
Geen socialezekerheidsbijdragen op welbepaalde anciënniteitspremies

RSZ-instructies voor de werkgevers 2009/1

https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/instructions/idmfa/2009_01_n.nsf

Cass. 5 januari 2009, S.08.0064.N

RSZ en geschenken

Geschenken die een werkgever toekent aan een werknemer, zijn in principe geen loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, aangezien zij geen tegenprestatie van arbeid zijn en er in de regel geen recht op bestaat.

Het is dan ook niet nodig geschenken onder bepaalde voorwaarden uit te sluiten uit het begrip loon dat aan socialezekerheidsbijdragen onderhevig is.

Het Uitvoeringsbesluit van de RSZ-Wet doet dat nochtans wel ten aanzien van bepaalde geschenken in natura, in speciën of in de vorm van geschenkcheques toegekend naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis, Nieuwjaar, eervolle onderscheiding, pensionering, huwelijk of verklaring van wettelijke samenwoning.

Maar dat belet niet dat ook daarbuiten geschenken mogelijk zijn. Van een gift kan echter enkel sprake zijn wanneer het voordeel niet is toegekend wegens de ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, maar bij gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, naar aanleiding van een arbeidsonderbreking of wegens bijzondere omstandigheden zoals de persoonlijke genegenheid of de waardering van de werkgever of een andere gebeurtenis in het persoonlijke leven of dat van de familie van de werknemer. Het Hof van Cassatie bevestigde dat nog eens in een arrest van 5 januari 2009.

Vrijgestelde anciënniteitspremies

Anciënniteitspremies (premies die aan een werknemer overhandigd worden naar aanleiding van zijn aantal jaren dienst in de onderneming) zijn een uiting van persoonlijke waardering van de werkgever. Hoewel daarvoor geen reglementaire criteria bestaan, aanvaardt de RSZ dat anciënniteitspremies toegekend in speciën, onder de vorm van een geschenk of in de vorm van geschenkcheques, onder bepaalde voorwaarden vrij van socialezekerheidsbijdragen kunnen toegekend worden, ongeacht of de toekenning van het voordeel al dan niet voorzien werd in een contract of een andere schriftelijke toezegging.

De vrijgestelde anciënniteitspremie kan maximum 2 maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever worden toegekend:

- een eerste maal: ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is. Die premie mag niet meer bedragen dan 1 maal het brutobedrag van de maandwedge.
- een tweede maal: ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar in dienst is. Die premie mag niet meer bedragen dan 2 maal het brutobedrag van de maandwedge.

Indien de anciënniteitspremie de voormelde bedragen overschrijdt, is alleen het gedeelte tot be-
loop van die bedragen vrijgesteld van bijdragen.

***Berekening vrijgestelde anciënniteitspremies op gemiddeld brutobedrag maandloon in
de onderneming***

Nieuw (sinds het eerste kwartaal van dit jaar) is dat de RSZ aanvaardt dat een werkgever er ook
voor kan kiezen het voordeel te bepalen op grond van het gemiddeld brutobedrag van een
maandloon in zijn onderneming.

In dat geval zijn vrijgesteld van bijdragen, de anciënniteitspremies die een werkgever toekent aan een
werknemer en dit maximaal 2 maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij die werkgever, waarbij:

- een eerste maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is. Die
premie mag niet meer bedragen dan 1 maal het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de on-
derneming.
- een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is. Die premie mag
niet meer bedragen dan 2 maal het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de onderneming.

Werkgevers die hiervoor kiezen, moeten per kalenderjaar het gemiddeld brutobedrag van een
maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen
en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen.
Indien hij dat toch doet, geldt er geen vrijstelling van bijdragen voor alle tijdens dat kalenderjaar
toegekende anciënniteitspremies.

De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen beroepen, moeten, op vraag van de
RSZ, alle elementen en berekeningen aanbrengen die toelaten te beoordelen of de toegekende
voordelen de maximumbedragen respecteren.

Ester Van Oostveldt.

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het
Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)*
