



PayCover

Oktober 2018

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

In 2007 werd het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, beter bekend onder de benaming 'loonbonus', geïntroduceerd. Het aantal ondernemingen dat sindsdien een bonusplan heeft ingevoerd en het aantal werknemers dat een loonbonus ontvangt, stijgt jaar na jaar.

Het is een populaire manier voor werkgevers om een deel van het loon afhankelijk te maken van het realiseren van vooraf bepaalde doelstellingen. Daarnaast gaan bedrijven door de hoge loonkost in ons land op zoek naar alternatieve en vooral fiscaal en parafiscaal aantrekkelijke verloningsvormen. Het systeem wordt in dit kader vaak aangewend.

Wat is een "loonbonus"?

Het gaat om een voordeel gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria.

De voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare,

transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.

De toekenning van het voordeel kan onder bepaalde voorwaarden sociaal

en fiscaal gunstig worden behandeld.

Wie kan de loonbonus invoeren?

Deze wetgeving is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren.

VLAANDEREN

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1
4280 HANNUIT
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

Een cijfervoorbeeld: een werkgever keert aan een groep medewerkers, werklieden, een bonus uit.

Cijfervoorbeeld/ raming	Niet-recurrente loonbonus	Gewone premie/ bonus
Totale directe loonkost voor de werkgever	1.529,97 €	2.948,08 €
RSZ-bijdrage werkgever ²	379,62 €	1.046,81 €
Bruto bedrag	1.150,35 €	1.901,27 €
RSZ-bijdrage werknemer	150,35 €	268,37 €
Belastbaar	1.000,00 €	1.632,89 €
Bedrijfsvoorheffing ³	0,00 €	632,89 €
Netto werknemer	1.000,00 €	1.000,00 €

Het betreft niet enkel de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld, maar ook op «de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon». Het plan kan bijgevolg ook worden ingevoerd voor personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst.

Het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Verplichte vermeldingen

Het plan bepaalt ten minste het volgende:

1. *de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria en het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van het toekenningsplan;*

Het begrip "collectief" houdt in dat het moet gaan om een systeem van voordelen voor een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers. Individuele doelstellingen zijn uitgesloten.

Indien het systeem slechts op een groep van medewerkers van toepassing is, dan dient deze op basis van objectieve criteria te worden aangeduid, en dit in overeenstemming met de antidiscriminatiewetgeving. Het onderscheid mag niet gestoeld zijn op één van volgende criteria: zogenaamd ras, huidskleur,

afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst, het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk is gesloten alsook het feit dat de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid is gesloten.

In het geval van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor een welomschreven groep van werknemers, hebben die voordelen in principe betrekking op verscheidene werknemers. Het systeem staat echter ook open voor kmo's die slechts één werknemer tewerkstellen, mits het voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.

Uitzendkrachten hebben, in zoverre zij hebben bijgedragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers, recht op het voordeel. De gebruiker is verplicht aan het uitzendbureau de nodige inlichtingen mee te delen.

Toegelaten:

- De voordelen worden toegekend aan het kaderpersoneel;
- De voordelen worden toegekend aan de afdeling "dispatching";
- De voordelen worden toegekend aan alle verkopers.

Niet toegelaten:

- De voordelen worden toegekend aan de werknemers met een voltijd-

se arbeidsovereenkomst;

- De voordelen worden toegekend aan de werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur;
 - De voordelen worden toegekend aan alle gehuwde werknemers.
2. *de objectief meetbare/verifieerbare doelstellingen, met uitsluiting van individuele doelstellingen, waaraan de voordelen gekoppeld zijn;*

De doelstellingen dienen duidelijk aflijnbbaar, transparant, definieerbaar/meetbaar en verifieerbaar te zijn. Het is belangrijk dat aan de hand van tastbare elementen kan worden nagegaan of het gestelde doel al dan niet bereikt is. De omschrijving van het te bereiken doel dient hiervoor duidelijk, nauwkeurig en expliciet te gebeuren.

De werkgever heeft een grote vrijheid om te bepalen welke doelstelling behaald dient te worden. Zo kan er een financieel doel gesteld worden, een economisch, een sociaal of kan het te bereiken doel betrekking hebben op een bepaald project. Er mogen echter geen doelstellingen voorzien worden die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming.

De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode in orde is met het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk.

De doelstellingen met betrekking tot de

vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer er een preventieplan bestaat waarin een beleid ter voorkoming van stress is opgenomen en de werkgever een actief beleid voert om dit te bereiken, bijvoorbeeld door het invoeren van nieuwe veiligheidsprocedures, het op poten zetten van een anti-stressbeleid, ...

De uitsluiting van doelstellingen waarvan de realisatie kennelijk zeker is, heeft tot doel te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatgebonden voordelen, door de toekenning ervan louter pro forma afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen.

De beoordeling daarvan valt onder het regime van de marginale toetsing. Deze uitsluiting geldt maar wanneer er geen redelijke twijfel over bestaat dat de doelstelling ook zou zijn gehaald zonder het instellen van het systeem van resultaatgebonden voordelen; in een toekenningsplan waarbij een voordeel wordt toegekend wegens het gedeeltelijk bereiken van een doelstelling, mag deze gedeeltelijke realisatie niet kennelijk zeker zijn bij het instellen van het systeem.

Toegelaten

- Stijging van de omzet met 15 %;
- Behalen van een ISO- norm;
- Verminderen brandstofverbruik mits het verbruik bij aanvang van de referteperiode duidelijk wordt meegedeeld en de vooropgestelde daling;
- Verhoging klanttevredenheid mits deze kan worden gemeten aan de hand van objectieve criteria (bv. d.m.v. een becijferbare tevredenheidsenquête)

Niet toegelaten

- De doelstelling is gekoppeld aan de koers van de aandelen;
- De voorziene doelstellingen moeten worden behaald, zonder deze te omschrijven;
- Het verminderen van de afvalberg, mits deze niet objectief bepaald kan worden;
- Een individuele doelstelling: elke werknemer dient 3 nieuwe contracten af te sluiten

3. *de referteperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben;*

Die periode is minimum drie maanden. De referteperiode kan samenvallen met het kalenderjaar, het boekhoudjaar of kan korter zijn, maar zij bedraagt ten minste een kwartaal.

Ze kan ook samenvallen met de noodzakelijke termijn voor de verwezenlijking van een duidelijk omschreven project, zoals de realisatie van een ISO-norm in de onderneming.

Het plan mag in de onderneming zelfs worden uitgevoerd wanneer de erin vastgestelde referteperiode al begonnen is, voor zover maximum al een derde van die referteperiode verstreken is. Dat derde wordt berekend vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte bij de griffie.

Het toekenningsplan moet het mogelijk maken te bepalen op welk ogenblik de collectieve doelstellingen bereikt moeten worden.

4. *een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn;*

Het doel bestaat erin de werknemers op regelmatige tijdstippen te informeren over de stand van zaken zodat ze weten welke inspanningen er nog moeten geleverd worden om de doelstellingen te behalen.

De controleprocedure geeft aan volgens welke procedure de resultaten geverifieerd zullen worden.

De verificatie beoogt minstens de volgende drie situaties:

- een evaluatiemethode die gebaseerd is op reeds beschikbare informatie;
- een gewenste interne verificatie, waarin echter nog moet worden voorzien;
- een beroep op een onafhankelijke instelling voor een externe verificatie (erkende controle, erkende certificering).

5. *een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting van de resultaten;*

Het plan moet aangeven tot wie of wat de betrokken werknemers zich dienen te wenden indien zij het niet eens zijn met de evaluatie van de resultaten. Deze procedure mag in geen geval afbreuk doen aan de bevoegdheid van de syndicale afgevaardigden zoals vastgelegd in cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van de in dat verband toepasselijke sectorale regelingen.

6. *de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;*

De voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend dienen bepaald te zijn. Het bedrag waarop de werknemers in geval van verwezenlijking aanspraak kunnen maken, moet bepaald of bepaalbaar zijn.

De bonus kan een forfaitair bedrag zijn of een globale enveloppe voor de onderneming of de welomschreven groep van werknemers.

Het bedrag hoeft niet noodzakelijk voor alle werknemers hetzelfde te zijn. Er kan voorzien worden in een gehele of gedeeltelijke verdeling van het voordeel in de vorm van een forfaitair bedrag. Een modulering kan eveneens voor zover ze is gebaseerd op objectieve criteria, zoals een % van het loon, of het functieniveau,...

Er kan een alles -of- niets stelsel ingevoerd worden, waarbij de werknemer het voordeel ontvangt bij het bereiken van het doel, en niets indien het doel niet wordt bereikt. Ook een systeem van graduele doelstellingen is mogelijk waarbij het bedrag van het voordeel afhangt van de mate van het bereiken van het doel. Het toekenningsplan moet in het bijzonder bepalen op welke wijze de voordelen worden berekend bij een gedeeltelijke verwezenlijking van de collectieve doelstellingen. Ook moet in geval van velerlei collectieve doelstellingen de weging van ieder van de doelstellingen worden vastgesteld.

Toegelaten:

- De bonus bedraagt 2000€;
- Elke werknemer krijgt 10% van de gemaakte winst, met een maximum van 2500€ per werknemer

Niet toegelaten:

- Rekening houden met de individuele prestaties van de werknemer;
- Het bedrag is niet bepaalbaar op voorhand

7. de wijze van berekening van die voordelen;

Het plan moet ook alle berekeningselementen bevatten die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer in de collectieve voordelen te bepalen. Dat aandeel moet worden berekend los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten. Zowel voor werknemers die tijdens de hele referteperiode, als voor werknemers die niet tijdens de hele referteperiode in dienst geweest zijn, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis met de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers.

De periodes van moederschapsrust⁴ alsook de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge jaarlijkse vakantie⁵ en de betaalde feestdagen en hun vervangingsdagen⁶ worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

Met betrekking tot de werknemers die niet tijdens de hele referteperiode in dienst zijn geweest van de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers moeten voor de berekeningsregels de volgende elementen in aanmerking worden genomen:

- a. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een toetredingsakte gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers tijdens die periode.

De werkgever heeft evenwel de mogelijkheid om de betaling van

het voordeel afhankelijk te maken van een anciënniteitsvoorwaarde die ten hoogste de helft van de referteperiode mag bedragen, alsook van de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode niet werd beëindigd vanwege een ontslag om dringende reden of een ontslagneming door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven om dringende reden in hoofde van de werkgever.

De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referteperiode worden onderzocht en houdt rekening met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming.

Deze afwijkende bepalingen mogen geen afbreuk doen aan het feit dat het aandeel van de werknemer in het voordeel moet berekend worden los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten; en aan de regel dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ten minste een pro rata temporis-betaling gebeurt in vergelijking met het voordeel dat wordt toegekend aan de werknemer zonder periode van schorsing, noch aan de regel dat de periodes van moederschapsrust, betaalde feestdagen en jaarlijkse vakantie worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

- b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening.

Voor de werknemers die in dienst zijn geweest van de onderneming gedurende ten minste de helft van de referteperiode, de werknemers die werden ontslagen zonder dringende reden in hunnen hoofde en de werknemers die de onderneming hebben verlaten wegens een ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode.

Er wordt rekening gehouden met alle vorige overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest.

Toegelaten:

- Bepaling van een anciënniteitsvoorwaarde van 3 maanden, bij een referteperiode van 6 maand;
- Bijkomende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties

Niet toegelaten:

- Toekenning van het voordeel op voorwaarde dat de werknemer in dienst is op een welbepaalde datum;
- Een anciënniteitsvoorwaarde van 4 maanden, bij een referteperiode van 6 maanden

8. het ogenblik en de wijze van betaling;

Het voordeel dient te worden betaald nadat de doelstelling verwezenlijkt is. Het plan moet duidelijk bepalen wanneer en hoe het betaald zal worden. Noteer dat de maximumbedragen, bedragen per werknemer en per jaar zijn. Betaling boven deze bedragen zal aanzien worden als loon.

Vaak stelt zich de vraag of er voorschotten betaald mogen worden. Het is niet verboden voorschotten te betalen, doch dit doet vragen rijzen bij het kennelijk onzekere karakter van de doelstellingen. Indien voorschotten betaald werden, en de doelstellingen worden uiteindelijk niet behaald, dan zullen de reeds betaalde bedragen worden onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

9. de geldigheidsduur van het plan.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsaktes die niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen invoeren, kunnen voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten of vastgesteld.

De inwerkingtreding kan eveneens afhankelijk gesteld worden van de goedkeuring ervan door het Paritair Comité.



*Uw partner in
personeelszaken!*

- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Integratie van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of boordcomputer

PAYCOVER vzw
 info@paycover.be • www.paycover.be
 Engelse Wandeling 2 bus K07G • B-8500 Kortrijk
 T: 056 60 17 38 • F: 056 61 36 03
 Havenlaan, 104-106 • 1000 Brussel
 T: 02 421 07 25 • F: 02 420 67 79
 Rue de Tirlemont 155 A boîte 1 • 4280 Hannuit
 T. 019 63 23 80 • F. 019 63 73 01

Facultatieve vermeldingen

Het plan kan tevens andere vermeldingen bevatten.

Zo kan het plan in het bijzonder bepalen op welke manier de betrokken werknemers regelmatig zullen worden ingelicht over de ontwikkeling van de resultaten.

Het plan kan voorzien in een procedure voor een wijziging van de niveaus die voor elke doelstelling moeten worden bereikt.

Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de door dat toekenningsplan vastgestelde doelstellingen of niveaus worden gewijzigd volgens een bijzondere procedure voor zover die procedure in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en de werkgever de partijen die de overeenkomst hebben ondertekend en de griffie van het FOD WASO, op de hoogte brengt van de wijziging.

Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een toetredingsakte, is het voor iedere wijziging van de doelstellingen noodzakelijk dat de procedure voor de opstelling van de toetredingsakte en de controleprocedure worden gevolgd. De door het toekenningsplan vastgestelde te bereiken niveaus kunnen evenwel worden gewijzigd volgens een afwijkende procedure voor zover die procedure in het toekenningsplan is opgenomen

en de werkgever de wijziging ter kennis brengt van de betrokken werknemers, de voorzitter van het paritair comité - die ze meedeelt aan de respectieve organisaties- en de griffie van het FOD WASO.

Om te verhinderen dat de individuele arbeidsovereenkomst die door de collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, onveranderd blijft bestaan wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, kan de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in bijzondere bepalingen.

Procedure

Elke werkgever kan het initiatief nemen om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een initiatief genomen in de schoot van het paritaire comité of het paritaire subcomité om het kader te creëren waarvan de ondernemingen die het wensen, gebruik kunnen maken of te voorzien in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Op het niveau van het paritair comité of paritaire subcomité kunnen specifieke regels voorzien worden voor situaties die eigen zijn aan bepaalde ondernemingen (bijvoorbeeld ondernemingen in moeilijkheden, ondernemingen waar reeds equivalente formules bestaan ...). Het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of subsectorniveau is evenwel geen voorafgaande voorwaarde voor de invoering van een stelsel van niet-recur-

rente resultaatsgebonden voordelen op ondernemingsniveau.

Op het niveau van de onderneming kunnen de voordelen worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de werknemers voor wie er geen syndicale afvaardiging bestaat, naar keuze van de werkgever, ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst, ofwel via een toetredingsakte.

Voor de opmaak van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de toetredingsakte⁷ dient gebruik gemaakt van de modellen die zich in bijlage bij cao nr. 90 bevinden. De door de wet voorgeschreven verplichte vermeldingen zijn opgenomen in die modellen. De modellen kunnen online worden aangevuld, maar moeten vervolgens, nadat alle vakken/rubrieken zijn ingevuld, worden afgedrukt met het oog op de neerlegging.

Invoering door middel van een toetredingsakte

Enkel ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren door middel van een toetredingsakte.

Eerste fase: de opmaak

De werkgever stelt het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan op en overhandigt het aan elke betrokken werknemer.

De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan elke betrokken werknemer, een register ter beschikking van de betrokken werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook via een naar behoren ondertekende brief meedelen aan de bevoegde Inspectie der Sociale Wetten. De naam van personen die opmerkingen maken mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld.

Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage naar de vermelde dienst.

Indien geen enkele opmerking van de betrokken werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp aan de betrokken werknemers.

De werkgever verklaart op eer in de toetredingsakte dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.

Indien aan de Inspectie opmerkingen werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt de bevoegde Inspecteur deze binnen de vier dagen mee aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen⁸.

Tweede fase: de goedkeuring

De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, bij de griffie van de

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO is neergelegd.

Zodra de opmaakprocedure afgelopen is, wordt de toetredingsakte⁹ met het toekenningsplan door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het FOD WASO neergelegd. Indien de griffie vaststelt dat de opmaakprocedure niet werd gevolgd, is de neerlegging niet ontvankelijk.

Samen met de neerlegging, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte bij de griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.

De griffie maakt de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan over aan het bevoegde paritaire comité met het oog op de uitoefening van de vormcontrole.

Tevens wordt een marginale controle verricht naar een duidelijke overtreding van de antidiscriminatiewetgeving.

Het paritair comité verifieert in dit kader uitsluitend dat de vaststelling van de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd, de eventuele modulering van de voordelen alsook de berekeningselementen die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer te bepalen, niet stoelen op de volgende criteria: zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst, het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk is gesloten alsook het feit dat de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid is gesloten.

Die controle heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan.

Het bevoegde paritair comité voert de controles uit binnen de 2 maanden na deze overdracht.

De beslissing van het paritair comité is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 % van de stemmen door ieder partij uitgebracht, heeft bekomen.

Wanneer de beslissing van het paritair comité positief is, dan is de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van het paritair comité negatief is, dan is de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan, niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van het paritair comité en desgevallend de motivering van deze beslissing, wordt meegedeeld aan de griffie van de FOD WASO die onmiddellijk de werkgever en de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht.

Het paritair comité kan, na ontvangst van een of meerdere welbepaalde dossiers, beslissen niet over deze dossiers te beslissen. Deze beslissing alsook de mogelijke opmerkingen van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, worden overgemaakt aan de griffie van de FOD WASO die onmiddellijk de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht.

Binnen diezelfde termijn van twee maanden kan elk van de organisaties die in het paritaire comité vertegenwoordigd zijn, haar opmerkingen meedelen aan de griffie die deze simultaan overmaakt aan de door de Minister aangeduide ambtenaar en aan de Voorzitter van het paritaire comité. Deze licht de leden onmiddellijk in.

Wanneer het paritair comité beslist om niet te beslissen, of bij gebrek aan beslissing van het paritair comité binnen de twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte, voert de bevoegde ambtenaar de vorm- en marginale controles uit.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar positief is, wordt de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar negatief is, wordt de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan beschouwd als zijnde niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar en desgevallend de motivering van deze beslissing, worden binnen de maand nadat de zaak aan deze ambtenaar werd voorgelegd aan de werkgever en het bevoegde paritair comité meegedeeld.

De werkgever kan aan punctuele tekortkomingen vermeld in de motivering van de beslissing tegemoet komen door binnen de maand, te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing, een gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan de door de minister aangeduide ambtenaar toe te sturen. De door de minister aangeduide ambtenaar beschikt in dat geval over één maand na overmaking van de gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan om een definitieve beslissing te nemen die hij meedeelt aan de werkgever en het bevoegde paritair comité met desgevallend de vermelding dat er rekening werd gehouden met de punctuele wijzigingen die de werkgever aan de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan, heeft aangebracht.

Indien de door de minister aangeduide ambtenaar geen uitspraak doet binnen de termijnen wordt zijn beslissing geacht positief te zijn.

Wanneer de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan na afloop van onderhavige controleprocedure als goedgekeurd worden beschouwd, worden ze ook beschouwd als beantwoordend aan de voorwaarden inzake vorm- en marginale controle.

Wanneer de te bereiken doelstellingen of niveaus waarin het toekenningsplan voorziet, worden gewijzigd, deelt de werkgever deze gewijzigde doelstellingen of niveaus mee aan de griffie. De griffie deelt deze ter informatie mee aan het bevoegde paritaire comité.

Invoering door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst

Zowel ondernemingen met een vakbondsafvaardiging als zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit houdt in dat, wanneer er voor bepaalde werknemers geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers ter keuze van de werkgever kunnen worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte, zelfs indien andere werknemers in de onderneming vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging. Wanneer er voor bepaalde werknemers een vakbondsafvaardiging is in de onderneming, moeten de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers uitsluitend door een collectieve arbeidsovereenkomst worden ingevoerd. Het gevolg daarvan is dat in eenzelfde onderneming verschillende juridisch onderscheiden plannen naast elkaar kunnen bestaan, ook al kan de inhoud ervan eventueel dezelfde zijn.

Die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Hij moet worden opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage bij de cao nr. 90 is opgenomen.

Informatieverstrekking aan de werknemers

In geval van toetredingsakte zal de werkgever, na afloop van de controleprocedure, de betrokken werknemers informeren:

1. hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedure werd bezorgd, ongewij-

zigd werd goedgekeurd;

2. hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedure werd bezorgd, tijdens de opstellings- of controleprocedure wijzigingen onderging; in dat geval zal de werkgever het gewijzigde plan aan de betrokken werknemers meedelen;
3. hetzij over het feit dat het plan werd afgekeurd.

De werkgever is gehouden iedere betrokken werknemer individueel een informatieblad te overhandigen zowel bij de betaling, als bij de niet betaling van het voordeel. Het document, dat onderworpen is aan de bepaling van de verplichtingen van de Sociale Documentenwet, dient volgende verplichte vermeldingen te bevatten:

1. de identiteit van de werknemer;
2. de duidelijke identificatie van het betrokken toekenningsplan of, in geval van invoering van het toekenningsplan door een collectieve arbeidsovereenkomst, de plaats waar het kan worden geraadpleegd;
3. de identificatie van de betrokken referentieperiode;
4. voor elke doelstelling, de verwachte resultaten, hun niveau van verwezenlijking en de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan;
5. de wijze van berekening en weging van het voordeel en het aan de betrokken werknemer toegekende bedrag of de vermelding van het feit dat er geen voordeel wordt toegekend;
6. de datum van betaling van het voordeel wanneer het verschuldigd is;
7. de vermelding dat het voordeel is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer en niet onderworpen is aan personenbelasting ten belope van het plafond.

Omzetting van bestaande stelsels van resultaatsgebonden voordelen

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mogen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura

of enig ander voordeel, al dan niet bijdrage plichtig voor de sociale zekerheid. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mogen evenwel in de plaats komen van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen mits dit beantwoordt aan de volgende kenmerken:

1. het gaat om voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming of een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers;
2. deze voordelen zijn afhankelijk van het bereiken van collectieve doelstellingen, al dan niet samengaand met individuele doelstellingen;
3. de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte dient uitdrukkelijk te vermelden dat het in de plaats komt van een bestaand stelsel en dit stelsel dient als bijlage te worden gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte;
4. het nieuwe stelsel dient in overeenstemming te zijn met de desbetreffende bepalingen.

Enkele arbeidsrechtelijke bijzonderheden

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen komen niet in aanmerking voor het bepalen van de inhoud van het gemiddeld minimum maandinkomen.

Aan de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, kunnen geen rechten worden ontleend, ten belope van het grensbedrag, met uitzondering van hun betaling door de werkgever. Dit wil zeggen dat de bonus geen invloed heeft op de berekening van het loon voor een feestdag of een opzegvergoeding. Het voordeel komt niet in aanmerking voor het bepalen van de wettelijk opgelegde grensbedragen of loondrempels. Het komt al evenmin in aanmerking voor de berekeningen van de uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid of de jaarlijkse vakantie.

Socialezekerheidsrechtelijke behandeling¹⁰

Er is door de werknemer een solidari-

teitsbijdrage op het bedrag van de loonbonus verschuldigd. Het percentage daarvan is gelijk aan dat van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid, met name 13,07%.

Er zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het bedrag van de loonbonus mits dit het grensbedrag niet overschrijdt, maar wel een bijzondere werkgeversbijdrage van 33%.

Bij overschrijding van het maximumbedrag, zal het overschrijdend gedeelte onderworpen worden aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Fiscale aspecten¹¹

Het bedrag is vrijgesteld van belastingen, mits het grensbedrag niet wordt overschreden. De toekenning van het niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel moet op de fiche 281.10 worden vermeld.

De door de werkgever aan zijn medewerkers betaalde bedragen en de bijdrage zijn een in de vennootschapsbelasting aftrekbare besteding.

Indien er meerdere werkgevers zijn, dan kan elke werkgever de fiscale voordelen genieten, met name de aftrekbaarheid als beroepskosten en de niet-inhouding van de bedrijfsvoorheffing. De fiscale vrijstelling kan echter slechts één maal per jaar worden toegepast in het voordeel van de werknemer en dit ten belope van het grensbedrag.

Bedragen 2018 (per kalenderjaar)

- RSZ: 3.313,00 €
 - Fiscus: 2.880,00 €
- (inkomsten 2018 - aanslagjaar 2019)

1. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden geregeld door de Wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (B.S. 31/12/2007 en B.S. 31/12/2010) en de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (B.S. 12/02/2008 en B.S. 15/04/2011). De procedures, voorwaarden en nadere regels kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector-, subsector- of ondernemingsniveau. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden eigen aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen. De op sector-, subsector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen de procedures, voorwaarden en nadere regels verfijnen, maar in geen geval

mogen ze afwijken van de bepalingen van cao nr. 90 die geen suppletieve bepalingen zijn.

2. Op basis van een gemiddeld percentage RSZ (2016), kengetal 083, inclusief bijdrage jaarlijkse vakantie en het fonds voor bestaanszekerheid.
3. Gemiddeld percentage op basis van de tabel bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen (premies).
4. Zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
5. Zoals bedoeld in artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De dagen tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden geacht de periodes te omvatten die gedekt zijn door een jeugdvakantiewaardering of een seniorvakantiewaardering.
6. Ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.
7. In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor: 1° het KBO-nummer, de naam en het adres van de onderneming; 2° de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt (naam, voornaam en hoedanigheid); 3° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités; 4° de geldigheidsduur en/of de wijze en termijn van opzegging; 5° de datum van inwerkingtreding; 6° de datum van ondertekening; 7° de originele handtekening van de personen die bevoegd zijn te tekenen; 8° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel werd omgezet en toevoeging ervan in bijlage; 9° de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel werd ingevoerd; 10° de verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring op erewoord volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend; 11° de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat.
8. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening. Indien hij er niet in slaagt, stuurt de ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité. Het paritair comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75% der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. Indien het paritair orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar van de bevoegde Inspectie de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze duidt een paritair comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken. De beslissing van het paritair comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.
9. Desgevallend gewijzigd door de beslissing van het paritair comité.
10. Art. 23, 2e lid en artikel 38§3 novies Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid en art. 14§3 RSZ-wet
11. Art. 38 §1 24°, art. 52 3° d en art. 52 9° WIB 1992