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93  
E-mail: [handelenambacht@easypay.be](mailto:handelenambacht@easypay.be)



**Sociaal Secretariaat**  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02/743 05 35  
Fax 02/734 26 06



## Verschijnt driemaandelijks

## Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit  
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

## Redactieteam

Nikolaas Deloof  
Jurgen Menuet  
Steven Naessens  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Elke Vannerom  
Stijn Loosvelt

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-921

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 810

*Wij streven naar een optimale  
betrouwbaarheid van deze brochure.  
We kunnen niet aansprakelijk gesteld  
worden voor de inhoud ervan.*

## Vormgeving & Realisatie

Proprint - Wingene