

Vanaf 1 januari 2018 is het voor elke onderneming, vereniging of instelling onderworpen aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting niet-inwoners, mogelijk om een winstpremie uit te keren. Deze premie geeft werkgevers de mogelijkheid om een deel van hun winst als bonus aan hun werknemers toe te kennen.

De modaliteiten van deze winstpremie werden opgenomen in de Programmawet van 25 december 2017 (BS 29 december 2017).

WAT ?

De winstpremie vervangt het bestaande en zeer ingewikkelde systeem van winstparticipatie. Ze valt niet te verwarren met de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen in het kader van CAO nr. 90.

De winstpremie maakt het mogelijk om op een fiscaal en sociaal gunstige manier een premie (ofwel een vast bedrag ofwel een percentage van het loon) toe te kennen, zonder dat de werknemers stemrecht krijgen in de vennootschap.

De winstpremie kan voor de eerste keer worden toegekend op basis van de winst van het boekjaar met de afsluitdatum ten vroegste op 30 september 2017.

MODALITEITEN ?

a) toekenningscriteria

In principe kunnen alle werknemers (zowel voltijdse als deeltijdse werknemers) genieten van de winstpremie. Het is wel mogelijk om een anciënniteitsvoorwaarde van maximaal 1 jaar in te voeren.

Voor deeltijdse werknemers kan het bedrag gepronoseerd worden in verhouding tot de arbeidsduur.

Bedrijfsleiders en natuurlijke personen die een opdracht als bestuurder, zaakvoerder of gelijksoortige functies uitoefenen komen niet in aanmerking.

b) Het bedrag van de winstpremie

De werkgever kan opteren voor een vast bedrag of voor een percentage van het loon. Het maximumbedrag van de winstpremie is geplafonneerd op 30% van de totale brutoloonmassa.

Er is de mogelijkheid om een "identieke winstpremie" toe te kennen waarbij alle werknemers hetzelfde bedrag of hetzelfde percentage van hun loon als premie krijgen.

Het is echter ook mogelijk om verschillende bedragen toe te kennen door te opteren voor een "gecategoriseerde winstpremie". Het toekennen van verschillende bedragen kan enkel verantwoord worden op basis van 6 objectieve criteria:

- o anciënniteit
- o graad
- o functie
- o weddeschaal
- o vergoedingsniveau
- o vormingsniveau

Het is niet mogelijk om andere criteria toe te voegen.

Differentiatie tussen groepen werknemers is dus mogelijk maar zorgt voor een meer complexe invoeringsprocedure (zie "Procedure voor invoering"). Bovendien mag er tussen de verschillende bedragen maximaal een verhouding tussen 1 en 10 zijn. Dit houdt in dat wanneer het laagste bedrag van de gecategoriseerde winstpremie € 300,00 bedraagt, het hoogste bedrag maximaal € 3.000,00 mag zijn.

c) Referteperiode

De referteperiode is gelijk aan het boekjaar. Na afloop van het boekjaar wordt de nettowinst bepaald en kan ook het bedrag van de winstpremie vastgelegd worden. Ondernemingen die geen winst boeken in het boekjaar kunnen geen winstpremie uitkeren.

De winstpremie heeft een niet-recurrent karakter. Dit wil zeggen dat de toekenning van een winstpremie in een bepaald jaar niet impliceert dat de premie ook automatisch de volgende jaren wordt toegekend.

FISCALE EN SOCIALE BEHANDELING

Sociale behandeling:

- o De werkgever is geen sociale bijdragen verschuldigd;
- o De werknemer is een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd;

Fiscale behandeling:

- o Voor de werkgever gaat het om een verworpen uitgave en is er een vennootschapsbelasting van +/- 29% verschuldigd;
- o In hoofde van de werknemer is een belasting verschuldigd van 7% (bevrijdende fiscale inhouding).

De winstpremie wordt niet als loon beschouwd, waardoor zij niet moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding. Daarnaast is er ook geen vakantiegeld op verschuldigd.

De werkgever mag de winstpremie niet invoeren ter vervanging van het loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel. In voorkomend geval wordt het volledig bedrag van de winstpremie onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen en moet BV ingehouden worden.

PROCEDURE VOOR INVOERING

De formaliteiten zijn anders naargelang het gaat om een identieke of een gecategoriseerde winstpremie.

1. Identieke winstpremie

De winstpremie wordt toegekend door een beslissing van de algemene vergadering met een gewone meerderheid.

De notulen van de algemene vergadering moeten verplicht volgende informatie bevatten:

- o Het bedrag van de winstpremie of het percentage van het loon dat aan werknemers wordt toegekend
- o de berekeningswijze van het loon waarop het percentage toegepast wordt, indien voor een percentage werd geopteerd. De onderneming dient te bepalen welk loon als referentie wordt genomen en, in voorkomend geval, het variabel gedeelte van de verloning mee wordt genomen in de berekening;
- o De toekenningscriteria, voor het geval een anciënniteitsvoorwaarde opgenomen is;
- o De pro rata berekeningswijze bij schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van ontslag om dringende redenen in hoofde van de werknemer.

De werkgever moet de werknemers schriftelijk (vb. per mail, via intranet,...) informeren over de beslissing om een winstpremie uit te keren.

2. Gecategoriseerde winstpremie

Bij de invoering van de gecategoriseerde winstpremie moet een onderscheid gemaakt worden tussen ondernemingen met of zonder vakbondsafvaardiging.

Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet de winstpremie verplicht worden ingevoerd via een specifieke ondernemings-CAO.

Deze ondernemings-CAO moet afgesloten worden met minstens één vakbondsafvaardiging. Er zijn enkele verplichte vermeldingen, met name:

- o De objectieve criteria (anciënniteit, graad, functie, weddeschaal, vergoedingsniveau, vormingsniveau) en de verdeelsleutel die hierop wordt toegepast om per categorie het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te bepalen;
- o De toekenningsregels die de onderneming hanteert in geval er voorzien is in een anciënniteitsvoorwaarde;
- o De pro rata berekingswijze bij schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, m.u.v. beëindiging om dringende reden in hoofde van de werknemer;
- o De bevestiging dat de invoering van het plan niet gepaard gaat met een vermindering van de tewerkstelling in voltijdse equivalenten.

Bovendien dient de ondernemingsraad (OR) ingelicht te worden over de relatie tussen de gecategoriseerde winstpremie, de tewerkstellingsevolutie en –politiek van de onderneming ter zake. Indien de onderneming geen OR heeft, dient het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) ingelicht te worden. Heeft de onderneming geen CPBW moet de vakbondsafvaardiging ingelicht worden.

Deze ondernemings-CAO moet neergelegd worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen met het oog op registratie.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

De invoering gebeurt ofwel via een specifieke ondernemings-CAO ofwel via een toetredingsakte. Bij de invoering via een toetredingsakte dient volgende procedure gevolgd te worden:

- o De werkgever dient eerst een ontwerp van toetredingsakte ter kennis te brengen van de werknemers, ofwel schriftelijk ofwel via aanplakking. De verplichte vermeldingen bij het gebruik van een ondernemings-CAO dienen ook opgenomen te worden in dit ontwerp.
- o Vervolgens kunnen werknemers, gedurende 15 dagen te rekenen vanaf de kennisgeving, opmerkingen maken in een door de werkgever bij te houden register. Na afloop van de termijn van 15 dagen wordt dit register bezorgd aan de regionaal bevoegde directie van het Toezicht op Sociale Wetten.
- o Indien geen opmerkingen gemaakt werden gemaakt, treedt de toetredingsakte in werking op de 15^{de} dag volgend op de kennisgeving.

Indien er wel opmerkingen gemaakt werden, wordt een verzoeningsprocedure gevolgd met desgevallend een beslissing door het paritair comité.