

The logo for bbtk, consisting of the lowercase letters 'bbtk' in white on a red rectangular background. Above the letters, there is a small grey triangle containing the letters 'ABV' in white.

bbtk

A close-up portrait of a woman with dark hair and glasses, smiling warmly. She is wearing a striped shirt and a dark jacket. In the background, three other people (two women and one man) are blurred, suggesting a professional or office setting.

# JE RECHTEN

GIDS OVER DE RECHTEN VAN DE  
BEDIENDEN, TECHNICI  
EN KADERLEDEN



## 2. LOON

Je werkt en je ontvangt een loon. Gelukkig maar! Ook hier weet je best hoe de vork in de steel zit.

## PRINCIPES

### WAT MAAKT DEEL UIT VAN MIJN LOON?

Onder loon verstaat men niet alleen de bezoldiging in geld maar ook de verschillende voordelen waarop je recht hebt krachtens je arbeidsovereenkomst.

Naast de vaste wedde en eventuele commissielonen bestaat het loon uit:

- ▶ loontoeslag voor overuren;
- ▶ vakantiegeld (enkel en dubbel);
- ▶ loon betaald voor de wettelijke feestdagen;
- ▶ gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid;
- ▶ opzeggings- of verbrekingsvergoedingen;
- ▶ premies en vergoedingen die contractueel zijn verschuldigd;
- ▶ voordelen in natura;
- ▶ bijdragen van de werkgever aan een groepsverzekering;
- ▶ dertiende maand, eindejaarspremie, deelname in de winst, indien verschuldigd krachtens een arbeidsovereenkomst of een CAO (of op grond van het gebruik in de onderneming).

### Opgelet!

Het is zeer belangrijk dat je het totale bedrag van je loon kent (met alle bovenvermelde punten inbegrepen). Dit bedrag heeft immers invloed op de opzeggingstermijn, de opzeggingsvergoeding, het gewaarborgd loon, de werkloosheidsuitkeringen, de vergoedingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, het deel van het loon dat in beslag kan worden genomen, enz.

In sommige sectoren houdt het gewaarborgd minimumloon rekening met premies en diverse voordelen.

- ▶ Bijvoorbeeld: Een loon van € 1.350 bruto + een jaarlijkse premie van € 1.350 = een gemiddeld maandinkomen van € 1.462,5, wat hoger is dan het gewaarborgd minimumloon.

De interprofessionele minimumlonen zijn absolute minima. De meeste sectoren voorzien in hogere bedragen (zie volgend punt).

## HOE WORDT MIJN LOON BEPAALD?

In principe kom je samen met je werkgever een loon overeen. Je werkgever moet hoe dan ook rekening houden met een aantal minimumbedragen voor werknemers boven de 21 jaar en met de minimumbarema's van de sectoren.



### Het gewaarborgd minimumloon

Een CAO op interprofessioneel niveau bepaalt een gewaarborgd minimumloon voor werknemers boven de 21 jaar die voltijds werken. Het bedrag is afhankelijk van je anciënniteit. Als je deeltijds werkt, worden de minima berekend in verhouding tot het aantal gepresteerde uren.

#### ► Huidig bedrag van het bruto gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GGMMI)

#### VOOR WERKNEMERS VAN 21 JAAR EN OUDER

	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar
Per maand	€ 1.387,91	€ 1.424,31	€ 1.440,67
Per uur (38u./week)	€ 8,4261	€ 8,6497	€ 8,7490


DEGRESSIVITEIT VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 21 JAAR (20 JAAR: 94 %; 19 JAAR: 88 %; 18 JAAR: 82 %; 17 JAAR: 76 %; 16 JAAR EN JONGER: 70 %), DUS

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar en jonger
Per maand	€ 1.304,24	€ 1.220,99	€ 1.137,74	€ 1.054,49	€ 971,24



### Verhoging van het netto minimumloon: de werkbonus

Om ervoor te zorgen dat de inkomens uit arbeid – zelfs voor zeer lage lonen – toch gevoelig hoger zouden liggen dan de vervangingsinkomens, heeft de regering sinds 1 januari 2005 de zogenaamde « werkbonus » ingevoerd (ter vervanging van het belastingkrediet voor lage lonen).



**Opgelet!** Als je onder deze minima wordt betaald, moet je je toestand laten regulariseren. In geval van ontslag geven de werkdagen gepresteerd onder de sectorale minima (of bij ontstentenis onder de interprofessionele minima) geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

Concreet ontvangen werknemers met een laag loon (tussen € 1.387,49 en € 2.203,72 bruto per maand) een bonus onder de vorm van een sociale-bijdragevermindering. Sinds 1 oktober 2008 heeft de Regering een maatregel genomen die de werkbonus verhoogt voor de laagste lonen, d.w.z. de werknemers die een loon ontvangen tussen € 1.387,49 en € 1.693,50. Voor die werknemers bedraagt de bonus € 175 als je bediende bent (in plaats van € 143) en € 189 als je arbeider bent (in plaats van € 154,44).

Om de bonus te berekenen voor de lonen tussen € 1.387,49 en € 1.693,50 bruto per maand, wordt de volgende formule gebruikt:

**Arbeiders:** € 189-(0,3021\*(brutoloon-€ 1.387,49),

**Bedienden:** € 175-(0,2798\*(brutoloon-€ 1.387,49))

Om de bonus te berekenen voor de lonen tussen € 1.693,50 en € 2.203,72 bruto per maand, wordt de volgende formule gebruikt:

**Arbeiders:** € 154,4-(0,1892\*(brutoloon-€ 1.387,49))

**Bedienden :** € 143-(0,1752\*(brutoloon-€ 1.387,49))



### Bijvoorbeeld

Ik ben bediende en verdien €1.600 bruto per maand.


Mijn bonus bedraagt € 175 - (0,2798 X [€ 1600-€ 1387,49]) = € 115,44

Het ABVV heeft op zijn website [www.abvv.be](http://www.abvv.be) een rekenmodule ontwikkeld om exact te bepalen op welke bonus je recht hebt en wat dus je nettoloon is. Als je geen Internet-toegang hebt, informeer dan bij je afgevaardigde of bij de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling.



### De minimumbarema's van de paritaire comités

Iedere onderneming maakt door de aard van haar activiteiten deel uit van een bepaalde sector. De werknemers binnen een sector worden vertegenwoordigd in paritaire comités. Een paritair comité regelt onder andere de classificaties en de minimumbarema's die van toepassing zijn in alle ondernemingen die onder haar bevoegdheid vallen. Deze barema's houden doorgaans rekening met de functie, de beroepservaring of de anciënniteit.



Je kunt eisen dat je volgens het barema van de sector wordt betaald, ook als in je arbeidsovereenkomst een lager loon is voorzien.

### ► De omzetting van de leeftijdsbarema's in beroepservingsbarema's

Verscheidene arresten van het Europees Hof van Justitie hebben de Belgische politieke wereld ertoe aangezet om de leeftijdsbarema's als discriminerend te gaan beschouwen.

Bijgevolg werden de sociale gesprekspartners verzocht om de leeftijdsbarema's tegen 2009 te vervangen door een ander criterium. Zo niet zouden de CAO's waarin nog naar de leeftijd wordt verwezen niet meer algemeen verbindend worden verklaard.

De BBTK heeft bijzondere aandacht besteed aan deze problematiek aangezien de barema's zelf de essentie vormen van het bediendestatuut. De BBTK kon eveneens afdwingen dat de omzetting geen sociale gevolgen zou hebben.

Algemeen werd in de verschillende betrokken sectoren (het gaat hierbij over om en bij de 800.000 werknemers) afgesproken om het criterium "leeftijd" te vervangen door het criterium "beroepservaring" in ruime zin. Op die manier wordt de beroepsactiviteit, ongeacht de functie, ongeacht het bedrijf en ongeacht het statuut (loontrekkende, zelfstandige of ambtenaar) in aanmerking genomen bij elke nieuwe aanwerving.

In de verschillende betrokken sectoren bestaan er her en der verschillen op het vlak van de gelijkstellingen (het in aanmerking nemen van periodes van ziekte, tijdskrediet, werkloosheid enz. in de baremavooruitgang).

Voorbeeld: in het ANPCB worden de periodes van werkloosheid gelijkgesteld voor een periode van 12 maanden of maximum 24 maanden naargelang de ervaring hoger of lager dan 10 jaar is.

In de sector van de banken worden de periodes van werkloosheid gelijkgesteld met een maximum van 3 jaar.

Deze nieuwe ervaringsbarema's zijn voor verschillende sectoren in 2009 ingegaan. Het gaat meer bepaald om :

- de sector van de verzekeringen (PC 306) en de banken (PC 310) : januari 2009
- Het ANPCB (PC 218) : oktober 2009



De andere sectoren volgen in 2010, voornamelijk in januari.

Voor meer details betreffende alle veranderingen in je sector verwijzen wij naar de rubriek.



### **Loonindexering**

We moeten er niet veel woorden aan vuil maken: €250 in 1980 betekent niet hetzelfde als €250 vandaag de dag. De levensduurte stijgt. Om de koopkracht van de werknemers te behouden, hebben de vakbonden verkregen dat men de lonen aan de stijging van de levensduurte koppelt.

De stijging van de levensduurte wordt gemeten door de index. De wijze waarop men de index in de lonen verrekent, verschilt van sector tot sector.

#### **► Opmerking**

De index is de laatste jaren herhaaldelijk aangevallen, in naam van de concurrentiekracht van de ondernemingen. Door de index, beweren de werkgevers, zijn de Belgische lonen veel hoger in verhouding tot de lonen in andere Europese landen.

Opeenvolgende regeringen hebben de laatste jaren deze redenering gevolgd. Sindsdien werden diverse strategieën uitgestippeld om de automatische loonindexering te omzeilen, zoals de indexsprongen (geen indexering van de lonen), het invoeren van de gezondheidsindex (die geen rekening houdt met producten zoals tabak, alcohol of benzine) en het wijzigen van de productkorf die dient als basis voor de berekening van de index zodat de stijging ervan wordt afgeremd.

Voor de BBTK is de koppeling van de lonen aan de levensduurte hoe dan ook een inhaalbeweging na een verlies aan koopkracht (aangezien de indexering gebeurt na de vaststelling van de stijging). De index afschaffen betekent in realiteit een loonsvermindering.

Uiteindelijk koopt men minder met hetzelfde loon!

Er zijn verscheidene mogelijke systemen voor loonindexering voorzien in de sectoren. Wij verwijzen naar de brochures "Je Rechten in de sectoren".

► **Opgelet : Negatieve indexering van de lonen in 2010 voor bepaalde sectoren?**

Het jaar 2009 was een jaar van economische en financiële crisis zonder weerga. In combinatie met een gevoelige daling van de prijs van de olieproducten had dit tot gevolg dat over een periode van één jaar (van januari 2009 tot januari 2010) de prijzenindex met bijna 0,4 % is gedaald.

Bijgevolg worden in bepaalde sectoren de lonen uitzonderlijk naar beneden toe aangepast. Het gaat voornamelijk om sectoren waar de indexering wordt berekend op jaarbasis, zoals in het ANPCB, de sector van de verzekeringen, de horeca en de voedingsindustrie. In die sectoren ligt de aanpassing rond de -0,40 %. In de sectoren waar de aanpassingen tweemaandelijks gebeuren (zoals in de banken) werden in de loop van 2009 meerdere neerwaartse aanpassingen doorgevoerd.

De toestand wordt er hoe dan ook niet minder uitzonderlijk op en volgens de verwachtingen van het planbureau zal de indexering van de lonen in 2010 opnieuw zeer gematigd positief zijn.

## **ALGEMEEN**

### **HOE WORDT MIJN LOON UITBETAALD?**

De betaling kan gebeuren van hand tot hand (wat nog zelden voorkomt) of met een postassignatie, een cheque of een overschrijving op je post- of bankrekening. De ondernemingsraad beslist over de wijze van betaling. Als er geen ondernemingsraad is, beslist de syndicale afvaardiging. Als er ook geen syndicale afvaardiging is, beslist de meerderheid van de werknemers.

### **WANNEER MOET MIJN LOON WORDEN BETAALD?**

Het loon moet minstens eenmaal per maand voor de bedienden en tweemaal per maand voor de arbeiders worden betaald. Over het algemeen moet je loon ten laatste op de vierde werkdag na de periode waarvoor het loon is verschuldigd, worden uitbetaald. Een clause in het arbeidsreglement kan deze periode verlengen tot 7 werkdagen. Een CAO afgesloten in het paritair comité of in de ondernemingsraad kan andere modaliteiten vastleggen.



Bij de arbeiders worden de RSZ-bijdragen berekend op een bedrag gelijk aan 108% van het brutoloon. Waarom? Het vakantiegeld wordt immers betaald door de RJV (vakantiekas) en niet door de werkgever zoals bij de bedienden.

## MOET MIJN WERKGEVER EEN LOONBRIEFJE GEVEN?

Ja. Bij elke betaling moet je een afrekening ontvangen met daarop alle loonbestanddelen en inhoudingen. Daarnaast moet je eenmaal per jaar een individuele rekening krijgen. De loonbestanddelen per uitbetalingsperiode, per kwartaal en per jaar zijn daarop terug te vinden.

## SCHETS VAN EEN LOONBRIEFJE

- ▶ **Brutoloon**
- ▶ **RSZ-bijdragen**
- ▶ **Belastbaar loon**
- ▶ **Bedrijfsvoorheffing**
- ▶ **Nettoloon 100%**

## MAG IK VRIJ BESCHIKKEN OVER MIJN LOON?

In principe wel. Buiten de wettelijke inhoudingen (zie verder, p. 59) heb je het recht vrij over je loon te beschikken.

## HOE WORDEN OVERUREN BETAALD?

Zie hoofdstuk "Arbeidsduur".

## WAT IS DE TUSSENKOMST VAN MIJN WERKGEVER IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN?

Ongeacht je loon moet je werkgever tussenkomen in je verplaatsing van en naar het werk als je het openbaar vervoer gebruikt. Er bestaan minimumbedragen die in alle sectoren geldig zijn.

Sinds 1 februari 2009 werd de verplichte tussenkomst van je werkgever in de prijs van een treinabonnement vastgelegd op 75 % (in plaats van de vroegere 60 %). Deze tussenkomst wordt berekend op basis van de forfaitaire bedragen vermeld in onderstaande tabel.

Deze forfaitaire bedragen zullen van toepassing zijn voor de jaren 2009 en 2010. Dit betekent dat deze forfaits in 2010 niet zullen worden aangepast of geïndexeerd in functie van de verhoging van de NMBS-tarieven.

### ► Andere middelen van openbaar vervoer

Werknemers die zich niet met de trein maar met een ander openbaar vervoermiddel verplaatsen, hebben onder bepaalde voorwaarden eveneens recht op een tussenkomst.

Het bedrag van de tussenkomst hangt af van de manier waarop de vervoerprijs wordt berekend.

#### ► 1. Vervoerprijs berekend in verhouding tot de afstand

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan de tussenkomst in de treinkaart voor dezelfde afstand, beperkt tot 75% van de reële kostprijs (door de werknemer te bewijzen). Als het bedrag van de tussenkomst voor de treinkaart minder bedraagt dan 75% van de reële kostprijs, is de tussenkomst van de werkgever beperkt tot het bedrag van de treinkaart.

#### ► 2. Vervoerprijs niet berekend in verhouding tot de afstand (eenheidsprijs)

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 71,8% van de werkelijke kostprijs. Dit bedrag kan echter nooit hoger zijn dan de tussenkomst van de werkgever in de prijs van een treinkaart van 7 km, ofwel € 30 (bedrag op 01/02/09).

**Opgelet!** Vele sectoren en ondernemingen hebben CAO's die voorzien in hogere tussenkomsten in de verplaatsingskosten.

### BEDRAG VAN DE TUSSENKOMST VANAF 01/02/08

(km) Afstand	1 week (*)	1 maand (*)	3 maanden (*)	12 maanden (*)	Deeltijds (*)
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30



7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31 - 33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34 - 36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46 - 48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	30,00	101,00	282,00	1.008,00	31,00
52 - 54	31,50	104,00	291,00	1.039,00	32,00
55 - 57	32,00	107,00	299,00	1.070,00	33,00
58 - 60	33,50	111,00	310,00	1.108,00	34,50
61 - 65	34,50	115,00	322,00	1.149,00	36,00
66 - 70	36,00	120,00	336,00	1.201,00	38,00

71 - 75	38,00	126,00	354,00	1.265,00	40,50
76 - 80	40,00	132,00	368,00	1.317,00	42,00
81 - 85	41,50	137,00	383,00	1.369,00	44,50
86 - 90	43,00	143,00	400,00	1.429,00	46,00
91 - 95	44,50	148,00	415,00	1.481,00	47,50
96 - 100	46,00	153,00	430,00	1.534,00	50,00
101 - 105	48,00	160,00	447,00	1.597,00	52,00
106 - 110	49,50	165,00	462,00	1.650,00	53,00
111 - 115	51,00	171,00	477,00	1.703,00	55,00
116 - 120	53,00	177,00	493,00	1.763,00	57,00
121 - 125	54,00	181,00	509,00	1.816,00	59,00
126 - 130	56,00	187,00	524,00	1.869,00	61,00
131 - 135	58,00	192,00	538,00	1.922,00	62,00
136 - 140	59,00	198,00	553,00	1.975,00	63,00
141 - 145	61,00	203,00	568,00	2.028,00	65,00
146 - 150	63,00	211,00	592,00	2.114,00	67,00
151 - 155	64,00	214,00	601,00	2.146,00	-
156 - 160	66,00	220,00	615,00	2.199,00	-
161 - 165	67,00	225,00	631,00	2.252,00	-
166 - 170	69,00	231,00	646,00	2.306,00	-
171 - 175	71,00	236,00	661,00	2.359,00	-
176 - 180	73,00	242,00	676,00	2.412,00	-
181 - 185	74,00	246,00	691,00	2.466,00	-
186 - 190	76,00	253,00	708,00	2.529,00	-
191 - 195	78,00	258,00	723,00	2.583,00	-
196 - 200	79,00	264,00	738,00	2.637,00	-

\* Eveneens geldig voor de gecombineerde treinkaarten van NMBS/DE LIJN of TEC. Afstand NMBS is beperkt tot 150 km

### ► Gebruik van privévervoermiddelen

Je werkgever is niet verplicht tussen te komen in je privé-verplaatsingvervoerskosten. Talrijke CAO's voorzien een tegemoetkoming, doorgaans op basis van deze voor het openbaar vervoer. In sommige sectoren kan de terugbetaling volledig worden uitgesloten.

## BIJZONDERE SITUATIES

### MAG IK BETALINGEN IN NATURA AANVAARDEN?

In principe gebeurt de betaling van het loon in geld. De wet staat nochtans betaling in natura toe binnen bepaalde grenzen en onder bepaalde voorwaarden: wanneer het gebruikelijk is in

de sector of als het wenselijk is ingevolge de aard van het beroep. Het kan uitsluitend gaan over de volgende voordelen:


- ▶ **huisvesting;**
- ▶ **gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstoffen;**
- ▶ **voeding geleverd door de werkgever en verbruikt op de werkplaats;**
- ▶ **het gebruik van een terrein;**
- ▶ **gerei, werkkledij of materialen voor zover deze niet verplicht aan de werknemer ter beschikking moeten worden gesteld.**

De werkgever mag deze betalingswijze echter nooit opdringen. Het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald, moet op het ogenblik van de aanwerving schriftelijk worden vastgelegd. Het mag niet hoger zijn dan 1/5de van de totale bezoldiging (2/5de als de werkgever een woning ter beschikking stelt, 1/2de voor het huispersoneel, huisbewaarders en leerlingen of stagiairs die volledig bij de werkgever worden gehuisvest of gevoed). Maaltijdcheques maken deel uit van het loon voor de berekening van de verbrekingsvergoeding.

### MAKEN MAALTIJDCHQUES EN ANDERE “CADEAUS” DEEL UIT VAN MIJN LOON?

Werkgevers betalen dikwijls een “aanvulling” op het loon met maaltijdcheques. Deze cheques beschouwt men niet als loon aangezien er geen sociale-zekerheidsbijdragen op worden betaald. Maaltijdcheques worden evenmin belast als ze aan volgende voorwaarden voldoen:

- ▶ **maaltijdcheques moeten voorzien zijn in sectorale CAO's of bedrijfsovereenkomsten of in een individuele arbeidsovereenkomst;**
- ▶ **het aantal cheques dient overeen te komen met het aantal werkelijk gewerkte dagen of wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde uren (zoals voorzien in de bedrijfsovereenkomst);**
- ▶ **zij moeten op naam van de werknemer worden uitgeschreven;**
- ▶ **je mag ze enkel gebruiken voor maaltijden of het aankopen van gebruiksklare voedingswaren;**
- ▶ **de bijdrage van de werkgever mag niet hoger zijn dan €5,91; je dient in de kostprijs van de maaltijdcheques tussen te komen voor minstens €1,09;**
- ▶ **de geldigheid van de cheques is begrensd in tijd (3 maanden).**



De werknemer mag vrij beschikken over zijn loon. Eigenlijk komen betalingen in natura of de betaling van een gedeelte van het loon met maaltijdcheques niet overeen met dit principe. Het idee om een deel van het loon in “dienstencheques” uit te betalen om werklozen aan werk te helpen, gaat in dezelfde richting. Daarom is de BBTK geen voorstander van deze wijze van betaling.

Sinds 1 juli 2006 hebben de werkgevers de mogelijkheid om naast loon ook sport- en cultuurcheques aan te bieden. Deze worden niet beschouwd als loon en zijn dus niet onderworpen aan sociale-zekerheidsbijdragen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- ▶ **de cheque mag niet toegekend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of aanvulling, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;**
- ▶ **de toekenning van de cheque moet voorzien zijn in een algemeen sectorale of bedrijfs-CAO of in een schriftelijke individuele overeenkomst;**
- ▶ **de cheque moet op naam van de betrokken werknemer worden afgeleverd;**
- ▶ **de geldigheidsperiode is beperkt in de tijd (15 maanden, zijnde van 1 juli van het jaar tot 30 september van het volgende jaar);**
- ▶ **de cheque mag enkel worden aanvaard door culturele operatoren (musea, culturele centra,...) en door sportverenigingen;**
- ▶ **het totale bedrag van de sport- en cultuurcheques mag niet meer dan €100 per jaar en per werknemer bedragen;**
- ▶ **de cheques mogen noch geheel noch gedeeltelijk voor geld worden omgeuild.**

Daarentegen worden vakantiecheques en medische cheques altijd als loon beschouwd. Het gedeelte dat je werkgever betaalt, is onderworpen aan de sociale zekerheid.

Wat men niet als loon beschouwt en dus niet aan de sociale zekerheid onderworpen is:

- ▶ **de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, als:**
  - ▶ ze een totaal bedrag van €35 per jaar per werknemer en €35 per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer niet overschrijden en,
  - ▶ toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ▶ **de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques die aan de werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt als ze een totaal bedrag van €105 per jaar per werknemer niet overschrijden;**



Het gebruik van maaltijdcheques is bij de loonstop in 1982-1983 toegenomen. Het gebruik van deze betalingswijze kost veel geld aan de sociale zekerheid. Werkgevers kunnen met maaltijdcheques op een goedkope manier “netto” uitbetalen. Werknemers hebben de indruk dat ze met maaltijdcheques meer verdienen aangezien ze denken dat ze niet hetzelfde nettobedrag zouden ontvangen hebben indien op de cheque belasting en RSZ zou geïnd zijn.

Dus iedereen is tevreden? Het is maar hoe je het bekijkt. Als het verschil nu eens enkel de ondernemingswinsten vergrootte? Een zaak staat echter als een paal boven water: als er een tekort is bij de sociale zekerheid (die ook onze pensioenen, gezondheidszorg, kinderbijslag... betaalt) moet iedereen vroeg of laat de rekening betalen.

- ▶ **de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques die aan een werknemer worden overhandigd ter gelegenheid van zijn pensionering:**
  - ▶ met een maximum van €35 per volledig dienstjaar dat de werknemer bij de betrokken werkgever in dienst is;
  - ▶ met een totaal bedrag van tenminste €105 en maximum €875.

Bovendien:

- ▶ moeten bovenvermelde geschenkcheques ingeruild worden bij de ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die geschenkcheques;
- ▶ moeten deze geschenkcheques een beperkte looptijd hebben;
- ▶ mogen deze geschenkcheques niet in speciën aan de begunstigde worden uitbetaald.

Sinds 1 maart 2009 kan je werkgever je als “aanvulling” op je loon ecocheques toekennen. Deze ecocheques worden niet beschouwd als loon omdat er geen sociale-zekerheidsbijdragen op moeten worden betaald en de werknemer er niet op wordt belast als ze aan volgende voorwaarden voldoen:

- ▶ **Ze moeten voorzien zijn in een sectorale of bedrijfs-CAO of een individuele overeenkomst**
- ▶ **Ze moeten de maximale nominale waarde van de ecocheque vermelden met een maximumbedrag van 10 euro per ecocheque, alsook de frequentie van de toekenning van de ecocheques tijdens een kalenderjaar**
- ▶ **Ze moeten uitgegeven zijn op naam van de werknemer**
- ▶ **Ze moeten de melding bevatten dat hun geldigheid beperkt is tot 24 maanden vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer en dat ze slechts gebruikt mogen worden voor de aankoop van ecologische producten en diensten opgenomen in de lijst aangehecht aan CAO nr. 98 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.**
- ▶ **Ze mogen niet deels of volledig worden omgeruild voor contant geld**
- ▶ **Hun totale bedrag mag niet méér bedragen dan € 125 per werknemer voor het jaar 2009 en € 250 per werknemer voor de volgende jaren. Vanaf 2011 kan de Koning het bedrag van € 250 aanpassen op basis van een unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad.**

## HOE ZIT HET MET DE FORMULES VOOR WINSTDEELNAME?

Een wet van 22/05/01 voerde een systeem in dat winstparticipatie van de werknemers toelaat via de toewijzing van aandelen of de toekenning van winsten van hun bedrijf. De werkgever kan zodoende verhogingen van het “echte” loon vermijden. Dit is dus een verdoken vorm van loonmatiging die de bediende bovendien aan het lot van zijn bedrijf verbindt. Voor de werknemer betekent dit vooral dat hij qua loon bijkomende risico's neemt.

Deelname in de winst en het privé-gebruik van een auto of een computer worden als een deel van het loon beschouwd.

De wet van 22 mei 2001 werd echter nauwelijks gebruikt.

In het kader van het IPA 2007-2008 waren de sociale partners overeengekomen om een wettelijk kader uit te werken voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Begin oktober 2007 zijn de sociale partners tot een akkoord gekomen en de nieuwe regeling zou op 1 januari 2008 in werking moeten treden.

Op basis van die regeling kunnen bedrijven hun werknemers een bijkomend voordeel van € 2.299 netto per jaar toekennen zonder dat dit evenwel in de plaats mag komen van andere, bestaande vormen van loon.

Op het brutobedrag van het voordeel zal een heffing van 33% worden uitgevoerd die volledig naar de sociale zekerheid gaat. Er komen geen andere fiscale of parafiscale heffingen.

Niets belet dat de werkgever méér dan € 2.299 (netto) als voordeel zou uitkeren, maar alles wat hoger is dan dit bedrag wordt op de normale wijze onderworpen aan belastingen en RSZ.

Deze voordelen kunnen alleen via CAO worden ingevoerd. In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging kan de regeling tot stand komen via een toetredingsakte opgesteld door de Nationale Arbeidsraad.



**Opgelet!** De wet van 22 mei 2001 is nog steeds van toepassing.

## INHOUDINGEN

### WAT ZIJN DE TOEGELATEN INHOUDINGEN OP MIJN LOON?

#### ► **Algemene inhoudingen**

De sociale-zekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing (inkomstenbelasting) worden door je werkgever op je loon ingehouden. Hij dient deze bedragen te storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en aan de belastingen. Je werkgever stort eveneens een “werkgeversbijdrage” aan de sociale zekerheid. Deze bijdrage wordt niet verrekend in het bedrag van je loon.

#### ► **Bijzondere inhoudingen**

Naast de algemene inhoudingen worden uitsluitend volgende inhoudingen door de wet toegelaten:

- **sommige CAO's voorzien in speciale bijdragen met betrekking tot aanvullende sociale voordelen inzake sociale zekerheid;**
- **geldboetes opgelegd krachtens het arbeidsreglement (zie verder);**
- **voorschotten in geld die je werkgever heeft verstrekt kunnen via een inhouding worden terugbetaald;**
- **in een aantal gevallen kan een borgsom aan de werknemer worden gevraagd.**

### MAG MIJN WERKGEVER MIJ EEN BOETE OPLEGGEN?

Ja. Als je aan je plichten verzaakt, kan je werkgever je eventueel een straf opleggen (waarschuwingen, boetes, ontslag...). Deze straffen moeten uitdrukkelijk in het arbeidsreglement staan. Zij moeten daarenboven door de werkgever aan jou worden meegedeeld, ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de vaststelling van de fout. Anders is de straf ongeldig.

Als je werkgever je een boete oplegt, mag deze per dag niet hoger zijn dan 1/5<sup>de</sup> van het loon. De rechtbank staat de werkgever niet toe misbruik te maken van deze sancties om zo onvrijwillige en eenmalige vergissingen te bestraffen.

Meer nog, er moet duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de boete en het herstellen van de schade die aan de onderneming is toegebracht. De schade aan de onderneming kan slechts op jou worden verhaald als je daarmee akkoord gaat of als er een uitspraak is van de rechtbank. In alle gevallen moeten de

beperkingen die door de wet bij loonoverdracht of loonbeslag zijn voorzien, worden nageleefd (zie volgende vraag).

## KAN MEN BESLAG LEGGEN OP EEN DEEL VAN MIJN LOON?

Indien je schulden hebt, kan de schuldeiser zich rechtstreeks tot je werkgever richten om zijn geld te krijgen. Men spreekt dan over beslag op (in dit geval is er een uitspraak van de rechtbank nodig) of overdracht van het loon (je tekende zelf de toelating tot overdracht van loon).

### ► Loonbeslag

Op basis van een vonnis kan een schuldeiser beslag laten leggen op je loon om zo toch nog betaling te bekommen.

### ► Loonoverdracht

In tegenstelling tot loonbeslag is loonoverdracht een vrijwillige daad waarbij je in bepaalde omstandigheden loonoverdracht toelaat. Een loonoverdracht wordt doorgaans getekend als waarborg bij leningen of aankopen op afbetaling.

De procedure geeft je in beide gevallen de mogelijkheid om binnen een vastgestelde termijn bij je werkgever verzet aan te tekenen om je probleem op te lossen (door de schuld af te lossen of door een regeling met de schuldeiser te treffen).

### ► Beroep

Ben je van mening dat je ten onrechte een boete (of andere straf) werd opgelegd? Je kunt in beroep gaan. Je werkgever moet bewijzen dat je een fout hebt begaan.

Het loonbeslag en de loonoverdracht kunnen op het volledige loon worden uitgevoerd (loon in geld, commissielonen, premies, verbrekingsvergoedingen, voordelen in natura, verplaatsingskosten, enz.) en op sommige sociale zekerheidsuitkeringen: (brug)pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, vergoedingen voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, vakantiegeld. De kinderbijslag of het kraamgeld zijn daarentegen niet vatbaar voor beslag of overdracht.

Het gedeelte van het loon dat men kan in beslag nemen of overdragen, wordt als volgt berekend:

- ▶ men kan niets in beslag nemen of overdragen op de schijf van € 0 tot € 978;
- ▶ op de schijf van € 978,01 tot € 1.050 kan men slechts 20% in beslag nemen of overdragen;
- ▶ op de schijf van € 1.050,01 tot € 1.159 kan men slechts 30% in beslag nemen of overdragen;
- ▶ op de schijf van € 1.159,01 tot € 1.268 kan men slechts 40% in beslag nemen of overdragen;
- ▶ boven de € 1.268 kan men het gedeelte boven deze grens volledig in beslag nemen of overdragen.

De berekening gebeurt op basis van het nettoloon.

#### ▶ Bestaan er uitzonderingen op deze beperking?

Als de overdracht of het beslag wegens een vordering tot onderhoudsgeld werd ingesteld, bestaat er geen enkele begrenzing.

### GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK?

Voor gelijke arbeid moeten mannen en vrouwen hetzelfde loon ontvangen. Dit principe is in de wet vastgelegd. Indien je je benadeeld acht, kan je een klacht bij de Arbeidsinspectie of een vordering tot herziening van je loon bij de Arbeidsrechtbank indienen.

Vanaf dat moment mag de werkgever je arbeidsovereenkomst niet verbreken, behalve wanneer hij redenen die vreemd zijn aan je klacht of vordering bewijst.

### DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IS ECHTER NOG GEEN REALITEIT.

Vrouwen krijgen dikwijls ondergeschikte taken en worden als gevolg daarvan minder betaald. Promotie maken is voor vrouwen doorgaans moeilijker dan voor mannen. Voor de BBTK is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer een belangrijke prioriteit. Meer info vind je in de BBTK/LBC-brochure "Gelijkheid: geen woorden maar daden!".

# JE RECHTEN

Je zit met vragen over je rechten als werknemer. En dat is niet meer dan normaal! De sociale wetgeving is vaak complex en om je te kunnen verdedigen, moet je hierin je weg vinden. Daarom geeft de BBTK deze brochure uit.

Onze doelstelling: je inzicht geven in de belangrijkste regels die je moet kennen betreffende de verhouding tussen werkgever en werknemer, doorheen thematische vragen en antwoorden.

Vraag eveneens naar volgende brochures:

- ▶ “Je rechten” in je sector: Handel, Financiën, Industrie, Social Profit, ANPCB, Logistiek, Diensten
- ▶ “Je rechten” Kaderleden

Een schat aan informatie die zo ruim mogelijk verspreid moet worden!

**SAMEN STERK** [www.bbtik.org](http://www.bbtik.org)

JE RECHTEN IS EEN UITGAVE VAN DE BBTK (BOND VAN BEDIENENDE, TECHNISCHE EN KADERLEDEN) • 12/2009 • V.U.: E. DE DEYN & M. DELMEE

## ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

**AALST DENDERMONDE**  
**RONSE OUDENAARDE**  
Houtmarkt 1 • 9300 Aalst  
T +32 53 72 78 42  
[bbtkaalst@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abvv.be)

**ANTWERPEN**  
Van Arteveldstraat 9-11  
2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be)

**BRUGGE**  
Zilverstraat 43  
8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abvv.be)

**BRUSSEL HALLE VILVOORDE**  
Rouppelplein 3  
1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abvv.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abvv.be)

Edingssesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
[admin.halle@bbtk-abvv.be](mailto:admin.halle@bbtk-abvv.be)

Mechelsesteenweg 6 (1<sup>ste</sup> verdieping)  
1800 Vilvoorde  
T + 32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be)

**GENT**  
Ons Huis, Vrijdagmarkt 9  
9000 Gent  
T + 32 9 265 52 70  
[admin.gent@bbtk-abvv.be](mailto:admin.gent@bbtk-abvv.be)

**KEMPEN**  
Grote markt 48  
2300 Turnhout  
T + 32 14 40 03 75  
[bbtkkempen@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abvv.be)

**KORTRIJK**  
Conservatoriumplein 9b2  
8500 Kortrijk  
T +32 56 26 82 43  
[bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be)

**LEUVEN**  
Maria-Theresiastraat 99  
3000 Leuven  
T +32 16 31 62 50  
[admin.leuven@bbtk-abvv.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abvv.be)

**LIMBURG**  
Prins Bisschopssingel 34 bus 1  
3500 Hasselt  
T +32 11 26 09 00  
[admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be](mailto:admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be)

**MECHELEN**  
H.Conscienciestraat 33  
2800 Mechelen  
T 015 42 11 60  
[bbtkmechelen@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abvv.be)

**OOSTENDE ROESELARE IEPER**  
J. Peurquaestraat 1 bus 12  
8400 Oostende  
T +32 59 70 27 29  
[bbtkoostende@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abvv.be)

**WAASLAND**  
Mercatorstraat 90  
9100 Sint-Niklaas  
T +32 3 776 36 76  
[waasland@bbtk-abvv.be](mailto:waasland@bbtk-abvv.be)