

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

Het is u wellicht bekend dat er inmiddels een ontwerp van interprofessioneel akkoord is, dat weliswaar zeer moeizaam tot stand is gekomen. De krachtlijnen vindt u beknopt beschreven in hierna volgend artikel. Bij het opstellen van deze SSE-Link zijn de meeste sectoren nog in onderhandeling over de praktische uitvoering van het interprofessioneel akkoord op sector-niveau. Wij zullen niet nalaten u zoveel als mogelijk te informeren over de resultaten van de sectorale onderhandelingen en wij hopen met U dat de financiële impact ervan op uw loonadministratie beperkt blijft. De hoge loonkost blijft immers één van de hekele thema's die de productiviteit, de rendabiliteit en de concurrentiepositie van onze bedrijven bedreigen. In die zin is de verhoogde belasting vanaf 01.01.2005 van bedrijfswagens via een bijkomende RSZ-bijdrage opnieuw een heffing die het belonen van medewerkers op alternatieve wijze bemoeilijkt. Gezien het belangrijke financiële prijskaartje voor bepaalde bedrijven hielden wij eraan in deze SSE-Link nog eens de principes te herhalen. Mocht u op zoek zijn naar een alternatieve vorm van verloning, dan kan de bijdrage inzake de maaltijdcheques een suggestie zijn, mocht u er nog geen gebruik van maken.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw



Inhoud	blz.
• Beste lezer	1
• Interprofessioneel akkoord periode 2005-2006	1
• Bedrijfswagens: CO ² -uitstoot bepaalt hoeveel RSZ u betaalt	2
• Gedeeltelijke werkhervatting na ziekte	3
• Maaltijdcheques: voor welke dagen?	3
• Snelberichten	4

» Interprofessioneel akkoord periode 2005-2006

S Na moeizame en bijzonder lange onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers werd begin februari een ontwerp van het interprofessioneel akkoord bereikt. Echter, door het ontbreken van een definitieve goedkeuring zal het interprofessioneel akkoord 2005-2006 door de federale regering worden overgenomen en uitgevoerd, "rekening houdend met de door de sociale partners genomen engagementen en aandachtig voor een klimaat van sociale vrede" ...

N Hierbij een beknopt overzicht van de voornaamste krachtlijnen van het interprofessioneel akkoord 2005-2006:

1. Loonnorm:

De indicatieve loonnorm voor de loonperiode 2005-2006 bedraagt 4,5%. De sociale partners doen een oproep aan de sectoren en aan de werkgevers en werknemers om een gematigde evolutie van de lonen te onderhandelen. Dit geldt in het bijzonder voor die sectoren en ondernemingen die aan de internationale concurrentie onderworpen zijn.

2. Arbeidsorganisatie en overuren:

In het huidig wettelijk systeem hebben werknemers die overuren presteren in het kader van uitzonderlijke omstandigheden (buitengewone vermeerdering van werk, onvoorziene noodzakelijkheid), principieel recht op inhaalrust en overloon voor deze prestatie. In het interprofessioneel akkoord is voorzien dat de werknemer de keuze wordt geboden tussen een recuperatie of een uitbetaling van de overuren. Ingeval de werknemer kiest voor een uitbetaling van deze overuren, worden deze arbeidsuren niet meegerekend voor de na te leven arbeidsduur over de referentieperiode. Het wettelijk principe telt een maximum van 65 overuren op jaarbasis te recupereren of uit te betalen maar daarnaast voorziet het interprofessioneel akkoord in de mogelijkheid tot een verhoging van deze maximumgrens met bijkomend 65 uren. Zo kan een werknemer bijgevolg tot maximum 130 overuren per jaar laten uitbetalen.

3. Paritaire comités 100 en 200:

De sociale partners verbinden zich om de nodige maatregelen te treffen om PC 100 en 200 te doen werken.

4. Aanmoediging werkgelegenheid door:

- Verhoging van de laagste nettolonen (hiervoor stelt de regering een budget van 40 miljoen Euro ter beschikking).
- Fiscale lastenverlaging voor overuren (kostprijs voor de eerste 65 overuren verminderen).
- Verhoging van vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid (van 1% naar 2,5%).

5. Fonds Sluiting van Ondernemingen:

Op heden is de uitbetaling van een sluitingsvergoeding enkel van toepassing op ondernemingen die gedurende het laatst verlopen kalenderjaar gemiddelde ten minste 20 werknemers tewerkstelden. Vanaf 1 maart 2005 is er een uitbreiding voorzien van het toepassingsgebied van deze reglementering ten voordele van werknemers die het slachtoffer zijn van een faling in een onderneming met 10 tot 20 werknemers.

Verlenging van de bestaande engagementen: brugpensioen

De sociale partners zullen met ingang van 1 januari 2007 de eindeloopbaanregeling voor nachtarbeiders en bouwvakkers actualiseren.

Intussen vragen ze de Regering in de overgangperiode tot 31 december 2006 C.A.O's te mogen afsluiten om:

- Met voltijds brugpensioen te gaan vanaf 56 jaar voor nachtarbeiders en arbeidsongeschikte werknemers uit de bouwsector.
- Met halftijds brugpensioen te gaan vanaf 55 jaar.

Gezien dit interprofessioneel akkoord de andere vormen van brugpensioen niet behandelt, wordt ervan uit gegaan dat de bestaande regelingen verder gezet worden (o.a. sector- of bedrijfs-C.A.O's vanaf 58 jaar, lagere leeftijden voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering).

Jurgen Menuet
Jurist



» Bedrijfswagens: CO²-uitstoot bepaalt hoeveel RSZ u betaalt

S
S
E
L
i
N
K

Sinds 1.1.2005 betaalt u als werkgever voor een bedrijfswagen waarmee u uw werknemer privé laat rijden, een RSZ-bijdrage op grond van de CO²-uitstoot van die wagen. Voor de meeste bedrijfswagens betekent deze CO²-bijdrage een verhoging van uw loonkost!

1. Principe

De nieuwe RSZ-werkgeversbijdrage voor het privé-gebruik van een bedrijfswagen is per maand verschuldigd en wordt berekend op grond van de CO²-uitstoot van de bedrijfswagen.

2. Voor welke voertuigen?

De CO²-bijdrage is verschuldigd zowel voor bedrijfsvoertuigen voor personenvervoer (gewone auto's, breaks en minibussen), als in principe ook voor lichte bedrijfsvrachtauto's (camionettes), voorzover de werknemer er privé mee rijdt.

3. Privé-gebruik

Zoals vroeger is deze solidariteitsbijdrage alleen verschuldigd voor een bedrijfswagen die de werknemer ook voor privé-doeleinden gebruikt. Met privé-gebruik worden zowel woon-werkverkeer als pure privé-verplaatsingen bedoeld.

Maar in tegenstelling tot vroeger is de solidariteitsbijdrage *onverminderd* verschuldigd, ook wanneer uw werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het privé-gebruik van een bedrijfswagen.

Enkel indien de werknemer de wagen effectief niet gebruikt voor privé-doeleinden, is er geen bijdrage verschuldigd (b.v. een 'poolwagen' die - vaak door meerdere werknemers - alleen voor werkverplaatsingen wordt gebruikt).

4. Berekening

De maandelijkse solidariteitsbijdrage, die minimaal 20,83 euro bedraagt, wordt als volgt berekend:

- Dieselveertuigen:
[(CO²-uitstoot x 9 euro) - 600] : 12
- Benzinevoertuigen:
[(CO²-uitstoot x 9 euro) - 768] : 12
- LPG-voertuigen:
[(CO²-uitstoot x 9 euro) - 990] : 12

Het CO²-uitstootgehalte (uitgedrukt in gram per kilometer) van de bedrijfswagen vindt u o.a. terug:

- op het gelijkvormigheidsattest van het voertuig,
- op de website www.environment.fgov.be door te klikken op de link 'Rij zuinig' (daarna belandt u op de CO²-website, waar u een wagen kan selecteren op basis van merk, type en brandstofsoort).

Opmerkingen:

- Voor elektrisch aangedreven voertuigen wordt de minimumbijdrage van 20,83 euro per maand toegepast.
- Voor voertuigen waarvan de CO²-uitstoot niet kan worden achterhaald, wordt de CO²-uitstoot bepaald op 182 gr/km voor benzinevoertuigen en op 165 gr/km voor dieselveertuigen. Dit resulteert in een maandelijkse solidariteitsbijdrage van momenteel 72,50 euro voor benzinevoertuigen en 73,75 euro voor dieselveertuigen.
- Het bedrag van de solidariteitsbijdrage zal jaarlijks vanaf 1 januari worden geïndexeerd (voor het eerst dus op 1.1.2006).

Praktisch:

Als werkgever verzamelt u volgende gegevens

voor elke bedrijfswagen die ook voor privé-doeleinden wordt gebruikt:

1. Nummerplaat
2. Merk/type van de wagen
3. Brandstoftype (D= diesel ; B = benzine; L = LPG; E = elektrische aandrijving)
4. CO²-uitstootgehalte
5. Naam van de werknemer en zijn nummer in de loonverwerking van SSE

Deze gegevens (en eventuele latere wijzigingen) bezorgt u per e-mail ter attentie van uw SSE-dossierbeheerder in een Excel-rekenblad, waarvan u een *model* vindt op de website www.easypay.be onder de rubriek EASYDOC, subrubriek 'modeldocumenten'.

Nadat u de nodige gegevens hebt ingegeven, berekent deze *calculator* voor elke bedrijfswagen meteen ook het bedrag van de maandelijkse CO²-bijdrage.

5. Belastbaar voordeel voor de werknemer

Op fiscaal vlak wijzigt er voorlopig niets. De raming van het belastbaar voordeel van het kosteloos privé-gebruik van een firmawagen gebeurt dus zoals vroeger door de forfaitaire bepaalde privé-kilometers te vermenigvuldigen met een kilometerbedrag dat afhangt van de fiscale PK van de wagen.

Ongeacht het werkelijk aantal kilometers afgelegd voor privé-doeleinden, wordt het aantal privé-kilometers als volgt vastgesteld:

- 5.000 km per jaar indien de enkele afstand tussen woonplaats en werkplaats van de werknemer maximum 25 km bedraagt,
- 7.500 km per jaar indien de enkele afstand tussen woonplaats en werkplaats van de werknemer meer dan 25 km bedraagt.

In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de actuele kilometerbedragen voor de berekening van dit voordeel:

Fiscale PK	Belastbaar voordeel per KM vanaf 1.1.2005
4	0,1585 euro
5	0,1861 euro
6	0,2056 euro
7	0,2274 euro
8	0,2481 euro
9	0,2699 euro
10	0,2987 euro
11	0,3274 euro
12	0,3469 euro
13	0,3687 euro
14	0,3825 euro
15	0,3986 euro
16	0,4101 euro
17	0,4181 euro
18	0,4285 euro
19 en meer	0,4365 euro

Wouter Provoost
Jurist



» Gedeeltelijke werkhervatting na ziekte

S Een herstellende werknemer kan na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid het werk gedeeltelijk hervatten. Bij de hervatting van de arbeid rijzen echter enkele vragen. Is een werkgever bijvoorbeeld verplicht om de werknemer opnieuw gedeeltelijk tewerk te stellen en wat met het recht op jaarlijkse vakantie?

Een werkgever is **niet verplicht** om een werknemer die niet volledig arbeidsgeschikt is opnieuw aan het werk te zetten.

Als de werkgever de hervatting weigert, overhandigt hij aan de werknemer een document waarin hij zijn standpunt uiteenzet. De werknemer die nog meer dan 66% arbeidsongeschikt is, kan, bij weigering van de werkhervatting door de werkgever, verder aanspraak maken op ziekte-uitkeringen van het ziekenfonds. Indien de werknemer daarentegen minder dan 66% arbeidsongeschikt is, dient de werkgever, die de werkhervatting weigert, een werkloosheidsdocument C4 en maandelijks een document C3.2 te overhandigen. Op basis daarvan kan de werknemer aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen.

Wanneer de werkgever daarentegen akkoord gaat met de gedeeltelijke werkhervatting zorgen beide partijen ervoor dat de nieuwe

tewerkstellingsvoorwaarden (uurrooster, duur van de maatregel,..) schriftelijk worden vastgelegd in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Enkel wanneer de werknemer het werk gedeeltelijk hervat **met toestemming van de medisch adviseur** van het ziekenfonds kan deze verder aanspraak maken op ziekte-uitkeringen voor de niet-gepresteerde tijd.

Voor de berekening van het recht op vakantie worden, in geval van ziekte, de eerste 12 maanden van de arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen. Bij gedeeltelijke werkhervatting dient men een onderscheid te maken tussen de regeling voor bedienden en de regeling voor arbeiders:

1. De bedienden

Voor bedienden worden enkel de volledige dagen arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld. Wanneer een bediende slechts halve dagen het werk hervat, wordt de halve dag arbeidsongeschiktheid niet gelijkgesteld.

2. De arbeiders

Voor arbeiders worden 261 volle werkdagen (in een 5-dagenweekstelsel) gelijkgesteld. Dit kunnen zowel volledige dagen als halve dagen arbeidsongeschiktheid zijn.

Voor een arbeider kunnen dus bijvoorbeeld 2 maanden volledige ziekte en 20 maanden halfzijdse werkhervatting gelijkgesteld worden. Op die manier wordt de maximale gelijkstelling van 12 maanden of 261 volle werkdagen niet overschreden.

Een nieuwe gelijkgestelde periode van 12 maanden, begint dan slechts te lopen na een voltijdse werkhervatting van minstens 14 kalenderdagen.



Bart Depreitere
Jurist

» Maaltijdcheques: voor welke dagen?

S Maaltijdcheques zijn zowel voor de werkgever als voor de werknemer een aantrekkelijke vorm van alternatieve verloning. Immers, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan, kunnen maaltijdcheques toegekend worden zonder dat er sociale zekerheidsbijdragen of belastingen verschuldigd zijn. Eén van deze voorwaarden is dat het aantal maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal effectief gepresteerde dagen. Wat is een "gepresteerde" dag en hoe lang moet deze dag duren om recht te openen op een maaltijdcheque?

De regel dat het aantal maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief prestaties levert, impliceert dat er slechts maaltijdcheques mogen toegekend worden voor elke dag waarop de werknemer effectief komt werken. Voor dagen waarop de werknemer niet komt werken, maar toch loon krijgt, mogen dus geen maaltijdcheques toegekend worden.

Hoe lang de werknemer per dag werkt, speelt voor het al dan niet recht hebben op een maaltijdcheque geen rol. Zelfs al verlaat de werknemer na een uur het werk, dan nog heeft hij recht op een maaltijdcheque.

Indien er te veel of te weinig maaltijdcheques worden toegekend, worden deze maaltijd-

cheques beschouwd als loon. Dit betekent dat er dan toch sociale zekerheidsbijdragen en belastingen moeten betaald worden op het patronaal gedeelte van de maaltijdcheque.

Enkele voorbeeldjes ter illustratie:

Gedeelte van dag werken, gedeelte niet (ongeacht duur van aanwezigheid op het werk)	Recht op maaltijdcheque
Wachtdiensten thuis	Geen recht maaltijdcheque
Overuren op dag waarop normaal niet gewerkt wordt (bv. zaterdag)	Recht op maaltijdcheque
Syndicale opdracht	Recht op maaltijdcheque voor zover recht op loonwaarborg
Vorming binnen bedrijf	Recht op maaltijdcheque
Vorming buiten bedrijf	Recht op maaltijdcheque voor zover recht op loon
Ploegenstelsel met 2 prestaties per arbeidsstelsel	Recht op 1 maaltijdcheque
Verlof voor arbeidsduurvermindering	Geen recht op maaltijdcheque
Stakingsdagen	Geen recht op maaltijdcheque
Feestdag	Geen recht op maaltijdcheque

Volledigheidshalve dient aangestipt te worden dat onder bepaalde voorwaarden een alternatieve berekeningswijze voor het toekennen van maaltijdcheques kan toegepast worden. Het aantal maaltijdcheques wordt

dan berekend op basis van uren in plaats van op basis van dagen.

Voor meer details over deze alternatieve berekeningswijze kunt u terecht bij de juridische dienst van SSE.

Isabel De Smet
Juriste

» Snelberichten...

Bouwsector: inhaalrustdagen 2005

Arbeiders in de bouwsector hebben jaarlijks recht op 12 inhaalrustdagen, zodat een gemiddelde arbeidsduur van 38u/week wordt bereikt. Op deze inhaalrustdagen mag niet worden gewerkt. De verloning van deze rustdagen gebeurt door tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De inhaalrustdagen voor 2005 werden als volgt vastgelegd:

Dinsdag	29/03/2005	Donderdag	29/12/2005
Vrijdag	06/05/2005	Vrijdag	30/12/2005
Maandag	31/10/2005	Dinsdag	03/01/2006
Vrijdag	23/12/2005	Woensdag	04/01/2006
Dinsdag	27/12/2005	Donderdag	05/01/2006
Woensdag	28/12/2005	Vrijdag	06/01/2006

Nieuwe bijkomende vermindering bedrijfsvoorheffing

In de schalen inzake bedrijfsvoorheffing is sinds 2005 een extra vermindering opgenomen van de bedrijfsvoorheffing voor de belastingplichtige die een persoon ten laste heeft van minstens 65 jaar oud.

Als algemene regel geldt dat de belastingplichtige een bedrag van 28 euro vermindering krijgt voor bepaalde personen die hij ten laste neemt. Deze personen kunnen, ongeacht hun leeftijd, zijn: de ouders, grootouders enz. van de belastingplichtige, de broers en zussen van de belastingplichtige en de personen van wie de belastingplichtige als kind ten laste is geweest (bijvoorbeeld pleegouders).

Nieuw is dat wanneer deze personen minstens 65 jaar oud zijn, de vermindering 56 euro bedraagt i.p.v. 28 euro. Deze vermindering geldt echter enkel voor de ouders, grootouders enz., broers en zussen van de belastingplichtige en niet voor de personen bij wie de belastingplichtige als kind ten laste is geweest.

Indienen vakantie-attesten

Behoudens tegenbericht van uwentwege zal het vakantiegeld voor de bedienden in uw onderneming in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Indien u bedienden tewerkstelt die in de loop van 2004 of 2005 in dienst zijn gekomen, verzoeken wij u om de vakantie-attesten van vorige werkgevers zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder.

Voor arbeiders die bediende zijn geworden, dient u ons in het bezit te stellen van de vakantie-attesten die de arbeider heeft ontvangen van het vakantiefonds.

Gelieve uw dossierbeheerder tevens door te geven welke werknemers vorig jaar hun stu-



dies hebben beëindigd, zodat kan worden vastgesteld voor wie de regeling jeugd-vakantie van toepassing is.

Nieuwe loongrenzen vanaf 2005

Traditiegetrouw zijn op 1 januari 2005 de loongrenzen welke van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten, loonbeslag en loonoverdracht geïndexeerd. Deze loonbedragen zijn onder meer van belang in volgende gevallen: niet-concurrentiebeding, proeftermijn en opzegtermijnen voor bedienden, sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn, arbitrageclausule.

U kunt deze bedragen steeds consulteren op de website van easypay (www.easypay.be) door te klikken op easydoc. Na het invullen van uw username en paswoord, kunt u doorklikken naar "sleutelcijfers".

Nieuwe regeling thematisch verlof "bijstand aan zwaar zieke"

Vanaf 7 februari 2005 geldt een nieuwe regeling met betrekking tot het aanvragen van thematisch verlof voor bijstand aan of verzorging van een ernstig ziek familie- of gezinslid. Voortaan moet de schriftelijke aanvraag minstens 7 kalenderdagen vóór de ingangsdatum van het thematisch verlof worden overgemaakt aan de werkgever. De werkgever kan in uitzonderlijke gevallen het thematisch verlof maximum 7 kalenderdagen uitstellen.

Karolien Van Den Perre
Juriste



Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80
Fax 051/48 01 82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: 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
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van Den Perre
Bart Depreitere

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