



WIJ **KIEZEN** VOOR **U**

# Mijn loon in een notendop



## ***MANNEN - VROUWEN***

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

# Mijn loon in een notendop

*De betaling van het loon is een essentiële verplichting van je werkgever.*

*“Mijn loon in een notendop” is de derde in reeks van onze folders met basisinformatie rond een aantal sociale thema’s. Vakantiegeld en de arbeidsovereenkomsten gingen al vooraf.*

*We leggen je hierna uit wat je moet verstaan onder “loon”, hoe je loon wordt vastgelegd, hoe en wanneer je loon wordt betaald, in welke mate je loon beschermd wordt door de wet tegen inhoudingen en beslag en ten slotte hoe je recht hebt op een gelijk loon voor gelijkwaardig werk.*

*Veel leesplezier en aarzel niet bijkomende vragen te stellen aan je beroepssecretaris of centrale.*

## **Inhoudstafel**

1. Wat maakt deel uit van je loon? .....	4
2. Hoe wordt het loon vastgelegd? .....	5
3. Hoe wordt mijn loon betaald? .....	7
4. Wanneer moet het loon worden betaald? .....	7
5. Enkele belangrijke ‘loon’documenten .....	8
6. Je loon is beschermd .....	8
7. Gelijk loon voor gelijk(waardig) werk .....	10



## 1. Wat maakt deel uit van je loon?

Onder loon valt niet alleen de bezoldiging in geld maar ook de verschillende voordelen waarop je recht hebt volgens je arbeidsovereenkomst.

Naast de vaste wedde en eventuele commissielonen bestaat je loon ook uit:

- het **enkel en dubbel vakantiegeld** voor bedienden (de arbeiders krijgen hun verlof betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie)
- het loon betaald voor de **wettelijke feestdagen**
- het **gewaarborgd loon** in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid
- de **eindejaarspremie of dertiende maand**
- andere **premies** (bijvoorbeeld: ploegenpremies, premies voor overwerk of overuren, premies voor vuil, gevaarlijk of ongezond werk, ...)
- voordelen in **natura** (bijvoorbeeld firmawagens, renteloze of goedkope leningen, ter beschikking stelling van computers, gratis beschikking over een woning, kosteloze verstrekking van verwarming en elektriciteit, ...)
- bijdragen van de werkgever aan een **groepsverzekering**
- **personeelsvoordelen** (cultuur- of vakantiecheques, benzinebons, maaltijdcheques, kerst- en sinterklaasfeesten waarbij eventueel een cadeau gegeven wordt (cash of een cheque), geschenken in het kader van een huwelijk of een geboorte, het gebruik van een bedrijfswagen, ...)
- ook de **financiële participatie van werknemers in het kapitaal en de winst** van de vennootschappen wordt beschouwd als een personeelsvoordeel. De wet van 22 mei 2001 regelt deze participatie. Het ABVV dat geen vragende partij was voor een wettelijk initiatief, legt de risico's die hieraan verbonden zijn uit in een handige brochure. Ga gerust een kijkje nemen op onze website: [www.abvv.be](http://www.abvv.be) (rubriek>Brochures>2003).
- opzeggings- en verbrekingsvergoedingen.

Noteer hier even dat je op je loonbriefje altijd een **bruto- en een nettoloon** zal zien staan.



Het **brutoloon** is je loon zonder enige aftrek voor de belastingen of de sociale zekerheid, maar het is niet wat je werkgever voor jou betaalt. Hij betaalt bovenop het brutoloon ook nog de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid (en soms ook nog andere extra's, bijdragen voor allerhande sectorfondsen, enz.). Het **nettoloon** is dan het bedrag dat op je bankrekening terecht komt.

Wil je het juiste verschil kennen tussen je netto- en brutoloon, dan kan je daarvoor gebruik maken van onze bruto-netto calculator. Je kan deze raadplegen op het volgende adres: [www.mijnloon.be](http://www.mijnloon.be).

### Let op!

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

## 2. Hoe wordt het loon vastgelegd?

In principe moet je samen met je werkgever een loon overeenkomen. Maar je werkgever moet rekening houden met de minimumbarema's van je sector of met voordeliger barema's die in je onderneming worden onderhandeld. Deze barema's houden onder andere rekening met je leeftijd, je anciënniteit, en de functie die je uitoefent. Het bedrag van het salaris is uiteraard vermeld in je individuele arbeidsovereenkomst.

### Ligt mijn loon voor eens en voor altijd vast?

Neen. Je loon is gekoppeld aan **de evolutie van het gezondheidsindexcijfer**. Het gezondheidsindexcijfer meet maandelijks de prijzen van zowat 500 producten en diensten. Door deze koppeling evolueren de lonen mee met de prijzen van de consumptiegoederen met uitzondering van benzine, diesel, alcohol en tabak. Op die manier behoud iedereen zijn koopkracht.

Een indexaanpassing bedraagt gemiddeld zo'n **2 % per jaar**. De wijze waarop deze index in de lonen wordt verrekend, verschilt van sector tot sector.

### Bestaat er zoiets als een minimumloon?

Elke werknemer in België heeft op zijn minst recht op een minimumloon. De hoogte van het minimumloon hangt meestal af van je leeftijd en je anciënniteit. Als je deeltijds werkt, worden de minima berekend in verhouding met de uren die je presteert.

Een overzichtje:

- € 1.283,91 vanaf de 21 jarige leeftijd (en minder dan 6 maanden anciënniteit)
- € 1.318,61 voor wie 21,5 jaar oud is en tussen 6 en 12 maanden anciënniteit telt
- € 1.334,03 voor wie 22 lentes telt en 12 maanden anciënniteit heeft
- Wie jonger is dan 21 jaar, heeft op zijn minste recht op een bepaald percentage van het minimumloon in functie van zijn leeftijd. Bekijk even het tabelletje op de volgende bladzijde..





**Tabel:** het minimumloon in functie van de leeftijd  
(onder voorbehoud van toekomstige indexeringen)

Leeftijd	bedrag in €
20 jaar	1.206,88
19 jaar	1.129,84
18 jaar	1.052,81
17 jaar	975,77
16 jaar en jonger	898,74

Noteer wel dat de minimumlonen in jouw sector vaak hoger zullen liggen dan dit algemene minimumloon en dat de bedragen ook worden geïndexeerd.



### 3. Hoe wordt mijn loon betaald?

De betaling kan enkel gebeuren via **een overschrijving** op je bank- of postrekening, met een circulaire cheque of een postassignatie. Indien je werkgever je van hand tot hand uitbetaalt, dan moet je een bewijs van uitbetaling ondertekenen.

Het is de **ondernemingsraad** in je onderneming die beslist over de wijze van betaling. Is er geen ondernemingsraad, wordt de wijze van betaling overeengekomen tussen werkgever en syndicale afvaardiging en als deze er ook niet is, wordt ze overeengekomen tussen werkgever en de meerderheid van werknemers.

De wet bepaalt verder dat je loon in euro moet uitbetaald worden tenzij je in een ander land met een andere munt je activiteiten uitoefent.

#### *Mag mijn werkgever mij in natura betalen?*

In principe moet je loon in geld betaald worden. De wet staat wel **betaling in natura** toe wanneer dit gebruikelijk is in de sector of als het wenselijk is ingevolge de aard van het beroep.

Het kan daarbij uitsluitend gaan over de volgende voordelen:

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

De werkgever mag deze betalingswijze echter **nooit opdringen**. Het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald, moet op het ogenblik van de aanwerving schriftelijk worden vastgelegd. Bovendien mag het niet hoger zijn dan 1/5de van de totale bezoldiging.

### 4. Wanneer moet het loon worden betaald?

**Arbeiders** moeten in principe minimaal **twee keer** per maand worden uitbetaald. Voor **bedienden** is dat ten minste **één maal** per maand. Hier kan enkel via een algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van afgeweken worden.

Je loon moet bovendien ten laatste betaald worden de vierde werkdag na de periode waarvoor het loon is verschuldigd. Ook hier kan per collectieve arbeidsovereenkomst of per arbeidsreglement van afgeweken worden (maximum de zevende werkdag na de periode waarvoor het loon is verschuldigd).



## 5. Enkele belangrijke 'loon'documenten

Als je werkt, ontvang je regelmatig documenten van je werkgever. Een overzichtje.

- **Het loonbriefje:** hierop staat de berekening van je loon, samen met de afhouding voor RSZ en de belastingen. Dit document ontvang je bij elke betaling van het loon.
- **De individuele rekening:** deze ontvang je eenmaal per jaar. De individuele rekening geeft een overzicht van je loonberekening over heel het voorbije jaar. Alle werkgevers moeten daarbij nog een belastingfiche (281.10) voegen. Dit laatste formulier heb je nodig om je belastingaangifte in te vullen.

## 6. Je loon is beschermd

Om misbruik bij de uitbetaling van je loon tegen te gaan en om ervoor te zorgen dat je vrij over je loon kan beschikken, heeft de wetgever al in 1887 maatregelen genomen. Op 12 april 1965 is daar nog een loonbeschermingswet bijgekomen die het tijdstip waarop en de wijze van betalen van het loon regelt en bepaalt wat de werkgever kan of niet kan inhouden op je loon.

### *Inhoudingen op je loon*

Volgens de loonbeschermingswet mag jij als werknemer naar eigen goeddunken beschikken over je loon. De werkgever mag die **vrijheid op geen enkele manier beperken**. Hij mag bijvoorbeeld geen loon omzetten in maaltijdcheques, zonder dat dit voorzien wordt door een collectieve arbeidsovereenkomst of individuele overeenkomst.

De werkgever mag dus niets van het loon afhouden, behalve in de volgende gevallen:

- **inhoudingen voor de belastingen, voor de sociale zekerheid of voor bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid:** deze bepaling rechtvaardigt dat er inhoudingen op je bruto loon gebeuren zodat het enkel je netto loon is dat je op je bankrekening krijgt!
- **geldboetes** die worden opgelegd via het arbeidsreglement: het arbeidsreglement moet melding maken van de disciplinaire sancties die in het bedrijf van toepassing zijn en één van de mogelijke sancties is een boete.
- **schadevergoedingen** die door de werknemer aan de werkgever moeten betaald worden wanneer hij schade aan het bedrijf berokkend heeft bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst: bv. in geval van het opzettelijk toebrengen van lichamelijk letsel aan de werkgever, bij vrijwillige brandstichting enz.

In elk geval mag, in principe, het totale bedrag van de inhoudingen niet meer dan 1/5de van het nettoloon bedragen.

Meer informatie in verband met de bescherming van je loon is terug te vinden in de Metagids op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (zie [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)>bescherming van het loon).



## *Beslag op mijn loon*

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

Je loon is tegen beslag beschermd. Dit geldt ook voor loonoverdracht. Dit betekent dat je loon niet volledig in beslag of overdragen kan worden (grenzen). Let op! Deze grenzen worden niet toegepast voor onderhouds- of alimentatiegeld.

Daarnaast kunnen ze ook op sommige sociale zekerheidsuitkeringen worden uitgevoerd: (brug)pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, vergoedingen voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, vakantiegeld.

De **kinderbijslag** is daarentegen **niet** vatbaar voor beslag of overdracht.





## 7. Gelijk loon voor gelijk(waardig) werk

Vrouwen verdienen gemiddeld (in brutoloon, op maandbasis) zowat een kwart minder dan mannen. Uiteraard omdat ze vaker deeltijds werken, meer in uitvoerende jobs, slechter betalende sectoren en bedrijven terechtkomen ... maar ook omdat ze niet altijd het loon krijgen waar ze recht op hebben! Ze doen hetzelfde werk maar krijgen niet hetzelfde loon of hun werk wordt in vergelijking met andere jobs ondergewaardeerd.

Het principe “gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk” staat nochtans glashelder ingeschreven in de wet van 7 mei 1999 en de Collectieve arbeidsovereenkomst 25bis. Ook onze grondwet voorziet in het “non-discriminatie” principe.

Indien je je benadeeld voelt, kan je steeds een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie of een vordering tot herziening van je loon bij de Arbeidsrechtbank aanvragen. Vanaf dat moment mag de werkgever je arbeidsovereenkomst niet verbreken, behalve wanneer hij redenen die vreemd zijn aan je klacht of vordering bewijst.

Je kan ook terecht bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Dit Instituut is bevoegd voor alle klachten betreffende geslachtsdiscriminaties, dus ook klachten betreffende (in)directe loondiscriminatie.

Als je een klacht wil indienen dan moet je dit schriftelijk doen op het volgende adres:

**Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**  
**Ernest Blerotstraat 1 - lokaal 2031**  
**1070 Brussel**  
**Tel: 02/233.41.75 – fax: 02/233.40.32**

Een voorbeeld van klachtenformulier kan je downloaden via de website: [www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)

Je kan ook online (via e-mail: [gelijkheid@meta.fgov.be](mailto:gelijkheid@meta.fgov.be)) een klacht indienen. Maar zelfs dan moet je nog een ondertekend en gedateerd schriftelijk exemplaar inleveren.

In geval je al klacht hebt neergelegd bij een andere instantie (vakbond, inspectiediensten), dan zal het instituut met deze instanties samenwerken.

De gegevens die je meedeelt worden vertrouwelijk behandeld en nooit zonder je toestemming aan derden doorgegeven!



Met ondersteuning van de Vlaamse gemeenschap en het ESF.  
ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen. [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be)



**VLAAMS ABVV** | Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel: +32 (0)2 506 82 21 | Fax: +32 (0)2 512 36 86

[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)

Lay-out: ABVV

Foto's: Daniël RYS

© September 2007

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Caroline Copers