
Bonusplannen: enkele kleine wijzigingen op het vlak van de procedure

Art. 134 t.e.m. 138 Wet 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (I), BS 31 december 2010, 3^{de} uitgave

CAO nr. 90*bis*, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2010, tot wijziging van de CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Niet –recurrente resultaatsgebonden voordelen: een korte opfrissing

Met ingang van 1 januari 2008 werd in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 een nieuw stelsel ingevoerd voor de toekenning van "niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen". De regels van dat bonussysteem staan enerzijds in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en anderzijds in de CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad (zie *SoCompact* 52-2007).

Dat bonussysteem is een systeem van *collectieve* voordelen waardoor voordelen kunnen worden toegekend die ten goede komen van een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers. De toekenning van de voordelen is gebonden aan collectieve resultaten die afhankelijk zijn van de verwezenlijking van collectieve doelstellingen in de onderneming. Het bonussysteem is bovendien een systeem van *resultaatsgebonden* voordelen. De toekenning van de voordelen is dus afhankelijk van de al dan niet verwezenlijking van concrete, duidelijke en meetbare doelstellingen, bijvoorbeeld het realiseren van een bepaalde omzet of winst door de onderneming.

Het bonussysteem is aantrekkelijk wat de sociale zekerheid en de belastingen betreft. Tot een maximumbedrag van 2.358 euro (bedrag voor 2011) zijn er geen socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer verschuldigd. De werkgever van zijn kant is op dat grensbedrag een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd. Op fiscaal vlak is de bonus en de erop verschuldigde bijdrage voor de werkgever volledig aftrekbaar tot het grensbedrag. Voor de werknemer is het grensbedrag fiscaal volledig vrijgesteld: er moet geen bedrijfsvoorheffing worden op ingehouden en het voordeel is vrij van belastingen. De bonus moet niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van onder andere het vakantiegeld en de opzeggingsvergoeding.

Evaluatie van het bonussysteem door de sociale partners

Na een toepassingsperiode van meer dan 2 jaar van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen hebben de sociale partners het stelsel geëvalueerd. Die evaluatie leidde tot het Advies nr. 1.757 en de CAO nr. 90*bis* van de Nationale Arbeidsraad. De CAO nr. 90*bis* wijzigt de CAO nr. 90. In het Advies nr. 1.757 suggereren de sociale partners wijzigingen aan dat luik van de regeling dat vervat is in de wet van 21 december 2007. Die door de sociale partners voorgestelde wettelijke wijzigingen zijn ondertussen gerealiseerd door de wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (I). De wijzigingen treden in werking op 1 april 2011.

Aan de fundamenten van het bonussysteem wordt niet geraakt

De evaluatie van de sociale partners had in hoofdzaak betrekking op de procedure die moet worden gevolgd voor het invoeren van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en op de controle van de bonusplannen. De aangebrachte wijzigingen hebben dan ook zo goed als allemaal betrek-

king op die invoeringsprocedure. Aan de beginselen van het systeem en de voordelen ervan op het vlak van de sociale zekerheid en de fiscaliteit wordt niets gewijzigd.

Het blijft zo dat het initiatief voor het invoeren van het bonussysteem moet worden genomen door de werkgever. Het bonussysteem wordt nog steeds ingevoerd door een ondernemings-CAO, of voor de werknemers voor wie geen vakbondsafvaardiging bestaat, door een toetredingsakte.

Een van de nieuwigheden is dat met ingang van 1 april 2011 zowel voor de invoering van de niet-recurrente voordelen bij CAO, als voor de invoering ervan bij toetredingsakte, verplicht gebruik moet gemaakt worden van nieuwe modellen die als bijlage bij de CAO worden gevoegd. Voorheen was het alleen voor de toetredingsakte verplicht een model te gebruiken. Ook nieuw is dat voortaan het toekenningsplan moet worden opgenomen in de toetredingsakte zelf, terwijl het toekenningsplan nu als een bijlage bij de toetredingsakte wordt gevoegd. De verplichte vermeldingen van het toekenningsplan worden ook aangevuld en aangepast (zie voor de inhoud van het toekenningsplan: www.sociaalcompendium.be).

De invoering van een bonusplan d.m.v. een toetredingsakte moet gebeuren met een procedure die grote gelijkenissen vertoont met de procedure die een werkgever moet volgen voor de opstelling of wijziging van het arbeidsreglement in een onderneming zonder ondernemingsraad. Aan die procedure worden een aantal eerder technische wijzigingen aangebracht.

Tenslotte melden we een wijziging op het vlak van de berekening van de voordelen. Met ingang van 1 april 2011 worden niet alleen periodes van moederschaprust met effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld, maar ook de dagen van jaarlijkse vakantie en feestdagen.

Conclusie

De wijzigingen die het systeem ondergaat, zijn niet fundamenteel en betreffen in hoofdzaak de procedurele aspecten. Met ingang van 1 april 2011 moet een werkgever die een bonusplan wil invoeren rekening houden met de nieuwe regels en gebruik maken van de nieuwe modellen. De voorschriften en de procedures zijn vrij technisch en complex. Als u er zeker van wil zijn, dat alles volgens de letter van de wet en de CAO verloopt, kan u natuurlijk een beroep doen op één van de advocaten van ons kantoor...

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
