
Gelukkig Nieuwjaar vanwege de sociale partners en het parlement: nieuw bonussysteem vanaf 1 januari 2008 op de valreep geregeld in CAO en wet

Hoofdstuk II Wetsvoorstel betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, Kamer, Doc 52 0594/001

CAO nr. 90, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2007, betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

In het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 sloten de sociale partners een akkoord over de invoering van een nieuw stelsel voor de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Dat akkoord werd gepreciseerd in een gemeenschappelijke verklaring van de Groep van 10 op 14 september 2007.

Op 20 december 2007 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de *CAO nr. 90 betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen* gesloten (zie www.nar.be). En in het parlement werd zopas het *wetsvoorstel betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008* goedgekeurd dat de nodige wettelijke aanpassingen bevat voor de invoering van het nieuw bonussysteem (zie www.dekamer.be). Aldus zijn op het laatste moment de twee noodzakelijke juridische instrumenten tot stand gekomen om het nieuw bonussysteem in werking te laten treden op 1 januari 2008.

De voordelen die worden toegekend onder de voorwaarden bepaald in de nieuwe wet en in de nieuwe CAO moeten toelaten werknemers meer te motiveren. Die voordelen krijgen een gunstige fiscale en parafiscale behandeling.

In wat volgt, geven wij u in 10 punten de krachtlijnen van het nieuwe systeem.

1. Het nieuw bonussysteem **komt niet in de plaats van reeds bestaande stelsels** zoals bv. de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen (zie daarover: www.sociaalcompendium.be). Het blijft dus mogelijk de al bestaande systemen te gebruiken.

2. Het nieuw bonussysteem is een systeem van **collectieve voordelen**. De voorwaarde van collectiviteit geldt op twee vlakken.

Het begrip collectief betekent vooreerst dat het moet gaan om een regeling die voordelen toekent die ten goede komen van een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers.

Maar het begrip "welomschreven groep van werknemers" mag de kmo's niet uitsluiten van het stelsel. Kmo's die slechts een enkele werknemer tewerkstellen, kunnen een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel invoeren, voor zover dit voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.

Het begrip collectief betekent ook dat de toekenning van de voordelen gebonden is aan collectieve resultaten die afhankelijk zijn van de verwezenlijking van collectieve doelstellingen. De doelstellingen zijn gebonden aan de onderneming die het bonussysteem invoert en niet aan de individuele werknemers.

3. Het nieuw bonussysteem is een systeem van **resultaatsgebonden** voordelen. D.w.z. dat de toekenning van de voordelen afhankelijk is van de al dan niet verwezenlijking van concrete, duidelijke en meetbare doelstellingen.

De te behalen doelstellingen kunnen van financiële aard zijn (bv. het realiseren van een bepaalde winst), maar voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming zijn uitgesloten. De te behalen doelstellingen kunnen bv. ook betrekking hebben op de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of van het absentisme in de onderneming.

4. **Doelstellingen waarvan de realisatie kennelijk zeker is, worden uitgesloten** van het nieuw bonussysteem. Die uitsluiting heeft tot doel te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatsgebonden voordelen, door de toekenning van die voordelen louter pro forma afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen.

5. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen **mogen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van bestaande voordelen**.

Op die regel wordt een uitzondering gemaakt voor bestaande resultaatsgebonden systemen die beantwoorden aan de kenmerken van het nieuw systeem.

6. **Het initiatief tot invoering van een bonussysteem berust bij de werkgever**. Het bonussysteem wordt ingevoerd via een ondernemings-CAO, of voor de werknemers voor wie geen vakbondsafvaardiging bestaat, bv. kaderleden, naar keuze van de werkgever, ofwel d.m.v. een ondernemings-CAO, ofwel d.m.v. een toetredingsakte. De invoering d.m.v. een toetredingsakte gebeurt met een procedure die dezelfde is als de procedure die wordt gevolgd voor de opstelling of de wijziging van het arbeidsreglement in ondernemingen zonder ondernemingsraad.

Een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet worden opgenomen in de CAO of als bijlage gevoegd worden bij de toetredingsakte.

7. De bonus mag per werknemer een **maximumbedrag van 2.200 euro** per kalenderjaar niet overschrijden. Tot dat grensbedrag zijn **geen socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer** verschuldigd. De **werkgever** van zijn kant is een **bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd** op het bedrag van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

8. Op **fiscaal vlak** is de kost **voor de werkgever volledig aftrekbaar** in de vennootschapsbelasting: de voordelen onderworpen aan de bijzondere bijdrage en de bijzondere bijdrage zelf zijn aftrekbaar als beroepskost tot het grensbedrag van 2.200 euro. **Voor de werknemer** geldt tot het grensbedrag een **volledige fiscale vrijstelling**: er moet geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden en het voordeel is vrij van belasting.

9. Op het ogenblik van de betaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet de werkgever aan de werknemer een **informatiefiche** bezorgen.

Die informatiefiche moet o.a. melding maken van de identiteit van de werknemer, het betrokken toekenningsplan, de referentieperiode, de verwachte resultaten, hun niveau van verwezenlijking en de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan, de berekeningswijze, het aan de werknemer toegekende bedrag of de vermelding dat er geen voordeel wordt toegekend en de betalingsdatum. De informatiefiche moet ook vermelden dat het voordeel vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer en niet onderworpen is aan de personenbelasting ten belope van het grensbedrag van 2.200 euro per jaar.

10. **Aan de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kunnen** tot beloop van het grensbedrag van 2.200 euro per jaar **geen rechten worden ontleend** door de werknemer, met uitzondering van het recht op hun betaling door de werkgever.

Dat impliceert dat het voordeel bv. geen gevolgen heeft voor de berekening van het feestdagenloon, het gewaarborgd loon en de opzeggingsvergoeding. Het heeft bv. ook tot gevolg dat het voordeel niet in aanmerking komt voor de berekening van het vakantiegeld en van de socialezekerheidsuitkeringen.

**Gelukkig Nieuwjaar ten slotte ook vanwege de redactie van
SoCompact
Dit is het laatste nummer van 2007. Volgend jaar, d.i. volgende week al, zijn wij er
terug.**

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaalzekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
