



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 8



DOSSIER

Variabele verloning 02



RECHTSPRAAK

De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden 14



ACTUALITEIT

Vaststelling feestdagen in 2018 16



VARIABELE VERLONING

U wilt een variabele verloning toekennen en vraagt zich af hoe daaraan te beginnen. Dit artikel toont waar u op moet letten en geeft een aantal concrete tips waarmee u aan de slag kunt gaan.

Eén ding staat vast. U bent helemaal niet alleen. Salarisenquêtes geven aan dat het totale bedrag van variabele verloning ook in 2016-2017 steeg. Naast deze trend naar steeds meer variabele verloning neemt ook het aantal begunstigden toe. Daarbij geldt dat hoe hoger het functieniveau, hoe vaker variabele verloning wordt toegekend. Hoe hoger het functieniveau ook, hoe hoger de verhouding variabele verloning / basisloon. In 2016-2017 nam bovendien het aantal begunstigden van de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (cao 90) toe, terwijl het aantal begunstigden van de klassieke bonus niet steeg.¹

Variabele verloning kent vele gedaanten. Een overkoepelende wettelijke definitie ontbreekt. In tegenstelling tot vaste verloning is de omvang van of aanspraak op variabele verloning niet op een vaste wijze verbonden met de arbeidsprestaties. Vaak zal er een direct causaal verband bestaan tussen de toekenning van de variabele verloning en de omvang van de inspanningen geleverd door de werknemer, maar dat is niet steeds het geval. Denk bijvoorbeeld aan een bonus die is gebaseerd op de omzetstijging binnen een internationale groep. Die directe band met de individuele prestaties ontbreekt ook bij de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (cao 90).

Dit artikel focust op de klassieke cash bonus. Komen bijvoorbeeld niet aan bod: het commissieloon van de handelsvertegenwoordiger, de bonusgroepsverzekering (2^e pijler)², de werknemersparticipatie³ of aandelenoptieplannen⁴. De regelgeving inzake corporate governance voor managers van beursgenoteerde ondernemingen en financiële instellingen komt evenmin aan bod.



01

AAN WIE EEN VARIABELE VERLONING TOEKENNEN EN WAAROM

Het is verleidelijk om het meest fiscaal en para-fiscaal optimale systeem te kiezen wanneer u een variabele verloning wilt toekennen. Maar ontwikkel eerst uw eigen strategie. Twee vragen staan daarbij centraal:

- Welke doelstellingen wilt u bereiken door een variabele verloning toe te kennen? U wilt werknemers motiveren, een retentiebeleid voeren, of beide.
- Welke werknemers wilt u belonen?

Vervolgens kunt u bepalen welk fiscale en para-fiscale vormgeving het meest efficiënt is, zonder afbreuk te doen aan uw doelstellingen. Een efficiënte verloning toekennen kan op verschillende manieren.

Denk bijvoorbeeld aan de traditionele maaltijdcheques of ecocheques. Maar bereikt u wel uw doelstellingen? Het is in de praktijk moeilijk om specifiek gedrag bij werknemers teweeg te brengen via deze verloningsvormen.

De niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (cao 90) is ook aantrekkelijk. Op deze prestatiegerichte bonus zijn uw werknemers geen belastingen verschuldigd. De werknemer betaalt enkel een solidariteitsbijdrage van 13.07% en de werkgever is een solidariteitsbijdrage van 33% verschuldigd. Maar past deze bonus wel in de plannen die u hebt? Misschien wel. U kunt zo werknemers extra betrekken bij het resultaat van uw bedrijf. Het kan ook uw toekomstige bedrijfsresultaten ondersteunen en helpen om nieuwe medewerkers aan te trekken. Het collectieve aspect kan dan weer een belangrijk nadeel zijn. Worden de vooropgestelde resultaten behaald, dan moet u deze bonus toekennen aan alle werknemers binnen uw onderneming (of een bepaalde afdeling). Ook de werknemers die niet sterk presteren, hebben recht op deze bonus. U kunt hen niet uitsluiten.

Een forfaitaire kostenvergoeding is al helemaal geen goed idee. Die vergoeding is bedoeld om bepaalde uitgaven van de werknemer te dekken. Leeft u die basisregel niet na, dan wordt de kostenvergoeding verdoken loon. Wilt u meer weten, lees dan het meummer van dit jaar.

02

INDIVIDUEEL BELONEN

U wilt individuele werknemers belonen. Dat kan prima. Wilt u hen motiveren of de retentie van cruciale werknemers garanderen? Denk goed na hoe u de doelstellingen het best kunt realiseren:

- De eenzijdige toekenning van variabel loon aan één of meer werknemers lichten we eerst toe.

- Een volwaardig plan op maat van uw onderneming uitwerken kan ook. Zo een bonusplan komt nadien aan bod. Een aantal contractuele clausules helpen bij het vastleggen van de toekenningscriteria en de modaliteiten, in lijn met uw doelstellingen.



DE EENZIJDIGE TOEKENNING VAN VARIABEL LOON

U kunt eenzijdig een variabel loon toekennen aan één of meer werknemers, zonder dat u zich op voorhand heeft verbonden. U heeft dus geen juridische verplichting om een bonus toe te kennen. U houdt de handen vrij. U bepaalt zelf de toekenningscriteria en modaliteiten.

Eén belangrijk nadeel: als u uw doelstellingen niet op voorhand kenbaar maakt aan de betrokken werknemers, wordt het vaak moeilijk om ze te realiseren. Zodra u dat doet, en dus aangeeft dat de werknemer variabel loon zal ontvangen als hij of zij een doelstelling realiseert, gaat u een eenzijdige verbintenis aan.

U wilt die voorwaarden ook eenvoudig aanpassen in de toekomst? In de regel kunt u niet eenzijdig de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst wijzigen.⁵ Omdat u als werkgever een eenzijdige verbintenis aangaat⁶, anders dan bij een tweepartijenovereenkomst, kunt u wel de mogelijkheid voorzien om de toekenningscriteria en voorwaarden te wijzigen.⁷

Een eenzijdige toekenning betekent niet dat u niets op papier kan of mag zetten. U documenteert best het bedrag en de reden van de eenzijdige toekenning in een brief gericht aan de werknemer.

A. VERMIJD EEN GEBRUIK, MAAK EEN VOORBEHOUD

U kunt de toekenning van een variabel loon voorzien in de arbeidsovereenkomst of een cao. Zelfs als dat niet is gebeurd, kan de werknemer soms toch een recht claimen. Kent u bestendig een variabel loon toe over een langere periode? Misschien hebt u dan een gebruik gecreëerd waarop de werknemer zich kan beroepen.

De werknemer moet dan wel aantonen dat de toekenning algemeen en bestendig is, en dat het bedrag vast is. U kunt argumenteren dat er geen gebruik ontstaat bij een jaarlijks variabele premie, omdat de werknemers het juiste bedrag niet kunnen begroten.

Een gebruik kan bovendien geen afbreuk doen aan een geschreven overeenkomst. Hierin schuilt ook een oplossing. U kunt een vrijgevigheidsclausule (zie de voorbeeldclausule) opnemen in de arbeidsovereenkomst. Werknemer en werkgever bevestigen daarmee expliciet dat de toekenning van het variabel loon (buiten een wettelijke of contractuele verplichting) geen verplichting doet ontstaan om zulke voordelen ook in de toekomst toe te kennen.⁸

Een gemaakte belofte kunt u niet intrekken. Zo een beding heeft niet tot gevolg dat de werknemer geen recht meer zou hebben op de voordelen die u al hebt toegekend. Het voorbehoud kan heel eenvoudig (zoals in de voorbeeldclausule), maar kan ook complexer. U kunt het voorbehoud laten variëren tussen een volledige stopzetting, het aanpassen van de toekenningsvoorwaarden of een vermindering van het bedrag.

VOORBEELDCLAUSULE

De werkgever kan bonussen of premies toekennen aan de werknemer bovenop het loon, buiten elke wettelijke of contractuele verplichting om.

In geen enkel geval zal de werknemer tegenover de werkgever het bestaan van een gebruik of een verworven recht kunnen invoeren ten aanzien van dergelijke bonussen of premies, ongeacht de frequentie of het bedrag van de vroegere betalingen.

De toekenning van deze bonussen of premies is dus een zuivere vrijgevigheid en bindt de werkgever geenszins voor de toekomst, ongeacht de eventuele regelmaat van de toekenning.

Zij blijft volledig herroepbaar en heeft geenszins de hoedanigheid van een essentieel element van de overeenkomst.

Wilt u de toekenning van alle toekomstige bonussen of premies opvangen, neem dan deze clausule op in de arbeidsovereenkomst. Als alternatief is het ook mogelijk om een vergelijkbare clausule op te nemen in de toekenningsbrief aan de werknemer. Maak een dergelijke voorbehoud ten laatste op het moment van de toekenning.



Dat de bonus of premie arbeidsrechtelijk kwalificeert als een "vrijgevigheid" betekent niet dat u geen RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing moet inhouden en afdragen. Voordelen die niet worden toegekend als tegenprestatie voor arbeid (bijvoorbeeld naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het privéleven van de werknemer) en die vrijwillig aan de werknemer worden toegekend, vallen niet binnen het RSZ-loonbegrip. Ook deze giften worden traditioneel aangeduid als "vrijgevigheid". De variabele verloning daarentegen wordt wel toegekend als tegenprestatie van arbeid. RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing zijn verschuldigd.

B. EEN GEBRUIK IS AL ONTSTAAN...

Wat als er toch een gebruik is ontstaan? Ook in een later stadium kunt u een voorbehoud formuleren voor de toekomst, door de aard van vrijgevigheid te onderstrepen in een document dat uitdrukkelijk of stilzwijgend wordt aanvaard door de werknemers. Ook wordt aanvaard dat u als werkgever het gebruik opzegt, daarbij moet u wel een redelijke opzegtermijn respecteren.⁹ (Hieronder meer over de problematiek van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever.)

04

EEN VOLWAARDIG BONUSPLAN OP MAAT

U wilt een volwaardig bonusplan uitwerken binnen uw onderneming. Een echte beloningsstrategie uitwerken op ondernemingsniveau vergt meer dan eenzijdige variabel loon toekennen aan één of meer werknemers.

- U bepaalt welke werknemers u wilt belonen in de *deelnamecriteria*;
- U bepaalt welke doelstellingen u wilt bereiken in de *toekenningscriteria*.

In de praktijk bestaat een bonusplan vaak uit twee luiken. Een eerste luik omvat het eigenlijke bonusplan, met de algemene criteria en voorwaarden. Het tweede luik bestaat uit een bijlage aan de individuele arbeidsovereenkomst, die verwijst naar het bonusplan en de specifieke afspraken tussen werknemer en werkgever vastlegt.

A. CRUCIALE MOMENTEN GEDURENDE DE LOOPTIJD VAN HET BONUSPLAN

In de looptijd van een bonusplan zijn er drie cruciale momenten:

- 1) Het moment waarop u op basis van de deelnamecriteria aangeeft welke individuele werknemer kan deelnemen aan het bonusplan.
- 2) Het einde van de *referentieperiode*, wanneer u nagaat of de vooropgestelde doelstellingen

werden behaald tijdens de referentieperiode, en het bedrag van de variabele verloning bepaalt aan de hand van de *bonusformule*.

- 3) Het moment van toekenning, na het einde van de referentieperiode, wanneer het recht in hoofde van de werknemer ontstaat, gevolgd door de uitbetaling van de variabele verloning.

B. DEELNAMECRITERIA

1. BEPAAL DE WERKNEMERSCATEGORIEËN

In het bonusplan bepaalt u welke werknemers deelnemen aan het bonusplan. U wilt niet dat alle werknemers deelnemen aan het bonusplan? Dan geeft u aan op welke werknemerscategorieën het bonusplan van toepassing is. U kunt bijvoorbeeld ook een apart bonusplan voorzien per werknemerscategorie.

Wilt u hetzelfde bonusplan toepassen binnen een groep van ondernemingen, dan geeft u aan voor welke vennootschappen het bonusplan toepassing vindt.

2. VERBODEN CRITERIA

U kunt niet volledig vrij bepalen op wie het bonusplan van toepassing zal zijn en op wie niet. Een hele rist antidiscriminatieregels verbieden dat u personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden



toch ongelijk behandelt. U mag geen onderscheid maken op basis van bijvoorbeeld geslacht,¹⁰ leeftijd, seksuele geaardheid, huidige of toekomstige gezondheidstoestand of handicap.¹¹

Anciënniteit

In de regel kunt u wel de anciënniteit van de werknemers hanteren als criterium. Het criterium anciënniteit kan indirect zijn gebaseerd op de leeftijd, en dus niet toegelaten, maar het belonen van de beroepservaring en de trouw van een werknemer wordt aanvaard.

Arbeidsongeschiktheid

Maak de deelname in een bonusplan of toekenning van een variabele verloning niet afhankelijk van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid. U maakt dan een rechtstreeks onderscheid op grond van de gezondheidstoestand van de werknemer. Een onderscheid maken op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand is verboden.¹² Cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie verbiedt bovendien discriminatie op basis van het ziekteverleden van uw werknemers.

Deeltijdse arbeidsovereenkomst – arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

U overweegt om het bonusplan enkel open te stellen voor voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dat mag u niet, tenzij het verschil in behandeling gerechtvaardigd is om objectieve redenen.

- Deeltijdse werknemers mogen met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig worden behandeld dan voltijdse werknemers.¹³ U kunt hen dus niet uitsluiten. Wel kunt u de variabele verloning aanpassen pro rata de arbeidstijd.
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd¹⁴ mag u evenmin minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst.¹⁵

Onderscheid arbeider en bediende

Een onderscheid maken tussen arbeiders en bedienden blijft in theorie mogelijk, maar ligt gevoeliger. Het "eenheidsstatuut"¹⁶ heeft enkel betrekking op de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Een algemene harmonisatie van beide statuten is nog niet voor morgen. Is dit onderscheid nog relevant voor uw onderneming? Een onderscheid maken tussen verschillende categorieën op basis van het functieniveau is op lange termijn wellicht zinvoller.

3. UITZENDKRACHTEN

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan het loon (inclusief premies) waarop hij of zij recht zou hebben indien hij of zij als vaste werknemer in dienst zou zijn bij de gebruiker. Een afwijking is mogelijk indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een cao gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid.¹⁷

De strikte toepassing van deze basisregel levert vaak praktische problemen op. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij de toekenning afhankelijk is van de prestaties over verschillende kalenderjaren, terwijl de uitzendkracht slechts voor een korte periode inspringt. Een bonusplan gebaseerd op retentie kan evenmin worden afgestemd op uitzendkrachten.

4. FREELANCERS EN WERKNEMERS VAN DERDEN

Freelancers zijn geen werknemers van de onderneming. Het is dan ook logisch dat zij niet kunnen deelnemen aan het bonusplan. Hun deelname vergroot het risico op schijnzelfstandigheid.

Werknemers in dienst van derden, bijvoorbeeld uw dienstverleners, zijn geen werknemers van de onderneming. Het is dan ook logisch dat zij niet kunnen deelnemen aan het bonusplan. U kunt dit expliciet opnemen in het bonusplan. Hun deelname vergroot het risico op niet-naleving van de uitzendarbeidwetgeving.¹⁸

C. TOEKENNINGSCRITERIA

Een werknemer neemt deel aan het bonusplan, maar daarom zal u hem of haar nog geen variabel loon toekennen. De toekenningscriteria zal u bepalen aan de hand van de doelstellingen die u met het bonusplan wilt bereiken.

- U wilt de individuele prestaties van werknemers versterken? U kunt de toekenning van variabele beloning afhankelijk maken van het bepalen van een bepaalde score in uw jaarlijks evaluatieproces. Dat betekent natuurlijk wel dat de evaluatie van werknemers binnen uw onderneming op punt staat en dat de objectiviteit kan worden verzekerd. Bij betwisting is de controle door de rechter in de praktijk beperkt. Een rechter kan zich moeilijk in uw plaats stellen en beoordelen of de evaluatie correct is verlopen.¹⁹
- U wilt de retentie van werknemers versterken? U kunt de toekenning van de variabele beloning afhankelijk maken van het in dienst blijven van de werknemer door een aanwezigheidsvoorwaarde toe te voegen (daarover hieronder meer).



- Een variant hierop is het onderscheid tussen een *good leaver* en een *bad leaver*: aan de eerste wordt de variabele beloning toegekend, aan de tweede niet. Retentie zal ook een belangrijke rol spelen bij de *bonusformule* en het bepalen van de *referentieperiode* (bijvoorbeeld het kalenderjaar, ook daarover hieronder meer).
- U wilt de directe band tussen uw onderneming en de werknemers versterken. U kunt de toekenning van de variabele beloning afhankelijk maken van de resultaten van de onderneming. Hiervoor kunt u zich baseren op bijvoorbeeld de omzet, verkoopcijfers, de winst, EBITDA²⁰ of de aandelenkoers. U kunt dezelfde oefening natuurlijk ook maken voor een afdeling van uw onderneming.

D. BONUSFORMULE

Het uiteindelijke bedrag van het variabel loon moet u bepalen. U kunt een bepaald bedrag vastleggen in de overeenkomst met elke individuele werknemer. De doelstellingen die u nastreeft kunt u duidelijker tot uiting laten komen door een bonusformule op te nemen in het bonusplan. De parameters van de bonusformule zijn opnieuw afhankelijk van uw doelstellingen: de financiële resultaten van de onderneming, de retentie van werknemers met een sleutelrol binnen de onderneming, de individuele prestaties van de werknemer, ... In de praktijk bestaat de bonusformule vaak uit een combinatie van verschillende parameters.

EEN ILLUSTRATIE:

- De werknemer heeft recht op een percentage van zijn jaarlijks brutoloon indien de onderneming een bepaalde omzetstijging realiseert. Zeker en vast een belangrijke motivatie voor de werknemer die direct of indirect een impact kan hebben op de omzet.
- U kunt de individuele prestaties van de werknemer sterker laten doorwegen door een multiplicator. Dat kan bijvoorbeeld door het bedrag van de variabele verloning te vermenigvuldigen met een correctiefactor tussen 0 bij een slechte prestatie (geen variabele verloning) en 3 bij een uitzonderlijke prestatie.

U wilt het bedrag van de variabele verloning begrenzen om de rentabiliteit van uw onderneming te verzekeren? Dat kan. U kunt bepalen dat het bedrag van de variabele verloning nooit hoger mag zijn dan een bepaald bedrag. Hou er wel rekening mee dat het bonusplan de werknemers niet meer zal motiveren zodra het plafond is bereikt.

E. REFERENTIEPERIODE

De referentieperiode kunt u hanteren om de retentie te versterken. U kiest inderdaad vrij de referentieperiode om te bepalen of bijvoorbeeld de doelstellingen op het niveau van de onderneming werden bereikt. Als u bijvoorbeeld de referentieperiode op twee jaar brengt, in combinatie met een aanwezigheidsvoorwaarde, versterkt u het retentiekarakter van het bonusplan. Anderzijds heeft een té lange referentieperiode een negatieve impact op de motivatie van individuele werknemers.

Geef voldoende aandacht aan het definiëren van de toekenningscriteria. Doe dat ook tijdig. Het onvoldoende duidelijk of het laattijdig formuleren van de criteria kan worden gelijkgesteld met het totaal afwezig zijn van criteria. En dan bent u de variabele verloning sowieso verschuldigd.²¹

F. FLEXIBILITEIT INBOUWEN

1. DE LOOPTIJD BEPERKEN

U kunt de looptijd van het bonusplan beperken in de tijd of ook de looptijd van de referentieperiode beperken. De vrijgevigheidsclausule (zie deel 03) heeft dan vooral betrekking op de volgende referentieperiode: u verbindt er zich niet toe om na het aflopen van een referentieperiode een variabele verloning toe te kennen.

U kunt ook de bonusformule zo moduleren dat, wanneer een termijn is bereikt of een voorwaarde is vervuld, automatisch de formule wordt gewijzigd volgens reeds vastgestelde regels. Zo kunt u in het bonusplan bepalen dat een percentage jaarlijks zal worden verhoogd of verlaagd op basis van de evolutie van de winst van uw onderneming.

2. WIJZIGINGSBEDING

Natuurlijk kunt u samen met de individuele werknemers overeenkomen om de modaliteiten van de variabele verloning te wijzigen.²² Eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen kunt u niet zomaar. De partij die eenzijdig een belangrijke wijziging aanbrengt aan het loon – een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst – beëindigt de arbeidsovereenkomst onrechtmatig.²³ De vermindering van het variabele loon is een belangrijke wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst.²⁴

Kunt u dan een wijzigingsbeding invoegen? Zo voorziet u de mogelijkheid om bijvoorbeeld de toekenningscriteria en andere modaliteiten jaarlijks te wijzigen. Een wijzigingsbeding komt in de praktijk vaak voor. Of u het ook effectief kunt afdwingen is niet altijd even duidelijk. Werknemer en werkgever kunnen alleen overeenkomen dat de werkgever eenzijdig de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden kan wijzigen. Een wijzigingsbeding dat betrekking heeft op een essentieel bestanddeel van de arbeidsvoorwaarden is nietig.²⁵ Dat geldt ook voor de clausule waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt vanaf een bepaalde datum eenzijdig de toekenningsvoorwaarden van het variabel loon te wijzigen.²⁶

Dat betekent niet dat u dan maar beter geen wijzigingsbeding opneemt. Afhankelijk van de concrete omstandigheden zal een variabele verloning slechts een bijkomstige arbeidsvoorwaarde uitmaken. En zelfs als de variabele verloning in de concrete omstandigheden inderdaad als een essentieel bestanddeel moet worden beschouwd, dan geeft het wijzigingsbeding u de mogelijkheid om bijkomstige elementen van het bonusplan te moduleren. Als alternatief kunt u natuurlijk ook de

looptijd van het bonusplan beperken, maar dat zal niet altijd voldoende zijn.

G. AANWEZIGHEIDSVORWAARDE

U wilt voorzien dat de deelnemende werknemer in dienst moet zijn op een bepaald ogenblik, bijvoorbeeld op het einde van de referentieperiode (bijvoorbeeld het kalenderjaar) of op het moment van de betaling. De aanwezigheidsvoorwaarde heeft dus als gevolg dat de werknemer die aan de toekenningscriteria voldoet en tijdens de referentieperiode de doelstellingen heeft verwezenlijkt, zijn recht op de bonus verliest wanneer hij niet langer in dienst is op dat vooraf bepaalde moment. De aanwezigheidsvoorwaarde kan – samen met de duur van de referentieperiode – een belangrijk element zijn in uw retentiebeleid.

De geldigheid van de aanwezigheidsvoorwaarde wordt in de regel aanvaard.²⁷ Maar soms wordt de geldigheid toch betwist.²⁸ Het idee is dan dat een werknemer tijdens de referentieperiode beetje bij beetje zijn recht op de variabele verloning opbouwt (deelbaarheid).²⁹ De aanwezigheidsvoorwaarde maakt dus dat de werknemer retroactief zijn recht verliest, en dat kan niet. U zou dus een variabele verloning verschuldigd zijn *pro rata* de periode van tewerkstelling tijdens de referentieperiode.

Dit risico lost u op door expliciet te bepalen dat u wenst af te wijken van dit principe van deelbaarheid van de variabele verloning. Op die manier kunt de toekenning van de bonus verbinden aan de voorwaarde om in dienst te zijn.³⁰

05

TAAL

U kiest niet zelf de taal waarin u het bonusplan opmaakt. De verplichting om een bonusplan en andere documenten, zoals de toekenningsbrief, en overeenkomsten op te stellen in een welbepaalde taal, wordt bepaald door de Belgische wetgeving op het gebruik der talen in de sociale betrekkingen (in Vlaanderen en Wallonië).³¹

“Sociale betrekkingen” is een ruim begrip. Het omvat alle mondelinge en schriftelijke, individuele en collectieve contacten tussen de werkgever en de werk-

nemer, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

A. CRITERIUM: DE LOCATIE VAN DE EXPLOITATIEZETEL

De locatie van de exploitatiezetel³² bepaalt welke taal u moet toepassen.



- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in Vlaanderen hebben, is het Nederlands de te gebruiken taal voor alle "sociale betrekkingen"
- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in Wallonië hebben, is het Frans de te gebruiken taal voor alle "sociale betrekkingen"
- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de 19 gemeenten) en in de faciliteitengemeenten hebben, is de te gebruiken taal voor de "akten en bescheiden bestemd voor hun personeel" het Nederlands voor de Nederlandssprekende personeelsleden en het Frans voor de Franssprekende personeelsleden.
- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in het Duitstalig Gewest hebben, is het Duits de te gebruiken taal voor de "akten en bescheiden bestemd voor hun personeel".

Minstens één taal is verplicht. Maar niets verhindert u om alle stukken op te maken in bijvoorbeeld het Nederlands en het Frans, om zo eventueel een verhuis van de exploitatiezetel naar een ander gewest te voorzien.

B. SANCTIE

Stel, uw bonusplan is niet opgesteld in de correcte taal. Dat betekent dat u de taalwetgeving niet naleeft. De locatie van de exploitatiezetel bepaalt welke sanctie van toepassing is.

- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in Vlaanderen hebben: de overeenkomsten en andere documenten die in strijd met het decreet werden opgesteld, zijn absoluut nietig vanaf de aanvang en worden geacht niet te hebben bestaan. Een vertaling kan het verleden niet

rechtzetten. De bonus toegekend in het kader van bijvoorbeeld een Engelstalig bonusplan moet dus niet worden betaald? Toch niet. De nietigverklaring kan geen nadeel berokkenen aan de werknemer.

De werknemer kan dus kiezen om de nietigheid in te roepen voor bepaalde bepalingen (bijvoorbeeld de restrictieve of limitatieve voorwaarden of de doelstellingen), maar niet voor andere (bijvoorbeeld de toekenning van het variabel loon).

- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in Wallonië hebben: de overeenkomsten en andere documenten die in strijd met het decreet werden opgesteld, zijn absoluut nietig vanaf de aanvang en worden geacht niet te hebben bestaan. Een vertaling kan het verleden niet rechtzetten.
- Voor de werkgevers die hun/een exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de 19 gemeenten), in de faciliteitengemeenten, of in het Duitstalig Gewest hebben: de overeenkomsten en andere documenten zijn in theorie nietig. Wel kunt u als werkgever ze uit eigen beweging, of na een aanmaning, vervangen door een stuk opgesteld in de correcte taal. Die vervanging/vertaling heeft terugwerkende kracht. U loopt dus geen ernstig risico.

C. UITZONDERING BIJ TOEKENNING DOOR BUITENLANDSE ONDERNEMING?

Geldt de taalwetgeving ook wanneer niet u, maar bijvoorbeeld een hoofdzetel/moedermaatschappij in het buitenland de vormgeving van het bonusplan bepaalt? De taalwetgeving bevat geen expliciete uitzondering, maar een pragmatische interpretatie kan worden verdedigd indien deze derde vennootschap de variabele verloning toekent en uzelf als Belgische werkgever niet betrokken bent.³³

Met de loonmatiging wil de overheid verhinderen dat de loonkosten in België sneller stijgen dan bij onze belangrijkste handelspartners. Sinds 1997 wordt tweejaarlijks een loonnorm vastgelegd. Die bepaalt de marge waarbinnen de lonen in de privésector mogen stijgen. Voor 2017-2018 werd de maximale

marge voor de loonkostenontwikkeling vastgesteld op 1,1%. Variabele beloning is een onderdeel van uw loonkost en telt in de regel mee voor de berekening van de loonnorm. Voor meer toelichting, zie ook het decembernummer van jaargang 2016.



07

SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

A. PRINCIPE

RSZ-bijdragen zijn verschuldigd op het brutoloon van de werknemer. Daarvoor wordt teruggegrepen naar het begrip "loon" (zoals gedefinieerd door de loonbeschermingswet). Het gaat om (I) het loon in geld, of de in geld waardeerbare voordelen, (II) waarop de werknemer recht heeft (III) ingevolge zijn dienstbetrekking en (IV) ten laste van de werkgever, ook als de voordelen niet worden toegekend als tegenprestatie voor arbeidsprestaties.

B. UITZONDERING: WANNEER IS VARIABEL LOON TEN LASTE VAN DE WERKGEVER?

Niet u, maar bijvoorbeeld de hoofdzetel/moedermaatschappij staat in voor de toekenning van de variabele verloning. In dat geval kan het voordeel niet ten laste zijn van u als werkgever. In dat geval zijn geen RSZ-bijdragen verschuldigd. Zeker een element om mee te nemen bij het uitwerken van het plan en de loonkostprojecties.

Een dubbel criterium moet worden vervuld:³⁴

- De derde vennootschap draagt de financiële kost van het voordeel en rekent de financiële kost ook niet door aan u als werkgever.
- Uit de boekhouding mag dan al blijken dat een derde en niet u de financiële last van het voordeel draagt, toch zijn RSZ-bijdragen verschuldigd als de werknemer zich kan richten naar u als werkgever om het voordeel te claimen. Die juridische aanspraak van de werknemer ten opzichte van zijn of haar werkgever is dus voldoende opdat RSZ-bijdragen zijn verschuldigd.³⁵

Sommige rechtspraak gaat kort door de bocht. Als de werknemer niet in dienst zou zijn bij de werkgever, dan zou hij of zij het voordeel niet hebben ontvangen. Het kan dus niet anders dan dat werkgever de juridische last draagt.³⁶

08

VAKANTIEGELD

U zal in de regel vakantiegeld verschuldigd zijn over de variabele verloning van de bediende. De variabele verloning wordt toegekend als tegenprestatie voor de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.³⁷

Toch zijn er uitzonderingen op deze regel.

- De variabele verloning telt niet mee voor de berekening van het vakantiegeld indien de bonus niet onderworpen is aan RSZ-bijdragen.³⁸ Dus geen vakantiegeld als de variabele verloning niet ten laste is van de werkgever.
- Bij (ondernemings-)cao kunt u de berekeningsregels van het vakantiegeld moduleren.³⁹ Doet u dat niet, dan moet u de regels hieronder toepassen. In het bonusplan of de

individuele arbeidsovereenkomst kunt u in ieder geval niet bepalen dat het bedrag van de variabele verloning het vakantiegeld omvat.⁴⁰

Vervolgens moet de vraag worden beantwoord welk vakantiegeld is verschuldigd: als "vast loon", of als "veranderlijk loon"?

- Dubbel vakantiegeld over vast loon wordt berekend op basis van de brutowedde van de maand waarin de vakantie ingaat. Maakt de variabele verloning geen deel uit van het loon die maand, dan is geen vakantiegeld als "vast loon" verschuldigd. Dat zal bijna steeds het geval zijn voor de variabele verloning die een grotere periodiciteit heeft dan één maand.



- Dat betekent niet dat u helemaal geen vakantiegeld bent verschuldigd. U moet ook nog verifiëren of de variabele verloning voldoet aan de kwalificatie "veranderlijk loon".⁴¹ Enkel en dubbel vakantiegeld als veranderlijk loon is verschuldigd als de toekenning van de variabele verloning afhankelijk is van criteria die de betaling ervan onzeker én wisselend maken.⁴² Staat de betaling vast, maar is het bedrag van de variabele verloning wisselend, dan bent u geen vakantiegeld over "veranderlijk loon" verschuldigd.^{43 44}

VOORBEELD

U kent jaarlijks in de maand januari een bonus toe aan de kaderleden binnen uw onderneming. Het recht van de individuele werknemers op een variabele verloning ligt vast in een bonusplan. Het bedrag van de bonus daarentegen niet. Het bedrag van de variabele verloning is namelijk afhankelijk van de collectieve resultaten van de onderneming en de individuele prestaties van de werknemer. De werkgever is dan geen vakantiegeld verschuldigd over de bonus.

Hou bij het bepalen van het budget ook rekening met een sneeuwbaaleffect. Het enkel vakantiegeld op variabel loon moet dan ook mee worden opgenomen in de berekeningsbasis voor het enkel en dubbel vakantiegeld van het daaropvolgende jaar.

09

BIJ DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSRELATIE

A. BEREKENING VAN DE OPZEGGINGSVERGOEDING

Bij de onregelmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst bent u een opzeggingsvergoeding (of beëindigingsvergoeding) verschuldigd. Die vergoeding komt in de plaats van de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren bij regelmatige beëindiging (zonder dringende reden).

De berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bestaat uit het lopend loon en alle voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Ook de variabele verloning komt in de regel in aanmerking voor de berekening van de opzeggingsvergoeding als lopend loon.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut op 1 januari 2014 is uitdrukkelijk bepaald dat wanneer het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel

of gedeeltelijk veranderlijk zijn, voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen wordt van de 12 voorafgaande maanden of het gedeelte van die 12 maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.⁴⁵

De variabele vergoeding moet ook in aanmerking worden genomen voor de berekening van de beschermingsvergoeding van een lid van, of een kandidaat voor een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk.

B. HET VERTREKVAKANTIEGELD

De variabele vergoeding telt in de regel mee bij de bepaling van het vertrekvakantiegeld. Het vakantiegeld bij uitdiensttreding wordt berekend op het reëel loon, met uitzondering van de voordelen die niet onderworpen zijn aan RSZ-bijdragen.⁴⁶



10

CONCLUSIE

De fiscale en parafiscale regels zijn een belangrijke parameter bij het uitrollen van een bonusplan. Maar ontwikkel eerst uw eigen strategie. Zo verzekert u dat uw doelstellingen als onderneming en het bonusplan optimaal op elkaar zijn afgestemd. Wij

assisteren u graag bij die denkoefening, om nadien samen met u de meest geschikte fiscale en parafiscale vormgeving te bepalen.

Yves Stox, Senior Legal Counsel



- 1 Hudson, Generic Salary Survey 2017, Reward Trends in the Belgian Market, 12-13.
- 2 De bijdrage in de bonusgroepsverzekering wordt niet bepaald in functie van het brutoloon, maar in functie van het behalen van één of meerdere objectief vastgelegde doelstellingen. Het behalen van deze doelstellingen resulteert in een storting in de groepsverzekering. Dat kan een vast bedrag zijn dan wel een vast percentage in functie van bijvoorbeeld het brutoloon of de omzet van uw onderneming.
- 3 Wet van 22 mei 2001 betreffende de participatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.
- 4 Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, art. 41-49.
- 5 Art. 1134 BW; Cass. 20 december 1993, Soc.Kron. 1994, 105; Cass. 23 juni 1997, JTT 1997, 333.
- 6 Cassatie 18 december 1974, JTT 1975, 53.
- 7 Anders: Arbrb. Brussel 26 oktober 2005, JTT 2006, 48.
- 8 Cass. 16 juni 1980, JTT 1981, 48; Cass. 18 september 2000, JTT 2000, 499.
- 9 W. van Eeckhoutte, "Informeel bronnen in het arbeidsrecht", in M. Rigaux en W. van Eeckhoutte (eds.), Actuele problemen van het arbeidsrecht 5, Gent, Mys & Breesch, 572-576.
- 10 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen.
- 11 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- 12 Een variabel loon afhankelijk maken van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid lijkt enkel betrekking te hebben op de vroegere gezondheidstoestand, niet de huidige of toekomstige. Die redenering telt niet voor bijvoorbeeld een jaarlijkse bonus die graadueel wordt verworven.
- 13 Art. 4 Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.
- 14 Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk of met een arbeidsovereenkomst met een vaste einddatum.
- 15 Art. 4 Wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; art. 1 bis Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.
- 16 Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.
- 17 Art. 10 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
- 18 Art. 31 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
- 19 Arbeidshof Brussel 22 maart 2017, A.R. 2015/AB/187, onuitgegeven; Arbh. Antwerpen 20 januari 2017, A.R. nr. 2015/AA/670, onuitgegeven; Arbeidsrechtbank Brussel, 18 mei 2004 en 21 december 2004, Soc. Kron. 2006, 102.
- 20 EBITDA staat voor Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (inkomsten voor aftrek van interesten, belastingen, afschrijvingen op activa, afschrijvingen op leningen en op goodwill).
- 21 Arbeidshof Brussel 11 maart 2016, JTT 2016, 227.
- 22 U moet wel de instemming van de werknemer verkrijgen zonder dwaling of morele dwang, wat de nietigheid van de overeenkomst met zich meebrengt.
- 23 Cassatie 23 december 1996, JTT 1997, 145.
- 24 Arbeidshof Luik 16 maart 2015, JTT 2015, 234.
- 25 Art. 25 arbeidsovereenkomstenwet; Cassatie 14 oktober 1991, Soc. Kron. 1992, 97.
- 26 Arbeidsrechtbank Brussel 2 mei 2000, Soc. Kron. 2002, 51.
- 27 Arbeidshof Brussel 30 mei 2012, JTT 2012, 395; Arbeidshof Gent 9 mei 2005, JTT 2005, 415;
- 28 Arbeidsrechtbank Brussel 20 december, JTT 2002, 182.
- 29 Naar analogie met de eindejaarspremie. Het Hof van Cassatie oordeelt dat in de regel een eindejaarspremie de tegenprestatie vormt van de arbeid die in uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt verricht, zodat het recht op dit loon wordt verworven naarmate de arbeid wordt verricht (Cassatie 9 september 1985, JTT 1986, 162).
- 30 Arbeidshof Brussel 14 juni 2010, JTT 2011, 106
- 31 Dit basisprincipe moet worden genuanceerd bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter.
- 32 De exploitatiezetel is iedere vestiging of elk centrum met enige standvastigheid waaraan de werknemer is gehecht en waar de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer in principe plaatshebben. Het is de plaats waar de werkgever doorgaans de opdrachten en instructies geeft aan de werknemers (Cass. 22 april 2002, S.01.0090.N, raadpleegbaar op www.juridat.be).
- 33 Men kan argumenteren dat het begrip "sociale betrekkingen" geen betrekking heeft op de wettelijke verplichtingen voor de Belgische werkgever met betrekking tot met name de fiscale fiches en bedrijfsvoorheffing.
- 34 Administratieve instructies RSZ - 2017/3.
- 35 Hof van Cassatie 18 februari 2002, S.00.0142.N-S.00.0143.N raadpleegbaar op www.juridat.be; Hof van Cassatie 19 juni 2000, S.99.0155.N, raadpleegbaar op www.juridat.be; Hof van Cassatie, 10 oktober 2016, S.15.0118.N, raadpleegbaar op www.juridat.be.
- 36 Bijvoorbeeld Arbr. Rb. Brussel 30 december 2014, RG n° 13/8616/AZ en 13/11965/A, ongepubliceerd.
- 37 Cassatie 26 september 2005, JTT 2006, 43.
- 38 Art. 38bis KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
- 39 Voor de bedienden die naast een vast loon, ook een variabel loon ontvangen. (Art. 39 vijfde lid KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.)
- 40 Cassatie 15 januari 1991, JTT 1990, 176.
- 41 Het enkel en dubbel vakantiegeld over "veranderlijk loon" bedraagt +/- 15,668% van de variabele verloning.
- 42 Art. 39 zesde lid KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
- 43 Cassatie 11 februari 2008, JTT 2008, 237 (de betaling is onzeker); Cassatie 18 september 2006, JTT 2007, 140 (de toekenning is onzeker).
- 44 Kan het bedrag van een premie nul zijn, dan kan daaruit worden afgeleid dat de betaling ervan onzeker is (Cassatie, 18 januari 2010, Soc.Kron. 2013, 229).
- 45 Art. 39, §1, derde lid arbeidsovereenkomstenwet
- 46 Art. 46 KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.



RECHTSPRAAK

DE ARBEIDSTIJD VAN KADERPERSONEEL EN LEIDINGGEVENDEN

De arbeidsduurreglementering (arbeidsduur, nachtarbeid, naleven van uurroosters, rusttijden, en pauzes) is niet van toepassing op al uw werknemers. Werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden, zijn niet onderworpen aan de arbeidsduur.

EEN VEROUDERDE LIJST

De vrijstelling geldt alleen voor welbepaalde functies. In 1965 werd een gedetailleerde lijst met functies vastgelegd, maar die lijst heeft sindsdien nooit een grondige update gekregen. Sommige functies zijn nog relevant, andere niet.

In de praktijk heeft deze lijst dus heel wat van zijn

waarde verloren. Hoe de lijst interpreteren, verdeelt de rechtspraak. Sommige rechters interpreteren de lijst restrictief, andere hanteren dan weer een evolutieve interpretatie. Volgens die laatste aanpak wordt de chef van de mechanografie, chef van de informaticadienst (Arbh. Brussel 31 maart 1993, JTT 1994, 291). De sociale inspectie verdedigt een restrictieve aanpak (F. BLOMME, "De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden", Or. 2015/3, 56).

Werkgevers proberen hier een mouw aan te passen door een clause in de arbeidsovereenkomst op te nemen waarbij de werknemer aanvaardt dat hij of zij kwalificeert als kaderpersoneel of leidinggevende. Een pragmatische aanpak die duidelijkheid creëert voor beide partijen, maar zeker niet waterdicht is.

Enkele voorbeelden

Relevant

- personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling privésecretaris
- filiaalhouder
- personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden

Verouderd

- stalmeester
- hoofdmachinist
- chef van de mechanografie
- stenotypist

PERSONEN DIE ONDER HUN VERANTWOORDELIJKHEID DE ONDERNEMING TEGENOVER DERDEN KUNNEN VERBINDEN

Recent gaf het Hof van Cassatie meer duiding bij en meer algemeen geformuleerde functie van de lijst van 1965: "de personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden" (Cass. 11 september 2017, S.15.0064.N-S.15.0111.N).

De betrokken werknemer had als taak de aankopen en

de voorraden van de verschillende Europese vestigingen van een onderneming te monitoren. Naast de monitoring van deze transacties, stond de werknemer ook in voor het uitwerken van procedures en het uitoefenen van controle op de naleving.

Collega's van de Europese vestigingen van de onderneming moesten goedkeuring vragen aan de werknemer om bestellingen te plaatsen en materialen aan te kopen. De werknemer neemt dus een eindbeslissing.



RECHTSPRAAK

Het Hof van Cassatie oordeelt dat zo iemand kan worden gekwalificeerd als een persoon met een leidende functie of een vertrouwenspost van de hierboven vermelde categorie. Het maakt geen verschil dat de werknemer de bestellingen niet zelf plaatst en dat de personen die verantwoordelijk zijn voor de aankopen van de diverse vestigingen, er nog kunnen van afzien een goedgekeurde bestelling te plaatsen.

DE GEVOLGEN

Dus geen wettelijke arbeidsduurgrenzen voor die aankoopverantwoordelijke en geen overloon of inhaalrust? De arbeidsduurreglementering, met inbegrip van de bepalingen inzake overuren en overloon, is inderdaad niet van toepassing op de werknemer.

Eventueel heeft de werknemer wel recht op gewoon loon voor de arbeidsuren buiten het normale werk-

rooster. De rechtspraak is verdeeld. Volgens een eerste strekking is geen loon verschuldigd voor die uren. Andere rechters kennen loon toe voor die uren (maar geen overloon). Voorwaarde is wel dat die aanspraak is gebaseerd op de arbeidsovereenkomst, een gebruik, het arbeidsreglement of voortvloeit uit ... de billijkheid. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer blijkt dat het overeengekomen loon te laag is om ook de uren gepresteerd buiten het normale uurrooster te vergoeden.

Kent de werkgever een significant hoger loon toe of compenseert hij met premies, dan heeft de werknemer geen recht op bijkomend loon. Maar vanaf wanneer is het loon voldoende hoog? Een aantal rechters kent zichzelf dus een belangrijke beleidsmarge toe.

Yves Stox, Senior Legal Counsel



VASTSTELLING FEESTDAGEN IN



1 DE FEESTDAGEN IN 2018 ZIJN:

Maandag 1 januari	Nieuwjaar	Zaterdag 21 juli	Nationale Feestdag
Maandag 2 april	paasmaandag	Woensdag 15 augustus ..	O.-L.-V.-Tenhemelopneming
Dinsdag 1 mei	Feest van de Arbeid	Donderdag 1 november	Allerheiligen
Donderdag 10 mei	Hemelvaart	Zondag 11 november	Wapenstilstand
Maandag 21 mei	pinkstermaandag	Dinsdag 25 december	Kerstmis

2 VERVANGING IN DE ONDERNEMING VAN FEESTDAGEN DIE SAMENVALLLEN MET EEN INACTIVITEITSDAG

- De feestdag van zaterdag 21 juli wordt vervangen door indien de zaterdag een normale inactiviteitsdag is in de onderneming.
- De feestdag van zondag 11 november wordt vervangen door
- Indien de inactiviteitsdag in de onderneming een andere dag is dan zaterdag, dan wordt (worden) de volgende feestdag(en) als volgt vervangen:

! TER HERINNERING

- Indien een feestdag die samenvalt met een normale activiteitsdag die gelegen is in een periode van jaarlijkse vakantie, dan behoudt die feestdag volledig zijn hoedanigheid en wordt hij niet vervangen door een andere werkdag die buiten de vakantieperiode valt.
- Indien een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag in de onderneming (zoals maandag in de kapperssector), dan moet die feestdag eveneens worden vervangen.

3 INHAALRUST BIJ TEWERKSTELLING OP EEN FEESTDAG (ART. 11 EN 12 VAN DE WET VAN 04.01.1974)

Indien op een feestdag wordt gewerkt, dan wordt inhaalrust toegekend volgens onderstaande richtlijnen:

- de inhaalrust wordt toegekend binnen 6 weken na de feestdag;
- werd meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een volledige dag;
- werd niet meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een halve dag; die wordt toegekend voor of na 13 uur en die dag mag ten hoogste 5 uur worden gewerkt;
- wordt de werknemer deeltijds tewerkgesteld, dan is de rust gelijk aan de effectieve arbeidstijd die op die feestdag werd gewerkt;
- de inhaalrust wordt genomen binnen de arbeidstijd;
- indien de rust niet kan worden toegekend tijdens de voorgeschreven periode omdat de overeenkomst werd geschorst (door ziekte bijvoorbeeld), dan moet de rust worden toegekend binnen 6 weken na het einde van de schorsing;
- indien een opzegging loopt, dan wordt de rust toegekend voor die opzegging ten einde loopt.

Opgemaakt te op

Handtekening van de
werknemersvertegenwoordiger(s)

Handtekening van de
werkgever of van zijn afgevaardigde

Reglementering feestdagen in 2018

Voor 2018 zijn de 10 feestdagen als volgt vastgelegd:

Maandag 1 januari	Nieuwjaar	Zaterdag 21 juli	Nationale Feestdag
Maandag 2 april	paasmaandag	Woensdag 15 augustus	O.-L.-V.-Tenhemelopneming
Dinsdag 1 mei	Feest van de Arbeid	Donderdag 1 november	Allerheiligen
Donderdag 10 mei	Hemelvaart	Zondag 11 november	Wapenstilstand
Maandag 21 mei	pinkstermaandag	Dinsdag 25 december	Kerstmis

Vervanging van de feestdagen in 2018 die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag

De wet van 04.01.1974 betreffende de feestdagen verplicht dat een feestdag die samenvalt met een zondag of een normale inactiviteitsdag, moet worden vervangen door een normale activiteitsdag. Voor een vervangingsdag mag geen vergoeding worden uitbetaald die overeenstemt met het loon voor een arbeidsdag. In ondernemingen waar **de eerste 5 dagen van de week wordt gewerkt**, mag men niet vergeten om zaterdag 21 juli en zondag 11 november 2018 te vervangen door een andere dag.



Als de normale inactiviteitsdag in de onderneming bovendien geen zaterdag is, zal (zullen) de volgende feestdag(en) als volgt worden vervangen:

.....
.....

Richtlijnen voor de vervanging

De wet van 04.01.1974 bepaalt dat een feestdag moet worden vervangen volgens één van de volgende procedures:

- voor de volledige sector: door een beslissing van het paritaire comité vóór 1 oktober 2017, verplicht verbindend verklaard bij koninklijk besluit (deze procedure wordt normaal gevolgd door de banken);
- bij gebrek hieraan, op het niveau van de onderneming, door een beslissing van de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, door een akkoord tussen de werkgever en de werknemers vóór 15 december 2017;
- is er geen overeenstemming binnen de onderneming, dan moet er een individuele regeling tussen werkgever en werknemers worden opgemaakt.

Indien de vervangingsdagen niet worden vastgesteld volgens één van de hiervoor beschreven procedures, dan worden feestdagen die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag, **ambtshalve vervangen door de eerste dag na die feestdag waarop in de onderneming normaal wel wordt gewerkt**.

Mededeling aan de werknemers

Overeenkomstig de wet van 04.01.1974 (art. 13) is de werkgever verplicht om **vóór 15 december 2017** op een zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming een ondertekend en gedagtekend bericht aan te plakken waarin de vervangingsdagen van de feestdagen voor 2018 worden vermeld evenals de toepassingsregelen voor de inhaalrust in geval van tewerkstelling op een feestdag.



NOOT Een kopie van het bericht moet worden bezorgd aan de directie Toezicht op de Sociale Wetten (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) van de plaats waar de onderneming is gevestigd (uitbatingsetel).

Inlichtingen voor het Sociaal Secretariaat

De feestdagen worden op de prestatie staat voorgedrukt. De werkgevers worden evenwel verzocht om de vervangingsdagen van feestdagen die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag, evenals de inhaalrustdagen wanneer op een feestdag wordt gewerkt, aan te duiden met de ad-hoccodes.



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. Rédacteur en chef : Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Catherine Mairy, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

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.

39^e jaar – maandblad