

De verzekering gewaarborgd inkomen

infofiche

Onze levensstandaard wordt grotendeels door ons inkomen bepaald. Hebt u zich al afgevraagd wat er gebeurt als één van uw werknemers morgen arbeidsongeschikt wordt? Waar kan hij of zij terecht voor een vervangingsinkomen? Volstaat wat er wettelijk bepaald is? Zoniet, hoe kunt u een aanvullend vervangingsinkomen garanderen bij arbeidsongeschiktheid?

Wat omvat de wettelijke ziekte- en invaliditeitsverzekering?

De sociale zekerheid bij arbeidsongeschiktheid voorziet in een vervangingsinkomen en maakt daarbij een onderscheid naargelang de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid.

Bij **ziekte of een ongeval in het privéleven** zorgt de wettelijke ziekte- en invaliditeitsverzekering – via het ziekenfonds – voor een vervangingsinkomen. Deze vergoeding hangt af van de gezinstoestand. Het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid is dat voor werknemers 60% van het loon. Vanaf het tweede jaar bedraagt ze 40%, 55% of 65% van het loon. Het loon dat in aanmerking komt voor de berekening, wordt in 2019 geplafonneerd op 44.468,70 EUR. Boven dat plafond is er geen tussenkomst meer.

Is de arbeidsongeschiktheid het gevolg van een **arbeidsongeval**, dan komt de wettelijk verplichte arbeidsongevallenverzekering tussen. Ook hier rekent men met een geplafonneerd loon. Dat plafond bedraagt 44.330,26 EUR in 2019. De arbeidsongevallenverzekering komt voor 90% van de geplafonneerde wedde tussen.

Afhankelijk van het loon en de gezinstoestand, kan het beschikbare inkomen aanzienlijk dalen bij een arbeidsongeschiktheid. Hoe meer het loon boven de gehanteerde plafonds uitstijgt, hoe noodzakelijker een aanvulling wordt.

Wat kunt u als werkgever aanbieden?

U kunt als werkgever een verzekering afsluiten die uw werknemers bovenop de wettelijke voorzieningen ook een aanvullende tussenkomst bij arbeidsongeschiktheid verschafft. Dergelijke voorzieningen worden invaliditeitsverzekering of verzekering gewaarborgd inkomen genoemd. We maken een onderscheid tussen economische en fysiologische arbeidsongeschiktheid.

Economische ongeschiktheid verwijst naar de (gedeeltelijke of volledige) onmogelijkheid waarin de verzekerde zich bevindt om zijn specifieke beroepsactiviteit uit te oefenen. Heel wat arbeiders en bedienden kunnen hun beroepsactiviteit verderzetten als ze een vinger verliezen. Een pianist daarentegen is dan 100% economisch ongeschikt. In de wet spreken we dan over een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

De **fysiologische arbeidsongeschiktheid**, die de vermindering van de lichamelijke gaafheid weergeeft, baseert zich op de officiële Belgische schaal om de graad van invaliditeit vast te stellen. Bij deze schaal kijken we niet naar de specifieke beroepsactiviteiten om de invaliditeitsgraad vast te stellen. Hier heeft de wet het over een invaliditeitsverzekering.

Het ziekterisico wordt altijd verzekerd in een verzekering gewaarborgd inkomen

De meeste arbeidsgebonden invaliditeits- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen die we in deze bijdrage bespreken, baseren zich op de economische ongeschiktheid. In sommige verzekeringen wordt de hoogste van de twee invaliditeitsgraden voor de berekening van de tussenkomst in aanmerking genomen. Dit is niet onbelangrijk voor de fiscale aftrekbaarheid.

Welke risico's kunnen verzekerd worden?

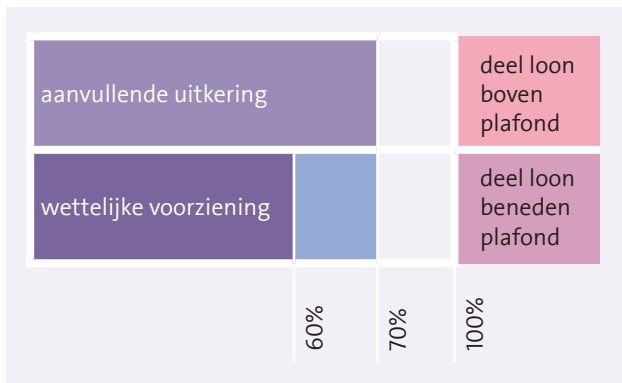
Het ziekterisico wordt altijd verzekerd in een verzekering gewaarborgd inkomen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om ook de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ongeval te verzekeren. Meestal wordt het risico ongeval in het privéleven ook verzekerd, omdat de tussenkomst van de sociale zekerheid dezelfde is voor ziekte en ongeval in het privéleven. Een bijkomende uitbreiding naar het risico arbeidsongeval behoort ook tot de mogelijkheden, maar kan ook via de excedent arbeidsongevallen.

Rente bij arbeidsongeschiktheid

Meestal wordt de gewaarborgde rente per werknemer op basis van het loon berekend. Dat houdt in dat de verzekerde rente voor actieve deelnemers jaarlijks wordt aangepast en met het loon mee evolueert. Globaal kunnen we stellen dat werkgevers via collectieve verzekeringen een vervangingsinkomen uittrekken dat 70% tot 80% van het jaarinkomen bedraagt.

De meest gebruikelijke formule is dat men bv. vertrekt van de veronderstelling dat alle verzekerden 60% van een begrensde brutoloon zullen ontvangen van de sociale zekerheid. Als 70% het streefdoel is, wil dat zeggen dat nog 10% op het deel van het loon beneden het plafond moet worden bijverzekerd en 70% op het deel boven het plafond.

De werkgever houdt in dit geval geen rekening met de specifieke gezinssituatie, maar voorziet dezelfde bijpassing voor werknemers met hetzelfde loon. De verzekeraar betaalt de gewaarborgde rente uit zolang de werknemer arbeidsongeschikt is, maar uiterlijk tot de afgesproken eindleeftijd of het overlijden van de werknemer.



Carentijd

De carentijd is de periode die aanvangt op de datum die door de geneesheer als aanvang van de arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld en tijdens dewelke er geen uitkering wordt betaald door de verzekeraars. De carentijd bedraagt minstens 30 dagen. Tijdens de eerste maand arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers een wettelijk gewaarborgd maandloon. Andere vaak voorkomende carentijden zijn twee, drie, zes of twaalf maanden. Hoe langer de carentijd, hoe goedkoper de verzekering.

De werkgever kan zelf een uitkering betalen vanaf de 31^e dag van de arbeidsongeschiktheid, maar nooit voor meer dan 12 maanden (verplichte externalisering).

Indexering

Wanneer een verzekerde werknemer op jonge leeftijd blijvend invalide wordt, ontvangt hij tot de afgesproken eindleeftijd een vervangingsinkomen van de verzekeraar. Als deze rente constant is, vermindert de inflatie de koopkracht continu. Vandaar dat heel wat verzekeringen de rentes die worden uitbetaald bij arbeidsongeschiktheid jaarlijks herwaarderen. Een dergelijke herwaardering is wel gebaseerd op vaste percentages en volgt niet de reële index der consumptieprijzen of de gezondheidsindex. Het is evident dat de kostprijs voor een verzekering die voorziet in een herwaardering van de rentes hoger is dan het waarborgen van een constante rente.

Premies aftrekbaar voor werkgever

Voor grote groepen wordt bijna altijd een uniforme premievoet op de verzekerde rentes toegepast. De premievoet stijgt als het voorziene indexeringspercentage stijgt en als de carentijd daalt. Sommige verzekeraars werken met leeftijdsgebonden tarieven in plaats van met uniforme percentages. Vaak is de premievoet voor arbeiders hoger dan de premievoet voor bedienden. Opgelet, premies voor invaliditeitsverzekeringen (fysiologische arbeidsongeschiktheid) zijn niet aftrekbaar.

Premievrijstelling

Indien de werknemers aangesloten zijn bij een groepsverzekering waarbij extralegale waarborgen in geval van pensionering of overlijden vóór de pensioenleeftijd worden gegarandeerd, stelt zich het probleem van de verderbetaling van deze premies bij arbeidsongeschiktheid. Via de waarborg 'premiëvrijstelling' kan ervoor gezorgd worden dat de verzekeraar bij arbeidsongeschiktheid de premies voor de groepsverzekering ten laste neemt, zodat de overlijdensdekking niet wegvalt en het aanvullende pensioen verder wordt opgebouwd.

Hoe kan Vanbreda Risk & Benefits u helpen?

Als toonaangevende makelaar, consultant en TPA in verzekeringen kunnen we u wegwijs maken in de verschillende mogelijkheden om uw werknemers een aanvullend vervangingsinkomen te garanderen in geval van arbeidsongeschiktheid. Onze account managers gaan voor u op zoek naar de beste formule. Aarzel niet om meer informatie te vragen.



Contacteer ons

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be