

NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO nr. 90)

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en onder impuls van het VBO, hebben de werkgevers en de vakbonden een akkoord bereikt omtrent een nieuw bonussysteem, genoemd 'niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen'. Hierna wordt de term 'resultaatsgebonden bonus' gehanteerd.

Op basis van dit systeem kunnen aan alle werknemers of aan een categorie hiervan, voordelen toegekend worden gekoppeld aan de resultaten van de onderneming of aan de verwezenlijking van vooraf vastgestelde collectieve doelstellingen, en dit alles zonder dat er sprake is van 'loon'. Het nagestreefde doel is de verhoging van de motivatie van de werknemers door hen te betrekken bij een aan de onderneming gemeenschappelijk project. Het belonen van individuele prestaties heeft hier dus geen uitstaans mee.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad¹ en de wet van 21 december 2007² hebben het akkoord van de sociale partners uitgewerkt.

De resultaatsgebonden bonus moet voldoen aan een aantal voorwaarden. De hierna volgende elementen zijn fundamenteel:

- De bonus moet gekoppeld zijn aan de collectieve resultaten van de onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. De bonus kan dus niet afhankelijk gesteld worden van individuele doelstellingen of prestaties van de betrokken werknemers.
- Het bonusplan moet alle werknemers van de onderneming of een welomschreven groep onder hen aanbelangen. De definitie van deze groep mag niet discriminatoir zijn. Een personeelscategorie (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, enz.), maar ook een welbepaalde afdeling van de onderneming, een dienst, een ploeg, enz. kunnen een welomschreven groep van werknemers uitmaken.

¹ Betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

² Betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (B.S. 31 december 2007).

- De bonus moet afhankelijk gesteld worden van het bereiken van transparante, definieerbare, meetbare en verifieerbare doelstellingen. De werkgever beschikt bovendien over een grote flexibiliteit om de doelstellingen en de resultaten te bepalen³. Deze doelstellingen kunnen van financiële aard zijn, zoals bijvoorbeeld een kostenverlaging of nog een omzetsijging met 10 % vóór een bepaalde datum. Deze kunnen echter ook van een volledige andere aard zijn, zoals de verbetering van de milieupolitiek van de onderneming of nog het behalen van een ISO norm.
- De bonus kan daarentegen niet afhangen van doelstellingen waarvan de realisatie manifest zeker is op het moment van de invoering van het systeem. De reden hiervoor is te vermijden dat de bonus slechts op puur formele wijze zou worden gekoppeld aan bepaalde doelstellingen om de betaling te garanderen van een gewaarborgd loon.

Bovendien mag de resultaatsgebonden bonus niet ingevoerd worden met het oogmerk om bestaande loonselementen, premies, voordelen in natura of andere voordelen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, te vervangen of om te zetten, ongeacht of zij onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (bijvoorbeeld: eindejaarspremie, individuele bonus). Onder bepaalde voorwaarden kan dit nieuw systeem echter een bestaand systeem van resultaatsgebonden voordelen waarvan de inhoud (hetwelk ook gelijktijdig kan gebaseerd zijn op individuele doelstellingen) vergelijkbaar is met hetgeen voorzien is door de nieuwe reglementering, vervangen. Uiteraard kan de resultaatsgebonden bonus van kracht zijn binnen de onderneming naast andere bonussystemen.

Elke werkgever kan het initiatief nemen, zonder dat hij hiertoe verplicht is, om een systeem van resultaatsgebonden bonussen in te voeren.

Het bonusplan wordt in principe ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Voor de werknemers die echter niet vertegenwoordigd worden door een vakbondsafvaardiging, kan het plan ingevoerd worden, naar keuze van de werkgever, via cao of via een toetredingsakte. Het is daarom niet ondenkbaar dat een werkgever een cao dient te sluiten voor zijn arbeiders, terwijl een toetredingsakte volstaat voor zijn bedienden (indien zij niet vertegenwoordigd worden door een vakbondsafvaardiging).

Ongeacht of de invoering gebeurt via een cao of een toetredingsakte, dient er in elk geval een 'plan voor de toekenning' opgesteld te worden. Dit toekenningsplan dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten. Daarnaast is de werkgever ertoe gehouden om aan elke betrokken werknemer individueel een informatieblad

³ Doelstellingen die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming worden evenwel uitgesloten. Voor doelstellingen met betrekking tot het verminderen van arbeidsongevallen of van absentisme, dienen bepaalde voorwaarden voldaan te zijn.

te overhandigen bij betaling van de resultaatsgebonden bonus. Zelfs indien geen bonus wordt betaald, dient niettemin een informatieblad te worden overhandigd.

I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Voor de werknemer

De resultaatsgebonden bonus, toegekend overeenkomstig de nieuwe bepalingen, is vrijgesteld van belastingen ten belope van een jaarlijks bedrag van 2.200 EUR (te indexeren)⁴. Het bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex en wordt jaarlijks op 1 januari aangepast⁵. Voor het jaar 2010 (aanslagjaar 2011) is het bedrag van het plafond 2.299 EUR.

Indien het bedrag van de toegekende bonus het plafond van 2.200 EUR (te indexeren) overschrijdt, wordt enkel het gedeelte boven dit plafond onderworpen aan belastingen (met de verplichting voor de werkgever om bedrijfsvoorheffing in te houden)⁶.

Is de werknemer bij verschillende werkgevers tewerkgesteld, dan geldt de fiscale vrijstelling in hoofde van de werknemer enkel maar ten belope van een totaalbedrag van 2.200 EUR per kalenderjaar. Het gedeelte dat het vrijgestelde jaarlijkse bedrag overschrijdt, wordt beschouwd als een belastbaar inkomen en zal bijgevolg bij de belastingheffing aan een fiscale regularisatie worden onderworpen⁷.

2 Voor de werkgever

De werkgever dient geen bedrijfsvoorheffing in te houden⁸ op de resultaatsgebonden bonus die het jaarlijks plafond van 2.200 EUR (te indexeren) niet overschrijdt.

Is de werknemer bij verschillende werkgevers tewerkgesteld, dan wordt – voor de niet-inhouding van bedrijfsvoorheffing – het grensbedrag van 2.200 EUR gekoppeld aan de tewerkstelling bij iedere individuele werkgever⁹. De werkgever moet m.a.w. bij de berekening van de in te houden bedrijfsvoorheffing geen rekening houden met de bedragen die door andere werkgevers eventueel zouden zijn toegekend.

⁴ Artikel 38, §1, eerste lid, 24° WIB 92

⁵ Artikel 38, §3 *novies*, lid 3, Wet 29 juni 1981

⁶ *Parl. St. Kamer*, 2007-2008, 0594/001, 8

⁷ *Parl. St. Kamer*, 2007-2008, 0594/001, 9

⁸ Artikel 275*bis* WIB 92

⁹ *Parl. St. Kamer*, 2007-2008, 0594/001, 9

De resultaatsgebonden bonus en de bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % (zie hierna) zijn fiscaal aftrekbaar in hoofde van de werkgever als beroepskosten¹⁰.

De werkgever dient de toegekende of betaalde resultaatsgebonden bonus te vermelden op de fiscale fiche 281.10.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

Op sociaal zekerheidsrechtelijk vlak bepaalt de reglementering dat de resultaatsgebonden bonus uitgesloten is van het loonbegrip¹¹. De gewone bijdragen – werkgevers- en werknemersbijdragen – zijn dan ook niet verschuldigd. Deze vrijstelling is van toepassing ten belope van een plafond van 2.200 EUR per kalenderjaar, per werknemer en voor elke werkgever waarbij hij of zij in dienst is¹². Het bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex en wordt jaarlijks op 1 januari aangepast¹³. Voor het jaar 2010 (aanslagjaar 2011) is het bedrag van het plafond 2.299 EUR.

Er is evenwel een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33 % verschuldigd op het bedrag van de resultaatsgebonden bonus die wordt toegekend. Deze bijdrage is door de werkgever jaarlijks verschuldigd op 31 december van het jaar gedurende dewelke de bonus wordt toegekend en moet worden doorgestort aan de RSZ. Ongeacht op welk moment van het jaar de bonus wordt betaald, moet deze slechts eenmaal per jaar worden aangegeven aan de RSZ en dit samen met de aangifte voor het vierde trimester.

Indien het bedrag van de toegekende bonus het plafond van 2.200 EUR (te indexeren) overschrijdt, wordt enkel het gedeelte boven dit plafond onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen¹⁴.

Is de werknemer bij verschillende werkgevers tewerkgesteld, dan wordt – voor de berekening van de bijzondere bijdrage van 33% – het grensbedrag van 2.200 EUR gekoppeld aan de tewerkstelling bij iedere individuele werkgever¹⁵.

Claeys & Engels

Juni 2010

www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend waken 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.

¹⁰ Artikel 52, 3^o, d en 9^o WIB 92

¹¹ Artikel 23, lid 2 Wet 29 juni 1981 en artikel 14, §3 Wet 27 juni 1969

¹² Artikel 38, §3 *novies*, lid 3, Wet 29 juni 1981

¹³ Artikel 38, §3 *novies*, lid 3, Wet 29 juni 1981

¹⁴ *Parl. St.* Kamer, 2007-2008, 0594/001, 8

¹⁵ *Parl. St.* Kamer, 2007-2008, 0594/001, 9