

De winstpremie: nieuwe aantrekkelijke manier van verlonen vanaf 2018!

Het zomerakkoord van de huidige regering voorziet in heel wat maatregelen op het vlak van verloning. Eén van deze voorziene maatregelen is de mogelijkheid om vanaf 2018 uw medewerkers te belonen met een zogenaamde winstpremie. Kan dit voordelig zijn voor uw bedrijf? Oordeel vooral zelf!

Wat houdt de winstpremie precies in?

Allereerst kan een winstpremie niet aan één enkele werknemer worden toegekend om deze te belonen voor diens inzet. De winstpremie moet wel degelijk aan het volledige personeelsbestand worden toegekend. De winstpremie kan daarbij de vorm aannemen van een identieke winstpremie (= winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers) of een gecategoriseerde winstpremie (verschillende bedragen voor objectief te onderscheiden categorieën van werknemers).

Het totaal bedrag van alle uitbetaalde winstpremies mag niet hoger zijn dan 30% van de totale brutoloonmassa binnen het bedrijf op jaarbasis.

Wat houdt een werknemer hier aan over?

De toekenning van de premie is onderworpen aan een werknemers-RSZ van 13,07% en een uitzonderlijk belastingpercentage van 7%. In hoofde van de vennootschap wordt de toekenning van een winstpremie evenwel beschouwd als een verworpen uitgave, die bijgevolg aan de gewone vennootschapsbelasting onderworpen is.

Vaak wordt de winstpremie in vergelijking geplaatst met een klassieke bruto premie alsook met de loonbonus toegekend in het kader van de CAO nr. 90. Hieronder een verduidelijkend cijfervoorbeeld:

Bij toekenning van een gecategoriseerde winstpremie moet u de bestaande procedure tot invoering van een participatieplan naleven, waarin u de toepasselijke verdeelsleutels gaat opnemen. Indien uw onderneming niet over een vakbondsafvaardiging beschikt, kan u mits naleving van de procedure de toekenning van deze premie voorzien door een cao of via een toetredingsakte. Indien uw onderneming wel over een vakbondsafvaardiging beschikt, moet u een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten.

	Winstpremie	Klassieke bonus	Loonbonus (CAO 90)
Bruto bedrag bonus	500 EUR	500 EUR	500 EUR
Kost werkgever	645 EUR (geschat tarief 29%)	625 EUR (geschatte bijdrage 25%)	665 EUR (bijzondere bijdrage 33%)
Sociale bijdrage	65,35 EUR (13,07%)	65,35 EUR	65,35 EUR
Belastingen	30,43 EUR (7%)	217,33 EUR (geschat 50 %)	Fiscaal vrijgesteld
Netto	404,22 EUR	217,32 EUR	434,65 EUR

De nieuwe winstpremie is dus duidelijk aantrekkelijker dan de klassieke bruto premie, en is bovendien een stuk makkelijker om in te voeren dan de loonbonus.

Op onze website kan u de nodige modeldocumenten tot invoering van deze premie terugvinden.

Vanaf wanneer kan u voorzien in de toekenning van een winstpremie?

Deze winstpremie kan toegekend worden vanaf 1 januari 2018, en dit op basis van de winst van het boekjaar met afsluitdatum ten vroegste op 30 september 2017.

Kim Servaeghe
 JURISTE

Inhoud

De winstpremie: nieuwe aantrekkelijke manier van verlonen vanaf 2018!	1
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag: wat kan nog in 2018?	2
Wijzigingen in de opzeggings-termijnen vanaf 2018!	3
Snelberichten	4

Welke formaliteiten dient u te respecteren?

Bij toekenning van een identieke winstpremie moet de gewone of buitengewone algemene vergadering met een gewone meerderheid van stemmen besluiten tot toekenning van een identieke winstpremie. De effectieve toekenning ervan kan dan via een eenvoudige communicatie aan het personeel. U hoeft dus in tegenstelling tot de loonbonus geen volledig plan op te maken voorzien van diverse objectieve doelstellingen.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage: wat kan nog in 2018?

Sinds 1 januari 2015 is de leeftijdsvoorwaarde in het kader van SWT verhoogd tot 62 jaar en moet een beroepsverleden van 40 jaar voor de mannen en 33 jaar (in 2017) voor de vrouwen aangetoond kunnen worden. Evenwel werd voorzien in overgangsmaatregelen die het mogelijk maakten om op 60-jarige leeftijd toe te treden tot het stelsel van SWT. Deze maatregelen lopen af op 31 december 2017. Welke mogelijkheden bestaan nog na deze datum?

1. Overgangsmaatregel SWT op 60 jaar loopt af

De sectoren kregen in 2015 de mogelijkheid om de leeftijdsvoorwaarden te behouden op 60 jaar indien werd voorzien in een sectorale CAO voor een maximumperiode van 3 jaar. Heel wat sectoren (zoals PC 112, PC 116, PC 200, PC 302,...) hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Deze overgangsmaatregel loopt echter af op 31 december 2017. Vanaf 2018 gelden bijgevolg geen uitzonderingen meer op de algemene leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar.

2. Het vastklikken van verworven rechten

Sinds enkele jaren bestaat het systeem van vastklikken van verworven rechten of het kliksysteem. Dit houdt in dat indien een werknemer op een bepaald ogenblik voldoet aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden in het kader van SWT en er op dat moment een geldige CAO bestaat, de werknemer zijn rechten op SWT toch behoudt als hij ervoor kiest om nog langer aan de slag te blijven.

Indien een werknemer dus uiterlijk op 31 december 2017 voldoet aan de voorwaarden zoals vooropgesteld in de sectorale CAO, dan kan hij in 2018 of later instappen in het SWT op basis van de CAO die op dat moment niet meer geldig zal zijn.

3. Voorbeeld van vastklikken van rechten

Een werknemer geboren op 31 december 1957 werkt in een onderneming die behoort tot PC 112. In deze sector is voorzien in de mogelijkheid van SWT op 60 jaar tot 31 december 2017 (indien de loopbaanvereiste van 40 jaar tevens wordt gerespecteerd). De werknemer wordt na de geldigheid van de sectorale CAO ontslagen, namelijk op 1 juli 2018. Op dat ogenblik geldt een leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar. De werknemer zal echter toch nog kunnen toetreden tot het SWT (ook al is hij nog geen 62 jaar) omdat hij aan de voorwaarden voldeed die geldig waren op 31 december 2017 en hij zijn rechten had vastgeklikt.

4. Wat kan nog in 2018? Een overzicht!

De mogelijkheid tot toetreding in een SWT wordt alsmaar beperkter en de voorwaarden worden strikter. Toch kunnen werknemers onder bepaalde voorwaarden nog steeds genieten van het stelsel. Hieronder wordt schematisch weergegeven wat de mogelijkheden zijn in 2018.

Stelsel	Leeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Bijkomende voorwaarden
Algemeen stelsel	62 jaar	40 jaar (mannen) 34 jaar (vrouwen)	/
Zeer lange loopbaan	59 jaar	40 jaar	/
Zwaar beroep	59 jaar	35 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - SectorCAO of CAO in de onderneming; - Gewerkt hebben in een zwaar beroep: <ul style="list-style-type: none"> • Hetzij gedurende minstens 5 jaar, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst; • Hetzij gedurende minstens 7 jaar, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.
Zwaar beroep	59 jaar	33 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - SectorCAO of CAO in de onderneming; - Gewerkt hebben in een zwaar beroep: <ul style="list-style-type: none"> • Hetzij gedurende min. 5 jaar, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst; • Hetzij gedurende min. 7 jaar, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.
Nacht	59 jaar	33 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - SectorCAO of CAO in de onderneming; - Minimaal 20 jaren gewerkt hebben in een arbeidsregeling met nachtprestaties.
Bouw	59 jaar	33 jaar	<ul style="list-style-type: none"> - SectorCAO of CAO in de onderneming; - Tewerkgesteld zijn door een werkgever van PC 124; - Beschikken over een attest van de arbeidsgeneesheer dat de ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit bevestigt; - Voldoen aan de voorwaarden die in een CAO van PC 124 afgesloten moet worden.
Mindervaliden	58 jaar	35 jaar	Werknemer moet erkend zijn als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteiten en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	56 jaar		<ul style="list-style-type: none"> - Onderneming is erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering; - De CAO of collectief akkoord moet uitdrukkelijk vermelden dat zij wordt gesloten met toepassing van CAO NAR nr. 117.

Eline Verfaillie
JURISTE

Wijzigingen in de opzeggingstermijnen vanaf 2018!

De wet op het eenheidsstatuut heeft op 1 januari 2014 nieuwe opzeggingstermijnen ingevoerd die zowel op arbeiders als bedienden van toepassing zijn. Hierop werd een tijdelijke (tot en met 31 december 2017) uitzondering voorzien voor bepaalde sectoren. Vanaf 1 januari 2018 betekent dit voor die sectoren dat hun opzeggingstermijnen verlengen. Maar er is ook, voor alle sectoren, een verkorting van de opzeggingstermijnen op komst. De krachtlijnen van beide wijzigingen vindt u hieronder terug.

Ter herinnering: eengemaakte opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014

De eenvormige toepassing van opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden werd ingevoerd vanaf 1 januari 2014. Er moet evenwel nog een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers wiens arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 januari 2014 is aangevangen.

Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 1 januari 2014

Voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1 januari 2014, moeten de opzeggingstermijnen in 2 stappen worden berekend. Voor de eerste stap (tot en met 31 december 2013) gelden de opzeggingstermijnen die op 31 december 2013 van toepassing waren. Voor de tweede stap gelden de eengemaakte opzeggingstermijnen.

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014

Voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2014 gelden de eengemaakte opzeggingstermijnen.

Einde overgangsregeling afwijkende opzeggingstermijnen

Bepaalde sectoren dienden bovenstaande nieuwe regels echter nog niet meteen toe te passen en konden genieten van een overgangsregeling tot en met 31 december 2017. Hieraan komt een einde, waardoor deze sectoren de nieuwe, langere opzeggingstermijnen moeten beginnen toepassen voor ontslagen die betekend worden vanaf 1 januari 2018.

Het gaat voornamelijk om de volgende sectoren: PC 124 (bouw), PC 126 (stoffering en houtbewerking), PC 324 (diamant) en PC 301.01 (haven van Antwerpen).



Raadpleeg het gratis juridisch dossier op onze website!

Meer informatie over bovenstaande regels is terug te vinden in het juridisch dossier "[eenheidsstatuut](#)" welke terug te vinden is op de website van Easypay¹.

In dit dossier vindt u naast de nieuwe opzeggingstermijnen ook heel wat specifieke ontslagregels, alsook de nieuwe regels in verband met het sollicitatieverlof en het outplacement. Ook de motivering van het ontslag wordt hierin uitgebreid behandeld.

Op komst! Kortere opzeggingstermijnen bij het begin van de arbeidsovereenkomst

Een voorontwerp van de relancewet voorziet om in de toekomst de opzeggingstermijnen bij het begin van de arbeidsovereenkomst te verlagen (dit wordt ook wel eens de herinvoering van de proefperiode genoemd, maar dat is wat kort door de bocht geformuleerd). Vooral in de eerste 4 maanden zullen kortere opzeggingstermijnen kunnen worden toegepast. Hieronder vindt u een schematisch overzicht van enerzijds de huidige regeling en anderzijds hoe de toekomstige regeling er zal uitzien:

Anciënniteit	Huidige regeling	Toekomstige regeling
0 < 3 maanden	2 weken	1 week
3 < 4 maanden	4 weken	3 weken
4 < 5 maanden	4 weken	4 weken
5 < 6 maanden	4 weken	5 weken

Deze wijziging zal pas in werking treden op de eerste dag van de 2^{de} maand volgend op de maand van publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad. Verschijnt deze wet dus in december 2017, dan zullen de kortere opzeggingstermijnen van toepassing zijn voor de ontslagen die betekend worden vanaf 1 februari 2018. Verschijnt ze pas in januari 2018, dan gelden de nieuwe regels vanaf 1 maart 2018.

Karolien Van den Perre
JURISTE

¹ https://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/598_Eenheidsstatuut_WET_NL03082015.pdf

Snelberichten ...

Wettelijke feestdagen in 2018

Nieuwjaar	maandag	1 januari 2018
Paasmaandag	maandag	2 april 2018
Dag van de arbeid	dinsdag	1 mei 2018
O.H. Hemelvaart	donderdag	10 mei 2018
Pinkstermaandag	maandag	21 mei 2018
Nationale feestdag	zaterdag	21 juli 2018
O.L.V. hemelvaart	woensdag	15 augustus 2018
Allerheiligen	donderdag	1 november 2018
Wapenstilstand	zondag	11 november 2018
Kerstmis	dinsdag	25 december 2018

Aangepaste bedragen 2018

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2018 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op het juridisch luik van de website van de Easypay Group onder de rubriek "sleutelcijfers" (www.easypay-group.com).

Tax shift

Vanaf 1 april 2016 werd de hervorming van het RSZ-bijdragesysteem voor werkgevers uit de privé-sector in gang gezet. Enerzijds werd een hervorming doorgevoerd op het vlak van de structurele vermindering, anderzijds werd een eerste verlaging van de basiswerkgeversbijdrage gerealiseerd.

Basiswerkgeversbijdrage daalt van 30% naar 25%

Vanaf 1 januari 2018 worden de hervormingen in het kader van de taks shift verder gezet en zal het basistarief van de werkgeverbijdragen (globale bijdrage en loonmatigingsbijdrage) van 30% naar 25% dalen.

Periode	Globale bijdrage	Loonmatiging	Basistarief cat. 1
tot 31/12/2017	22,65%	7,35%	30 %
vanaf 01/01/2018	19,88%	5,12%	25 %

Structurele vermindering daalt

Voorts komen in de structurele vermindering de gemiddelde loonniveaus (tot 8.850 EUR per kwartaal) nu ook in aanmerking voor de extra vermindering voor lage lonen en verdwijnt voor categorie 1 het kwartaalforfait en het complement voor hoge lonen volledig.

Uitbreiding toepassingsgebied flexi-jobs

In het zomerakkoord sloot de Regering Michel een begrotingsakkoord, maar ook een akkoord over tal van fiscale en sociaaleconomische maatregelen. Eén daarvan was het akkoord om vanaf 1 januari 2018 de flexi-jobs in een ruimere context toe te laten.

Waar nu alleen de horecasector flexi-jobs kan aanbieden, zal vanaf 2018 ook de detailhandel gebruik kunnen maken van flexijobs. Het gaat om volgende sectoren:

- Handel in voedingswaren (PC 119);
- Zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- Bedienden uit kleinhandel in voedingswaren (PC 202)
- Middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01)
- Hotelbedrijf (PC 302)
- Grote kleinhandelszaken (PC 311)
- Warenhuizen (PC 312)
- Kappersbedrijf en schoonheidszorgen (PC 314)
- Uitzendarbeid indien gebruiker ressorteert onder één van bovengenoemde PC.'s
- Werkgevers en werknemers die vallen onder het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij, opgericht in de schoot van het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118), subsector voor industriële broodbakkerijen.

Daarnaast zullen ook gepensioneerden een flexi-job kunnen uitoefenen. Zij worden evenwel vrijgesteld van de minimale tewerkstellingsvoorwaarden (min. 4/5 in kwartaal T-3 en max. 4/5 bij dezelfde werkgever in kwartaal T).

Frédéric Hustinx

JURIST

SSE VZW
ASBL

Sociaal Secretariaat SSE vzw
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

H&A
SOCIAAL SECRETARIAAT

Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

horizon
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
www.horizonhetgezin.be - info@horizonhetgezin.be

EUNOMIA
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.eunomia.be - info@easypay-group.com

KUM
KONINKLIJKE UNIE
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
www.kum.be - info@kum.be

ES

Steunt Elkander, v.z.w.
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79
www.steuntelkander.be - svk@steuntelkander.be

Colofon

**VERSCHIJNT DRIEMAANDELIJKS
VERANTWOORDELIJKE UITGEVER**

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Arian Roelens
Said El Hammoudi
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe
Pauline Mahieu
Céline Tordoier

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

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.

LAYOUT EN DRUK

Proprint - Wingene