

JE 'VERDIENDE' LOON

JOUW LOONGIDS VOOR
ONDERHANDELINGEN





COLOFON

Redactie: Annemie Van Gucht, Elke Maes

Vormgeving: Productief

Verantwoordelijke uitgever: Veerle Verleyen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

Uitgiftedatum: september 2025

www.acv-puls.be

INHOUDSTAFEL

1. INLEIDING	4
2. LOONBELEID	6
3. BASISPRINCIPES VAN WETTELIJKE (MINIMUM)VERLONING OP NATIONAAL EN SECTORAAL NIVEAU	7
3.1 Nationaal gewaarborgd minimum maandloon	7
3.2 Functieclassificatie als fundament voor sectorale (minimum)lonen en bedrijfsloonsysteem	7
4. LOONBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU	8
4.1 Overzichtstabel basisloonsystemen en mogelijke aanvullende looncomponenten	9
4.2 Basisloon – vast loon	10
4.3 Mogelijke looncomponenten bovenop het basisloon: variabel loon en extralegale voordelen	12
4.3.1 Collectief/individueel variabel loon	13
4.3.1.1 Collectief variabel loon: cao 90 – niet recurrent resultaatgebonden voordeel	
4.3.1.2 Collectief variabel loon: winstpremie	
4.3.1.3 Individuele variabele verloning: prestatiebonus (cash)/commissie	
4.3.1.4 Individuele variabele verloning: aandelenopties en warrants	
4.3.2 Loonpremies	17
4.3.3 Vergoedingen	17
4.3.3.1 Loon in natura	
4.3.3.2 Auteursrechten	
4.3.3.3 Netto forfaitaire onkostenvergoeding	
4.3.3.4 Vergoedingen verbonden aan structureel telewerk	
4.3.3.5 Woon-werkvergoeding	
4.3.4 Extralegale voordelen	22
4.3.4.1 Anciënniteitspremie	
4.3.4.2 Bedrijfswagen of mobiliteitsbudget	
4.3.4.3 Bedrijfsfiets & fietsvergoeding	
4.3.4.4 Verzekeringsplannen	
4.3.4.5 Maaltijd-, eco-, sport-, cultuur- en geschenkcheques	
4.3.4.6 IT-tools	
4.3.4.7 Voordelen op producten/diensten van de onderneming	
4.3.4.8 Logistieke voorzieningen en sociale voordelen	
4.3.5 Cafetariaplan of keuzemenu extralegale voordelen	30
4.3.6 Motiverend arbeidsvoorwaardenbeleid	35
5. EN NU AAN DE SLAG...	36
6. WETTELIJKE HEFBOMEN IN HET SOCIAAL OVERLEG	38
6.1 De loonbeschermingswet	38
6.2 Bevoegdheden ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging en de verplichte vermeldingen op de loonbrief	39
6.3 Belgische loonkloofwet	40
6.4 Richtlijn Europese commissie 'loontransparantiewet'	40
7. DEFINITIES	42
8. MEER WETEN?	46

1. INLEIDING

Het overleg en het onderhandelen over loon is en blijft de belangrijkste taak van de sociale partners in de sectoren en bedrijven.

Werknemers krijgen een loon in ruil voor inzet en werk, een erkenning voor hun bijdrage aan de organisatie waarin ze werken. Een rechtvaardig loon, loon naar werken als het ware, is essentieel voor elke werknemer.

Het loonbeleid staat helaas al een hele tijd in het teken van individualisering en optimalisering. Heel wat werkgevers zien lonen als een kostenpost, waarop ze willen besparen. Maar in werkelijkheid zijn ze een waardering van het werk en de belangrijkste vorm van koopkracht voor hun medewerkers.

Stabiele, eerlijke en goede lonen zijn cruciaal voor werknemers, maar ook voor een gezonde economie. Mede daarom streven vakbonden steeds naar collectieve onderhandelingen over loon.

De vaak neoliberale (asociale) context waarmee we te maken hebben, wordt steeds vaker gedomineerd door commerciële consultants en juridische adviseurs, die vaak adviseren om de brutoloonkosten te verlagen door optimalisatie. Meer netto, minder bruto, als het ware. En dat is een groot risico, want zulke visies zetten onze collectieve sociale zekerheid enorm onder druk.

Onze visie en richtlijnen op loonbeleid bestaan al heel lang, met specifieke actiepunten en grote 'argwaan' ten aanzien van cafetariaplannen (het netto optimaliseren van loon door individuele ingrepen in ieders loon). Toch zien we dat, buiten het vakbondsoverleg en bij individuele onderhandelingen, er nog steeds ruimte is voor loonsverhogingen bij de hoogste inkomens, vooral in de vorm van bonussen, winstdeelnames en aan prestaties gebonden verloning.

ACV Puls legt de absolute nadruk op de impact van loon en het ondersteunen van ons sterk sociale zekerheidsmodel. We blijven ons inzetten voor een eerlijk, transparant loonbeleid dat collectief onderhandeld is en vastgelegd wordt in cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten). Het is de grootste ondersteuning voor ons solidair Belgisch sociale zekerheidsmodel en bovendien de sterkste waarborg voor de individuele socialezekerheidsrechten van iedere werknemer.

***Waar we naartoe willen?
Sectorlonen maximaliseren en
meer grip krijgen op het loonbeleid
in bedrijven en organisaties, in
nauwe dialoog met de betrokken
werknemers op de werkvloer.***

We merken de dringende behoefte om alle elementen over 'loon' te bundelen in een samenhangend werkplan voor syndicaal, collectief loonbeleid, met focus op de ondersteuning (met tools) van personeelsvertegenwoordigers en collega's op het terrein.

Veel succes!

Veerle Verleyen,

Adjunct Algemeen Secretaris ACV Puls



2. LOONBELEID

Dit zou net zo goed 'arbeidsvoorwaardenbeleid' kunnen heten. Toch klinkt 'loonbeleid' prettiger en verwijst naar de manier waarop een organisatie haar medewerkers verloont. Die verloning moet voldoende zijn om bekwame mensen aan te trekken, te behouden en motiveren, maar ook om de organisatie in staat te stellen haar strategie uit te voeren en de vooropgestelde resultaten te behalen. Dit loon of deze arbeidsvoorwaarden zijn dus het totale pakket aan 'voordelen' dat de werkgever geeft in ruil voor het geleverde werk.

Collectieve afspraken maken over loon- en arbeidsvoorwaarden, dat is de kerntaak van vakbonden. Zulke afspraken zorgen ervoor dat:

- verloning in sectoren meestal resulteert in het vastleggen van een loonbarema dat gemakkelijk kan worden toegepast;
- werkgevers niet met elke individuele werknemer over verloning moeten onderhandelen;
- er in organisaties een eerlijk en transparant loonbeleid is, zodat iedereen gelijkwaardig wordt behandeld.

Het is een voortdurende uitdaging om het volledige loonbeleid op bedrijfsniveau te doorgronden. Niet elke onderneming communiceert hierover, laat staan dat ze overal sociaal overleg voeren over de manier dat ze verlonen. Opvallend is wel dat steeds meer bedrijven ervoor kiezen om een deel

van het loon variabel te maken en netto extralegale voordelen toe te kennen. Deze praktijken komen steeds vaker voor, en zorgen ervoor dat wij een goed begrip moeten hebben van de gangbare loonsystemen, variabele verloning én extralegale voordelen.

We streven ernaar dit loonbeleid te doorgronden en er invloed op uit te oefenen, vooral door het opnemen van bepalingen in sector- en bedrijfs-cao's voor alle werknemers.

Let op. Collectieve afspraken maken in een cao is niet vanzelfsprekend. En vooral niet voor kaderleden en kenniswerkers, waar individuele afspraken vaak al deel uitmaken van het pakket aan arbeidsvoorwaarden.

Op **Europees niveau** is er nu een richtlijn over de verplichte loontransparantie. Voor ons als vakbond is dit een goede 'hefboom'. **Iedere organisatie is vanaf 2026 verplicht om het aanvangsloon, mogelijke loonevolutie, loonschalen en de gemiddelde lonen te communiceren aan zowel bestaande medewerkers als nieuwe kandidaat-medewerkers. Doelen van de richtlijn zijn genderneutrale verloning en het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.**

3. BASISPRINCIPES VAN WETTELIJKE (MINIMUM)VERLONING OP NATIONAAL EN SECTORAAL NIVEAU

3.1 NATIONAAL GEWAARBORGD MINIMUM MAANDLOON

Er bestaat een gewaarborgd interprofessioneel minimumloon. Om helemaal correct te zijn: het 'gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen', of GMMI. Het bedrag van die GMMI wordt regelmatig aangepast aan de index. Het GMMI wordt vastgelegd in cao's van de Nationale Arbeidsraad (NAR), waarin de sociale partners paritair vertegenwoordigd zijn. Wat in die cao's staat, is bindend. Dat wil zeggen dat het loon nooit lager mag zijn dan het afgesproken minimumloon.

- Cao 43: legt het gewaarborgd maandinkomen vast voor voltijdse werknemers (38 uren werkweek) op 18 jaar. Op 1 februari 2025 bedraagt dit 2.111,89 €.
- Cao 50: bepaalt het absolute minimumloon voor werknemers onder 18 jaar en voor jobstudenten van 18, 19, 20 en 21 jaar. De bedragen van deze minimuminkomens zijn een percentage van wat is vastgesteld in cao 43:
 - 21 jaar: 100% = 2.111,89 €
 - 20 jaar: 90% = 1.900,70 €
 - 19 jaar: 85% = 1.795,11 €
 - 18 jaar: 79% = 1.668,39 €
 - 17 jaar: 73% = 1.541,68 €
 - 16 jaar: 67% = 1.414,97 €

3.2 FUNCTIECLASSIFICATIE ALS FUNDAMENT VOOR SECTORALE (MINIMUM)LONEN EN BEDRIJFSLOONSISTEEM

Het minimumloon van elke werknemer in de privésector ligt vast in een barema of loonschaal per sector. Dit minimumloon kan dus verschillen van sector tot sector maar nooit lager zijn dan het GMMI.

Wil je het minimumloon van een werknemer opzoeken, dan heb je twee elementen nodig: de klasse van de functie (1) en de loonschaal (2).

1. De sectorale classificatie is het uitgangspunt om de juiste functieklasse te bepalen. Het is hét instrument voor het vaststellen van loonstructuren binnen een specifieke bedrijfstak (paritair comité), en biedt werkgevers en werknemers een solide basis om te onderhandelen over salarissen. Dit omdat er rekening gehouden wordt met de complexiteit en verantwoordelijkheden van elke functie. De sectorale functieclassificatie wil gelijkaardige functies binnen verschillende organisaties in dezelfde sector op een consistente, consequente manier indelen. Dit komt de transparantie, rechtvaardigheid en uitlegbaarheid van het verloningsbeleid ten goede, en zorgt ervoor dat vergelijkbare jobs op een vergelijkbare manier worden 'gewaardeerd'. Onze syndicale doelstellingen m.b.t. functiebeschrijvingen en -classificatie omvat

drie kernprincipes: **transparantie, objectiviteit en controleerbaarheid** van functiebeschrijvingen en functieclassificatie.

Wij streven naar een analytische classificatie als basis voor het ganse HR-beleid, waarbij we – in een ideale wereld – werken met het ‘protocolprojectplan functieclassificatie’ en een ‘analytisch classificatiesysteem’. Onze classificatiedeskundigen en experts loonbeleid geven je uiteraard heel graag de nodige ondersteuning.

2. Het minimumloon van werknemers in de privésector ligt vast in een barema/loon-schaal per sector. Verschillen per sector zijn dus mogelijk, maar het loon kan nooit lager zijn dan het GMMI.

Het loon wordt bepaald op basis van het minimum sectorale barema (meestal en ervarings- of anciënniteitsbarema)*. Het toepassingsgebied kan zich beperken tot arbeiders, bedienden met baremalonen en kaderleden. Het breedst mogelijke begrip dat in de cao kan worden vermeld is ‘werknemers’. Hierdoor wordt niemand uitgesloten van deze toepassing. Per sector zijn er loonafspraken op maat. De ‘rijkere’ industriële en financiële sectoren kennen vaak hogere lonen dan bijvoorbeeld de diensten- en retailsectoren, die traditioneel iets minder marge hebben.

4. LOONBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Je werkgever betaalt je elke maand loon uit voor je geleverd werk. Dit loon werd vastgesteld toen je in dienst trad, en kan later nog verder onderhandeld zijn door jezelf en/of je vakbond. Bedrijven zijn verplicht de sectorale classificatie en loonbarema's als minimum te hanteren. Je loon kan dus nooit lager zijn dan het sectorale minimumloon. Bovendien wordt je loon regelmatig aangepast aan de index en het barema (of de loonvork). Daarbovenop kan je loon nog worden aangevuld met een variabel stuk, extralegale voordelen, een cafetariaplan of, in sommige gevallen, aandelenopties.

Bij de ontwikkeling van een loonbeleid is het essentieel dat er rekening gehouden wordt met het wettelijk kader. Is er in jouw bedrijf sociaal overleg, dan moet dit loonbeleid worden vastgelegd in overleg met de vakbonden, dat wil zeggen met de ondernemingsraad en/of syndicale afvaardiging.

Dé doelstelling is om over (alle) vormen van loon te overleggen, deze in een cao te verankeren en werk te maken van collectieve loonafspraken die transparantie en eerlijkheid garanderen.

* De Europese Commissie verbande de leeftijdsbarema's met ingang van 1 januari 2009. Alternatieve loonschalen zijn de **beroepservaringsbarema's of anciënniteitbarema's**. Bij overgang naar een barema waar de groei in loon bepaald wordt op basis van beroepservaring of anciënniteit (in plaats van vroeger op leeftijd), ijverden vakbonden op sector- en bedrijfsniveau om gelijkstellingen af te spreken voor periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst en tewerkstelling bij andere werkgevers (bijvoorbeeld ziekte, werkloosheid en tewerkstelling bij andere werkgevers). Deze gelijkstellingen zijn noodzakelijk om verlaging van de baremalonen te voorkomen! Deze gelijkstellingen zijn per PC in cao bepaald.

4.1 OVERZICHTSTABEL BASISLOONSYSTEMEN EN MOGELIJKE AANVULLENDE LOONCOMPONENTEN

WETTELIJK KADER		
loon werknemers		
nationaal GMMI		
cao pc functieclassificatie		
loonsystemen	BASIS LOONSYSTEEM EN OPSLAG	
cao pc loon	barema	loonvork
cao bedrijf loon	op sector- en/of ondernemingsniveau	enkel op ondernemingsniveau
individuele arbeidsovereenkomst	met automatische opslag; groei obv anciënniteit of beroepservaring	geen automatische opslag; groei obv prestatie-evaluatie discretionair toegekend door werkgever

MOGELIJKE LOONCOMPONENTEN BOVENOP HET BASISLOON			
mogelijk variabel loon (collectief of individueel)	mogelijke premies	mogelijke vergoedingen	mogelijke extralegale voordelen
Collectief: cao 90 bonus (NRRV) winstpremie	ploegenpremie	loon in natura	anciënniteitspremie
Individueel: prestatiebonus/commissie aandelenopties/warranten	nachtarbeid en weekendwerk	auteursrechten	bedrijfswagen of mobiliteitsbudget
	situationele premie: bv. werken in koude, donker ...	netto forfaitaire onkostenvergoeding	bedrijfsfiets – fietsvergoeding
		vergoedingen voor structureel telewerk	verzekeringsplannen
		woon-werkvergoeding	maaltijd-, cultuur-, eco- & geschenkencheques
			it tools: pc, internet, gsm
			voordelen op producten en diensten van de onderneming
			logistieke voorzieningen en sociale voordelen
			cafetariaplan

4.2 BASISLOON - VAST LOON

= het vaste bedrag dat je contractueel bent overeengekomen met je werkgever (brutoloon).

4.2.1 Werken met barema's

Wat is een loonbarema of loonschaal?

Een loonbarema is een tabel die aangeeft hoeveel een werknemer verdient op basis van de functie die hij/zij uitoefent. Die barema's bepalen ook wanneer je opslag krijgt en hoeveel de opslag bedraagt. In functie van het aantal jaren ervaring (werkervaring in de ruime zin) of anciënniteit (hoe lang je dienst bent bij de onderneming) stijgt je loon.

Om te bepalen wanneer en hoeveel loonsverhoging je krijgt, wordt er gewerkt met loonstappen. Vaak is dat 1 stap per jaar werkervaring/anciënniteit, maar zo'n stap kan ook per 5 of 10 jaar zijn. Aan het begin van je loopbaan volgen de stappen elkaar sneller op dan op het einde. Je loon stijgt dus iets sneller in het begin van je carrière. De groei van het loon stopt meestal op een bepaald moment, bijvoorbeeld na 25 jaar dienst.

Een groot voordeel van deze regeling is dat iedereen met dezelfde beroepservaring/anciënniteit én functieverantwoordelijkheid evenveel verdient en eenzelfde automatische (minimum)opslag krijgt.

Maar baremieke loonsverhogingen liggen al een tijdje onder vuur, vooral bij de

werkgevers. Deze loonsverhogingen houden immers geen rekening met de resultaten van de onderneming of met individuele prestaties. Daarom stappen heel wat bedrijven over naar systemen met loonvorken.

4.2.2 Werken met loonvorken

Veel bedrijven werken met loonvorken. Dat wil zeggen dat het loon niet (of slechts deels) stijgt op basis van je anciënniteit of beroepservaring. In een loonvork worden functies (net als in een baremastructuur) in klassen/loon-categorieën van 'gelijkwaardig te achten' functies samengevoegd. De verhoging van je loon gebeurt dan niet meer volgens je werkervaring of anciënniteit, maar wel op basis van de evaluatie van je prestaties.

Bij zogenaamde loonvorken is de basis van het loonsysteem ook een functieclassificatie. Maar in plaats van de kiezen voor automatische groei (jaarlijkse of periodieke opslag), wordt bij de loonvorken gekozen voor een groei op basis van individuele prestaties.

Voor elke functieklasse wordt er dan een minimum, middelpunt (mid point) en maximum bepaald, meestal in de verhouding 80%, 100% en 120%.

- 80%-90%: de leerzone. In deze fase beheerst de werknemer de functie nog niet volledig.
- 90%-110%: de competente zone. De functie wordt volwaardig uitgevoerd.

- 110%-120%: de excellente zone.

Vaak stemt het bedrijf het mid point af op de marktgegevens, op basis van bijvoorbeeld salarisenquêtes.

Het principe van automatische loonstapen (opslag) op basis van anciënniteit/ beroepservaring wordt dus verlaten.

Werknemers groeien op basis van prestaties/competenties op hun eigen ritme van minimum naar maximum. Elke loonstap is dan afhankelijk van de evaluatie door de leidinggevende.

Deze loonvorken worden heel vaak gekoppeld aan de budgettaire marges van de onderneming, dus aan wat het bedrijf op dat moment financieel 'aan kan'. Als het financieel moeilijk gaat, worden de percentages verlaagd of de prestatiescores verstrengd. Bedrijven die de loonvork gebruiken, kunnen individueel differentiëren bij loonsverhogingen.

Zo'n loonvorkstelsel kan alleen goed functioneren indien evaluatierondes ingebed zijn in de bedrijfscultuur én als ze onderbouwd zijn door een kwalitatief evaluatiesysteem waarbij aan deze randvoorwaarden voldaan is:

- Open budget is ter beschikking.
- Het evaluatiesysteem is transparant, geeft objectieve en meetbare prestatiescores weer én er is een mogelijkheid om beroep aan te tekenen.
- Het evaluatiesysteem wordt professioneel toegepast door de leidinggevende.

4.2.3 Werken met een combinatie loonvork - barema's

Soms wordt er gewerkt met een loonvork met ook deels een automatische opslag. Er bestaat dan, net zoals bij de loonvork, per looncategorie een minimum en maximum. De stijging tussen dat minimum en maximum gebeurt nog steeds op basis van prestatie-evaluatie, maar er wordt wel een minimum opslag gegarandeerd op basis van je werkervaring of anciënniteit. In dit systeem kan het reële loon nooit lager zijn dan het minimumloon voor die looncategorie en bepaalde werkervaring/anciënniteit. Ook hier wordt dus individueel gedifferentieerd (wie goed presteert kan een hogere opslag krijgen), en de opslag is deels automatisch en gegarandeerd. Voor slechts een klein deel is deze niet automatisch.

4.2.4 Marktconform verlonen: basisloon en opslag baseren op marktenquête

Werknemers eerlijk verlonen is cruciaal in elk bedrijf. Daarnaast worden lonen ook extern getoetst aan hun marktwaarde. Wat betaalt 'de markt' voor een vergelijkbare functie? Dat is de billijkheidscheck. Consultants voeren jaarlijks enquêtes uit om te inventariseren welk loon er betaald wordt voor vergelijkbare functies. Deze gegevens geven een helder inzicht in de externe markt, en zorgen ervoor dat bedrijfsfuncties ook met die markt vergeleken kunnen worden.

Kanttekening bij deze manier van werken:

- **Inzicht in loonenquête-steekproef:** Wie vergelijkt zich met wie? (marktdefinitie, sector, concurrenten, regio ...). We hebben vaak geen controle over de samenstelling van de personen bij wie de steekproef werd gedaan.
- **Samenstelling benchmark-cijfers:** Verschillende studies over salaris geven verschillende resultaten door de verschillen in bedrijven/functionies in de steekproef.
- **Strategische beslissingen zonder inspraak:** Bedrijven beslissen heel vaak zonder inspraak van vakbonden op welk percentiel ze willen verlonen. De marktwaarde ligt meestal hoger dan het sectorale minimumloon.
- **Neerwaartse spiraal:** Het gebruiken van loonsurveys kan ook leiden tot verlaging van de bedrijfslonen. Macro-economisch kan dit zorgen voor een neerwaartse spiraal.
- **Geen automatische loongroei:** als loonsverhoging gebaseerd wordt op de marktcontext, zijn er geen automatische loonsverhogingen.
- **Gebrek aan transparantie:** Informatie uit marktonderzoek wordt niet gedeeld met vakbonden.

ACV Puls geeft je individueel loon- en salarisadvies gebaseerd op uitgebreide loonenquêtes. Check zeker www.startersloon.be en www.salarisadvies.be

4.3 MOGELIJKE LOONCOMPONENTEN BOVENOP HET BASISLOON: VARIABEL LOON EN EXTRALEGALE VOORDELEN

Variabel loon = deel van het loon dat bovenop het basisloon komt. Er zijn voorwaarden om een variabel loon te verkrijgen, en het is steeds opnieuw te 'verdiene', en dus niet recurrent (verworven). Denk aan premies, bonussen, winstdeelnames of eenmalige voordelen die gekoppeld zijn aan te behalen voorwaarden, zoals bijvoorbeeld de koppeling aan de behaalde economische bedrijfsresultaten.

Naast het basisloon en het variabel cashloon, bestaan er ook extralegale voordelen. Denk aan een bedrijfs- of salariswagen, bedrijfsfiets, verzekeringen, aanvullende pensioen, maaltijd-, cultuur-, geschenk- en/of ecocheques, laptop, gsm, maaltijdcheques, groeps- en hospitalisatieverzekeringen, enz. Er is ook zoiets als de niet-materiële component, zoals de work-life balance, en niet-meetbare motivatoren die deel uitmaken van je verloningspakket. Zo zou je diverse van onderstaande voorbeelden kunnen gebruiken of combineren om een loonbeleid uit te bouwen.

- Afstand woonplaats en werkplek
- Mobiliteit
- Opleidingsmogelijkheden
- Jobinhoud
- Werkvreugde
- Telewerk/thuiswerk
- ...

Commerciële consultants en HR-bureaus adviseren sinds twee decennia deze vormen van variabel loon (bovenop functieloon en loonsopslagsysteem) en netto-optimalisatie van loon (bv. cafetariaplannen en extralegale voordelen). Zo komt het dus ook in het sociaal overleg, hoewel dit voor ons als vakbonden niet onze syndicale keuze is.

4.3.1 Collectief/individueel variabel loon

MOGELIJK COLLECTIEF / INDIVIDUEEL VARIABEL

Collectief:

cao 90 bonus (NRRV)
winstpremie

Individueel:

aandelenopties/warrants
bonus
commissie

4.3.1.1 Collectief variabel loon: cao 90 – niet recurrent resultaatgebonden voordeel

Cao 90* beschrijft het wettelijke geregeld bonussysteem, het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel.

PRINCIPE

Het gaat over voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep werknemers, op basis van objectieve criteria. De doelstellingen moeten duidelijk afgebakend, transparant, definieerbaar, meetbaar en verifieerbaar zijn,

en 'kennelijk onzeker' bij de invoering van het bonusplan.

Dit kunnen financiële doelstellingen zijn (bv. een bepaalde omzet behalen), concurrentiële doelstellingen (bv. klantentevredenheid), organisatorisch en/of zelfs of vlak van milieu (bv. minder CO₂-uitstoot of energieverbruik).

De NAR (Nationale Arbeidsraad) heeft in een advies een typologie van doelstellingen met voorbeelden opgenomen (advies nr. 2275 van 22/02/2022).

'Kennelijk onzeker': deze formulering is opgenomen om te voorkomen dat deze voordelen de plaats innemen van de gewone bezoldiging, het effectieve loon. Het systeem moet van toepassing zijn op alle werknemers of op alle werknemers van de groep waarvoor het plan bestemd is. Het bedrag van de voordelen hoeft niet voor alle werknemers gelijk te zijn. Op basis van objectieve criteria zijn er verschillen mogelijk, maar het mag in geen geval gaan om individuele doelstellingen.

PROCEDURE

Het is een cao die in de onderneming wordt afgesloten, die zorgt voor de toekenning van dergelijke voordelen, volgens het model bij cao 90/3. Is er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming? Dan kan dit systeem ook worden ingevoerd via een toetredingsakte. De totstandkoming van die akte staat uitvoerig in de wet:

*Cao 90: cao nr. 90 van 21/12/2007; W 21/12/2007 (uitvoering IPA art. 7 tot 20, inwerkingtreding vanaf 1/08/2001, gewijzigd door cao nr.90 bis van 21/12/2010 BS 31/12/2010)

- Fase 1: Het ontwerp moet worden meegedeeld aan de werknemers (cfr. de totstandkoming van het arbeidsreglement)
- Fase 2: Het ontwerp wordt neergelegd bij de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO (Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)
- Fase 3: Binnen de twee maanden maakt de FOD WASO het ontwerp over aan het paritair comité, die de voorwaarden controleert. Het gaat enkel om een vormcontrole en marginale controle (toetsing antidiscriminatiewetgeving). Er is geen controle op de opportuniteit van het plan. Spreekt het paritair comité zich niet binnen de twee maanden uit, dan wordt de controle uitgevoerd door de arbeidsinspectie.

RSZ EN BELASTINGEN

De RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) beschouwt de bonus niet als loon voor een maximumbedrag van 4.161 € bruto in 2025 (3.619,77 € netto + een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. Voor de werkgever zijn de effectief toegekende voordelen onderworpen aan een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33%.

Voor de fiscus is de bonus vrijgesteld van belastingen voor een maximumbedrag van 3496 € netto in 2024, per kalenderjaar en per werknemer. Worden deze bedragen overschreden, dan wordt deze overschrijding onderworpen aan de normale fiscale en sociale bijdragen.

Dit bonussysteem opent geen enkel sociaal recht. Voor de berekening van de loonnorm wordt geen rekening gehouden met de voordelen volgens cao 90.

Meer info vind je op werk.belgie.be onder de rubriek thema's/verloning/niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen/bonusplannen

4.3.1.2 Collectief variabel loon: winstpremie*

PRINCIPE

Door dit systeem kunnen ondernemingen een deel of het geheel van de winst van een boekjaar toekennen aan hun werknemers in de vorm van een premie. Het wel of niet toekennen van die premie is uitsluitend afhankelijk van het behalen van winst tijdens het boekjaar.

Elke onderneming, vereniging of instelling die onderworpen aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-inwoners kan zo'n premie toekennen. De winstpremie kan niet ingezet worden als vervanger van loon, premies, voordelen in natura of elk ander voordeel. De systemen van winstpremie en de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordele (cao 90) zijn compatibel en kunnen dus tegelijk en naast elkaar bestaan in een onderneming. Een winstpremie is immers altijd gelinkt aan de realisatie van winst, terwijl een loonbonus gelinkt is aan de verwezenlijking van collectieve doelstellingen.

*Wet van 22/05/2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.

Alle medewerkers moeten de premie krijgen. Eventueel kunnen drie categorieën van werknemers uitgesloten worden:

- werknemers die de onderneming tijdens het laatst afgesloten boekjaar verlaten hebben omwille van een ontslag om dringende reden;
- werknemers die de onderneming hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar, omwille van een ontslag van de werknemer zelf (uitzondering: een door de werknemer gegeven ontslag omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever);
- werknemers die aan het einde van het laatste afgesloten boekjaar niet maximaal 1 jaar anciënniteit hebben.

Bij afsluiting van het boekjaar mag het totaalbedrag van de aan werknemers toegekende winstprijzen niet hoger zijn dan 30% van de totale bruto loonmassa.

SOORTEN WINSTPREMIE

Het is aan de onderneming om te beslissen welke winstprijzen ze willen toekennen: een identieke of een gecategoriseerde winstprijzen:

Identieke winstprijzen

= Elke werknemer krijgt hetzelfde bedrag of het bedrag komt overeen met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers

Dit bedrag mag wel berekend worden op basis van de effectieve prestaties van de werknemer. Om zo'n identieke winstprijzen in te voeren, volstaat een beslis-

sing van de gewone of buitengewone algemene vergadering, en met en gewone meerderheid van de stemmen.

Gecategoriseerde winstprijzen

= De winstprijzen zijn afhankelijk van een verdeelsleutel op basis van objectieve criteria. De toepassing van die criteria mag niet leiden tot een differentiatie die groter is dan de verhouding tussen 1 en 10

De invoering van dit type van winstprijzen is onderworpen aan een strengere procedure, via een specifieke ondernemings-cao of een toetredingsakte (indien geen vakbondsafvaardiging). De wet beschrijft uitvoering hoe zo'n toetredingsakte tot stand komt.

RSZ EN BELASTING

Winstprijzen voor werknemers zijn onderworpen aan een RSZ-solidariteitsbijdrage van 13,07% en een belasting van 7%. De werkgever is hierop geen patronale bijdrage verschuldigd. Voor de berekening van de loonnorm wordt geen rekening gehouden met de winstprijzen.

Meer info vind je op werk.belgie.be onder de rubriek thema's/verloning/winstprijzen

4.3.1.3 Individuele variabele verloning: prestatiebonus (cash)/commissie

= extra financiële 'verloning' voor een individu/team, voor de extra inzet waardoor een doel/prestatie werd bereikt. Bij commissie is dit gelinkt aan de verkoopsresultaten.

RSZ EN BELASTING

Werknemers krijgen vaak 'maar' zo'n 45% van die bonus uitbetaald. Je betaalt immers 13,07% RSZ en je betaalt nog eens een bedrijfsvoorheffing met een maximum van 53,50%. Je inkomen en gezinssituatie bepalen hoeveel belastingen je als werknemer effectief betaalt. De werkgever betaalt de basis RSZ-bijdrage van 25%. Deze cash bonus telt wel mee voor de berekening van het vakantiegeld en andere loonvoordelen, omdat er RSZ- en fiscale bijdragen worden ingehouden.

4.3.1.4 Individuele variabele verloning: aandelenopties en warrants

Aandelenoptie = mogelijkheid om op een later tijdstip aandelen van je bedrijf te kopen tegen een prijs die nu al wordt vastgelegd. Wie als werknemer zo'n aandelenoptie krijgt, kan na een bepaalde tijd (min. 1 jaar) die optie lichten, dus ingaan op de mogelijkheid om de aandelen te kopen tegen die vooraf bepaalde prijs. De winst is het verschil tussen de prijs van het aandeel ten tijde van de optie en de koers van het aandeel op het moment van het lichten van die optie.

Vb:

Aandeel = 100 €. Je neemt de aandelenoptie. Op het moment dat je de optie licht, is het aandeel 120 € waard. Je verkoopt het aandeel aan 120 €. Je maakt 20 € winst.

Warrant = variant van de aandelenoptie. Dit is het recht om, bv. naar aan-

leiding van een kapitaalsverhoging, in te schrijven op een bepaald aantal aandelen of obligaties van de onderneming, tegen en vooraf vastgelegde prijs. De onderneming schrijft deze warrant uit op haar eigen aandelen. Warrants hebben altijd betrekking op nieuwe aandelen. Behalve warrants uitgeschreven door de onderneming, bestaan er ook warrants die uitgeschreven worden door financiële instellingen. Je kan warrants onmiddellijk na de toekenning, ook weer verkopen.

De volledige procedure voor een aandelenoptieplan wordt geregeld door de aandelenoptiewet van 1999.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Een aandelenoptie is een belastbaar voordeel van alle aard. D.w.z. dat er belastingen op betaald moeten worden. De gewone regeling van de bedrijfsvoorheffing is van toepassing. De werknemer betaalt de belastingen op het moment van toekenning van de aandelenoptie. De werkelijke waarde kan op dat moment echter niet toegekend worden, dus wordt het voordeel forfaitair geraamd (18% van de berekende waarde van het aandeel, te verhogen met 1%/jaar als de duur van de optie langer is dan 5 jaar of 9%, te verhogen met 0,5%/jaar mits voorwaarden).

Bij warrants betaal je bedrijfsvoorheffing op de volledige waarde van de warrants. Bij aandelenopties moet geen RSZ betaald worden, behalve als

de 'uitoefenprijs' van de optie lager ligt dan de op het ogenblik van het aanbod geldende waarde van de aandelen. Dan is het verschil toch loon en onderhevig aan normale RSZ-bijdragen. Ook warranten zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen, op voorwaarde dat ze niet worden toegekend ter vervanging van loon of andere voordelen die al verworven zijn.

WAT BIJ ONTSLAG?

De toekenning van de aandelenopties en warranten is een verworven voordeel. Deze moet dus meegenomen worden in de berekening van de verbrekingsvergoeding. Het Hof van Cassatie legt nog deze voorwaarde op: de optie moet door de werkgever toegekend zijn in de 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Over de waarde van het voordeel is de rechtspraak verdeeld.

4.3.2 Loonpremies

MOGELIJKE PREMIES

ploegenpremie,
nachtarbeid en weekendwerk

situationele premie:
werken in koude,
donker, heffen enz

Hierboven staan de mogelijke premies. De cao-voorwaarden worden per sector onderhandeld en gepersonaliseerd naar (de marges van) de context. Deze looncomponent is onderhevig aan reguliere RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffingen.

4.3.3 Vergoedingen

MOGELIJKE VERGOEDINGEN

loon in natura

auteursrechten

onkosten: netto forfait

thuiswerk

woon-werk

4.3.3.1 Loon in natura

Normaal moet het loon in 'speciën' worden betaald. De wet laat wel toe dat een deel in natura kan worden betaald. Het gaat om een gelimiteerde lijst van voordelen die in natura kunnen worden uitbetaald, indien dit gebruikelijk of wenselijk is gelet op de aard van het beroep. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd, en aan de werknemer worden gemeld bij de aanwerving. Welke voordelen?

- huisvesting;
- water, gas, elektriciteit;
- voedsel, verstrekt door de werkgever en geconsumeerd op de plaats van tewerkstelling;
- gebruik van een stuk grond;
- werktuigen, dienstpak en het onderhoud ervan, voor zover een wet of reglement die niet ten laste legt van de werkgever;
- materiaal nodig voor het werk.

Dit loon in natura mag niet groter zijn dan een bepaald percentage van het totale brutoloon volgens deze criteria:

- 50% voor dienstboden, huisbewaarders, leerlingen of stagiaires die bij de werkgever gehuisvest en gevoed worden;
- 40% indien de werknemer beschikt over een ter beschikking gesteld huis, appartement of verschillende woonvertrekken;
- 20% in alle andere gevallen.

Voordelen in natura worden als loon beschouwd voor de berekening van de bijdragen van de sociale zekerheid. De schatting moet zo correct mogelijk zijn (voor voedsel geldt een forfaitair bedrag). Deze voordelen worden ook belast. De waarde van dit voordeel wordt toegevoegd aan het 'normale' loon, en onderworpen aan de gewone belastingheffing. De waarde waarmee rekening gehouden moet worden, is ofwel het forfaitair bedrag van de wetgever ofwel de werkelijke waarde.

4.3.3.2 Auteursrechten

= een bij wet geregeld exclusief recht dat makers van werken (auteurs) beschermt. Als werken gecreëerd werden in het kader van een arbeidsrelatie, dan is de werknemer de auteur en behoren de rechten toe aan de werknemer. De werknemer kan wel zijn auteursrechten overdragen aan de werkgever mits betaling van een vergoeding. Sinds 2008 bestond er een fiscaal gunsteregime voor de inkomsten uit auteursrechten die een werknemer ontvangt. Dit gunsteregime was eigenlijk enkel bedoeld voor inkomsten die op onregelmatige en wisselvallige wijze worden verkregen voor de uitoefening van artistieke activiteiten.

Maar meer en meer werkgevers (vooral in de IT-sector) gebruikten het systeem van auteursrechten als een fiscaal gunstige



verloningsvorm voor hun werknemers (er moest wel RSZ betaald worden, maar dan enkel 15% roerende voorheffing tot een bepaald bedrag). Sinds 2023 heeft de regering het toepassingsgebied terug enorm verengd, waardoor het nu nog maar zelden voorkomt.

Enkel voor kunstenaars (personen die beschikken over een kunstwerkkattest) of voor niet-kunstenaars die hun auteursrechten overdragen voor openbare uitvoering of voor reproductie, geldt nu dat er geen RSZ moet betaald worden (als de vergoeding kleiner is dan 30% van het brutoloon) en geldt nog het voordelige fiscale regime (15% roerende voorheffing als de vergoeding kleiner is dan 73.070 € (dd 2024) en ook het totaalbedrag is over de afgelopen 4 jaar). Het regeerakkoord voorziet opnieuw wijzigingen.

4.3.3.3 Netto forfaitaire onkostenvergoeding

De werknemers van een onderneming moeten soms kosten maken die eigen zijn aan de uitoefening van hun functie en door de aard van de kosten voor rekening van de werkgever zijn. Gezien de werknemer deze kosten maakt tijdens het uitvoeren van zijn arbeidsovereenkomst, moet de werkgever deze kosten terugbetalen. De werkgever kan er dan voor kiezen om in plaats van een terugbetaling te doen op basis van bewijsstukken, deze kosten terug te betalen via een forfaitaire kostenvergoeding.

Typische voorbeelden van kosten eigen

aan de werkgever zijn bijvoorbeeld parkeerkosten, gsm-kosten, restaurantkosten, overnachtingen ... in functie van een werkopdracht. De bepaling van de forfaitaire onkostenvergoeding is vooral een feitenkwestie. Het bedrag van de forfaitaire vergoeding is in hoofdzaak afhankelijk van de functie en de taken die de werknemer in de onderneming vervult.

Vaak vraagt de onderneming op voorhand aan de dienst Voorafgaande Beslissingen van de FOD Financiën de bevestiging of de forfaitaire vergoedingen – die als terugbetaling van deze kosten zullen worden betaald – niet belastbaar zullen zijn in de personenbelasting van de werknemer. De bevestiging van de FOD Financiën heet een ruling. Deze ruling geldt enkel voor de fiscus, niet voor de RSZ. De RSZ stemt in met het standpunt van de fiscus in haar streven naar juridische zekerheid en goed bestuur. De RSZ heeft in zijn instructies ook een lijst van de verschillende posten gepubliceerd waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en ook de bedragen en de voorwaarden waarin zij mogen worden toegepast.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Dergelijke kostenvergoedingen zijn in principe dus niet onderhevig aan bedrijfsvoorheffing of RSZ. De werkgever moet wel kunnen aantonen dat deze vergoedingen dienen tot het dekken van werkelijk gemaakte kosten eigen aan de werkgever.

4.3.3.4 Vergoedingen verbonden aan structureel telewerk

Cao 85 (NAR): Onder structureel telewerk wordt verstaan elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die werkvloer worden uitgevoerd. De werkgever moet de voor het telewerk benodigde apparatuur beschikbaar stellen, installeren en onderhouden. De werkgever neemt daarnaast alle kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk voor zijn rekening. Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informatica-programma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Op 26 februari 2021 heeft de FOD Financiën een fiscale circulaire (omzendbrief) gepubliceerd met uitvoerige richtlijnen betreffende de tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk (Circulaire 2021/C/20). De RSZ heeft dan beslist deze circulaire volledig te volgen voor de kwalificatie van terbeschikkingstelling van materiaal en terugbetalingen in het kader van kosten verbonden aan thuiswerk. Dat wil ook zeggen dat als er

twijfel bestaat of iets al dan niet als loon moet worden beschouwd bij terugbetalingen van kosten waarvan men denkt dat ze ten laste zijn van de werkgever, in eerste instantie verwezen wordt naar deze circulaire.

Het moet gaan om thuiswerk, dus werk uitgevoerd in de private lokalen van de werknemer dat ook op de werkvloer van de werkgever kan worden uitgevoerd (geen satellietwerk) en dat op normale werkdagen en tijdens normale werkuren wordt uitgevoerd (dus niet 's avonds of in het weekend).

Een werkgever kan aan werknemers die structureel en op regelmatige basis (minimaal 1 dag per week) aan thuiswerk doen een aantal kosten betalen zonder dat dit als loon wordt beschouwd. Dus vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing.

De werkgever kan een forfaitaire kantoorvergoeding van maximum 157,83 € (03/25) per maand toekennen, zowel voor deeltijdse als voor voltijdse werknemers. De forfaitaire kantoorvergoeding dekt alle kantoorkosten (bijvoorbeeld koffie, water, elektriciteit, papier ...).

Daarnaast kan de werkgever ook nog een vergoeding betalen:

- van maximum 20 €/maand voor het professioneel gebruik van een privé-internetaansluiting en -abonnement én
- van maximum 20 €/maand voor het professioneel gebruik van de privé-computer met randapparatuur of van maximum 10 €/maand voor het profes-

sioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner zonder privécomputer (5 €/maand per item gedurende maximaal 3 jaar).

Sommige werkgevers willen bovenop de forfaitaire kantoorvergoeding ook tussenkomen in de kosten van kantoormeubilair/informaticamateriaal dat de werknemer zelf aankoopt (stoel, tafel, kast, bureaulamp, 2de scherm, printer, toetsenbord, muis, hoofdtelefoon). Ook dit wordt niet beschouwd als loon als de terugbetaling gebaseerd is op werkelijke bewijsstukken, als ze noodzakelijk zijn om de beroepsactiviteit thuis op normale wijze uit te oefenen, en als ze gebaseerd zijn op normale gebruiksduur:

- 10 jaar voor een bureaustoel, -tafel en -kast;
- 5 jaar voor een functionele bureaulamp;
- 3 jaar voor een tweede scherm, een printer/scanner en andere randapparatuur.

De werkgever mag ook kosteloos materiaal en meubilair ter beschikking stellen bovenop het toekennen van een forfaitaire vergoeding zonder dat dit een voordeel alle aard is. Let wel: dit mag geen designmateriaal zijn. De regels over privégebruik van pc, gsm, tablet, internet, ... veranderen niet. Dit is wel een voordeel alle aard. (Zie verder in deze brochure).

Als de werkgever voor de dagen thuiswerk ook een vergoeding voor het woon-werkverkeer betaalt, dan wordt



dit wel beschouwd als loon en moet er RSZ en bedrijfsvoorheffing worden afgehouden.

4.3.3.5 Woon-werkvergoeding

= een tussenkomst in vervoersonkosten van de werknemer voor de verplaatsing van zijn woonplaats tot de werkplek, heen en terug.

De vergoedingen die een werkgever moet betalen aan zijn werknemers zijn verschillend en hangen af van met welk vervoermiddel die komt. Bovendien verschillen ze per sector, want ze liggen vast in sectorale cao's. Je moet hier dus kijken naar de cao die van toepassing is op jouw sector.

De werkgeversbijdrage voor tussenkomst bij openbaar vervoer en eigen wagen zijn gebaseerd op de abonnementskosten van de NMBS en geregeld in cao 19 van de NAR. Deze cao is enkel van toepassing als je geen eigen sectorale regeling hebt.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Deze vergoedingen zijn vrijgesteld van sociale zekerheid en, afhankelijk van het vervoermiddel en het bedrag, moet de werknemer hierop al dan niet bedrijfsvoorheffing betalen. Openbaar vervoer en fiets zijn vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Wanneer de werknemer met de eigen wagen komt werken is het bedrag tot 490 € (aanslagjaar 2024) per jaar vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing. De vergoeding daarboven is wel onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

4.3.4 Extralegale voordelen

MOGELIJKE EXTRALEGALE VOORDELEN

anciënniteitspremie

bedrijfswagen of mobiliteitsbudget

bedrijfsfiets en fietsvergoeding

verzekeringsplannen

maaltijd-, eco-, sport-, cultuur- en geschenkencheques

it-tools

voordelen op producten/diensten van de onderneming

logistieke voorzieningen en sociale voordelen

4.3.4.1 Anciënniteitspremie

= een premie die in speciën, in natura of in aankoopcheques kan betaald worden om een werknemer met een bepaalde (lange) anciënniteit te belonen.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Dergelijke premies zijn geen loon als ze

op volgende wijze worden toegekend:

- maximaal 2 x tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever;
- 1 x ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is bij de werkgever, en een tweede keer ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is bij de werkgever, voor zover het maximale bedrag niet hoger is dan:
 - 1 x het bruto bedrag van de maandwedge voor 25 jaar dienst;
 - 2 x het bruto bedrag van de maandwedge voor 35 jaar dienst.

4.3.4.2 Bedrijfswagen of mobiliteitsbudget

Bedrijfswagen

= een voertuig dat de werkgever gratis of tegen gunstige voorwaarden ter beschikking stelt van zijn werknemer. Dit vormt tegenwoordig een aanzienlijk deel van het totale verloningspakket voor werknemers.

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

Een wagen die enkel voor het werk wordt gebruikt en niet privé, heeft geen implicatie voor de loonberekening voor de werknemer. Als je de bedrijfswagen ook privé mag gebruiken dan wordt dat privégebruik beschouwd als loon. De bedrijfswagen is dan voor de werknemer een belastbaar voordeel van alle aard.

Het voordeel wordt forfaitair berekend via een formule die rekening houdt met de cataloguswaarde van het voertuig en de CO₂-uitstoot:

- benzine, lpg, aardgaswagen: cataloguswaarde $\times [5,5 + ((\text{CO}_2\text{-uitstoot} - 71) \times 0,1)]\% \times 6/7$;
- dieselwagen: cataloguswaarde $\times [5,5 + ((\text{CO}_2\text{-uitstoot} - 59) \times 0,1)]\% \times 6/7$;
- elektrische voertuigen: cataloguswaarde $\times 4\% \times 6/7$. Elektrische wagens hebben geen CO_2 -uitstoot. Hiervoor geldt een minimumpercentage van 4% (idem voor auto's op waterstof).

LET OP

- Het 'Voordeel Alle Aard' (VAA) kan enorm hoog zijn!
- Minimum VAA in 2025: 1.650 €

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt, dan wordt het VAA hiermee verminderd. Als je samen met de bedrijfswagen ook een tankkaart, laadpas of laadpaal 'krijgt', dan wordt dit niet gezien als een bijkomend voordeel van alle aard. Ze zijn dan in het VAA van de wagen vervat.

Dit voordeel van alle aard is aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen. De werknemer betaalt geen RSZ-bijdragen. De werkgever moet wel een solidariteitsbijdrage betalen die gekoppeld is aan de CO_2 -uitstoot van de wagen. Er is een minimale maandelijkse forfaitaire bijdrage bepaald die de komende jaren zal verhoogd worden (van 20,83 € in 2024 naar 31,15 € in 2028).

WAT BIJ ONTSLAG?

Als de bedrijfswagen ook privé gebruikt mag worden, dan moet het werkelijk voordeel van dit privégebruik

opgenomen worden in de verbrekingsvergoeding als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door de werkgever. In principe is het 'werkelijk voordeel' gelijk aan de besparing die de werknemer doet doordat de werknemer geen wagen moest aankopen. Het werkelijk voordeel kan je berekenen op [Autogids.be](https://www.autogids.be). Met de kilometerkost die je op die site berekent, weet je wat de besparing op jaarbasis is. Deze berekening staat los van de fiscale waardering van de wagen.

Als een werknemer zelf ontslag neemt, dan moet er gecontroleerd worden of er een vergoeding betaald moet worden om de wagen terug in te leveren. Artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet speelt hier: 'Alle bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. Bedingen die dus voorzien in het betalen van een



Extralegaal voordeel: bedrijfswagen | cijfervoorbeeld

Berekening voor een nieuwe elektrische wagen

- aankoop prijs: 36.500 €
- CO₂-uitstoot 0 g/km aanrekening voor e-wagen
- eerste inschrijving 2025

Cataloguswaarde $\times 4\% \times 6/7 \times$ leeftijdscoëfficiënt 1

Levert een belastbaar VAA* op van 1.251 €/jaar

Minimum wettelijke aangifte VAA* is 137,5€/maand of 1.650 €/jaar voor 2025 en dit is dan het VAA dat aangerekend wordt.

- Leefijdscoëfficiënt nieuwe wagen = 100% (1,00)
- 4% is het forfaitaire percentage voor elektrische wagens

* voordeel van alle aard

(té hoge) verbrekingsvergoeding in geval de werknemer zelf zijn arbeidscontract beëindigt, zijn dus nietig.’

Mobiliteitsbudget

= bedoeld voor werknemers die al recht hadden op een bedrijfswagen of die bij hun aanwerving in aanmerking komen voor een bedrijfswagen. Het regeerakkoord voorziet vanaf 2026 een verplicht aanbod.

Het mobiliteitsbudget mag niet worden toegekend ter gehele of gedeeltelijke vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierbij die al dan niet in aanmerking worden genomen voor de sociale zekerheid.

LET OP

Bedrijfswagens via een cafetariaplan komen niet in aanmerking voor omzetting in een mobiliteitsbudget, omdat deze verkregen zijn via een gehele of gedeeltelijke vervanging of omzetting van een

bestaand (loon)voordeel.

Het mobiliteitsbudget wordt berekend aan de hand van de jaarlijkse brutokosten van de bedrijfswagen voor de werkgever: de total cost of ownership (TCO). Het bedrag van het mobiliteitsbudget bedraagt minimaal 3.164 € en maximaal één vijfde van het totale brutoloon, met een absoluut maximum van 16.875 € per kalenderjaar.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft nu een bedrijfswagen met een leaseprijs van 592,94 €/maand + een tankkaart van 100 €/maand. Op deze wagen is een patronale solidariteitsbijdrage verschuldigd van 49,03 €/maand. Dan is de TCO/mobiliteitsbudget voor deze wagen: 8897,64 € op jaarbasis.

Het mobiliteitsbudget moet niet (mag wel) geïndexeerd worden. Het bedrag van het budget moet op een mobiliteitsrekening ter beschikking worden gesteld van de werknemer. Dat budget mag de werknemer

dan spenderen aan duurzame mobiliteitsopties, verdeeld over drie pijlers:

1. een milieuvriendelijke wagen (enkel milieuvriendelijke bedrijfswagens ter beschikking gesteld door de werkgever komen in aanmerking dus niet het zelf aankopen);
2. duurzame mobiliteitsmogelijkheden en/of huisvestingskosten;
3. is er nog budget over op het einde van het jaar? Dan wordt dit cash uitbetaald.

In pijler 2 kan je je budget voor heel wat zaken gebruiken:

- verschillende vormen van zachte mobiliteit, zoals (elektrische) fietsen, steps, elektrische motorfietsen, bedrijfsfiets ... Ook stallingskosten, onderhoudsmateriaal en veiligheidsuitrusting kunnen betaald worden met het budget.
- openbaar vervoer: zowel abonnementen als vervoersbewijzen – ook voor inwonende gezinsleden. Ook parkeer­kosten gelinkt aan gebruik van openbaar vervoer komen in aanmerking.
- deeloplossingen (carpoolen, deelwagens, deel­fietsen, deelsteps, ...)
- fietsvergoeding
- voetgangerspremie
- huisvestingskosten: Als je binnen een straal van 10 km, in vogelvlucht, van je normale plaats van tewerkstelling woont of als je 60% van je arbeidstijd van thuis werkt kan je het huurgeld of de inter­esten en kapitaalaflossingen van een hypothe­caire lening financieren met het mobiliteitsbudget.

..... **LET OP**

1. Het is niet mogelijk om huurgelden en inter­esten van hypothe­caire leningen twee keer te financieren als beide partners een mobiliteitsbudget zouden hebben. Ze kunnen wel elk de helft (of een andere verdeling) ermee betalen.
2. De mogelijkheden zijn wettelijk vastgelegd, maar een werkgever is niet verplicht deze allemaal te voorzien. Het is belangrijk om de bestedingsmogelijkheden onder pijler 2 zo breed mogelijk te onderhandelen.
3. Als er een mobiliteitsbudget toegekend wordt, is de werkgever niet meer verplicht tussen te komen in de woon-werkver­plaatsingen, ongeacht met welk vervoer­middel je die verplaatsing maakt (met privéwage, met het openbaar vervoer, per fiets). Als je toch nog een vergoeding krijgt dan valt die ook niet meer onder de gunstige sociale en fiscale regels.
 - Er is hierop 1 uitzondering: als de werknemer al tijdens de drie maanden voorafgaand aan het moment waarop hij een mobiliteitsbudget kreeg een bedrijfswagen cumuleerde met een voordeel voor woon-werkverplaatsin­gen (sociaal abonnement, fiets enz.).

RSZ EN FISCALE BEHANDELING

- Pijler 1: dit wordt behandeld zoals een normale bedrijfswagen. Dus VAA voor werknemer en solidariteitsbijdrage voor werkgever
- Pijler 2: geen RSZ en bedrijfsvoorheffing
- Pijler 3: Op het saldo in cash moet de werknemer een bijzondere RSZ-bijdrage betalen van 38,07%, maar geen bedrijfs­voorheffing.

WAT BIJ ONTSLAG?

De reële waarde van het mobiliteitsbudget moet in rekening worden gebracht voor het berekenen van de verbrekingsvergoeding. Er moet geen rekening gehouden worden met de apart gekozen voordelen.

www.vlaanderen.be/mobiliteitsbudget

4.3.4.3 Bedrijfsfiets & fietsvergoeding

Bedrijfsfiets

= een fiets die de werkgever ter beschikking stelt aan zijn werknemer.

Er zijn twee mogelijkheden:

- ofwel koopt de werkgever de fiets aan en blijft hij ook eigenaar van de fiets;
- ofwel kan de werknemer via zijn werkgever een fiets leasen.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Als de werkgever een fiets (al dan niet met toebehoren) ter beschikking stelt, ongeacht of dit via aankoop door werkgever of via lease gebeurt, en de werknemer die fiets regelmatig gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, dan wordt dit voordeel gezien als een vrijgesteld sociaal voordeel. Er moeten dus geen RSZ-bijdragen en belastingen op betaald worden.

LET OP

Als je met de bedrijfsfiets nooit de verplaatsing maakt van je woonplaats naar je werkplaats en je de fiets dus enkel gebruikt voor privéverplaatsingen, dan wordt de fiets wel gezien als een loonvoordeel en moeten er RSZ-bijdragen en belastingen op betaald worden.



Maak je de **verplaatsing naar je werk met de fiets dan krijg je daarvoor ook een fietsvergoeding**. De hoogte hangt af van de afspraken in je sector of onderneming. Zijn er geen afspraken in je sector of onderneming? Dan geldt cao 164 van de NAR.

Ook deze vergoeding is vrijgesteld van RSZ en belastingen mits volgende voorwaarden:

- je krijgt per km maximum 0,36 €
- je krijgt op jaarbasis maximum 3.610 € aan fietsvergoeding (fiscaal: je geeft je beroepskosten forfaitair aan; je geeft dus niet je werkelijke kosten aan in je belastingen)

4.3.4.4 Verzekeringsplannen

= verzekeringen waardoor werknemers verzekerd zijn voor onder andere leven (pensioen), overlijden, invaliditeit (gewaarbord inkomen bij langdurige ziekte/invaliditeit) en hospitalisatie. Deze voordelen kunnen toegekend worden via een groepsverzekering, een pensioenfonds, een buitenwettelijke ziekteverzekering of via een hospitalisatieverzekering.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Het voordeel van een hospitalisatieverzekering is vrij van sociale en fiscale lasten.

FISCAAL - HET VOORDEEL VAN EEN GROEPSVERZEKERING:

- De bijdragen die een werkgever betaalt voor een groepsverzekering worden niet aanzien als een voordeel en dus betaalt de werknemer hier geen belastingen op.

- De bijdragen die de werknemer zelf betaalt, geven recht op een belastingvermindering van 30%.

Op het kapitaal, gecreëerd door werkgeversbijdragen, dat je ontvangt bij leven, moet je ook nog belastingen betalen. Dit gaat van 10% tot 20% afhankelijk van de leeftijd waarop je het kapitaal ontvangt en of je effectief actief bent gebleven. Op kapitaal dat je ontvangt bij overlijden betaal je 16,5% belastingen. Indien het kapitaal gevormd is door persoonlijke bijdragen, dan wordt het belast aan 10%, op voorwaarde dat het wordt uitbetaald naar aanleiding van een overlijden of een pensionering vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

RSZ

De werkgever betaalt een bijdrage van 8,86% op de stortingen die hij doet in het kader van een groepsverzekering of pensioenfonds. De werknemer betaalt op het totale bruto kapitaal twee bijzondere inhoudingen:

- een inhouding van 3,55%, de ZIV-bijdrage;
- een progressieve inhouding van 0 tot 2% (afhankelijk van de hoogte van het kapitaal), de solidariteitsbijdrage.

4.3.4.5 Maaltijd-, eco-, sport-, cultuur- en geschenkcheques

Maaltijdcheques

= elektronische cheques die gebruikt kunnen worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Maaltijdcheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan (artikel 19bis KB 28 november 1969 en artikel 38/1, §2 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen)

Voorwaarden

- Ze mogen niet aangeboden worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel.
- Ze moeten ingevoerd worden via een cao. De invoering kan echter ook geregeld worden via een individuele schriftelijke overeenkomst in ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging is of als het gaat om werknemers waarvoor het niet de gewoonte is om cao's af te sluiten.
- Niet cumuleerbaar met een onkostenvergoeding voor een maaltijd voor dezelfde dag.
- Maximaal 1 cheque per effectief gewerkte dag.
- Maximaal 12 maanden geldig.
- De tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque mag t.e.m. 31/21/2025 ten hoogste 6,91 € per cheque bedragen en vanaf 01/01/2026 verhogen met 2 €.
- De werknemer moet per maaltijdcheque minimaal 1,09 € bijdragen.

Ecocheques

= elektronische cheques die gebruikt kunnen worden voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Je vindt de lijst op de website van de NAR.

De ecocheques worden geregeld door cao 98 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Ook ecocheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan.

Voorwaarden:

- Ze mogen niet aangeboden worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel.
- Ze moeten ingevoerd worden via een cao. De invoering kan echter ook geregeld worden via een individuele schriftelijke overeenkomst in ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging is of als het gaat om werknemers waarvoor het niet de gewoonte is om cao's af te sluiten.
- Maximaal 24 maanden geldig.
- Maximaal 250 € per werknemer per jaar.

Sport- en cultuurcheques

= cheques die gebruikt kunnen worden voor de aankoop van sport- of culturele activiteiten bij door de overheid erkende verstrekkers.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Ook sport- en cultuurcheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan.

Voorwaarden:

- Ze mogen niet aangeboden worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel.
- Ze moeten ingevoerd worden via een cao. De invoering kan echter ook geregeld worden via een individuele schriftelijke overeenkomst in ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging is of als het gaat om werknemers waarvoor het niet de gewoonte is om cao's af te sluiten.
- Maximaal 15 maanden geldig.
- Maximaal 100 € per werknemer.

Geschenken of geschenkcheques

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Ook geschenken(cheques) worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen indien aan een aantal voorwaarden is voldaan.

Voorwaarden:

- Ze moeten aan alle werknemers worden aangeboden.
- De toekenning moet gebeuren ter gelegenheid van een of meer jaarlijkse feesten of gebeurtenissen (bv. Sinterklaas, Nieuwjaar ...); het krijgen van een officiële of burgerlijke onderscheiding buiten het kader van de onderneming; pensionering. Maximaal 1 jaar geldig.
- Maximaal 40 € per jaar per werknemer bij toekenning ter gelegenheid van jaarlijkse gebeurtenissen, te verhogen met 40 € per

jaar per werknemer per kind ten laste.

- Maximaal 120 € per werknemer bij toekenning onderscheiding.
- Maximaal 40 € per dienstjaar, met een minimum van 120 €, bij pensionering of SWT. Voor de RSZ geldt een absoluut maximum van 1000 €, voor de fiscus geldt dit maximum niet.

4.3.4.6 IT-tools

TOOL	FORFAIT ZOWEL VOOR BELASTINGEN ALS VOOR RSZ
Tablet	3 €/maand
Smartphone	3 €/maand
Telefoonabonnement	4 €/maand
Internetabonnement	5 €/maand
Laptop	6 €/maand

Veel werkgevers geven aan hun werknemers een aantal IT-tools die ze nodig hebben voor de uitvoering van hun werk. Vb. een laptop, tablet, smartphone en een telefoon- en of internetabonnement. Het is wel de werkgever die eigenaar blijft van de toestellen.

Heel vaak mogen de werknemers deze tools ook privé gebruiken.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Als de werknemer die tools ook voor privédoeleinden gebruikt en hiervoor geen eigen bijdrage betaalt, dan wordt dat voordeel gezien als een voordeel in natura dat onderworpen is aan belastingen en RSZ-bijdragen. Hoeveel dit voordeel bedraagt, verschilt van tool

tot tool en kan ofwel forfaitair bepaald worden ofwel berekend worden o.b.v. de werkelijke waarde van het privégebruik.

4.3.4.7 Voordelen op producten/ diensten van de onderneming

= kortingen die de werkgever aan zijn werknemers geeft op producten en/of diensten van de onderneming zelf.

FISCALE BEHANDELING EN RSZ

Deze voordelen zijn vrijgesteld van RSZ onder volgende voorwaarden:

- Het moeten kortingen zijn op eigen producten en/of diensten van de werkgever. De hoeveelheid verkochte producten of diensten mag per werknemer niet groter zijn dan het normale verbruik door het huishouden waarvan de werknemer deel uitmaakt.
- De korting mag niet groter zijn dan 30% van de normale prijs.
- De door de werknemer betaalde lagere prijs mag niet kleiner zijn dan de kostprijs van het product of de dienst.

Deze voordelen worden door de fiscus gezien als een sociaal voordeel en er moeten dus ook geen belastingen op betaald worden als:

- Ze met een sociaal doel gegeven worden (om 'betrekkingen' tussen het personeel te verbeteren en om hun band met de onderneming hechter te maken).
- Het moeten kortingen zijn op eigen producten en/of diensten van de werkgever.
- Ze enkel dienen om te voorzien in strikt

persoonlijke behoeften van werknemer.

- Het aankopen zijn van alledaagse consumptiegoederen of van duurzame goederen met een relatief matige prijs.
- De door de werknemer betaalde lagere prijs mag niet kleiner zijn dan de kostprijs van het product of de dienst.

4.3.4.8 Logistieke voorzieningen en sociale voordelen

Daarnaast kan een werkgever nog heel wat andere voordelen toekennen, zoals extra kinderbijslag, extra toeslag vakantiegeld en eindejaarspremie (o.b.v. gezinshoofd en kinderen ten laste), het ter beschikking stellen van fitnessruimte, kinderopvang, winkel- of strijkdiensten, aanbieden van gratis medisch onderzoek, sinterklaasfeest, gratis dranken op het werk ...

4.3.5 Cafetariaplan of keuzemenu extralegale voordelen

= Is een vorm van loonoptimalisatie/ flexibele verloning. Bestaand en/of toekomstig loon wordt hierbij (deels) in netto omgezet in door de werknemer gekozen 'voordelen' die fiscaal en/of qua RSZ gunstiger behandeld worden.

Cafetariaplannen maken steeds vaker deel uit van het loonpakket van werknemers in bedrijven en organisaties. Vanuit ACV Puls promoten we de cafetariaplannen niet, maar we staan vaak onder druk vanuit de werkgevers, onze vakbondsafgevaardigden en leden om hierover een standpunt in te nemen. Het wel of niet instappen in een cafetariaplan is dus altijd wat balanceren op een slappe koord.

ONZE SYNDICALE GUIDELINES

Gelet op het feit dat elke vorm van loonoptimalisering minder inkomsten betekent voor de fiscus en de sociale zekerheid, promoten we de invoering van cafetariaplannen niet actief of zetten we dit zelf niet op de agenda van het sociaal overleg, maar we proberen een passend antwoord te bieden aangepast aan de onderneming als de vraag wordt gesteld.

We bespreken dit in alle transparantie met de vakbondsverantwoordelijken.









- We sensibiliseren en informeren alle werknemers over ons standpunt, maar ook over alle (mogelijke) nadelige gevolgen van het voorgestelde cafetariaplan (impact op het vakantiegeld, de eindejaarspremie, mogelijks op pensioenplan, mogelijks op verbrekingsvergoeding, op ziekte en werkloosheidsuitkeringen en op pensioen).
- We bekijken juridisch wat de werkgever al dan niet eenzijdig kan veranderen (rekening houdend met hiërarchie der rechtsnormen, met eventueel bestaande cao's, met eventuele doorwerking van opgezegde looncao's, met respect voor loonbeschermingswet, sociale en fiscale anti-misbruikreglementering ...).
- Het sectorale baremaloon (inclusief de gegarandeerde jaarlijkse of tweejaarlijkse opslagen op basis van ervaring of ancienniteit) is het minimum. Loon kan nooit zakken onder dit minimumloon.
- We respecteren de geldende brutolonen die vastliggen in bedrijfs-cao, inclusief opslag.

- We vragen aan de werkgever transparantie in informatie (zo duidelijk mogelijk inlichten over de gevolgen op korte en lange termijn).
- We proberen het te kaderen in een ruimer debat rond loonbeleid in de onderneming.
- We proberen het te regelen via cao (en niet via eenzijdige policy) waarin alles duidelijk afgesproken is.
- We garanderen vrijwilligheid van instap.
- Het moet budgetneutraal zijn (totale kost voor werkgever gaat naar werknemer), inclusief patronale RSZ van 25%.
- We willen zeggenschap over de te kiezen voordelen. Aanbeveling: kiezen voor mobiliteit en work-life balance (geen warrants).
- Maximaal verankeren van een terugkeer-mogelijkheid naar bruto (cash).
- Er moet duidelijk afgesproken worden wat er gebeurt bij minder werken, ziekte, ontslag, ...
- We proberen waar mogelijk te werken met een 'schaduwloon' (= loon alsof je niets had omgezet in voordelen).

..... **LET OP**

Gebruik eindejaarspremie is niet altijd mogelijk! Vraag aan jouw vakbondsverantwoordelijke wat de cao voor jouw paritair comité hierover zegt.

Opbouw cafetariaplan

INPUT		TOTALE BUDGET	OUTPUT	
€ Eindejaars-premie, bonus, andere premies	 Extralegale vakantiedagen	€ PATRONALE RSZ	 upgrade abonnement, parking aan station, deelauto/fiets	
 Wagen	€ Brutoloon	€ RSZ en bedrijfsvoorheffing	 al dan niet met tankkaart	
		€ NETTO		
			Warrants, pensioen, opleiding... Niet: extralegale kinderbijslag	

Spendeer je je budget niet (volledig)? Automatisch opnieuw in cash uitbetaald

INPUT

Welke loonelementen kan een werknemer omzetten in voordelen:

- eindejaarspremie (afhankelijk van afspraken in het paritair comité)
- brutoloon
- individuele bonus
- andere premies
- bedrijfswagen
- extralegale verlofdagen
- adv-dagen

HOE BUDGET BEREKENEN

Telkens het brutobedrag nemen en dit verhogen met patronale RSZ. Wij gaan uit van 25% - eventueel oké om niet de ganze patronale RSZ te nemen maar een deel af te trekken voor beheerskosten van het plan of voor andere kosten die de werkgever zou maken, vb. douches plaatsen.

OUTPUT

Welke voordelen kan een werknemer kiezen?

- fiets, al dan niet met fietsbijstand;
- wagen, al dan niet met tankkaart;
- mobiliteit (abonnement openbaar vervoer (evt. upgrade), kosten van parking aan station, abonnement deelfiets of -auto, ...);
- verzekeringen (hospitalisatie voor gezinsleden, uitbreiding hospitalisatie, tandverzekering, ...);
- terugbetaling stortingen individueel pensioensparen;
- bijkomende vakantiedagen;
- multimedia (gsm, laptop, tablet, internet ...);
- opleiding;
- warrants (af te raden, want dit is puur omzetten van brutoloon naar nettoloon).

Extralegale kinderbijslag is te vermijden omwille van onderstaande rechtspraak van het Hof van Cassatie:

'Een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid moet tot doel hebben een compensatie te zijn voor het verlies van het inkomen uit arbeid of de toename van de uitgaven door de totstandkoming van één van de risico's gedekt door de verschillende takken van de sociale zekerheid. Een aanvulling op de kinderbijslag als compensatie voor een loonsverlaging of toegekend in het kader van een systeem van loonoptimalisatie beantwoordt niet aan deze voorwaarden.'

Als de werknemer zijn budget niet opgebruikt dan moet het resterend saldo uitbetaald worden in cash. Het resterend saldo moet worden geïndexeerd (tenzij het bronbudget automatisch geïndexeerd wordt).

VALORISATIE VAN DE VOORDELEN

Elk voordeel heeft een eigen kost. De manier waarop de waarde van het voordeel bepaald wordt, verschilt van voordeel tot voordeel. Deze kost wordt afgetrokken van het beschikbare keuzebudget.

Elk voordeel heeft ook een eigen sociale en fiscale behandeling.

De bijdragen die op een voordeel betaald moeten worden, verschillen van voordeel tot voordeel. Dit hangt af van de instructies van de RSZ en de fiscus.

Op sommige voordelen wordt bij privégebruik een Voordeel van Alle Aard aangerekend (dit wordt dan vermeld op de loonbrief), vb. bij wagen, multimedia toestellen ...

Op dit VAA moet de werknemer eventueel SZ-bijdragen en belasting betalen.

- Wagen: bedrijfsvoorheffing op VAA door werknemer en solidariteitsbijdrage van werkgever (zie ook 4.3.4.2)
- Fiets: vrijgesteld als je die ook voor woon-werkverkeer gebruikt (zie ook 4.3.4.3)
- Multimedia toestellen: bedrijfsvoorheffing op VAA o.b.v. forfaits (zie ook 4.3.4.6)
- Hospitalisatie en aanvullend pensioen: Werknemer is geen RSZ verschuldigd, wel bedrijfsvoorheffing. Werkgever is enkel bijzondere bijdrage RSZ van 8,86% op terugbetaling aanvullend pensioen verschuldigd (zie ook 4.3.4.4)

IMPACT OP BUDGET

Loopbaanevents kunnen een impact hebben op de grootte van het beschikbare budget (langdurige ziekte, wijziging arbeidsregime, progressieve tewerkstelling, tijdskrediet, ...). Over wat er dan gebeurt met de voordelen, moeten er duidelijke afspraken gemaakt worden in de cao/policy.

Bij onvoldoende budget:

- bijpassen vanuit nettoloon;
- eventueel voortijdig inleveren van het gekozen voordeel;
- kostprijs afhouden van andere, niet door 'art. 23 Loonbeschermingswet' beschermde loonelementen.

WAT BIJ UIT DIENST?

Artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet speelt:

'Alle bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.'

= dwingend, er kan dus contractueel niet van worden afgeweken.

Bedingen die dus voorzien in het betalen van een (tê hoge) verbrekingsvergoeding in geval de werknemer zelf zijn arbeidscontract beëindigt, zijn dus nietig.

Welk loon dient in aanmerking genomen

te worden voor de berekening van de verbrekingsvergoeding in het geval dat de werknemer ontslagen wordt?

Loon en alle voordelen verworven volgens de overeenkomst. Dit is ons standpunt. Momenteel is hier nog maar weinig rechtspraak over. Dit wordt dus best ook duidelijk bepaald in de cao/policy.

Maak gebruik van onze ACV Puls berekeningstool. Je kan die opvragen bij je secretaris of downloaden op de [militantensite van ACV Puls](#) bij Sectorpublicaties/ Materiaal Diensten en Financiën.

HOE ZIET DE TOOL ERUIT?

Simulatie impact op ziekte, werkloosheid, pensioenopbouw,			huidig loon	loon na optimalisatie	Vershil	versie dd 01/02/2025		
Baremiel loon	bruto		3.500,00	3.000,00				
Eindejaarspremie	ja / neen		ja					
Eindejaarspremie	bruto		3.500,00	0,00				
	max.		oud loon	nieuw loon				
Ziekte	Grenslaan	4.761,36 60% 2.856,82	2.100,00	1.800,00	-300,00			
Werkloosheid	Grenslaan	3.432,40						
	1ste 3 maanden	65% 2.231,06	2.231,06	1.950,00	-281,06			
						impact op wettelijk pensioen	1j loonopt. bruto/maand	20 loonoptimalisatie = pensioen per maand
Pensioen	Grenslaan jaarbasis	80.485,92	45.500,00	36.000				
	Alleenstaande	60%	606,67	480,00	-126,67	-10,56		-211,11
	Gezinspensioen	75%	758,33	600,00	-158,33	-13,19		-263,89
	Jaaropbouw = jaarloon/45*60% (75%)							
Vakantiegeld	maandloon dec * 0,92 (0,85 + 0,07)		3.220,00	2.760,00	Impact 1 jaar -460,00	10 jaar impact -4.600,00	20	jaar impact -9.200,00
Eindejaarspremie	Indien van toepassing		3.500,00	0,00	Impact 1 jaar -3.500,00	10 jaar impact -35.000	20	jaar impact -70.000,00

kies het aantal jaren

Zo weinig mogelijk impact op brutoloon (al zeker brutoloon onder de grenzen van SZ) is de doelstelling. De loongrenzen van de sociale zekerheidsuitkeringen vind je hieronder.

Loongrenzen Sociale Zekerheid (vanaf 01/02/2025 - bruto)

1. Ziekte: 4.761,36 € per maand

Als je maandloon zakt onder 4.761,36 € dan ontvang je lagere ziekte-uitkering!

2. Werkloosheid: 3.432,40 € per maand

Als je maandloon zakt onder 3.432,40 € dan ontvang je lagere werkloosheidsuitkering!

3. Pensioen: 80.485,32 € per jaar dd 2024 (/12,85 = 6.259,56 € per maand zonder eindejaarspremie of /13,85 = 5.807,60 € per jaar met eindejaarspremie).

Als je loon zakt onder deze grenzen dan is er impact op je pensioen!
Jaarloon/45 x 60% = pensioenopbouw per jaar

4.3.6 Motiverend arbeidsvoorwaardenbeleid

Naast geldelijke voordelen bestaan er natuurlijk ook heel wat niet-materiële arbeidsvoorwaarden. Hierna lijsten we (niet limitatief) de niet-becijferbare arbeidsvoorwaarden op die eveneens een rol spelen:

- Motiverende jobinhoud: de verantwoordelijkheden die bij een job horen zorgen voor werkvreugde. Kan de werknemer zich identificeren met de normen en waarden en deze uitdragen?

- Is er een mogelijkheid om samen te werken in een team dat professioneel gecoacht wordt. Zijn er mogelijkheden tot (horizontale en verticale) loopbaangroei. Is er een mogelijkheid én aanbod tot vorming?
- Werkregeling: vb. de mogelijkheid tot thuiswerk, strikte of glijdende uren, mogelijkheden over de keuze van de uurroosters en voltijds/deeltijds werken, het aantal vakantiedagen en inhaalrustdagen, ... Is de interessante job combineerbaar met gezin en privé. Is de work-life balance in evenwicht?
- Afstand wonen-werken en mobiliteit: Goede bereikbaarheid? Ook met het openbaar vervoer? Gratis parking?
- Arbeidsbelasting: Hoe vermoeiend is de job? Is er tijd voor 'social talk'? Kan er in speciale (privé)omstandigheden wat minder en/of anders gewerkt worden om dit nadien in te halen?
- Is er een leeftijdsbewust personeelsbeleid en -klimaat dat teams verbindt, ook over verschillende departementen en generaties heen?
- Werkruimte en werkklimaat: is het een klein bureau in een flex landschapskantoor of is er een (riant) bureau en is de sfeer collegiaal?
- Werkzekerheid: stabiele economische en sociale werkomgeving.

5. EN NU AAN DE SLAG...

Waarom je best vandaag nog aan de slag gaat met je loonbeleid

Loon en loonbeleid zijn bij uitstek thema's voor het sociaal overleg tussen vakbonden en werkgevers op alle niveaus: nationaal, sector, onderneming. We merken echter dat zowel de politiek als de werkgevers, aangestuurd door de loonindustrie, deze thema's meer en meer naar zich toetrekken en het sociaal overleg/vakbonden hier liever buiten houden. Dat laten we niet gebeuren!

Wij eisen onze plek op aan de onderhandelingstafel zodat er meer inspraak en transparantie komt en loon terug meer onderwerp wordt van collectieve afspraken.

Dit moeten we doen samen met de werknemers. We moeten de werknemers organiseren rond alles wat te maken heeft met koopkracht en verloning.

Alles begint met zicht hebben en krijgen op de verloning van werknemers. Hiervoor ontwikkelden we een eenvoudige checklist die je samen met je kern kan invullen om zo een duidelijk beeld te krijgen op alle loonelementen in de onderneming.

Belangrijke vragen

- Is er transparantie over de classificatie van de functies in het bedrijf?
- Is het loonbeleid opgebouwd op een (analytische) functieclassificatie

- Is er transparantie over het bruto loonsysteem, het variabel loon en de extra legale voordelen?
- Is dit vastgelegd in cao's of in eenzijdige policy's?
- Beantwoordt ons bedrijfssysteem aan dat van de sector?

Weet je het niet? Vraag het dan in de ondernemingsraad!

Informeer je collega's over dit thema. En bied extra service en persoonlijk advies aan leden! Zo maak je een correct onderscheid tussen leden en niet-leden.

Op zoek naar antwoorden

Krijg je onvoldoende antwoorden? Ga dan – op een wervende manier – op zoek naar antwoorden:

- Praat met je collega's over hun loon. Zorg dat het thema leeft op de werkvloer. Stimuleer collega's om open te zijn over wat ze verdienen (zowel over loon, loonsverhogingen, variabele elementen, enz.)
- Organiseer een anonieme bevraging over loon en alle bestaande extra's. Vraag je collega's naar hun mening over hun totale loonpakket. Wat vinden ze goed? Wat kan beter?
- Communiceer over de resultaten. Dat kan bv. tijdens een teamsmeeting.
- Gebruik de bevraging als een opstap om met de directie in overleg te gaan en het loonbeleid transparanter en rechtvaardiger te maken! Als de werkgever je nodig

heeft, bijvoorbeeld als hij de 13e maand wil gebruiken voor een cafetariaplan, wanneer hij een cao 90 wil laten ondertekenen door de vakbondssecretaris... ga dan in onderhandeling en eis een transparanter en rechtvaardiger loonbeleid. Bepaal duidelijk je doelen en je strategie. Dit is niet evident want een traject rond loonbeleid is vaak heel technisch en complex. Neem contact op met je secretaris en/of functieclassificatie- en loondeskundige van ACV Puls. Samen van gedachten te wisselen leidt naar een gepaste aanpak op maat. Door in te zetten op een sterk loonbeleid bouw je mee aan duurzaam werk.

Voordelen van een sterk loonbeleid

Een sterk loonbeleid biedt tal van voordelen:

- Fair: de verloning van medewerkers met dezelfde of gelijkaardige functies ligt in dezelfde lijn. Dit wordt als rechtvaardig

aangevoeld en voorkomt onvrede binnen het team.

- Marktconform: het salaris van medewerkers komt overeen met dat van anderen in dezelfde functie en branche. Sectorlonen bieden de basis voor bedrijfslonen.
- Solide groei in loon en extralegale voordelen: medewerkers verwachten een goed basisloon met gegarandeerde opslag, aangevuld met extralegale voordelen.
- Transparant: vanaf het voorjaar van 2026 wordt transparantie op het gebied van salaris verplicht door de Europese richtlijn. Dit betekent dat de functieclassificatie en de aanvangslonen, loonevoluties en loonschalen duidelijk zijn.

Salaris is een van de belangrijkste drijfveren om voor een werkgever te (blijven) kiezen. Een goed doordacht loonbeleid zorgt voor tevreden en gemotiveerde werknemers. Een goed loonbeleid is ook essentieel om talent aan te trekken en te behouden.



6. WETTELIJKE HEFBOMEN IN HET SOCIAAL OVERLEG

Dankzij krachtig sociaal overleg gelden in België wettelijke afspraken met betrekking tot loon- en arbeidsvoorwaarden. Hieronder volgt een overzicht van enkele wettelijke bepalingen waarop we vragen over loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen onderbouwen in sociaal overleg in de sectoren en bedrijven.

6.1 DE LOONBESCHERMINGSWET

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers beoogt de regels inzake de betaling van het loon aan de werknemers vast te stellen. Ze heeft derhalve tot doel aan de werknemer de vrije beschikking over het hem verschuldigde loon te verzekeren en misbruiken bij de uitbetaling van het loon tegen te gaan.

Hieronder volgen enkele **kernpunten en details** over de wet:

- **Recht op tijdige en volledige betaling:** de wet garandeert dat werknemers hun loon op tijd en volledig ontvangen. Werkgevers moeten het loon betalen op de afgesproken datum en mogen geen onterechte inhoudingen doen.
- **Bescherming tegen inhoudingen:** alleen wettelijke inhoudingen (zoals sociale zekerheidsbijdragen en belastingen) en inhoudingen die schriftelijk door de werknemer zijn goedgekeurd, zijn toegestaan. Ongeoorloofde inhoudingen zijn verboden.
- **Transparantie van de loonbetaling:** werkgevers zijn verplicht om werknemers een duidelijke en gedetailleerde loonfiche te verstrekken. Deze fiche moet alle componenten van het loon en eventuele inhoudingen specificeren.
- **Beperkingen op loonbeslag:** er zijn wettelijke beperkingen op het beslag op loon. Dit betekent dat een deel van het loon altijd vrij moet blijven van beslaglegging, zodat werknemers in hun basisbehoeften kunnen voorzien.
- **Regels voor loonbetalingen:** de wet bepaalt de manieren waarop loon kan worden betaald (bijvoorbeeld via bankoverschrijving) en stelt regels voor de betaling van overuren, vakantiegeld, en andere vormen van loon.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg biedt gedetailleerde informatie over de loonbeschermingswet van 1965.

Meer info vind je op werk.belgie.be onder de rubriek thema's/verloning/loonbescherming



6.2 BEVOEGDHEDEN ONDERNEMINGSRAAD EN VAKBONDSAFVAARDIGING EN DE VERPLICHTE VERMELDINGEN OP DE LOONBRIEF

De Wet op de ondernemingsraden geeft aan de ondernemingsraad een aantal advies- en instemmingsbevoegdheden bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden.

De Wet op de Ondernemingsraden geeft de ondernemingsraad (OR) de taak om algemene bepalingen binnen de onderneming te waarborgen, met inbegrip van sociale aspecten en criteria voor beroepsclassificatie. Dit omvat de beslissing om belonings- of functiewaarderingsystemen op te zetten, te wijzigen of in te trekken, waarbij overleg met de OR cruciaal is.

Daarnaast verplicht cao nr. 9 het ondernemingshoofd om de OR te informeren over wijzigingen in het personeelsbeleid die één of meer elementen kunnen beïnvloeden. De OR onderzoekt deze informatie en formuleert adviezen, suggesties en bezwaren, waarna de werkgever tijdens een volgende vergadering de gevolgen van deze input bespreekt.

Werkgevers moeten ook via de Economische en Financiële Informatie (EFI) jaarlijks organigrammen/functies meedelen aan sociale partners, waardoor de werknemersafvaardiging inzicht kan krijgen in het aantal medewerkers per functie.

Daarnaast kan ook gebruik gemaakt worden van de cao nr. 5 art. 11 – ‘bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging’.

De vakbondsafvaardiging onderhandelt met de werkgever met het oog op het sluiten van cao's en akkoorden.

De vakbondsafvaardiging dient voorafgaandelijk door de werkgever te worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, in het bijzonder wanneer het gaat om wijzigingen die een weerslag hebben op de loonschalen en het regelen van de beroepsclassificatie.

LOONBRIEF VERMELDINGEN

Volgens het Koninklijk Besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten moeten sociale documenten bepaalde vermeldingen bevatten met betrekking tot functie en classificatie.

Volgens artikel 15, paragraaf 1 van dit besluit, vermeldt de individuele rekening van de werknemer:

- De functie die hij hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid (KB 2001-10-02/30, art. 1, 007; Inwerking-treding: 01-01-2002).
- De beroepskwalificatie die hem door de werkgever wordt toegekend, overeenkomstig de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot

vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, of overeenkomstig de bepalingen van de besluiten waarbij forfaitaire lonen worden bepaald voor de toepassing van de wetgeving op de sociale zekerheid.

6.3 BELGISCHE LOONKLOOFWET

In 2012 werd de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen gestemd. Deze wet werd door de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen gewijzigd.

Loonkloof aanpakken

We willen actie ondernemen om ervoor te zorgen dat vrouwelijke werknemers niet langer onderbetaald worden. Dit betekent dat we ons richten op het niveau van loonvorming, waar eerlijke en gelijke beloning voor gelijk werk centraal staat.

Betrokkenheid van sociale partners

Het is essentieel dat de sociale partners dit opnemen. Wij als vakbond streven ernaar dat de loonkloof een blijvend onderwerp is/wordt van sociaal overleg op alle niveaus: interprofessioneel, sectoraal en binnen individuele bedrijven.

Ons syndicaal doel is om samen met alle betrokken partijen concrete stappen te zetten om de loonkloof te dichten en gelijke beloning voor gelijk werk te garanderen.

ACV PULS congreskrachtlijn 21 dd 2001 'Inkomens herverdelen'

Sectoren en ondernemingen moeten gendergelijkheid in loontoeassing tot syndicale eis maken. We hebben nood aan verdere acties om genderongelijkheid weg te werken.

Meer info vind je in de ACV-brochure 'Pak de loonkloof aan'

6.4 RICHTLIJN EUROPESE COMMISSIE 'LOONTRANSPARANTIEWET'

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is verankerd in artikel 157 VWEU en in Richtlijn 2006/54/EG, maar de uitvoering en handhaving van dit beginsel bleef problematisch. Dit komt deels omdat loondiscriminatie vaak onopgemerkt blijft door het ontbreken van loontransparantie, waardoor slachtoffers geen vorderingen kunnen indienen.

Het Europees Parlement heeft in het voorjaar van 2023 een nieuwe richtlijn goedgekeurd rond loontransparantie, met als doel de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verminderen.

Onder de nieuwe regelgeving zullen bedrijven verplicht zijn om informatie te verstrekken over hun loonstructuur, inclusief gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Daarbij zullen zij de criteria moeten meegeven die worden gebruikt om salarissen te bepalen, alsook de gemiddelde salarisniveaus voor werk van gelijke waarde en de elementen voor salarisprogressie.

De impact van deze nieuwe richtlijn is work in progress. Het Europees Parlement heeft de richtlijn tijdens zijn plenaire vergadering van 30 maart 2023 aangenomen. De lidstaten krijgen tijd t.e.m. 6/2026 om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving.

Twee jaar na de omzettingstermijn wordt de verplichting om elke drie jaar informatie over de beloning van mannen en vrouwen te verstrekken uitgebreid tot ondernemingen met meer dan 100 werknemers (*voorlopig geldt die verplichting alleen voor ondernemingen met 150 werknemers of meer*).

RAPPORTAGEVERPLICHTING

Bedrijven met meer dan 250 werknemers moeten jaarlijks verslag uitbrengen aan de bevoegde nationale autoriteit over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen hun organisatie. Voor kleinere organisaties (vooralnog die met meer dan 150 werknemers) geldt die rapportageverplichting elke drie jaar.

Indien uit het verslag blijkt dat er een loonverschil is van meer dan 5% dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve, genderneutrale criteria, moeten ondernemingen actie ondernemen in de vorm van een gezamenlijke belonings-evaluatie, die samen met werknemers-vertegenwoordigers wordt uitgevoerd.

Werknemers hebben recht op informatie over het loonbeleid binnen de organisatie. Via sociaal overleg kunnen we informatie over het beloningsbeleid opvragen.



Feit is dat deze Europese Richtlijn sociaal overleg ondersteunt en een duidelijke limiet stelt aan neoliberale asociale (afbraak)politiek.

Cruciale vragen zijn:

- Beschikt de organisatie over een objectieve aanpak om werk van gelijke waarde te bepalen? Met andere woorden hebben we zicht op de toepassing van de sectorclassificatie en/of is er een bedrijfsclassificatie?
- Is er op dit moment een loonkloof in de organisatie? Hoe groot is deze? Wat zijn de objectieve parameters om een loon te laten evolueren? Zijn deze voldoende genderneutraal? Is er een duidelijk uitgewerkt loonbeleid, idealiter in cao vast gelegd?

7. DEFINITIES

7.1 LOON

= de financiële vergoeding die de werkgever betaalt aan de werknemer. De term 'loon' heeft verschillende betekenissen, afhankelijk van het perspectief: voor de werkgever, de RSZ, de fiscus of de werknemer zelf.

7.1.1 Begrip loon voor de sociale zekerheid

De wetgeving op sociale zekerheid baseert zich meestal op het loonbegrip zoals vastgelegd in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Hierin wordt loon gedefinieerd als *het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever, met inbegrip van de fooien of het bedieningsgeld en de in geld waardeerbare voordelen*. Concreet betekent dit dat voor de sociale zekerheid alles wat de werknemer als loontrekkende ontvangt, onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen, behoudens uitdrukkelijke uitzondering.

7.1.2 Begrip loon voor fiscaal recht

Op fiscaal vlak zijn bezoldigingen van werknemers *alle beloningen die voor de werknemer de opbrengst zijn van arbeid in dienst van een werkgever*. Er moet dus een rechtstreeks oorzakelijk verband bestaan tussen de uitoefening van de beroepsactiviteit en de ontvangen bezoldiging.

7.1.3 Begrip loon voor arbeidsrecht

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bevat geen specifieke definitie van het loonbegrip. Ze stipuleert enkel dat *de werknemer zich ertoe verbindt arbeid te verrichten en de werkgever de verplichting heeft het loon te betalen volgens de overeengekomen voorwaarden*. Volgens het Hof van Cassatie kan loon worden gedefinieerd als *de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht*.

Over het algemeen wordt aangenomen dat ieder voordeel dat door de werkgever wordt toegekend een tegenprestatie van arbeid is en dus loon, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Zowel voordelen in natura als in geld komen in aanmerking, op voorwaarde dat ze kunnen worden beschouwd als tegenprestatie voor verrichte arbeid.

7.2 BRUTOLOON

= het overeengekomen vaste bedrag dat met de werkgever is afgesproken. Voor arbeiders wordt dit meestal per uur vastgesteld, terwijl bedienden vaak een maandelijks brutoloon ontvangen. Dit brutoloon is het bedrag vóór de aftrek van fiscale en sociale inhoudingen.

7.3 RSZ-BIJDRAGEN WERKNEMER

Een deel van het brutoloon wordt afgehouden voor sociale bijdragen: de RSZ-bijdrage.

De RSZ-bijdrage van werknemers bedraagt doorgaans 13,07% van het brutoloon. Er zijn echter uitzonderingen, bijvoorbeeld voor bepaalde jobstudenten en werknemers met lage lonen.

Waarom deze aftrek van het brutoloon?

- om werknemers die niet kunnen werken te voorzien van een vervangingsinkomen in geval van ziekte, werkloosheid, pensioen of beroepsziekte;
- om te kunnen voorzien in kinderbijslagen en de verzekering van gezondheidszorg;
- voor arbeiders moet de werkgever ook een bijdrage betalen voor jaarlijkse vakantie.

BIJZONDERE BIJDRAGE SOCIALE ZEKERHEID

Naast de reguliere socialezekerheidsbijdragen is er ook een speciale bijdrage voor sociale zekerheid die door werknemers wordt betaald. Deze bijdrage varieert afhankelijk van het loon en de gezinssituatie van de werknemer (alleenstaand of een gezin met twee inkomens). Net als de bedrijfsvoorheffing hangt deze bijdrage af van het loon en de burgerlijke staat, met een maximum van 60,94 € per maand voor alleenstaanden en gezinnen met één inkomen.

7.4 PATRONALE RSZ OF WERKGEVERSBIJDRAGE

Patronale RSZ zijn de RSZ-bijdragen die de werkgever betaalt aan de sociale zekerheid. Theoretisch bedragen deze patronale bijdragen 25% bovenop het brutoloon. Maar in de praktijk is de bijdrage lager (circa 21% na lastenvermindering).

Tot 2016 bedroeg de patronale RSZ nog 32%. Dit is indirect loon voor werknemers. De patronale RSZ bovenop het brutoloon, is uitgesteld loon voor werknemers. Hierdoor worden sociale zekerheidsrechten met betrekking tot ziekte, werkloosheid en pensioen verzekerd, en wordt ons collectieve sociale zekerheidsstelsel gefinancierd.

7.5 WERKBONUS/JOBBONUS

Er bestaat zowel een federale als een Vlaamse werkbonus. Beide systemen hebben tot doel werknemers met een laag brutoloon een hoger nettoloon te garanderen.

De federale werkbonus is een werknemersbijdragevermindering waardoor je als werknemer met een laag loon (tot max 2.847,98 €) een hoger nettoloon overhoudt. Deze vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat afgetrokken wordt van je gewone RSZ bijdrage van 13,07%. Dit bedrag is variabel en wordt kleiner naarmate het bruto maandloon groter wordt.

De Vlaamse werkbonus is een premie van de Vlaamse overheid voor werknemers die:

- per maand minder dan 2.700 € bruto verdienden van januari tot en met juni 2022;
- per maand minder dan 2.900 € bruto verdienden van juli tot en met december 2022.

Voor de jobbonus van 2023 die in 2024 zal betaald worden zullen deze bedragen verhogen.

Het bedrag van de jobbonus ligt tussen 0 en 600 € en neemt af naargelang je meer verdient.

7.6 BELASTBAAR LOON

= Het brutoloon min de RSZ-bijdragen werknemer (13,07%).

7.7 BEDRIJFSVOORHEFFING

Op het belastbaar loon wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden, een voorschot op de uiteindelijke inkomstenbelasting. Hoeveel bedrijfsvoorheffing je betaalt, hangt onder andere af van je loon en gezinssituatie (alleenstaande of gezinshoofd met personen ten laste).

Dit betekent dat werknemers met hetzelfde loon niet per definitie dezelfde bedrijfsvoorheffing betalen.

7.8 NETTOLOON

= het bedrag dat overblijft na aftrek van RSZ, bedrijfsvoorheffing en bijzondere bijdrage sociale zekerheid.

7.9 VOORDELEN VAN ALLE AARD (VAA)

Een voordeel alle aard ontstaat wanneer je als werknemer gratis gebruikmaakt van een voorwerp (zoals een auto, woning, laptop, gsm, ...) dat niet van jou is, maar is aangeschaft door je werkgever. De werkgever draagt de kosten van dit voorwerp, terwijl jij er gratis privé gebruik van mag maken. Dit kunnen zowel goederen als diensten zijn, zoals een internetverbinding of een gsm-abonnement.

De fiscus beschouwt deze gratis terbeschikkingstellingen als een vorm van loon en daarom belastbaar. De fiscus kent een waarde toe aan dit voordeel en belast dit bedrag met zowel sociale bijdragen als belastingen.

7.10 VOORBEELD BRUTO VS. NETTO LOONBEREKENING

BRUTO - NETTO dd 5/2024	LOON/ maand
BRUTO	2.933 €
- 13,07% RSZ + korting werkbonus	-316,32
Belastbaar	
- BV alleenstaand - samenwonend	-425,09
- Bijzondere bijdrage RSZ	-18,5
NETTO	2.173,09€
+ patronale RSZ op brutoloon 25% i.p.v. 32% regeringsmaatregel vanaf 2019 (met korting reëel 21%)	+733,25
TOTALE 'LOONKOST' WERKGEVER - of inclusief indirect loon voor werknemers	3.666,25 €

7.11 LOONINDEXERING

België hanteert een systeem van loon-indexering waarbij **de lonen automatisch worden aangepast aan de gezondheidsindex**. Dit betekent dat de lonen en sociale uitkeringen regelmatig worden herzien op basis van de levensduurte. De gezondheidsindex wordt vastgesteld aan de hand van een indexkorf met ongeveer 500 producten en diensten die representatief zijn voor de consumptie-gewoonten in België.

Het hoofddoel van deze indexering is het **behouden van de koopkracht van de werknemers**. Dit systeem van automatische loonindexering is uniek in Europa en draagt bij aan een betere bescherming van de koopkracht van alle werknemers en uitkeringsgerechtigden in het land. De loonindexering creëert solidariteit tussen werknemers in verschillende sectoren en tussen actieve en niet-actieve werknemers. Dit wordt beschouwd als een factor van sociale en economische stabiliteit, wat de reden is om dit systeem te handhaven.

Het indexsysteem is niet bij wet geregeld, maar via collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) in de verschillende sectoren. Dit biedt ruimte voor personalisatie op sectorniveau en resulteert in variaties in de regels en tijdstippen van indexering. Het behoud of verandering van deze regelingen kan alleen plaatsvinden via nieuwe cao's.

De automatische koppeling van de lonen aan de index in België is één van de belangrijkste sociale verworvenheden.

Het principe dateert van 1920 en mag zeker niet zomaar worden overboord gegooid. Werkgevers en sommige politieke partijen leveren felle kritiek op het systeem, wegens 'te kostelijk', maar toch blijft de automatische loonindexering tot nader order overeind.

Als het systeem sinds 2010 niet meer zou zijn toegepast, hadden we in 2020 afgerond 18 procent minder brutoloon gehad.

7.12 LOONNORM

In België is er een zogenaamde 'loonnorm', die tweejaarlijks wordt bepaald door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Deze norm legt **de maximale stijging van de lonen en sociale uitkeringen vast**.

Doel = ervoor te zorgen dat de Belgische lonen niet te snel stijgen in vergelijking met onze drie grootste buurlanden, namelijk Nederland, Duitsland en Frankrijk. Deze economische, neoliberale politieke benadering heeft tot doel de concurrentiekracht van België te behouden.

Ter referentie:

Voor 2025-2026 is de loonnorm 0%, net zoals voor 2023-2024. Voor 2021-2022 was de loonnorm 0,4% en voor 2019-2020 1%.

Vakbonden zetten zich in om de loonnorm te doorbreken en specifieke afspraken op maat (lees: als er marges zijn) van sectoren en bedrijven te maken. Op die manier streven we naar eerlijke loonsverhogingen die onderhandeld kunnen worden voor werknemers.

8. MEER WETEN?

Wil je meer weten over loonbeleid en functieclassificatie en onze impactcalculator bij cafetariaplan? Of wil je meer info?

Neem contact op met je vakbondsverantwoordelijke!

NEVER





WORK ALONE





 facebook.com/acvpuls

 [@acvpuls](https://twitter.com/acvpuls)

 www.youtube.com/c/VakbondACVPuls

 [@acvpuls](https://www.instagram.com/acvpuls)

 **PULS**
never work alone

www.acv-puls.be