

---

## Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Bonusplan

---

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

---

Sedert 2008 kunnen werkgevers een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel toekennen aan hun werknemers (CAO nr. 90, Wet ter uitvoering van IPA 2007-2008 van 21.12.2007, B.S. 31.12.2007). Indien de bonus voldoet aan bepaalde voorwaarden, kunnen ze zowel sociaal als fiscaal voordelig worden toegekend.

Na evaluatie van dit stelsel werden door CAO nr. 90bis vanaf 01.04.2011 enkele wijzigingen doorgevoerd. De Programmawet van 27.12.2012 (B.S. 31.12.2012) voerde vanaf 01.01.2013 wederom enkele wijzigingen in.

### 1. WAT ?

Via het bonussysteem van CAO nr. 90 is het voor de werkgever vanaf 01.01.2008 gunstiger en voordeliger geworden om bonussen toe te kennen aan werknemers.

De bonussen zijn voordelen die gebonden zijn aan de **collectieve resultaten** van een onderneming, een groep van ondernemingen of een (welomschreven) groep van werknemers, op basis van **objectieve criteria**.

Hieraan zijn een aantal voorwaarden gekoppeld.

Met volgende **sleutelcriteria** dient men steeds rekening te houden:

- het hele systeem dient transparant te zijn (zowel intern als extern);
- er dient onzekerheid te bestaan over de realisatie van de doelstelling;
- er moeten collectieve resultaten worden beoogd;
- het voordeel wordt collectief uitgekeerd;
- objectiviteit dient te worden nagestreefd (Antidiscriminatiewet).

Bovendien is dit voordeel **niet recurrent**. Dit betekent dat werknemers geen verworven rechten kunnen doen gelden na het einde van de regeling omdat de voordelen telkens éénmalig worden vastgesteld. Ze worden toegekend via een variabel systeem en kennen dus geen vast en bestendig karakter.

### 2. WIE ?

De regeling is van toepassing op werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.

Eveneens bedoelt men:

- de personen met een leerovereenkomst;
- de personen met een stageovereenkomst;
- de personen met een beroepsopleidingsovereenkomst (IBO).

Zelfstandige bestuurders kunnen niet genieten van dit gunstregime.

Voor de regeling met betrekking tot uitzendkrachten verwijzen wij naar punt 10 op pagina 7 van deze nota.

### 3. VOORWAARDEN

Indien een werkgever het systeem wil invoeren, dient hij volgende cumulatieve voorwaarden strikt in acht te nemen bij de opmaak van het toetredingsplan/CAO:

- Het geheel moet **transparant** zijn, m.a.w. duidelijk aflijnbaar, meetbaar, definieerbaar en verifieerbaar en dit zowel voor:
  - het vooraf bepaald mechanisme dat gekoppeld wordt aan collectieve resultaten;
  - de potentiële begunstigten die deel uitmaken van de groep;
  - de eventuele verdeelsleutels voor de vaststelling van de uiteindelijke bonus.
  -
- Er dient **onzekerheid** te bestaan over de realisatie/het doel van de doelstelling. Criteria waarvan de realisatie kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van het stelsel zijn uitgesloten.

- De bonussen zijn gebonden aan toekomstige **collectieve resultaten/doelstellingen**. Individuele doelstellingen komen niet in aanmerking. De doelstellingen zijn al dan niet financieel.

Bepaalde criteria worden uitgesloten of onderworpen aan voorwaarden:

- uitgesloten criteria:
    - koppeling aan de beurskoers
  - voorwaardelijke criteria:
    - vermindering van het aantal arbeidsongevallen: slechts toegelaten als de onderneming beschikt over een globaal preventieplan zoals voorzien in de Welzijnscode;
    - absentie van of vermindering van het aantal ziektedagen: slechts toegelaten als:
      - de onderneming **alle** verplichtingen naleeft op het vlak van welzijn zoals voorzien in de wetgeving m.b.t. welzijn (o.a. gebruik maken van een Dynamisch Risicobeheersingssysteem, opstelling van een Globaal Preventieplan,...);
      - de werkgever in orde is met de doelstellingen en acties die worden bepaald door CAO nr. 72 (30.03.1999) betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk.
- Het voordeel wordt **collectief** vastgesteld. Individuele bonussen en individuele doelstellingen zijn uit den boze!

De bonus kan toegekend worden aan:

- een groep van ondernemingen;
- alle werknemers van een onderneming;
- een welomschreven groep van werknemers die bovendien voldoet aan de 6 wettelijke **objectieve** criteria:
  - functie
  - anciënniteit
  - graad
  - weddeschaal
  - vergoedingsniveau
  - vormingsniveau

Hierbij dient men rekening te houden met de Antidiscriminatiewet die het verbod oplegt bepaalde onderscheidingscriteria (bv. leeftijd, huidskleur, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, duur van de arbeidsovereenkomst, deeltijds/voltijds, ...) in aanmerking te nemen.

Bijzondere voorziening voor KMO's: KMO's die slechts één werknemer tewerkstellen, kunnen deze resultaatsgebonden voordelen invoeren voor zover dat voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.

#### 4. DUURTIJD PLAN

Het plan kan worden ingevoerd voor:

- *onbepaalde* duur:
  - Het is aangewezen om te bepalen hoe de doelstellingen en niveaus in de tijd kunnen wijzigen en om een opzeggingstermijn te voorzien.
- *bepaalde* duur

Het is aanbevolen dat het plan voorziet in een ontbindende voorwaarde die verbonden is aan de opheffing van de huidige wetgeving, sectoriële voorzieningen en/of ingrijpende veranderingen van de (para)fiscale regeling.

#### 5. REFERTEPERIODE

De referentieperiode is de periode waarin de doelstellingen verwezenlijkt moeten worden.

## 5.1 Aandachtspunten

- Het plan beoogt toekomstige doelstellingen en kan dus niet ingesteld worden m.b.t. doelstellingen die reeds verwezenlijkt zijn op het ogenblik van de invoering.
- In principe valt de datum van uitwerking van het plan samen met het begin van de referteperiode.
- Het systeem kan niet in de plaats komen van reeds bestaande stelsels (bv. winstparticipatie).
- De bonussen mogen niet ingevoerd worden ter vervanging of omzetting van bestaande voordelen.

## 5.2 Termijnen

### 5.2.1 Minimum- en maximumtermijn

De referteperiode bedraagt **minimum 3 maanden** en kan langer zijn dan een jaar, maar ook korter. Deze periode kan eventueel samenvallen met een kalenderjaar, boekhoudjaar of de noodzakelijke termijn voor de verwezenlijking van een duidelijk omschreven project.

Een kalenderjaar kan maximaal in 4 referteperioden verdeeld worden.

### 5.2.2 Beperkte terugwerkende kracht

Het plan moet uitgewerkt worden voor toekomstige doelstellingen.

Er mag in beperkte mate rekening gehouden worden met doelstellingen die worden verwezenlijkt tijdens de onderhandelingsperiode over het plan. In die zin werd bepaald dat de toepassing met terugwerkende kracht beperkt wordt tot 1/3<sup>e</sup> van de referteperiode die voorzien wordt.

Bv. Als het bonussysteem wordt toegepast per kalenderjaar (van 01.01.2014 tot en met 31.12.2014) moet het plan uiterlijk op 30.04.2014 (d.i. voordat 1/3<sup>e</sup> van de referteperiode verstreken is) bij de Griffie neergelegd zijn. Dit betekent dat de ganse procedure voor die datum volledig en succesvol moet afgerond zijn.

## 6. BONUS

### 6.1 Algemene bepalingen

- De bonus is **eenmalig**, aangezien deze afhangt van het al dan niet behalen van vooraf vastgelegde doelstellingen.
- De bonus mag **sedert 01.01.2014 maximum € 3.131,00 per jaar/per werknemer** bedragen op sociaal vlak en **€ 2.722,00** per jaar/per werknemer op fiscaal vlak.
  - ofwel via een 'alles of niets'-regeling
  - ofwel trapsgewijs waarbij het bedrag van het voordeel wordt aangepast overeenkomstig de mate van verwezenlijking van de doelstelling(en). Let wel: zelfs de laagste doelstelling dient onzeker te zijn.
- De bonus wordt toegekend **bovenop het loon** en dus NIET ter vervanging van het loon.

### 6.2 (Para)fiscale en sociale behandeling

Wanneer de voorziene voorwaarden zijn nageleefd, gelden volgende bepalingen:

#### 1. In hoofde van werkgever:

- Op het geplafonneerd bedrag (€ 3.131,00 bedrag per 01.01.2014) is de werkgever een bijzondere bijdrage (definitieve bronheffing) verschuldigd van 33%. Deze bijdrage is verschuldigd op de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal waarin het voordeel wordt toegekend (soortgelijk aan de gewone RSZ-bijdrage).
- Deze bijzondere bijdrage (definitieve bronheffing) is, samen met de uitgekeerde voordelen zelf, fiscaal aftrekbaar als beroepskost.

2. In hoofde van werknemer:

- Sociaalrechtelijk: sedert 01.01.2013 is de werknemer op het geplafonneerd bedrag (€ 3.131,00 bedrag per 01.01.2014) een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd. In het verleden was deze bonus voor de werknemer volledig vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing, inkomstenbelasting en werknemersbijdrage voor de RSZ.
- Fiscaalrechtelijk: na aftrek van de solidariteitsbijdrage van 13,07 %, blijft er maximum € 2.721,77 over. Men blijft zo onder de maximumgrens van € 2.722,00 op fiscaal vlak, waardoor er geen bedrijfsvoorheffing moet worden ingehouden. Het toegekende bedrag moet vermeld worden op de fiscale fiche 281.10 in een aparte rubriek.

3. Overschrijding grensbedragen:

Wanneer een werkgever aan zijn werknemer een voordeel uitkeert dat hoger is dan het grensbedrag, dan wordt enkel het overschrijdende bedrag onderworpen aan het normale belastings- en socialezekerheidsregime.

Een werknemer die via meerdere werkgevers een bonus volgens dit stelsel ontvangt, zal een verrekening van het overschrijdende bedrag ontvangen via zijn personenbelasting.

### **6.3 Statuut in het arbeids- en socialezekerheidsrecht**

De bonus wordt niet als loon beschouwd in de arbeids- en socialezekerheidsrechtelijke zin van het woord voor het maximumbedrag van € 3.131,00 per jaar (bedrag per 01.01.2014).

#### Uitzondering:

De niet-recurrente resultaatgebonden voordelen zijn wel in geld waardeerbare voordelen die onder de Wet op Bescherming van het Loon vallen.

Dit voordeel heeft geen effect op andere wetgevingen die in loonplafonds of loondrempels voorzien.

De bonus komt o.a. niet in aanmerking voor:

- de berekening van het vakantiegeld;
- de berekening van de opzeggingsvergoeding;
- de berekening van het gewaarborgd loon;
- het bepalen van het gemiddeld maandinkomen;
- de berekening van de wettelijke uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid.

Opgelet: Als de bonus stijgt boven de grens van € 3.100,00 (bedrag per 01.01.2013) wordt het bedrag boven deze grens wel onderworpen aan de normale regels en bijdragen.

### **6.4 Uitbetalingsvorm**

Het voordeel moet in geld worden betaald. Dit kan o.m. door overhandiging of in giraal geld. Het mag niet in natura of in de vorm van aandelen worden uitbetaald.

De bonus kan in verschillende vormen worden uitbetaald. Enkele mogelijkheden zijn:

- een forfaitair bedrag;
- een globale enveloppe voor de onderneming of groep;
- een bepaald percentage.

## **7. PROCEDURE VOOR DE INVOERING: CAO OF TOETREDINGSAKTE**

Het participatieplan moet het resultaat zijn van collectief overleg tussen werkgevers en werknemers. De invoering van het plan moet gebeuren op vrijwillige basis. Iedere werkgever kan het initiatief nemen resultaatgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een in het paritair (sub)comité genomen initiatief.

Bij de procedure wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen ondernemingen met of zonder vakbondsafvaardiging.

## 7.1 Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

De resultaatgebonden voordelen worden ingevoerd via een ondernemings-CAO (of eventueel sectorale CAO) die de modaliteiten voor de toekenning van de loonbonus vastlegt.

## 7.2 Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

De invoering gebeurt volgens de keuze van de werkgever:

- hetzij via een CAO;
- hetzij via de bijzondere procedure van de 'toetredingsakte'.

Sedert 01.04.2011 maakt het toekenningsplan deel uit van het model van toetredingsakte of van de collectieve arbeidsovereenkomst. Er dienen aldus geen twee afzonderlijke documenten te worden ingediend.

Bovendien is het verplicht om de nieuwe modellen van toetredingsakte en van collectieve arbeidsovereenkomst te gebruiken.

Volgende stappen moeten hierbij gevolgd worden:

### ➤ **OPMAAKFASE**

- Het ontwerp van toetredingsakte inclusief het toekenningsplan wordt aan elke betrokken werknemer overhandigd.
- De werkgever houdt gedurende 15 dagen na de overhandiging een register voor opmerkingen ter beschikking van de betrokken werknemers.
- Na deze periode van 15 dagen stuurt de werkgever het register ter inzage naar de inspectie van de sociale wetten.  
Vanaf 01.04.2011 wordt er geen ontvangstbewijs meer verstuurd door de inspectie van de sociale wetten, maar wordt dit vervangen door een verklaring op eer, in de toetredingsakte, opgesteld door de werkgever waarin wordt verklaard:
  - dat er geen opmerkingen waren;
  - of dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.
- Indien er geen opmerkingen zijn, is de opmaakprocedure afgerond.  
Indien er wel opmerkingen zijn, wordt er een verzoeningsprocedure gevolgd met desgevallend een beslissing door het paritair comité.

### ➤ **CONTROLEFASE**

- Nadat de opmaakfase positief werd afgerond, dient de werkgever de toetredingsakte inclusief het toekenningsplan neer te leggen op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.
- Gelijktijdig deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat de toetredingsakte en het toekenningsplan bij hoger vermelde griffie werden neergelegd en overgemaakt aan het paritair comité.
- Na de neerlegging maakt deze griffie de toetredingsakte en het toekenningsplan over aan het bevoegde paritaire comité voor een vorm- en marginale controle.
- Het bevoegde paritaire comité voert de controles uit binnen de 2 maanden na de overdracht. Sedert 01.04.2011 kan het paritaire comité ervoor kiezen om niet te beslissen en het dossier over te maken aan de bevoegde ambtenaar: in dat geval wordt de periode van 2 maanden ingekort.
- Indien de beslissing positief is, zijn de toetredingsakte en het toekenningsplan goedgekeurd.  
Indien de beslissing negatief is, zijn de toetredingsakte en het toekenningsplan niet goedgekeurd:
  - Het paritair comité moet de beslissing motiveren met nauwkeurige aanduiding van de tekortkomingen.
  - Het dossier wordt voor vorm- en marginale controle doorgeschoven naar de bevoegde ambtenaar die binnen 1 maand een beslissing neemt:
    - Indien deze beslissing positief is, zijn de toetredingsakte en het toegevoegde plan goedgekeurd.

- Indien deze beslissing negatief is, zijn de toetredingsakte en het toegevoegde plan niet goedgekeurd. Deze beslissing moet de tekortkomingen nauwkeurig aanduiden.
- Indien de beslissing negatief is wegens punctuele formele tekortkomingen, kan de werkgever een verbeterde versie bij de bevoegde ambtenaar indienen binnen de maand na kennisgeving van de negatieve beslissing.
- Indien er binnen 1 maand geen uitspraak wordt gedaan, wordt de beslissing geacht positief te zijn.

## **8. INHOUD VAN HET PARTICIPATIEPLAN/TOEKENNINGSPLAN**

### **8.1 Verplichte vermeldingen**

- de (groep van) onderneming(en) of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria;
- de objectief meetbare, verifieerbare doelstellingen (met uitsluiting van individuele doelstellingen) waaraan de voordelen gekoppeld zijn;
- de referentieperiode waarop de doelstellingen betrekking hebben;
- de gekozen methode van opvolging en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn - CAO nr. 90 stelt 3 methodes voor:
  - een evaluatiemethode die gebaseerd is op reeds beschikbare informatie
  - een gewenste interne verificatie (waarin echter nog moet worden voorzien)
  - een procedure waarbij beroep wordt gedaan op een onafhankelijke instelling voor externe verificatie (erkende controle, erkende certificering)
 Deze lijst is niet limitatief.
- de procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten;
- de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;
- de wijze van berekening van die voordelen:
  - in geval van meerdere doelstellingen: de weging van elke doelstelling
  - de wijze van toekenning van de voordelen bij gedeeltelijke verwezenlijking
  - wanneer de werknemer niet gedurende de hele referentieperiode in dienst is geweest, of wanneer de arbeidsovereenkomst werd geschorst gedurende de referentieperiode, pro rata effectieve prestaties in de referentieperiode (behalve voor moederschapsrust, jaarlijkse vakantie en feestdagen die volledig gelijkgesteld zijn met effectieve prestaties).  
De werkgever kan de betaling van het voordeel koppelen aan extra voorwaarden (zie regels CAO nr. 90).
- het ogenblik en de wijze van betaling;
- de geldigheidsduur van het plan;
- de verklaring of er al dan niet een preventieplan bestaat in de onderneming;
- de verklaring of er al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers;
- de verklaring of er woord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register (zie ook "opmaakfase" onder punt 7.2.);
- het aantal werknemers op het ogenblik van de opmaak van de toetredingsakte.

### **8.2 Facultatieve vermeldingen**

- een procedure voor een wijziging van de niveaus die voor elke doelstelling moeten worden bereikt;
- de manier waarop eventuele tussentijdse informatie wordt verschaft aan de betrokken werknemers over de ontwikkeling van de resultaten voor het behalen van de doelstellingen;
- de vermelding dat het voordeel bij het einde van de CAO niet doorwerkt in de individuele arbeidsovereenkomst (niet-toepasselijkheid van artikel 23 van de CAO-wet van 5 december 1968);
- het bepalen van een opschortende of ontbindende voorwaarde;
  - Bv. het plan treedt in werking op voorwaarde dat het wordt goedgekeurd door het PC of desgevallend de bevoegde ambtenaar
  - Bv. het plan houdt van rechtswege op uitwerking te hebben indien de vooropgestelde doelstellingen niet meer beantwoorden aan de wettelijke voorwaarden
- het voorzien van een opzeggingstermijn in de CAO of het toekenningsplan indien deze voor onbepaalde duur wordt afgesloten.

## 9. ADMINISTRATIEVE FORMALITEITEN

De werkgever dient een **informatiefiche** te bezorgen aan iedere individuele betrokken werknemer, bij de betaling van het voordeel of bij afloop van de periode wanneer de doelstelling niet is gehaald.

Deze informatiefiche bevat een aantal verplichte vermeldingen:

- identiteit werknemer;
- identificatie van het betrokken toekenningsplan of bij invoering door CAO: plaats waar deze kan worden geraadpleegd;
- de referteperiode waarop de doelstellingen betrekking hebben;
- per doelstelling wordt het volgende vermeld:
  - de verwachte resultaten
  - hun niveau van verwezenlijking
  - de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan
- de wijze van berekening en weging van het voordeel, het aan de werknemer toegekende bedrag of de vermelding van het feit dat er geen voordeel werd toegekend;
- de datum van betaling van de bonus indien deze verschuldigd is;
- de vermelding van de behandeling van het voordeel voor de werknemer (ten belope van het grensbedrag van € 3.131,00 voor het jaar 2014).

Het voordeel moet vermeld worden op een **fiche 281.10**. Hiervoor is een afzonderlijk vak op de fiche voorzien.

## 10. UITZENDKRACHTEN

Aanvankelijk werd in de wetgeving omtrent niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niets bepaald omtrent uitzendkrachten. In de Wet houdende diverse bepalingen (I) van 24.07.2008, B.S. 07.08.2008, wordt gesteld dat uitzendkrachten eveneens recht hebben op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Deze aanpassing wordt met terugwerkende kracht ingevoerd en is van toepassing op de voordelen die sinds 01.01.2008 werden betaald of toegekend.

Praktisch gezien moet de gebruiker/werkgever aan de uitzendonderneming de nodige inlichtingen verschaffen, zodat die de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen correct kan toepassen.

Het uitzendbureau dient per uitzendkracht een overzicht bij te houden van de verworven bonussen bij verschillende gebruikers/werkgevers (of bij het uitzendkantoor zelf) om na te gaan of de grens van € 3.131,00\* per jaar niet wordt overschreden.

De bonus die het uitzendbureau uitbetaalt op basis van een voordeelplan bij de gebruiker/werkgever geniet eveneens de sociaal/fiscaal gunstige behandeling (voor maximum € 3.131,00\* per jaar per werknemer op sociaal vlak en € 2.722,00 op fiscaal vlak).

\* bedragen per 01.01.2014