

GEBOORTEPREMIE

De werkgever kan zijn werknemers een premie toekennen naar aanleiding van de geboorte van een kind. Binnen bepaalde grenzen is deze premie vrijgesteld van belastingen en van sociale zekerheidsbijdragen.

I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

Artikel 38 van het W.I.B. 1992 bevat een lijst van sociale voordelen die voor de verkrijgers ervan vrijgesteld zijn van belastingen.

Sociale voordelen kunnen in het algemeen gedefinieerd worden als voordelen verkregen door de werknemers, in de meest ruime zin van het woord, of door hun rechtverkrijgenden en die onder één van volgende categorieën vallen:

- voordelen waarvoor het wegens de wijze van toekenning niet mogelijk is het door iedere verkrijger werkelijk verkregen bedrag vast te stellen;
- voordelen die, hoewel ze individualiseerbaar zijn, niet de aard van een werkelijke bezoldiging hebben;
- geringe voordelen of gelegenheidsgeschenken verkregen uit hoofde of naar aanleiding van gebeurtenissen die niet rechtstreeks in verband staan met de beroepswerkzaamheid.

De Administratieve commentaar op het W.I.B. 1992 verduidelijkt bovendien dat de bedoelde sociale voordelen "onbelangrijke" voordelen zijn:

- die met een uitgesproken sociaal oogmerk door de werkgever worden verstrekt, ongeacht of die verstrekking voor de werkgever verplicht of vrijwillig is en al dan niet door bemiddeling van een sociale kas geschiedt;
- met de bedoeling de betrekkingen tussen het personeel te verbeteren en om de binding van het personeel aan de onderneming te bevorderen.

Op grond hiervan kan verdedigd worden dat een geboortepremie van geringe waarde een sociaal voordeel in de zin van artikel 38 van het W.I.B. 1992¹ uitmaakt en bijgevolg vrijgesteld moet worden van belastingen in hoofde van de verkrijger. Op basis van de richtlijnen van de belastingadministratie heeft een gelegenheidsgeschenk “zonder meer” een geringe waarde indien het bedrag ervan niet meer dan 50 EUR bedraagt².

Indien de geboortepremie niet alle voorwaarden vervult die vereist zijn om als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel te worden beschouwd, zal de premie een belastbaar voordeel van alle aard vormen in hoofde van de begunstigde.

2 Voor de werkgever

Wanneer de geboortepremie voor de werknemer een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel uitmaakt, is het bedrag voor de werkgever niet aftrekbaar.

Indien de geboortepremie daarentegen voor de werknemer een belastbaar voordeel van alle aard vormt, is het bedrag voor de werkgever wel aftrekbaar. De werkgever moet dit voordeel dan vermelden op de individuele fiches 281.10. Bij ontstentenis kan de belastingadministratie de bijzondere aanslag voor geheime commissielonen van 300% toepassen (te vermeerderen met een crisisbelasting van 3%).

¹ Artikel 38 11^e lid, 1^o W.I.B. 1992.

² Circulaire Ci. RH 242/554.090 van 16 december 2002.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

De sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op grond van het loon van de werknemer.³ Het begrip “loon” omvat elk in geld waardeerbaar voordeel waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking⁴ recht heeft ten laste van zijn werkgever, alsook elk voordeel dat de werknemer ontvangt als tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht.⁵

Het loonbegrip in de zin van het sociale zekerheidsrecht is dus een zeer ruim begrip. Vergoedingen die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever worden betaald en die beschouwd moeten worden als een aanvulling van de voordelen toegekend door de verschillende takken van de sociale zekerheid, vallen echter niet onder het sociale zekerheidsrechtelijke loonbegrip, zodat er geen bijdragen moeten worden betaald.⁶

De gezinsbijslag omvat zowel de kinderbijslag, de leeftijdsbijslag als het kraamgeld.⁷ Men kan de extralegale geboortepremie dus beschouwen als een aanvulling op de tak van de sociale zekerheid van het wettelijk kraamgeld dat dus geen loon is in de zin van het sociale zekerheidsrecht. De geboortepremie is dan ook niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.⁸

Claeys & Engels
November 2011
www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend maken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.

³ Artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van werknemers.

⁴ Artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

⁵ Cass. 20 april 1977, J.T.T. 1977, p. 180-185.

⁶ Zie artikel 2 van de wet van 12 april 1965.

⁷ Artikel 1 van de Wet van 20 juli 1971 tot instelling van een gewaarborgde gezinsbijslag.

⁸ Cf. eveneens over dit begrip (zoals geïnterpreteerd door de RSZ) de fiche aangaande de extralegale kinderbijslagen.