



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 10



### DOSSIER

Werkbaar en wendbaar werk: Arbeidsduur op maat ..... 03



### ACTUALITEIT

Bedrijfsvoertuigen: indexering van de CO<sub>2</sub>-bijdrage op 1 januari 2017 ..... 12

Bedrijfswagen: referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten 2017 ..... 13

De grenzen van de loonnorm verlegd? ..... 14

Loongrenzen inzake arbeidsovereenkomsten voor 2017 ..... 18

Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen  
(cao nr. 90): Geïndexeerde grensbedragen 2017 ..... 19



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werkten mee aan dit nummer: Peggy Criel, Anne Ghysels, Cathérine Legardien, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (prijzen exclusief btw).  
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.  
38<sup>e</sup> jaar – maandblad



# WERKBAAR EN WENDBAAR WERK: ARBEIDSDUUR OP MAAT

Initieel leken de plannen van de regering om het arbeidsrecht te hervormen ambitieuzer dan de voorontwerpen die vandaag op de tafel liggen. De “annualisering van de arbeidstijd” stond in het oog van de storm en even dreigde ons land in de ban te komen van sociale onrust. De teksten werden aangepast en toen de regering in oktober het politieke akkoord bezegelde zag dat er minder spectaculair uit.

Is “werkbaar en wendbaar werk” dan nog wel al die aandacht waard? Bij Partena Professional denken we van wel. In dit artikel spitsen ons toe op twee cruciale maatregelen: de *100 vrijwillige overuren* en het *glidend en dynamisch uurrooster*. Beide maatregelen vormen een stille revolutie van de arbeidstijd. Wij leggen uit waarom en tonen wat zij voor uw onderneming kunnen betekenen.

01

## 100 VRIJWILLIGE OVERUREN

Elk jaar kan een werknemer 100 vrijwillige overuren presteren. (Een sector-cao kan die enveloppe uitbreiden tot 360 uur.) Werkgever en werknemer moeten akkoord gaan, al wordt de werknemer wel verondersteld het initiatief te nemen.

### A. WANNEER EN HOE DEZE OVERUREN PRESTEREN?

De overheid legt geen regels op. De werkgever moet geen toestemming vragen aan de FOD Arbeid of aan de vakbondsafvaardiging. Een rechtvaardiging waarom de overuren worden gepresteerd, is niet nodig.

Dat is revolutionair. De regels inzake arbeidstijd zijn doorspekt met bepalingen waarbij de instemming van de individuele werknemer niet voldoende is. In de regel moet de werkgever het presteren van overuren kunnen rechtvaardigen. Overwerk kan bijvoorbeeld bij een “buitengewone vermeerdering van werk.” Boven-

dien moet de werkgever dan toestemming krijgen van de sociale inspectie én van de vakbondsafvaardiging (als die bestaat binnen de onderneming).

### B. HEEL EENVOUDIGE IMPLEMENTATIE

Het volstaat dat werkgever en werknemer een bijlage aan de arbeidsovereenkomst sluiten. Die eenvoudige overeenkomst blijft zes maanden geldig en kan steeds opnieuw worden hernieuwd.

De uitdrukkelijke hernieuwing van die overeenkomst moet garanderen dat de werknemer steeds bereid is om de overuren te presteren. Dat is toch de bedoeling van de regering. Wat als de werknemer 4 maand geleden akkoord ging, de werkgever hem vraagt om morgen langer te blijven, maar hij weigert omdat hij andere plannen heeft? De overeenkomst kan zeker

en vast de krijtlijnen uitzetten, maar wederzijdse flexibiliteit en begrip zijn nodig om van de vrijwillige overuren een succes te maken.

### C. GEEN INHAALRUST, WEL OVERLOON

De werknemer kan de gepresteerde vrijwillige overuren niet recupereren. Dat maakt voor veel werkgevers de planning makkelijker. Als werkgever vermijdt u het sneeuwbaaleffect van overuren en inhaalrust, nog meer overuren gevolgd door nog meer inhaalrust.

Wel heeft de werknemer recht op loon en overloon bij overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur (9 uur per dag, 38/40 uur per week). De werkgever betaalt het loon voor de vrijwillige overuren én een overloontoeslag van 50%. Die toeslag kan stijgen tot 100% als de overuren worden gepresteerd op een zon- of feestdag.

Het loon en de overloontoeslag moeten worden betaald op het einde van de betaalperiode in de loop waarvan de overuren werden verricht. Geen vorm van "uitgestelde betaling" zoals bij betaalde inhaalrust.

### D. VRIJHEID, MAAR MET GRENZEN

Elke werknemer kan tot 100 overuren per kalenderjaar presteren. Per dag mag de werknemer maximum 11 uur presteren, per week zijn er dat maximum 50.

De vrijwillige overuren combineren met gewone overuren kan. Goed tellen is dan de boodschap. Over die gewone overuren bouwt de werknemer namelijk wel inhaalrust op. En de werkgever moet inhaalrust toekennen wanneer een werknemer 143 gewone overuren heeft opgebouwd. Van de 100 vrijwillige overuren tellen 75 overuren mee voor de 143-urenteller, de eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee.

#### VOORBEELD

Een werknemer heeft in de loop van de referentieperiode van een jaar al 100 gewone overuren gepresteerd. Werknemer en werkgever zijn akkoord om dat jaar nog eens 100 vrijwillige overuren te presteren. Vanaf wanneer moet de werkgever dan inhaalrust toekennen?

De werkgever zal inhaalrust voor de gewone overuren moeten toekennen vanaf het 69e vrijwillige overuur. De eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee. Vanaf het 26e vrijwillige overuur begint de 143-urenteller weer te lopen. Bij het 68e vrijwillige overuur is de interne grens van 143 overuren bereikt.

Heel wat ondernemingen passen al een glijdend uurrooster toe. Binnen vaste periodes moet de werknemer verplicht aanwezig zijn. Binnen variabele periodes kiest de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag. Nieuw is het dynamische karakter. De werknemer kan de ene dag wat meer werken, die tijd opsparen om op een later moment

02

## HET GLIJDEND EN DYNAMISCH UURROOSTER

minder te werken. De basisregels worden vastgelegd op het niveau van de onderneming en de werknemer moet de effectieve arbeidsorganisatie binnen de onderneming respecteren.

### A. STAM- EN GLIJTIJD

De onderneming deelt de arbeidsdag op, bijvoorbeeld in drie delen: glijtijd 's ochtends (later of vroeger toekomen), gevolgd door stamtijd (verplicht aanwezig zijn) en 's avonds opnieuw glijtijd (later of

vroeger vertrekken). De werknemer bepaalt dus zelf het begin en het einde van zijn prestaties, maar moet steeds de stam- en glijtijden respecteren. De onderneming bepaalt eveneens de schommelingen ten opzichte van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur. Een werknemer kan op maandagochtend een uur vroeger toekomen in de glijtijd, maar is daarom nog niet verplicht die dag een uur vroeger te vertrekken in de glijtijd. De werknemer kan dat bijvoorbeeld pas doen binnen de glijtijd op vrijdagavond.



De regering wil die schommelingen wel begrenzen. De dagelijkse arbeidsduur mag 9 uur niet overschrijden; de wekelijkse arbeidsduur mag 45 uur niet overschrijden. En binnen een referteperiode van standaard 3 maanden (tot maximum 12 maanden) moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijvoorbeeld 38 uur) worden nageleefd.

## B. GLIJTIJD “SPAREN” OF “LENEN”

Door de glijtijd kan de werknemer de éne week meer presteren dan de gemiddelde arbeidsduur, de andere week dan weer minder, of omgekeerd. Hij “spaart” of “leent” als het ware glijtijd. De glijtijd die hij zo kan “sparen” of “lenen” is beperkt tot 12 uur gedurende de referteperiode. (Een cao kan die 12-uurgrens verhogen.)

Wat als een werknemer de opgespaarde glijtijd niet kan recupereren binnen de referteperiode omdat hij door overmacht niet kan werken (bijvoorbeeld ziekte)? In dat geval kan de recuperatie worden uitgesteld met 3 maanden.

## C. IMPLEMENTATIE BINNEN DE ONDERNEMING

De onderneming kan zelf de implementatie van de glijdende en dynamische uurroosters bepalen. Hoe? De werkgever kiest tussen een ondernemings-cao of een arbeidsreglement.

De regeling die de onderneming uitwerkt zal een aantal elementen moeten bepalen:

- De gemiddelde dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- De maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- De stamtijd- en glijtijd-uren;
- De referteperiode;
- De recuperatie van de “gespaarde” en “geleende” glijtijd en het aantal maximum aantal uren op einde van de referteperiode.

De werkgever moet eveneens een systeem van tijdsopvolging voorzien. Het is in de praktijk onmogelijk om deze regeling in te voeren zonder voor elke dag te weten wie wanneer werkt. Dat systeem moet de werknemer ook de kans geven om te verifiëren hoeveel glijtijd hij heeft “gespaard” of “geleend”.

Ondernemingen die dergelijke regelingen al hebben ingevoerd, kunnen die behouden, ook al wijken ze

af van de nieuwe wettelijke regeling. Die bestaande regeling moet dan wel worden geformaliseerd bij ondernemings-cao of arbeidsreglement vóór 30 juni 2017. In de praktijk worden glijdende uurroosters door de sociale inspectie oogluikend aanvaard. Dynamische uurroosters daarentegen worden niet aanvaard. Toch kunnen ook de werkgevers die zo een dynamische regeling hebben ingevoerd die behouden als ze actie nemen vóór 30 juni 2017. Een regularisatie voor de arbeidstijd dus, mét behoud van de bestaande bedrijfseigen regeling.

## D. GEEN OVERLOON

De toepassing van het stelsel van een glijdend en dynamisch uurrooster geeft geen aanleiding tot de betaling van overloon.

Wanneer op het einde van de referteperiode blijkt dat de werknemer te veel glijtijd heeft “geleend”, dan kan de werkgever het teveel betaalde loon afhouden. De werknemer had minder uren gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en had tijdens de referteperiode de kans om die uren in te halen.

Wanneer op het einde van de referteperiode blijkt dat de werknemer te veel glijtijd heeft “gespaard”, dan verliest hij de kans om deze arbeidstijd te recupereren. De werknemer zou alleen dan recht hebben op loon als hij de arbeidstijd zou hebben gepresteerd op vraag van de werkgever.

Dit is een responsabilisering van de individuele werknemer. De regering legt de verantwoordelijkheid voor het naleven van de glijdende en dynamische uurrooster bij de werknemer. Dat is vernieuwend. Tegelijk is het de logische tegenhanger van de flexibiliteit die de werknemer wint om werk en privé op elkaar af te stemmen.

## HET VOORDEEL VAN DE VRIJWILLIGE OVERUREN IN COMBINATIE MET HET GLIJDEND EN DYNAMISCH UURROOSTER

De vrijwillige overuren combineren met glijdende en dynamische werktijden kan. Deze combinatie biedt de werkgever heel wat voordelen. Wij vergelijken twee scenario's:

A. Scenario 1 – De vrijwillige overuren in combinatie met het glijdend en dynamisch uurrooster;

B. Scenario 2 – Overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk".

### A. SCENARIO 1 DE VRIJWILLIGE OVERUREN IN COMBINATIE MET HET GLIJDEND EN DYNAMISCH UURROOSTER

Een onderneming heeft een normaal wekelijks uurrooster van 38 uur. De werkgever wordt onverwacht geconfronteerd met extra bestellingen in het begin van de week. Door middel van de glijdende (en dynamische) uren presteren de werknemers van maandag tot donderdag één uur

extra per dag. Maar dat volstaat niet. De vrijwillige overuren staan toe om daar twee uur aan toe te voegen. Van maandag tot donderdag werken de werknemers 11 uur per dag. Die week werkt een werknemer in totaal 50 uur, terwijl de som van het normale arbeidstijd en de glijdende uren beneden de weekgrens van 45 uur blijft.

- Voor de glijdende uren is de werkgever geen overloon verschuldigd. De werknemer recupereert deze 4 uren volgende week. Als de werknemer € 3.000 bruto per maand verdient, dan bedraagt het uurloon € 18,22. De te recupereren arbeidstijd stemt dan overeen met een bruto loon van € 72,88. (Wij beschouwen de te recupereren tijd als een vorm van uitgestelde betaling voor overwerk.)
- De 8 vrijwillige overuren worden wel vergoed. Het loon voor die 8 uren bedraagt € 145,76. De overloontoeslag (50%) bedraagt € 72,88.
- Het loon, de overloontoeslag en de betaalde inhaalrust bedragen samen € 291,52.

#### Scenario 1: De vrijwillige overuren in combinatie met het glijdend en dynamisch uurrooster

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Totaal
Normaal uurrooster	8 uur	8 uur	8 uur	8 uur	6 uur	38 uur
Glijdende uren	1 uur	1 uur	1 uur	1 uur	/	4 uur
Vrijwillige overuren	2 uur	2 uur	2 uur	2 uur	/	8 uur
	11 uur	11 uur	11 uur	11 uur	6 uur	50 uur



## B. SCENARIO 2 OVERUREN BIJ EEN "BUITENGEWONE VERMEERDERING VAN WERK"

Dezelfde werkgever wil beroep doen op de gewone regeling inzake overuren. Hij kan de overuren rechtvaardigen op basis van een "buitengewone vermeerdering van werk" en bekomt de toestemming van de sociale inspectie en het akkoord van de vakbondsafvaardiging.

- Voor de berekening van het overloon tellen alle uren mee boven 9 uren per dag en 38 uren per week (effectieve vermindering tot 38 uur via een collectieve arbeidsovereenkomst). De werknemer

heeft de wekelijkse arbeidsduurgrens met 12 uur overschreden. De dagelijkse arbeidsduur grens is in totaal met 8 uur overschreden. Overloon wordt berekend op de hoogste overschrijding van de twee. In ons voorbeeld is dat 12 uur.

- Met een brutomaandloon van € 3.000 heeft de werknemer recht op een overloon van € 109,32. Daarnaast is de werkgever 12 uur betaalde inhaalrust verschuldigd. Dat komt overeen met een bruto loon van € 218,64. (Wij beschouwen betaalde inhaalrust als een vorm van uitgestelde betaling voor overwerk.)
- De overloontoeslag en de betaalde inhaalrust bedragen samen € 327,96.

### Scenario 2: Overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk"

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Totaal
Normaal uurrooster	8 uur	8 uur	8 uur	8 uur	6 uur	38 uur
Vrijwillige overuren	3 uur	3 uur	3 uur	3 uur	/	12 uur
	11 uur	11 uur	11 uur	11 uur	6 uur	50 uur

## C. HET VERSCHIL IN BRUTO LOON

Voor die éne week, voor één werknemer betaalt de werkgever die de gewone regeling toepast in totaal € 36.44 meer bruto loon dan bij de combinatie van vrijwillige overuren met een glijdend en dynamisch uurrooster. Het verschil tussen beide scenario's vindt zijn oorsprong in de overloontoeslag en komt neer op een verschil in bruto loon van meer dan 10%.

## DE IMPACT VAN DE FISCALE LASTENVERLAGING VOOR OVERUREN

De impact van de fiscale lastenverlaging voor overuren kan mee bepalend zijn om te bepalen welk scenario het meest interessant is voor werkgever en werknemer.

- Voor *werkgevers*<sup>1</sup> daalt de loonkost bij overwerk door een vrijstelling van doorstorting van een deel van de bedrijfsvoorheffing.
- De *werknemers* genieten een belastingvermindering. Die krijgt al uitwerking in de bedrijfsvoorheffing voor de maand waarin de werknemer overuren presteert.

De regering heeft geen plannen om de fiscale lastenverlaging te wijzigen in het kader van Werkbaar en wendbaar werk.

### A. DE FISCALE LASTENVERLAGING BEREKENEN

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing en de belastingvermindering stemmen overeen met een percentage van het brutobedrag van de bezoldigingen dat als berekeningsgrondslag voor de overwerktoeslag heeft gediend. Enkel overuren die recht geven op een wettelijke overwerktoeslag komen in aanmerking voor de fiscale lastenverlaging.

De fiscale lastenverlaging voor het presteren van overuren wordt enkel toegekend voor de eerste 130 uren (of 180 uren voor werken in onroerende staat of 360 uren in de horeca) die de werknemer gedurende het belastbaar tijdperk als overwerk heeft gepresteerd.

Percentage van de wettelijke overwerktoeslag	Percentage van de belastingvermindering voor de werknemer	Percentage van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever
20%	66,81%	32,19%
50% of 100%	57,75%	41,25%

### B. VERGELIJKING TUSSEN SCENARIO 1 EN SCENARIO 2

Hernemen we de twee scenario's die hierboven werden uitgewerkt. De werknemer verdient € 3.000 bruto per maand en is gehuwd (partner heeft inkomsten), met 1 kind ten laste.

We vergelijken

- 1) Voor de werknemer: de impact van de vermindering van bedrijfsvoorheffing;
- 2) Voor de werkgever: de impact van de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing op de totale werkgeverskost.

<sup>1</sup> In grote lijnen geldt deze fiscale lastenverlaging enkel voor de private profit-sector. De vrijstelling van doorstorting van een deel van de bedrijfsvoorheffing kan namelijk enkel worden toegekend aan werkgevers die behoren tot de categorie 1 van de structurele vermindering van de RSZ-bijdragen.





## 1. FISCALE LASTENVERLAGING VOOR DE WERKNEMER: DE IMPACT VAN DE VERMINDERING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING<sup>2</sup>

De toepassing van de overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk" (scenario 2) resulteert in een lager brutomaandloon en lager nettoloon in de maand waarin de werknemer overwerk presteert dan de combinatie van vrijwillige overuren met een glijdend en dynamisch uurrooster (scenario 1). Deze vergelijking neemt de betaalde inhaalrust in scenario 2, een vorm van uitgestelde betaling, niet mee in aanmerking.

De belastingvermindering zorgt er wel voor dat de werknemer in verhouding meer overhoudt in scenario 2 dan in scenario 1:

- In scenario 1 houdt de werknemer 65,5% over van het brutomaandloon (de verhouding netto-/brutoloon);
- In scenario 2 houdt de werknemer 67,4% over van het brutomaandloon (de verhouding netto-/brutoloon).  
▶ [Zie tabel 1 hieronder.](#)

Tabel 1 - Fiscale lastenverlaging voor de werknemer: de impact van de vermindering van bedrijfsvoorheffing

	Scenario 1: Vrijwillige overuren in combinatie met glijdend en dynamisch uurrooster	Scenario 2: Overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk"
Bruto basisloon	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Loon vrijwillige overuren	€ 145,76	€ 0
Overwerktoeslag (50 %)	€ 72,88	€ 109,32
<b>Brutomaandloon</b>	<b>€ 3.218,64</b>	<b>€ 3.109,32</b>
RSZ-bijdragen	- € 420,68	- € 406,39
Belastbaar loon	€ 2.797,96	€ 2.702,93
Bedrijfsvoorheffing	- € 808,16	- € 766,12
Vermindering 1 kind ten laste	€ 34,00	€ 34,00
Vermindering overuren	€ 84,18 (8 overuren)	€ 126,26 (12 overuren)
<b>Nettoloon</b>	<b>€ 2.107,98</b>	<b>€ 2.097,07</b>

## 2. FISCALE LASTENVERLAGING VOOR DE WERKGEVER: DE IMPACT VAN DE VRIJSTELLING DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING OP DE LOONKOST

Voor de werkgever is scenario 2 duurder dan scenario 1. De toepassing van overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk" (scenario 2) resulteert in een hoger totaal brutoloon en hoger nettoloon dan de combinatie van vrijwillige overuren met een glijdend en dynamisch uurrooster (scenario 1) wanneer men de betaalde inhaalrust in scenario 2 mee in aanmerking neemt. (Wij beschouwen betaalde inhaalrust dan als een vorm van uitgestelde betaling voor overwerk.)

De relatieve loonkost in scenario 1 en in scenario 2 zijn vergelijkbaar, ondanks de hogere vrijstelling bedrijfsvoorheffing in scenario 2. In beide scenario's bedraagt de loonkost ongeveer 1,3 keer het totaal brutoloon.

▶ [Zie tabel 2 op de volgende pagina.](#)

<sup>2</sup> Onze simulatie houdt geen rekening met de bijzondere bijdrage sociale zekerheid. De bedrijfsvoorheffing werd berekend op basis van de schalen bedrijfsvoorheffing inkomstenjaar 2016.

**Tabel 2 - Fiscale lastenverlaging voor de werkgever: de impact van de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing op de loonkost**

	<b>Scenario 1: Vrijwillige overuren in combinatie met glijdend en dynamisch uurrooster</b>	<b>Scenario 2: Overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk"</b>
Brutomaandloon	€ 3.218,64	€ 3.109,32
Recuperatie glijdende uren	€ 72,88 (4 uur recuperatie)	/
Inhaalrust gewone overuren	/	€ 218,64 (12 uur inhaalrust)
<b>Totaal brutoloon</b>	<b>€ 3.291,52</b>	<b>€ 3.327,96</b>
Werkgeversbijdrage (30%)	€ 987,46	€ 998,39
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	- € 60,13 (8 overuren)	- € 90,19 (12 overuren)
<b>Totale loonkost</b>	<b>€ 4.218,85</b>	<b>€ 4.236,16</b>

Wij berekenden de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing als volgt:

	<b>Scenario 1: Vrijwillige overuren in combinatie met glijdend en dynamisch uurrooster</b>	<b>Scenario 2: Overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk"</b>
Ingehouden BV	€ 689,98	€ 605,86
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	€ 60,13 (41,25% x 8 x € 18,22)	€ 90,19 (41,25% x 12 x € 18,22)
VBV te storten aan de Schatkist	€ 629,85	€ 515,67



05

## BESLUIT

Bij de keuze voor de combinatie van vrijwillige overuren met het glijdend en dynamisch uurrooster (scenario 1) kunnen werkgevers zich laten leiden door een vereenvoudiging bij de invoering en toepassing ervan.

- De onderneming maakt direct afspraken met de werknemer, zonder akkoord van de vakbondsafvaardiging en zonder de toestemming van de sociale inspectie. Snel inspelen op specifieke situaties binnen de onderneming wordt eenvoudiger.
- De planning wordt makkelijker omdat de klassieke inhaalrust niet nodig is. Maar dat betekent ook dat u op het einde van de maand moet beschikken over de cash flow om loon en overloon te betalen.

De totale loonkost voor de werkgever bij de combinatie van vrijwillige overuren met glijdend en dynamisch uurrooster (scenario 1) ligt lager dan bij overuren bij een "buitengewone vermeerdering van werk" (scenario 2). De werking van de fiscale lastenverlaging voor de werkgever (de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing) is niet voldoende sterk om deze conclusie om te keren.

06

## TIMING

De timing is strak. De regering wil beide maatregelen laten ingaan op 1 februari 2017. Het politieke akkoord mag dan wel zijn bereikt in oktober, de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State moeten hun advies nog geven. Pas dan kan de regering een

wetsontwerp indienen in het Parlement. De teksten zijn dus nog niet definitief.<sup>3</sup>

**Peggy Criel**, Legal Expert  
**Yves Stox**, Senior Legal Counsel

<sup>3</sup> Bijdrage afgesloten op 6 december 2016.

## BEDRIJFSVOERTUIGEN: INDEXERING VAN DE CO<sub>2</sub>-BIJDRAGE OP 1 JANUARI 2017

Vanaf 1 januari 2017 wordt de formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen aangepast.

Sinds 1 januari 2005 bestaat er een patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen die is gebaseerd op het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte. Deze patronale bijdrage die elke maand wordt berekend, moet driemaandelijks aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers.

Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van het voertuig en een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort brandstof en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2017 is de formule voor de berekening van de patronale solidariteitsbijdrage op de bedrijfsvoertuigen de volgende (zie tabel):

Vanaf 1 januari 2017 mag het bedrag van de CO<sub>2</sub>-bijdrage bovendien in geen geval lager zijn dan € 26,01 voor de voertuigen die niet elektrisch worden aangedreven.

### VOORBEELD

De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De brandstof die wordt gebruikt is diesel. Het uitstootgehalte voor deze categorie van voertuigen bedraagt 130 g/km. In 2016 zal de CO<sub>2</sub>-bijdrage gelijk zijn aan € 59,31 per maand (= (((130 x 9) - 600) / 12) x 142,45 / 114,08), € 177,94 per kwartaal.

Anne Ghysels, Legal Counsel

Soort brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(\text{CO}_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 768] / 12\} \times$	
Diesel	$\{[(\text{CO}_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(\text{CO}_2\text{-uitstootgehalte} \times \text{€ } 9) - 990] / 12\} \times$	Vermenigvuldigd met 142,45 vervolgens gedeeld door 114,08
Elektrisch	€ 20,83 x	



## ACTUALITEIT

## BEDRIJFSWAGEN: REFERENTIE-CO<sub>2</sub>-UITSTOTEN 2017

Wanneer een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld aan werknemers of bedrijfsleiders ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard in hun hoofde wanneer deze wagen mag worden gebruikt voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel voor inkomstenjaar 2017 correct te berekenen, de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot, is onder-tussen gekend.

### FORFAITAIRE RAMING VAN HET VOORDEEL

Sinds 1 januari 2012 wordt het voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfs-voertuig aan een werknemer of een bedrijfsleider berekend volgens de volgende formule:

$$(Cataloguswaarde \times degressiviteitscoëfficiënt) \times 6/7 \times CO_2\text{-percentage}$$

### REFERENTIE-CO<sub>2</sub>-UITSTOOT BEPAALT HET CO<sub>2</sub>-PERCENTAGE

Om het CO<sub>2</sub>-percentage te bepalen wordt het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot. In 2016 bedragen deze referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten:

- 107 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 89 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Het CO<sub>2</sub>-basispercentage bedraagt 5,5% voor de voormelde referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt dan de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot, wordt het basispercentage met 0,1% per CO<sub>2</sub>-gram vermeerderd/verminderd. Het CO<sub>2</sub>-percentage moet minimum 4% bedragen. Het maximum CO<sub>2</sub>-percentage is 18%.

Elk jaar legt een koninklijk besluit de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten voor het betrokken jaar vast.

### REFERENTIE-CO<sub>2</sub>-UITSTOTEN 2017

De referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten voor inkomstenjaar 2017 dalen in vergelijking met de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoten van inkomstenjaar 2016:

- de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor **wagens met een benzine-, lpg- of aardgasmotor bedraagt 105 g/km**;
- de referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor **dieselwagens bedraagt 87 g/km**.

### VOORBEELD

De werknemer beschikt over een bedrijfswagen met een benzinemotor die hij mag gebruiken voor privédoeleinden. De CO<sub>2</sub>-uitstoot van het voertuig bedraagt 120 g/km.

De referentie-CO<sub>2</sub>-uitstoot voor bedrijfswagens met een benzinemotor bedraagt 105 g/km voor 2017. Het CO<sub>2</sub>-percentage voor 2017 bedraagt dus 7% (= 5,5% + [(120 - 105) x 0,1]%). In 2016 is het CO<sub>2</sub>-percentage gelijk aan 6,8% (= 5,5% + [(120 - 107) x 0,1]%).

Peggy Criel, Legal Counsel

## DE GRENZEN VAN DE LOONNORM VERLEGD?

De regering kondigde in oktober 2016 aan dat de loonnormwet zou worden gemoderniseerd. De huidige loonnormwet dateert van 1996. Wat wil de regering wijzigen? En wat betekenen die wijzigingen concreet voor uw onderneming?

### DE LOONNORM

Sinds 1997 wordt tweejaarlijks een loonnorm vastgelegd. Die bepaalt de marge waarbinnen de lonen in de privésector mogen stijgen. Het zijn de sociale partners die de loonnorm bepalen op basis van het cijfermateriaal van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.<sup>1</sup> De CRB maakt een voorspelling van de loonkostontwikkeling in België in vergelijking met Duitsland, Frankrijk en Nederland.

De bedoeling: de loonkosten in België mogen niet sneller stijgen dan bij onze belangrijkste handelspartners. De loonnorm bepaalt als het ware de maximumprijs van arbeid als productiefactor. Zo moet de Belgische economie concurrentieel blijven. Het begrip "loonkost" staat dus centraal, maar wordt niet gedefinieerd.

Loonindexaties en "baremieke verhogingen"<sup>2</sup> zijn steeds gewaarborgd. Zelfs al is de loonnorm bijvoorbeeld 0% (zoals voor het jaar 2015), toch kunnen de lonen worden geïndexeerd. De vernieuwde loonnormwet verandert dat niet.

### NIEUW: HOE DE LOONNORM BEPALEN?

De geplande wijzigingen aan de loonnormwet hebben vooral betrekking op de manier waarom de loonnorm wordt bepaald. De loonnorm zal nauwkeuriger worden berekend. Dat is de taak van de CRB, de

sociale partners en, wanneer die niet tot een akkoord komen, van de regering. Een onderneming heeft op het vastleggen van de loonnorm geen impact.

- Men zal rekening houden met toekomst én verleden. De verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden werd altijd al in rekening gebracht. Nieuw is dat ook het verleden meetelt. De voorbije evolutie van de loonkosten in België sinds 1996 wordt ingecalculeerd voor de nieuwe loonnorm. Op die manier wordt iedere tijdelijke ontsporing automatisch gecorrigeerd in de volgende loonnorm.
- Er komt een veiligheidsmarge. Zo kan men rekenfouten opvangen. Die bedraagt een kwart van de loonmarge, maar minstens 0,5%. Als de veiligheidsmarge geheel of gedeeltelijk ongebruikt blijft, komt dit bovenop de volgende loonmarge en vloeit ze dus terug naar de werknemers.
- De lastenverlagingen van de regering kunnen niet worden omgezet in loonsverhogingen. De *taks shift* (de vermindering van de RSZ-bijdragen voor werkgevers)<sup>3</sup> en 50% van de toekomstige lastenverlagingen moeten dienen om de historische loonhandicap van België te verminderen.
- Als de Belgische lonen minder snel zouden evolueren dan in de buurlanden, dan zal 50% van deze voorsprong ook moeten dienen om de historische handicap te verminderen.

### NIEUWE SANCTIES

De werkgever die de loonnorm niet naleeft, kan een administratieve geldboete worden opgelegd. Die boete bedraagt van € 250 tot € 5.000. De boete moet worden vermenigvuldigd met het aantal werknemers (maximum 100) voor wie de loonnorm niet werd nageleefd. De administratieve geldboete bedraagt dus maximum € 500.000.

<sup>1</sup> De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of CRB is opgericht door de overheid en ondersteunt het sociaal overleg. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd in het beheer van de CRB.

<sup>2</sup> Met "baremieke verhoging" wordt bedoeld de bestaande loonsverhoging wegens 1° dienstanciënniteit, 2° normale bevordering of 3° individuele categorieverandering. De baremieke verhoging moet wel bij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd.

<sup>3</sup> Uitzondering: de bijdrageverminderingen van het competitieitpact in 2016.



## WORDT EEN "RULING" MOGELIJK?

De sociale partners kunnen vooraf de FOD Arbeid om advies vragen als zij onzeker zijn of de sector-cao in lijn is met de loonnorm. Die mogelijkheid is enkel voorzien voor sector-cao's. De vernieuwde loonnormwet geeft ondernemingen niet de kans om advies te vragen.

Uit niets blijkt dat het advies van de FOD Arbeid een juridische en bindende waarde zou hebben. Het is slechts een advies, in niets vergelijkbaar met een fiscale "ruling" (een voorafgaande beslissing van de FOD Financiën).

## HOE DE LOONNORM CONTROLEREN BINNEN UW ONDERNEMING?

De vernieuwde loonnormwet reikt geen nieuwe hulpmiddelen aan. De definitie van "loon" of "loonkost" blijft moeilijk. Een methodologie voor het naleven van de loonnorm ontbreekt. De controle kan gebeuren op basis van RSZ-gegevens en de jaarrekeningen neergelegd bij de Nationale Bank van België. Die instrumenten lijken niet sluitend in alle omstandigheden.

Op het niveau van de onderneming telt de gemiddelde loonkost. De loonkost van een individuele werknemer kan vrij stijgen voor zover de gemiddelde loonkost per werknemer (uitgedrukt in voltijdse equivalenten) binnen de onderneming niet meer stijgt dan de loonnorm. De vernieuwde loonnormwet verandert dit niet.

De vernieuwde loonnormwet wijzigt evenmin de bestaande uitzonderingen of afwijkingen, maar creëert er ook geen nieuwe.

### TWEE VOORBEELDEN

- De verhoging van de loonmassa die voortvloeit uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten telt niet mee. Dat blijft een complexe oefening.
- Een onderneming kan de loonnorm overschrijden op basis van bijvoorbeeld een gebruik of gewoonte, het arbeidsreglement, een eenzijdige toezegging of een

policy. De vernieuwde loonnormwet sluit dit achterpoortje niet. Ook de vernieuwde loonnormwet bepaalt dat enkel een overeenkomst de loonnorm niet mag overschrijden. Een overschrijding die het gevolg is van een sector- of ondernemings-cao, of een individuele overeenkomst met de werknemer, kan dus niet.

Een aantal onderdelen van de loonmassa tellen niet mee voor de berekening van de gemiddelde loonkost op het niveau van de onderneming. Andere loonelementen tellen wel mee voor de berekening, maar de overschrijding die er het gevolg van is, wordt niet gesanctioneerd. De vernieuwde loonnormwet brengt aan die juridische nuance geen wijziging toe. Hieronder kunt u een overzicht vinden op basis van de interpretatieve nota van 2013.

In 1997 en in 2013 stelt de FOD Arbeid een interpretatieve nota ter beschikking. Juridisch niet afdwingbaar, maar wel behulpzaam. De vernieuwde loonnormwet neemt de verduidelijkingen en voorbeelden van de interpretatieve nota's niet over. Misschien komt er wel een nieuwe interpretatieve nota in 2017...

## TIMING<sup>4</sup>

De huidige loonnormwet blijft van kracht tot eind 2016. Initieel moest de vernieuwde loonnormwet in werking treden op 1 december 2016, maar die timing bleek te optimistisch.

Voor het jaareinde moeten de sociale partners een nieuwe loonnorm voor 2017 en 2018 bepalen. Binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten (die bij KB algemeen verbindend wordt verklaard). De sociale partners zullen nu al rekening moeten houden met de blauwdruk die de vernieuwde wetgeving zal opleggen, ook al is die officieel nog niet van kracht.

Wat als de sociale partners geen consensus bereiken? Dan organiseert de regering overleg. Als dat lukt, dan wordt de loonnorm alsnog vastgelegd door de NAR bij cao. Als het overleg mislukt dan bepaalt de regering de loonnorm bij KB.

**Yves Stox**, Senior Legal Counsel

<sup>4</sup> Bijdrage afgesloten op 6 december 2016.

## Overzicht op basis van de interpretatieve nota van 2013

Loonelement	Telt mee voor de berekening loonkost	Telt niet mee voor de berekening loonkost	Geen sanctie bij overschrijding loonnorm die er het gevolg van is
Loon in geld	X	-	-
Loon in natura (geen hulpmiddel uitvoering arbeidsovereenkomst, vb. woning)	X <sup>1</sup>	-	-
RSZ-bijdragen (werkgever)	X	-	-
Andere heffingen en taksen (vb. verzekeringstaks en ZIV-bijdrage op de premies voor collectieve hospitalisatieverzekering)	X	-	-
Loonelement met rechtsgrond buiten overeenkomst <ul style="list-style-type: none"> <li>• eenzijdige verbintenis</li> <li>• gebruik</li> <li>• toetredingsakte</li> </ul>	X	-	X
Indexering van loon en voordelen (vb. maaltijdcheques) waarvoor de cao niet voorziet in een indexeringsmechanisme	X	-	-
Toeslagen arbeidstijd (vb. overloon)	X	-	-
Eindejaarspremies	X	-	-
Vakantiegeld, loon feestdagen	X	-	-
Ontslagvergoeding	X	-	-
Winstdeelneming <sup>2</sup>	-	X	-
Werknemersparticipatie <sup>3</sup>	-	X	-
Innovatiepremie <sup>4</sup>	-	X	-
Niet-reccurente resultaatsgebonden voordelen (cao 90): toetredingsakte of cao	-	X	-
Variabele verloning (vb. bonussysteem)	X	-	-
Maaltijdcheque	X	-	-





### Overzicht op basis van de interpretatieve nota van 2013

Loonelement	Telt mee voor de berekening loonkost	Telt niet mee voor de berekening loonkost	Geen sanctie bij overschrijding loonnorm die er het gevolg van is
Ecocheque	X	-	-
Syndicale premie	X	-	-
Kosten eigen aan de werkgever – Kostenvergoedingen als hulpmiddel uitvoering arbeidsovereenkomst (vb. telethuiswerkvergoeding)	-	X	-
Andere vergoedingen (vb. vergoeding woon-werkverkeer)	X	-	-
Bijdrage aanvullende sociale zekerheid (vb. groepsverzekering, hospitalisatieverzekering)	X	-	-
Sociale pensioenstelsels <sup>5</sup>	-	X	-
Afbouw van de verlaagde jeugdbarema's bij cao	-	X	-
Afbouw loonkloof man-vrouw <sup>6</sup>	-	X	-
Afbouw verschil arbeiders-bedienden	-	X <sup>7</sup>	-
Opleiding <sup>8</sup>	-	X	-
Harmonisatie arbeidsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overdracht van onderneming cao 32bis</li> <li>• Integratie paritaire comités</li> </ul> Voorwaarde: stijging loonkost als gevolg van harmonisering	-	X	-
Arbeidsduurvermindering met verhoging van uurloonkost	X	-	-

<sup>1</sup> Waardering: reële kostprijs, niet de forfaitaire waardering door RSZ en fiscus

<sup>2</sup> Wet van 10 juli 1998 tot bepaling van de voorwaarden waaronder de winstdeelnemingen niet meegerekend worden voor de berekening van de loonkostontwikkeling

<sup>3</sup> Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen

<sup>4</sup> Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, art. 28-31

<sup>5</sup> Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, art. 10-12

<sup>6</sup> Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

<sup>7</sup> Individuele beoordeling van elke cao door FOD Arbeid

<sup>8</sup> Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

## LOONGRENZEN INZAKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR 2017

Op 1 januari 2017 worden de jaarlijkse loongrenzen<sup>1</sup> aangepast die uitmaken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3.7.1978

toepasselijk zijn. Die wijziging is het gevolg van de jaarlijkse indexering.

Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten	Jaarlijkse loongrenzen <sup>1</sup> van kracht in:	
	2016	2017
<b>Concurrentiebeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten voor de functies vastgelegd in de cao, indien het loon ligt tussen:</li> <li>• beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij cao, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 33.221 en –  tussen + € 33.221 en € 66.441  + € 66.441	€ 33.472 en –  tussen + € 33.472 en € 66.944  + € 66.944
<b>Arbitragebeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 66.441 en – + € 66.441	€ 66.944 en – + € 66.944
<b>Scholingsbeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 33.221 en – + € 33.221	€ 33.472 en – + € 33.472

Catherine Legardien, Legal Counsel

<sup>1</sup> Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verkregen. Als het loon veranderlijk is, moet er rekening worden gehouden met de bedragen die betaald werden tijdens de 12 laatste maanden voor het moment waarvoor men de loongrens wil vaststellen.



## ACTUALITEIT

## NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90): GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN 2017

Het sociale en fiscale grensbedrag van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen wordt met ingang van 1 januari 2017 geïndexeerd.

### PRINCIPE

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 hebben de sociale partners een bonussysteem ingevoerd, dat beter bekend staat als "cao nr. 90" of "niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen". Aan de werknemer kan in dit kader en onder bepaalde voorwaarden, een bonus worden toegekend die een specifieke sociale en fiscale behandeling geniet.

### SOCIAAL GRENSBEDRAG 2017: € 3.255

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt beschouwd als een niet aan RSZ-onderworpen loon voor zover het sociaal grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden.

De werknemer is daarentegen wel een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd. In hoofde van de werkgever is de bonus onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33%.

Indien de effectief toegekende bonus het grensbedrag overschrijdt, zal het overschrijdende gedeelte onderworpen worden aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Het geïndexeerd sociaal grensbedrag bedraagt € 3.219 in 2016. In **2017** zal het **€ 3.255** bedragen.

### FISCAAL GRENSBEDRAG 2017: € 2.830

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt vrijgesteld van personenbelasting ten belope van een jaargrens van € 2.798 (geïndexeerd bedrag 2016). Voor zover dit fiscaal grensbedrag wordt gerespecteerd moet er geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op de bonus.

Het geïndexeerde fiscale grensbedrag **voor 2017** bedraagt **€ 2.830** (onder voorbehoud van bevestiging door de administratie).

**Peggy Criel**, Legal Counsel

## Meer informatie

---

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

**078 78 78 33**

**[ondernemen@partena.be](mailto:ondernemen@partena.be)**

**[www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)**



Ondernemen met ondernemers