



Chris Verleye  
Bedrijfsleider

## in dit nummer

Specialisme i.p.v. generalisme **P.1**

Niet recurrente bonus **P.2**

Tijdskrediet en firmawagen **P.3**

Salar IT-nieuws **P.4**

## Specialisme in plaats van generalisme

Salar profileert zich steeds meer als een niche-speler tussen de sociale secretariaten. De wijze waarop de ondernemer op zijn dienstverlener rekent, laat zich immers niet generaliseren, ongeacht de omvang of sector van het bedrijf.

Wij zijn trots op onze KMO-klienten: van de bakker, de slager, de apotheker tot de ondernemer met 200 medewerkers. Velen zijn zelfs al meer dan 30 jaar klant! Een Salar-klant is een begrip : hij blijft klant omwille van de service, niet omwille van een "contract". Kortom, onze klanten zijn een vertrouwenspartner, geen dossiernummer.

### Gespecialiseerde competentie

Hoewel loonberekening misschien een evidentie lijkt, bieden we in alle facetten onze gespecialiseerde competentie. We beloven geen dossierbeheerder die alles zou kunnen, maar specialisten in elk domein. Een werkloosheidsdossier is immers geen loonberekening, en een bonusplan is geen arbeidsreglement. Onze juridische dienst verkondigt geen theorieën, maar biedt concrete oplossingen. Jouw juridische vraagstukken worden persoonlijk bestudeerd en speciaal voor jou op

maat uitgewerkt en opgelost. Je probleem of vraag laat zich niet "generaliseren" of is net niet het schoolvoorbeeld uit de juridische literatuur.

### Cijfers

Ook jouw cijfers worden door onze technische medewerkers helder in kaart gebracht, van netto tot globale loonkost of omgekeerd. Zeer concreet, zonder enige theoretische benadering. Laat dus gerust al je documentenwerk over aan onze back-office. Desnoods zal zelfs onze front-office dit persoonlijk bij je komen toelichten! Om je nog beter van dienst te zijn, vind je in deze nieuwsbrief enkele topics uit de sociale wetgeving: specifiek voor de KMO belicht! En heb je nog bijkomende vragen, dan staan onze specialisten steeds voor je klaar.

Chris Verleye  
chris.verleye@salar.be



## Niet-recurrente bonus. Interessant?

CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad heeft op 01.01.2008 de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus ingevoerd. Dit bonussysteem is zowel aantrekkelijk voor werkgevers als werknemers.

Alle werkgevers uit de privésector, ongeacht de bedrijfstak, kunnen dergelijk bonussysteem invoeren. Je hebt hierdoor als werkgever een troef in handen om je werknemers collectief te motiveren.

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn louter supplementair en mogen niet ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel worden ingevoerd.

### Cijfers

Het maximum-bedrag dat als bonus in 2011 wordt toegekend, mag niet meer dan 2.358 euro per werknemer bedragen.

We maken een vergelijking tussen een klassieke premie, en een bonus toegekend krachtens deze bonus-regeling. Inzake fiscaliteit veronderstellen we dat de hoogste marginale aanslagvoet van de werknemer 48,15% bedraagt (45% + 7% gemeentetaks). De bonus is volledig onbelast voor de werknemer.

<i>bruto -&gt; netto resultaat voor de werknemer</i>			
	bediende	arbeider	bonus
bruto premie	<b>2.350,00</b>	<b>2.350,00</b>	<b>2.350,00</b>
bruto vakantiegeld op de premie (enkel en dubbel)	360,94	390,34	↓
afhouding RSZ (13,07%)	-352,53	-358,18	
belastbaar	1.997,47	1.991,82	
belasting (48,15%) *	-961,78	-959,06	
netto	<b>1.035,69</b>	<b>1.032,76</b>	

<i>totale kost voor het bedrijf</i>			
	bediende	arbeider	bonus
bruto premie	<b>2.350,00</b>	<b>2.350,00</b>	<b>2.350,00</b>
patronale RSZ-bijdragen	779,73	1.345,39	775,50
totale kost	<b>3.129,73</b>	<b>3.695,39</b>	<b>3.125,50</b>
Verhouding netto/kost	<b>33,09%</b>	<b>27,95%</b>	<b>75,19%</b>

### Voorwaarden

De toekenning van deze bonus is gekoppeld aan het bereiken van collectieve doelstellingen die verbonden zijn aan de gehele onderneming, groep van ondernemingen of een welomschreven groep werknemers.

Deze doelstellingen moeten duidelijk aflijnbaar, transparant, definieerbaar, onzeker, meetbaar en verifieerbaar zijn.

Het initiatief om dergelijk bonussysteem in te voeren, ligt bij de werkgever. De invoering is gekoppeld aan een specifieke procedure en moet gebeuren via een ondernemings-CAO of, bij gebreke aan een vakbondsafvaardiging, via een toetredingsakte.

Salar maakt dergelijke bonusplannen op maat van jouw onderneming op en staat je bij tijdens de gehele procedure.

Meer informatie bij Kitty Janssens.

kitty.janssens@salar.be

# Welke bevoegdheden heeft de sociale inspectie?

De sociale inspectie controleert de naleving van de verschillende wetten inzake de sociale zekerheid voor de werknemers. De bevoegdheden die zij hebben tijdens een controle zijn zeer ruim, maar uiteraard niet onbeperkt.

De inspecteurs hebben het recht op toegang: ze mogen op elk ogenblik en zonder voorafgaande verwittiging vrij binnengaan in alle werkplaatsen. Voor het betreden van bewoonde lokalen dient er een voorafgaande toestemming te zijn van de werkgever, politierechter of onderzoeksrechter.

Daarnaast mag de sociale inspectie de werkgever, werknemers, preventieadviseurs, syndicaal afgevaardigden,... ondervragen, alsook de identiteit controleren van iedereen die aanwezig is op de werkvloer op het ogenblik van de controle.

Tot slot heeft de sociale inspectie een verregerende opsporings- en onderzoeksbevoegdheid. Bij aanwezigheid van de werkgever, houdt dit in dat ze actief op zoek mogen gaan naar sociale gegevens en gegevens die volgens de wet verplicht dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, zelfs zonder medewerking van de werkgever.

Bij afwezigheid van de werkgever, hebben ze enkel deze bevoegdheid op voorwaarde dat de inspecteur voorafgaandelijk contact heeft opgenomen met de werkgever om de documenten te laten voorleggen.

Willen ze andere informatie hebben dan sociale gegevens of wettelijk verplichte formulieren, kunnen de inspecteurs slechts de voorlegging daarvan vragen. Het is dus aangewezen dat je op voorhand de nodige documenten verzamelt zodat de inspecteurs hiernaar niet op zoek moeten gaan!

Salar komt tijdens het bezoek van de inspectie ter plaatse om zijn klanten met raad en daad bij te staan.

Meer informatie bij Veerle Michiels.  
[veerle.michiels@salar.be](mailto:veerle.michiels@salar.be)



## VRAAG & ANTWOORD

### V: Kan ik een zwangere werkneemster ontslaan?

A: Een zwangere werkneemster is beschermd tegen ontslag ten gevolge van haar zwangerschap. Dit houdt in dat je als werkgever geen handeling mag stellen om eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst op basis van haar fysieke toestand.

Een ontslag om een reden die vreemd is aan de zwangerschap, is daarentegen wel mogelijk wanneer je hiervoor de nodige bewij-

zen kan voorleggen. De ontslagen werkneemster kan namelijk alles in het werk stellen om haar beschermingsvergoeding van 6 maanden loon te vorderen, waarbij je als werkgever het tegendeel dient te bewijzen.

De ontslagbescherming is aldus niet absoluut, maar de bewijslast van de reden van ontslag ligt volledig bij de werkgever. In vele gevallen is het ontslaan van jouw zwangere werkneemster aldus minder evident dan het lijkt indien de bewijslast niet sluitend is.

### V: Mijn werknemer vraag tijdskrediet. Wat gebeurt er met zijn firmawagen?

A: Aangezien een firmawagen deel uitmaakt van het loonpakket van een werknemer, kan deze niet zonder meer worden afgenomen. Bij schorsingen van de arbeidsovereenkomst omwille van voltijds tijdskrediet (en de werkgever geen loon verschuldigd is) kan je als werkgever vragen de firmawagen in te leveren, tenzij

anders wordt overeengekomen. Bij deeltijds tijdskrediet is de terugname van de firmawagen minder evident, maar niet onmogelijk. Zo kan de firmawagen worden teruggenomen als dit in de carpolicy opgenomen is. Om discussie te vermijden, is het in ieder geval aangewezen de richtlijnen omtrent de inlevering vast te leggen in een carpolicy. Wij kunnen een carpolicy op maat van jouw onderneming opstellen.

## Uw personeelsbestand van 2011 kan bepalend zijn voor de sociale verkiezingen van 2012!

Als je in 2011 gemiddeld meer dan 50 werknemers in dienst hebt, moeten in 2012 sociale verkiezingen georganiseerd worden voor de eventuele oprichting van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Bij een gemiddelde van 100 werknemers of meer, moeten ook verkiezingen worden georganiseerd voor de oprichting van een Ondernemingsraad (OR). Hierdoor zullen in 2012 duizenden werknemers naar de stembus trekken om vertegenwoordigers te kiezen voor het CPBW en de OR.

Hoewel de wetgeving omtrent de sociale verkiezingen voor 2012 nog niet is gepubliceerd, is het personeelsbestand van 2011 wellicht bepalend voor de eventuele organisatie van sociale verkiezingen in 2012. Aangezien het bestaan van een CPBW en/of OR een grote invloed heeft op de werking van jouw onderneming, raden wij aan in 2011 reeds aandacht te besteden aan je personeelsbestand.

De tewerkstelling van uitzendkrachten in het laatste kwartaal van dit jaar is eveneens van belang aangezien zij voor de telling van het personeelsbestand zwaarder doorwegen dan vaste werknemers. Indien jouw onderneming bijna 50 of 100 werknemers telt en je in het laatste kwartaal van dit jaar nog bijkomend personeel wenst aan te werven, doe je er mogelijk beter aan vaste werknemers aan te werven in plaats van beroep te doen op uitzendkrachten.



## Salar IT-Nieuws

Administratieve vereenvoudiging is een kernbegrip bij Salar. Diverse eenvoudige tools stroomlijnen de loonadministratie en herleiden jouw tussenkomst tot het minimum. Onze ontwikkelaars werken voortdurend aan nieuwe projecten.

### DIMONA-meldingen

De DIMONA-meldingen van de oproepkrachten in de Horeca, werden volledig geïntegreerd in het loondossier. De loonopgave wordt volledig gestuurd door DIMONA. Komen er zaken naar boven die afwijken van de DIMONA-wetgeving, dan worden deze automatisch door ons gemeld zodat je snel en vlot kan ingrijpen.

### Loondocumenten onmiddellijk consul- teerbaar in eSalar

Het pakket loondocumenten dat je maandelijks toege-  
stuurd wordt, kon reeds op

maat samengesteld worden. Voortaan zijn deze documenten onmiddellijk consul-  
teerbaar in eSalar zodra de loonverwerking is uitgevoerd. Je wordt verwittigd met een e-mail. Uiteraard zijn ook de documenten uit het verleden beschikbaar via deze tool!

### Specifieke gebruikers- profielen

Wil je sommige documenten ook beschikbaar stellen voor een accountant of boekhoud-  
afdeling? Dan kan je een speci-  
fiek gebruikersprofiel aanma-  
ken waarmee zij enkel de boek-  
houdstukken kunnen consulte-  
ren. En blijven de individuele  
dossiers veilig afgeschermd!

Het gebruik van onze software  
tools is volledig gratis, ongeacht  
het aantal gebruikers.

Kijk ook op [info.salar.be](http://info.salar.be)  
voor nog meer interessante  
informatie.



Salar, sociaal secretariaat

Turnhoutsebaan 190 - 2460 Kasterlee

T.: 014 28 23 00 - F.: 014 28 24 00

BTW BE 0466 854 664

**Salar**  
ESALAR  
sociaal secretariaat