

Beste Lezer,

Hierbij vindt u onze eerste editie van de SSE-Link 2007. Conform het doel van dit tijdschriftje informeren wij u opnieuw kort over een aantal thema's die actueel zijn of waarin veranderingen op til zijn. Het interprofessioneel akkoord 2007-2008 verdient hierbij zeker onze aandacht. Hoewel deze akkoorden steeds het resultaat zijn van een delicate evenwichts-oefening tussen de wensen langs werknemerszijde en langs werkgeverszijde, vallen een aantal maatregelen op die het ondernemen in ons land verder dienen te stimuleren. Zo komt er o.m. een versterking van de fiscale vermindering op overuren, een strikte loonnorm van 5 %, een verstrakking van de brugpensioenreglementering ...

Wij hopen dat deze en volgende regering zich verder blijft inspannen voor een aangenaam bedrijfsklimaat, die de bodem is voor onze welvaartstaat. In die zin is het pleidooi van het VBO voor 'flexicurity' en innovatie een aan te moedigen initiatief. Van onze kant volgen wij al deze nieuwe initiatieven van zeer nabij teneinde deze correct te kunnen implementeren in uw loonberekeningen.

Nikolaas Deloof
Directeur
SSE vzw.

Inhoud

• Beste lezer	1
• Het interprofessioneel akkoord (IPA) 2007-2008	1
• Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering vs. inhaalrustdagen wegens presteren van overuren	2
• Het scholingsbeding: eindelijk wettelijk geregeld	3
• Wijzigingen inzake brugpensioen.....	3
• Snelberichten	4

» Het interprofessioneel akkoord (IPA) 2007-2008

S Op 22 december 2006 bereikten de sociale partners een overeenkomst over een ontwerp van interprofessioneel akkoord voor 2007-2008. Dit ontwerp werd ondertussen door de grootste werknemersvakbonden goedgekeurd. Voor de werkgevers keurden Unizo en het VBO het IPA goed. Hieronder vindt u een aantal krachtlijnen uit dit IPA. De volledige versie van het ontwerp kunt u bekomen via uw dossierbeheerder.

1. De loonnorm

In de periode 2007-2008 mogen de lonen met 5% stijgen. Deze indicatieve loonnorm omvat zowel de kosten van inflatie, m.a.w. de indexatie van de lonen, als de verhogingen van de loonbarema's.

2. Versterking fiscale vermindering op overuren

Sinds juli 2005 bestaat er zowel voor de werkgever als voor de werknemer een financieel voordeel voor een beperkt aantal overuren. Dit voordeel bestaat voor de werkgever uit een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing gelijk aan 24,75% van het brutoloon waarop de overloontoeslag berekend wordt. Voor de werknemer bestaat dit voordeel uit een vermindering van bedrijfsvoorheffing gelijk aan 24,75% van het brutoloon waarop de overloontoeslag berekend wordt.

Om de strijd tegen het zwartwerk verder op te drijven, wordt - weliswaar ten vroegste vanaf april 2007 - voorzien in een versterking van dit voordeel (zie tabel).

3. Verdere uitvoering Generatiepact

In oktober 2005 werd het Generatiepact goedgekeurd. In het IPA werden een aantal zaken uit het Generatiepact verder uitgewerkt:

3.1. Brugpensioen

Brugpensioen was tot nu toe mogelijk van 58 jaar mits men een anciënniteit als loontrekken-de had van 25 jaar. Vanaf 2008 wordt dit slechts

mogelijk vanaf 60 jaar en mits een anciënniteit van 30 jaar.

Voor "zware beroepen" blijft brugpensioen mogelijk vanaf 58 jaar.

Welke afwezigheden tijdens de beroepsloopbaan er zullen meetellen voor het berekenen van deze anciënniteit en wat er als een "zwaar beroep" beschouwd wordt, wordt nader gepreciseerd in het IPA.

3.2. Tijdskrediet

- Voor werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen of aanvragen, geldt de 5%-drempel niet langer. Zij kunnen dus sowieso van de loopbaanvermindering genieten.
- De anciënniteitsvoorwaarde van 5 jaar om te kunnen genieten van halftijds tijdskrediet of loopbaanvermindering voor 50-plussers wordt verminderd naar 3 jaar. Mits een onderling akkoord kan dit verder verminderd worden naar minimum 2 jaar voor werknemers die na hun 50ste worden aangeworven of minimum 1 jaar voor werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.
- De vergoeding voor voltijds tijdskrediet wordt vanaf 1 januari 2007 beperkt tot 1 jaar. Deze beperking geldt echter niet bij voltijds tijdskrediet voor:
 - de opvoeding van een kind tot 8 jaar;
 - het verlenen van palliatieve zorgen, bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid, zorg aan een inwonend en thuisverzorgd gehandicapt kind van ouder dan 8 jaar;
 - het volgen van bepaalde vormen van opleiding.
- Het inkomen dat overblijft bij een 1/5 loopbaanvermindering mag nog maximum 90% bedragen van het inkomen dat men ontvangt bij een voltijdse tewerkstelling. Daarom zal de bedrijfsvoorheffing die ingehouden wordt op de RVA-uitkeringen verhogen van 17,15% naar 35%.

Isabel De Smet
Juriste

	Huidig voordeel	Versterkt voordeel	
	Ongeacht de omvang van de overloontoeslag	Overloontoeslag van 50% of 100%	Overloontoeslag van 20%
Werknemer	24,75% van het brutoloon	57,75% van het brutoloon	66,81% van het brutoloon
Werkgever	24,75% van het brutoloon	41,25% van het brutoloon	32,19% van het brutoloon

» Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering vs. inhaalrustdagen wegens presteren van overuren

SSE-Link In de praktijk blijkt er in vele gevallen nogal wat verwarring te bestaan tussen enerzijds de inhaalrustdagen inzake arbeidsduurvermindering, de zgn. ADV-dagen en de inhaalrustdagen wegens presteren van overuren. Hierna worden de belangrijkste verschilpunten kort toegelicht.

duurvermindering of ADV-dagen. Per uur arbeidsvermindering per week worden in principe 6 dagen inhaalrust op jaarbasis toegekend, per 2 uur is dit 12 dagen inhaalrust.

Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering

De werkgever kan in principe vrij kiezen om de inhaalrustdagen wel of niet te betalen. De werkgever moet wel rekening houden met het feit dat de invoering van arbeidsduurvermindering geen loonverlies met zich mag meebrengen. Ma.w. ook al werkt men n.a.v. de arbeidsduurvermindering 2 uur minder in de week, toch moet de betrokken werknemer hetzelfde loon als vroeger ontvangen. Dit betekent het volgende in geval van overschakeling van 40 u/week naar 38u/week:

- niet-betaalde inhaalrustdagen: vroeger loon 40 u/week x 40/38
- betaalde inhaalrustdagen: vroeger loon 40 u/week dient gewoon verder betaald te worden.

3. Wat met niet-opgenomen inhaalrustdagen bij einde arbeidsovereenkomst?

Inhaalrustdagen wegens overuren

De betrokken werknemer zal wel aanspraak kunnen maken op het loon voor deze niet-opgenomen inhaalrustdagen. De dagen zelf zullen evenwel definitief verloren zijn.

Deze inhaalrustdagen wegens overuren schorsen de opzeggingstermijn WEL gezien zij opgesomd staan in de limitatieve gevallen waarin de opzeggingstermijn wordt geschorst.

Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering

De betrokken werknemer zal wel aanspraak kunnen maken op het loon voor deze niet-opgenomen inhaalrustdagen. De dagen zelf zullen evenwel definitief verloren zijn.

Deze inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering schorsen de opzeggingstermijn NIET gezien zij niet opgesomd staan in de limitatieve gevallen waarin de opzeggingstermijn wordt geschorst.

4. Wat met niet-opgenomen inhaalrustdagen en tijdelijke werkloosheid?

Inhaalrustdagen wegens overuren

De werknemer moet WEL eerst de volledig verworven inhaalrustdagen wegens presteren van overuren uitputten alvorens hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden.

Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering

De werknemer moet NIET eerst de volledig verworven inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering uitputten alvorens hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden.

Bart Depreitere
Jurist



1. Begrippen - onderscheid

Inhaalrustdagen wegens overuren

Een voltijdse werknemer die de effectieve uren vermeld in zijn arbeidsrooster overschrijdt, presteert overuren. Het presteren van overuren geeft in bepaalde gevallen ook aanleiding tot het betalen van een overloontoeslag.

Voorbeeld Y:

- Wekelijkse arbeidsduur = 38 u/week effectief
 - Uurrooster werknemers = 38 u/week effectief
- Een werknemer die in voorliggend geval 40u zou werken, presteert 2 overuren gezien zijn uurrooster van 38u/week met 2u werd overschreden.

Inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering

De laatste jaren werd de gemiddelde arbeidsduur stelselmatig verminderd tot in principe 38 u/week (of lager bij sectorale of ondernemings-CAO). Bepaalde werkgevers opteren er echter voor om toch de vroegere arbeidsduur te behouden (vb. 40 of 39 u/week). De gemiddelde arbeidsduur van 38 u/week wordt in dergelijk geval echter bereikt door toekenning van dagen inhaalrust. Dit is wat men noemt de inhaalrustdagen wegens arbeids-

Voorbeeld X:

- Wekelijkse arbeidsduur = 38 u/week gemiddeld
 - Uurrooster werknemers = 40 u/week effectief
- Een werknemer die in voorliggend geval 40u werkt, presteert geen overuren gezien zijn uurrooster van 40u/week niet werd overschreden. Om de gemiddelde arbeidsduur van 38 u/week te respecteren worden 12 inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering toegekend.

2. Hoe deze inhaalrustdagen verlonen?

Inhaalrustdagen wegens overuren

Voor het presteren van overuren kan men in bepaalde gevallen aanspraak maken op een overloontoeslag. Overloon is in principe verschuldigd zodra de effectieve arbeidsuren de grens van 9 u/dag of 40 u/week (of bij CAO bepaalde lagere effectieve weeggrens) overschrijden. Het overloon bedraagt 50% van het normale loon en 100% voor overuren gepresteerd op een zondag of op een (vervangings-) feestdag.

In voorbeeld X zou er bijgevolg overloon verschuldigd zijn vanaf 10 u/dag of vanaf 41 u/week. In voorbeeld Y daarentegen zou er overloon verschuldigd zijn vanaf 10 u/dag of vanaf 39 u/week.

» Het scholingsbeding: eindelijk wettelijk geregeld

SSE-LINK Het scholingsbeding kwam reeds langer voor in arbeidsovereenkomsten en hoven en rechtbanken hebben zich al meermaals moeten uitspreken over hun geldigheid. Na heel wat vonnissen en arresten, wordt het scholingsbeding eindelijk bij wet geregeld.

1. Definitie scholingsbeding

Met een scholingsbeding verbindt de werknemer, die een opleiding volgt op kosten van zijn werkgever, er zich toe om de kosten van deze opleiding onder bepaalde voorwaarden terug te betalen aan zijn werkgever indien hij de firma vóór een overeengekomen periode verlaat. Het afsluiten van een scholingsbeding gebeurt op vrijwillige basis en kan alleen voorkomen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

2. Formaliteiten

Een scholingsbeding moet schriftelijk opgesteld worden en vermeldt een aantal verplichte zaken, zoals:

- de omschrijving van de vorming;
- de duur van de vorming;

- de plaats waar de vorming zal doorgaan;
- de kost van de vorming;
- de begindatum en geldingsduur van het scholingsbeding;
- het door de werknemer terug te betalen deel van de vormingskost.

3. Beperkingen

3.1. Geldigheid scholingsbeding

Er kan geen geldig scholingsbeding worden afgesloten wanneer:

- de werknemer een brutojaarloon heeft van minder dan 28.093 EUR (bedrag vanaf 2007);
- het niet gaat om een specifieke vorming met het oog op het verwerven van specifieke professionele competenties die ook buiten de onderneming kunnen aangewend worden;
- het gaat om een vorming die:
 - voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling OF
 - minder dan 80 uren bedraagt OF
 - een waarde heeft van minder dan 2.517,82 EUR (dit is het dubbel van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers van 21 jaar of meer).

3.2. Beperking in tijd

De geldigheidsduur van het scholingsbeding mag nooit meer dan 3 jaar bedragen.

3.3. Bedrag terugbetaling

Het bedrag dat van de werknemer kan teruggevraagd worden, mag niet meer zijn dan:

- 80% van de vormingskost bij vertrek vóór 1/3 van de overeengekomen termijn;
- 50 % van de vormingskost bij vertrek tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode;
- 20% van de vormingskost bij vertrek na 2/3 van de overeengekomen periode.

In ieder geval mag het bedrag nooit meer dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

3.4. Geen uitwerking:

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking bij einde van de arbeidsovereenkomst:

- tijdens de proef;
- door de werkgever zonder dringende reden;
- door de werknemer met dringende reden;
- naar aanleiding van een herstructurering.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Wijzigingen inzake brugpensioenen

SSE-LINK Er zijn een aantal wijzigingen op til met betrekking tot de bijdragen die de werkgever betaalt in het kader van het brugpensioen. Deze wijzigingen treden in werking op 1 april 2007.

1. Werkgeversbijdragen tot en met 31 maart 2007

1.1. Bijzondere bijdrage voor de RVP

In de meeste gevallen betaalt de werkgever elke maand per bruggepensioneerde een bijzondere bijdrage van 24,80 EUR aan de Rijksdienst voor Pensioenen. In bepaalde uitzonderlijke gevallen is dit beperkt tot 18,59 EUR, 6,20 EUR of zelfs nihil.

1.2. Hoofdelijke bijdrage voor de RVA

De werkgever betaalt ook per bruggepensioneerde een hoofdelijke bijdrage aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening via de RSZ. In de meeste gevallen is dit 49,58 EUR per maand, maar dit kan variëren tot 111,55 EUR en in specifieke gevallen is de bijdrage niet verschuldigd.

1.3. Bijzondere compenserende bijdrage voor vervroegde brugpensioenen

In een beperkt aantal gevallen is de mogelijkheid voorzien om op 56-jarige leeftijd op brugpensioen te gaan. De werkgever moet dan wel een extra bijdrage, gelijk aan 50% of 33% van de aanvullende vergoeding, betalen aan de RSZ.

2. Werkgeversbijdragen vanaf 1 april 2007

Vanaf 1 april 2007 worden de eerste twee bijdragen, zoals hierboven beschreven samengevoegd tot één bijdrage. De nieuwe bijdrage zal afhangen van de leeftijd van de bruggepensioneerde en van het feit of de werkgever al dan niet behoort tot de non-profitsector. De bijdrage is een percentage op de aanvullende vergoeding en zal per kwartaal moeten worden aangegeven en betaald via de RSZ.

Aan de bijzondere compenserende bijdrage wijzigt er niets.

3. Schematisch overzicht

Zie tabel.

Opmerking: de werknemersbijdrage voor de RVP (3,5% op het inkomen van de bruggepensioneerde) wordt vanaf 1 april 2007 ook op kwartaalbasis aangegeven en betaald i.p.v. op maandbasis.

Karolien Van den Perre
Juriste

HUIDIGE REGELING tot en met 31 maart 2007	NIEUWE REGELING vanaf 1 april 2007		
	Leeftijd bruggepensioneerde	non profit sector	Andere WKG
Bijzondere bijdrage voor de RVP - 0,00 EUR voor brugpensioen vanaf 60 j.; - 6,20 EUR voor ondernemingen in moeilijkheden en voor non-profitsector; - 18,59 EUR voor ondernemingen in herstructurering; - 24,80 EUR voor alle andere gevallen.	- < 52 j.	5%	30%
Bijzondere hoofdelijke bijdrage voor de RSZ - 0,00 EUR gedurende de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden; - 24,80 EUR: <ul style="list-style-type: none">- voor brugpensioen vanaf 60 j.;- gedurende het 1ste jaar volgend op de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;- indien de werknemer een brutoloon verdiende ≤ 1.778,73 EUR.	- ≥ 52 en < 55 j.	4%	24%
	- ≥ 55 en < 58 j.	3%	18%
	- ≥ 58 en < 60 j.	2%	12%
	- ≥ 60 j.	0%	6%
- 74,37 EUR in ondernemingen in herstructurering indien brugpensioenleeftijd ≥ 52 jaar; - 111,55 EUR in de ondernemingen in herstructurering indien brugpensioenleeftijd < 52 jaar; - 49,58 EUR voor alle andere gevallen.			

» Snelberichten...

Zwaardere sancties bij outplacement

Werkgevers die hun verplichtingen inzake outplacement niet nakomen, worden nog zwaarder gesanctioneerd. Vanaf 1 maart 2007 kan naast de bestaande sanctiebijdrage van 1.800 EUR, een bijkomende administratieve geldboete van 1.800 EUR worden opgelegd. Deze bijkomende sanctie geldt indien de werkgever zijn ontslagen werknemer niet informeert over zijn recht op outplacement of indien de werkgever geen concreet outplacementaanbod doet na een aanvraag van de werknemer.

Provisies vakantiegeld: percentages ongewijzigd

De voorzieningen voor vakantiegeld, die in de op 31 december 2006 afgesloten balansen worden geboekt voor de uitbetaling van het vakantiegeld in 2007, mogen worden beschouwd als beroepskosten in zoverre zij niet meer bedragen dan:

- 18,80% van de vaste en veranderlijke bezoldigingen die in 2006 zijn toegekend aan bedienden die het voordeel van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers genieten;
- 10,27% van 108/100 van de lonen die in 2006 zijn toegekend aan arbeiders en leerlingen die het voordeel van dezelfde wetgeving genieten. Dit zijn dezelfde percentages als vorig jaar.

Indienen vakantieattesten

Het vakantiegeld voor de bedienden in uw onderneming zal in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2006 of 2007, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgevers zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder. Heeft u een arbeider die bediende is geworden, dan is het aangeraden het vakantieattest dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen.

Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet.

Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugd-vakantiedagen.

Verhoging vrijstelling doorstorting BV ploegen- en nachtarbeid

Vanaf 1 april 2007 wordt de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid verhoogd van 5,63% tot 10,7% van de belastbare bezoldigingen waarin de nacht- of ploegenpremie begrepen is. De voorwaarden voor deze vrijstelling van doorstorting BV wijzigen niet.

Pensioenbonus

Werknemers en zelfstandigen die na de leeftijd van 62 jaar of na een loopbaan van 44 kalenderjaren verder blijven werken, hebben bij hun pensionering recht op een pensioenbonus. Deze bonus komt bovenop het maandelijks pensioen en bedraagt 2 EUR per dag of 52 EUR per maand. Ook de langstlevende echtgenoot zal, bovenop het overlevingspensioen, de pensioenbonus van de overleden echtgenoot ontvangen. De pensioenbonus is van toepassing op pensioenen die daadwerkelijk en voor het eerst ingaan vanaf 1 januari 2007 en geldt voor de gewerkte periodes vanaf 1 januari 2006.

Sociale verkiezingen

Net zoals in 2004 zal de Easypay Group als complete HR-partner U ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2008! Ons aanbod zal ook deze keer bestaan uit een totaalpakket van producten en diensten waaruit U kunt kiezen voor software, infosessies, opleidingen en meer. Meer informatie kunt U nu reeds bekomen via 051/48.05.94 of info@easypay-group.com.

*Eline Verfaillie
Juriste*



Sociaal Secretariaat

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



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
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie*

*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