



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 10



### DOSSIER

De winstpremie: de renaissance van de financiële participatie voor werknemers? ..... 02



### ACTUALITEIT

RSZ – De bureauvergoeding: 124,45 €/maand ..... 11

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao nr. 90):  
Geïndexeerde grensbedragen 2018 ..... 12

Loongrenzen inzake arbeidsovereenkomsten voor 2018 ..... 13



# DE WINSTPREMIE: DE RENAISSANCE VAN DE FINANCIËLE PARTICIPATIE VOOR WERKNEMERS?

Aantrekkelijk belonen door een deelname in de winst toe te kennen aan uw werknemers? Dat kan vanaf 1 januari 2018 op een eenvoudige manier, zonder dat de werknemers aandeelhouders worden. Een deelname in het kapitaal van uw onderneming is dus niet nodig. De werknemers verwerven geen stemrecht.

Een nieuwe vorm van resultaatgebonden belonen? Eigenlijk wel. Met het Zomerakkoord wil de regering de wet werknemersparticipatie<sup>1</sup> aanpassen. De werknemersparticipatie heeft nooit het verhoopte succes gehad. Daar wil de regering nu verandering in brengen, zonder de bestaande regeling helemaal overhoop te halen.

Variabele verloning kent vele gedaanten. De winstpremie komt te staan naast de cash bonus, de niet-recurrente resultaatgebonden bonus (cao 90), het commissieloon van de handelsvertegenwoordiger, de bonusgroepsverzekering (2e pijler)<sup>2</sup> en aan het aandelenoptieplan<sup>3</sup>.

De winstpremie werd opgenomen in de Programmawet van 25 december 2017.<sup>4</sup>

01

## IN LIJN MET UW BELONINGSSTRATEGIE

In het oktobernummer van dit tijdschrift stond de cash bonus centraal. Daarin benadrukten we het belang van een strategisch beloningsbeleid. Het is verleidelijk om het meest fiscaal en parafiscaal optimale systeem te kiezen wanneer u een variabele verloning wilt toekennen. Maar ontwikkel eerst uw eigen strategie. Welke doelstellingen wilt u bereiken door een variabele verloning toe te kennen? Welke werknemers wilt u belonen? Vervolgens kunt u bepalen welk fiscale en parafiscale vormgeving het meest efficiënt is, zonder afbreuk te doen aan uw doelstellingen.

### WELKE DOELSTELLINGEN?

Is winst de drijvende kpi<sup>5</sup> binnen uw onderneming? Dan is de winstpremie een goede manier om uw werknemers te motiveren en te belonen. Met de winstpremie kent u namelijk een deel of het geheel van de winst toe aan de werknemers. Maakt u geen winst in een bepaald boekjaar? Dan valt er ook geen winstpremie toe te kennen aan de werknemers. Behalve netto winst<sup>6</sup> kunt u geen andere doelstellingen opnemen voor de winstpremie.

Wilt u andere doelen stellen? Denk dan aan de niet-recurrente resultaatgebonden bonus (cao 90). De niet-recurrente resultaatgebonden



bonus biedt veel meer flexibiliteit bij het bepalen van de doelstellingen. Denk bijvoorbeeld aan een kostenvermindering, een toename van de EBITDA<sup>7</sup> of een omzetsijging. Ook niet-economische doelstellingen zijn mogelijk met een niet-recurrente resultaatsgebonden bonus, zoals de kwaliteit van de dienstverlening, klantenbinding of het naleven van interne procedures.

### WELKE WERKNEMERS?

Welke werknemers wilt u belonen? Alle werknemers binnen de onderneming, binnen een bepaalde afdeling of een bepaalde functiegroep? Of wilt u belonen op basis van individuele doelstellingen?

De winstpremie is een collectieve premie. Ofwel ontvangen alle werknemers dezelfde winstpremie (de identieke winstpremie), ofwel laat u de hoogte van de winstpremie variëren (de gecategoriseerde winstpremie). Hoe en voor wie u de winstpremie kunt laten variëren bespreken we hieronder.

Wilt u focussen op een specifieke werknemerscategorie, dan is de winstpremie niet geschikt. Overweeg dan om een niet-recurrente resultaatsgebonden bonus toe te kennen.

Als u werknemers op een individuele basis wilt motiveren en belonen, dan lijkt een cash bonus voor de hand te liggen. Lees zeker ook het oktobernummer van dit tijdschrift.

## 02

# DE WINSTPREMIE VERVANGT DE WINSTPARTICIPATIE

De bestaande participatieregeling bestaat uit twee luiken:

- 1) De deelname in de winst: een vennootschap keert een deel van de winst uit in cash aan de werknemers;<sup>8</sup>
- 2) De deelname in het kapitaal: een vennootschap kent een deel van de winst toe in aandelen of deelbewijzen.<sup>9</sup>

De winstparticipatieregeling wordt opgeheven en vervangen door de nieuwe winstpremie<sup>10</sup>. De kapitaalparticipatieregeling blijft ongewijzigd.<sup>11</sup>

### I. WAT IS EEN WINSTPREMIE?

De werkgever kent met de winstpremie een deel of het geheel van zijn winst toe aan zijn werknemers. De winstpremie is steeds een cash premie. Op die manier lijkt de winstpremie heel erg op een gewone cash bonus, al is de fiscale en parafiscale behandeling van de winstpremie gunstiger en de procedure soms complexer.

### II. HET TOEPASSINGSGBIED

#### A. WELKE WERKGEVERS?

Alle werkgevers die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting kunnen een winstpremie toekennen.<sup>12</sup> De verenigingen zonder winstoogmerk, de openbare instellingen die niet onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting en de administraties vallen niet onder de nieuwe regeling.<sup>13</sup> Ook een groep van vennootschappen kan de winstpremie toekennen.

#### B. WELKE WERKNEMERS?

De wet werknemersparticipatie introduceert een eigen werknemersbegrip. De werknemerspremie wordt toegekend aan een persoon die tegen loon en onder gezag<sup>14</sup> van een ander persoon arbeid verricht, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst.<sup>15</sup>

Het feit of de (arbeids)overeenkomst voor bepaalde duur, onbepaalde duur of voor een welbepaald werk werd afgesloten, speelt geen rol. Hetzelfde geldt voor wat het werknemersstatuut (arbeider of bediende) betreft.<sup>16</sup>

Een werkgever die de winstpremie invoert, zal die ook moeten toekennen aan de met werknemers gelijkgestelde personen. Een arbeidsovereenkomst is namelijk niet vereist. Denk bijvoorbeeld aan de



leerlingen in het kader van een alternerende opleiding.<sup>17</sup> Ook studenten vallen onder de participatieregeling. De studentenovereenkomst is in feite een gewone arbeidsovereenkomst gesloten tussen een student en een werkgever waardoor de student zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever.

Als een openbare instelling (die onderworpen is aan de vennootschapsbelasting) een winstpremie invoert, hebben alle medewerkers recht op een winstpremie, om het even of ze op een statutaire of op een contractuele basis werden aangeworven.<sup>18</sup>

De wet werknemersparticipatie is niet van toepassing op zelfstandigen (bijvoorbeeld dienstverleners) en bedrijfsleiders (bijvoorbeeld bestuurders en zaakvoerders)<sup>19</sup> en evenmin op de ambtenaren die geen deel uitmaken van een openbare instelling onderworpen aan de vennootschapsbelasting.<sup>20</sup>

### III. WELKE MODALITEITEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE WINSTPREMIE?

#### A. GEEN VERPLICHTING, MAAR WEL EEN STRIKT KADER

U bent als werkgever niet verplicht om een winstpremie in te voeren.<sup>21</sup> Neemt u de beslissing om dat te doen, dan zult u niet alleen een specifieke procedure moeten naleven (daarover hieronder meer). Bovendien hebt u haast geen mogelijkheid om de toekenning van de winstpremie aan te passen op maat van uw eigen onderneming.

#### B. DEELNAME EN TOEKENNINGSCRITERIA

##### 1. Alle werknemers

Een werkgever die de beslissing neemt om een winstpremie in te voeren, zal die in de regel moeten toekennen aan alle werknemers.<sup>22</sup>

##### 2. Een anciënniteitsvoorwaarde

De mogelijkheid tot flexibiliteit in de toekenning is beperkt. De werkgever kan enkel een anciënniteitsvoorwaarde invoeren. Die is bovendien beperkt tot maximum één jaar. Bij opeenvolgende contracten moet de looptijd worden opgeteld.<sup>23</sup>

Het is zinvol om van deze mogelijkheid gebruik te maken. U laat best de anciënniteitsvoorwaarde samenvallen met het boekjaar (twaalf opeenvolgende kalendermaanden).

##### 3. Deeltijdse arbeidsovereenkomst – arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

U mag de toekenning van de winstpremie niet

beperken tot voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. U kunt het bedrag van de winstpremie wel proratiseren in verhouding tot de arbeidsduur.<sup>24</sup>

U kunt de deelname van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan één jaar uitsluiten door middel van de anciënniteitsvoorwaarde. Let wel, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd<sup>25</sup> mag u niet minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst. Een anciënniteitsvoorwaarde kan, maar een rechtvaardiging om objectieve redenen is vereist.<sup>26</sup>

### C. HET BEDRAG VAN DE WINSTPREMIE

#### 1. Op basis van de eigen nettowinst

De winstpremie wordt bepaald op basis van de winst. Dat is de eigen nettowinst van de werkgever in een bepaald boekjaar. De nettowinst wordt berekend door van de winst voor de belastingen, ook de belastingen af te trekken. Het is ook de nettowinst die eventueel kan uitgekeerd worden aan de aandeelhouder via een dividend. Zonder winst in het betrokken boekjaar is er geen winstpremie.

#### 2. Een percentage van het loon of bepaald bedrag

Een winstpremie is een geldsom en wordt toegekend als een bedrag of als een percentage van het loon van de werknemers. U bepaalt als werkgever vrij het bedrag van de winstpremie of het percentage van het loon. U mag het bedrag niet laten afhangen van andere factoren, zoals de individuele prestaties van een werknemer.

Als u opteert om een percentage van het loon toe te kennen, dan moet u de berekeningswijze bepalen. Definieer bijvoorbeeld het loon als het bruto maandloon van december van het betrokken boekjaar of het laatst overeengekomen maandsalaris. Niets belet dat u ook rekening houdt met bijvoorbeeld de variabele verloning.

Het is mogelijk om een meer complexe berekeningsformule te hanteren voor de gecategoriseerde winstpremie. Zo kunt u verschillende percentages toepassen, afhankelijk van de hoogte van de winst. Die berekeningswijze en drempels moet u opnemen in het winstpremieplan (daarover hieronder meer) U kunt de hoogte van de gecategoriseerde winstpremie laten afhangen van een aantal objectieve criteria (daarover hieronder meer). Ook dat heeft een impact op de berekeningsformule.

#### 3. Een uniforme aanpak: de identieke winstpremie

Kent u hetzelfde bedrag toe aan alle werknemers of hanteert u hetzelfde percentage van het loon voor



alle werknemers, dan kunt u de winstpremie heel eenvoudig invoeren. (Hieronder meer over de procedure voor de identieke winstpremie.)

#### 4. De hoogte laten variëren: de gecategoriseerde winstpremie

U kunt echter ook het percentage of het bedrag laten variëren. De manier om de winstpremie in te voeren wordt dan heel wat complexer. (Hieronder meer over de procedure voor de gecategoriseerde winstpremie.)

Bovendien kunt u niet zomaar eender welk criterium hanteren. Het percentage of het bedrag kan afhankelijk zijn van de volgende zes objectieve criteria:<sup>27</sup>

- 1) de anciënniteit;
- 2) de graad;
- 3) de functie;
- 4) de weddeschaal;
- 5) het vergoedingsniveau;
- 6) het vormingsniveau.

Andere criteria toevoegen op ondernemingsniveau kan niet.

Het bedrag van de winstpremie kunt u ook niet onbeperkt laten variëren. Het gebruik van de objectieve criteria mogen niet leiden tot een differentiatie van de winstpremie die groter is dan een verhouding tussen 1 en 10.<sup>28</sup>

#### 5. Het maximumbedrag van de winstpremie

Het bedrag van de winstpremie is geplafonneerd. Het totaal bedrag van alle winstpremies die u als werkgever toekent mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar niet meer bedragen dan 30% van de totale brutoloonmassa.<sup>29</sup>

#### D. LOOPTIJD EN REFERTEPERIODE (GECATEGORISEERDE WINSTPREMIE)

Looptijd en referteperiode zijn haast uitsluitend van belang voor de gecategoriseerde winstpremie. Alleen voor de gecategoriseerde winstpremie moet u winstpremieplan opmaken.

U bepaalt zelf de looptijd van het winstpremieplan. Dat kan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Zo kunt u de looptijd laten samenvallen met één boekjaar. Voor elk nieuw winstpremieplan moet u wel opnieuw de implementatieprocedure doorlopen. U sluit best geen winstpremieplan af voor een periode langer dan twee kalenderjaren. De werkgever moet namelijk steeds gebonden zijn door een cao die voorziet in loonsverhogingen (hieronder

meer over deze voorwaarde). Die cao's worden meestal gesloten op tweejaarlijkse basis, in navolging van het interprofessioneel akkoord.

De referteperiode is altijd gelijk aan het boekjaar. Na de afsluiting van het boekjaar kan het bedrag van de nettowinst over deze referteperiode worden bepaald, en dus ook het bedrag van de winstpremie.

#### E. BIJ EEN SCHORSING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

Indien de arbeidsovereenkomst wordt geschorst buiten de wil om van de werkgever (bijvoorbeeld bij ziekte of ongeval), behoudt de werknemer het recht op de winstpremie gedurende de schorsingsperiode, ongeacht de duur ervan. Dit is echter niet het geval indien de overeenkomst wordt geschorst op verzoek van de werknemer (bijvoorbeeld bij tijdskrediet of ouderschapsverlof). Bij een vrijwillige schorsing van de arbeidsprestaties maakt de werknemer aanspraak op een gepronatiseerde winstpremie.<sup>30</sup>

#### F. BIJ DE BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in de loop van het boekjaar maakt de werknemer aanspraak op een gepronatiseerde winstpremie. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens een dringende reden in hoofde van de werknemer, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op een winstpremie.<sup>31</sup>

## IV. WAT IS DE FISCALE EN PARAFISCALE BEHANDELING VAN DE WINSTPREMIE?

#### A. WERKNEMER: 7% ROERENDE VOORHEFFING EN 13,07% SOLIDARITEITSBIJDRAGE – WERKGEVER: 0%

Op fiscaal vlak zal u als werkgever 7% belastingen inhouden. Dit is een bevrijdende fiscale inhouding (net zoals in de huidige deelname in de winst<sup>32</sup>). Dat betekent dat de werknemer de winstpremie dus niet meer moet opnemen in zijn aangifte in de personenbelasting. De winstpremie heeft dus geen impact op de belasting op het beroepsinkomen van de werknemer.<sup>33</sup>

Voor de sociale zekerheid zijn niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. U moet als werkgever wel een solidariteitsbijdrage van 13,07% ten laste van de werknemer inhouden op het brutobedrag van de winstpremie. (Omdat het een solidariteitsbijdrage is, zal de werknemer geen extra rechten in de sociale zekerheid opbouwen.) Als werkgever bent u zelf geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.



## B. VERGELIJKENDE BEREKENING

Deze vergelijkende berekening toont dat de winstpremie resulteert in een lagere werkgeverskost dan de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (cao 90). Wanneer we de verhouding tussen de totale

kost voor de werkgever en het nettoresultaat voor de werknemer vergelijken, is de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus een beetje voordeliger dan de winstpremie.

	Winstpremie	Cash bonus	Bonus cao 90
Kost werkgever	645,00 EUR (geschat tarief vennootschapsbe- lasting: 29%)	625 EUR (geschatte werkge- versbijdrage: 25%)	665,00 EUR (bijzondere werkge- versbijdrage: 33%)
Brutobedrag bonus	500,00 EUR	500,00 EUR	500,00 EUR
Sociale bijdrage (13,07%)	65,35 EUR	65,35 EUR	65,35 EUR
Belastbaar	434,65 EUR <sup>34</sup>	434,65 EUR	434,65 EUR
Belastingen	30,43 EUR (7%)	217,33 EUR (geschat tarief: 50%)	/ (fiscale vrijstelling)
Netto	404,22 EUR	217,32 EUR	434,65 EUR
Kost/Netto	± 1,6	± 2,9	± 1,5

## V. VAKANTIEGELD

U bent geen vakantiegeld verschuldigd over de winstpremie. De winstpremie is namelijk niet onderworpen aan de normale socialezekerheidsbijdragen, maar aan een solidariteitsbijdrage.<sup>35</sup>

## VI. HOE DE WINSTPREMIE INVOEREN?

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

U kunt de winstpremie invoeren op het niveau van de onderneming/werkgever of op het niveau van de groep.

### A. OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

Bij de invoering op het niveau van de onderneming moet u eerst bepalen welke soort winstpremie u wilt toekennen.

1. Wilt u voor alle werknemers hetzelfde bedrag of hetzelfde percentage van het loon toepassen? Dankzij het Zomerakkoord past u in dit geval u de sterk vereenvoudigde procedure van de *identieke winstpremie* toe.
2. Wilt u de hoogte laten variëren in functie van bijvoorbeeld anciënniteit, graad of vergoe-

dingsniveau? U kent dan een *gecategoriseerde winstpremie* toe. In dat geval moet u de winstpremieplan invoeren via een cao of een toetredingsakte. Die procedure is best wel complex. Het Zomerakkoord voorziet hier geen vereenvoudiging. U betaalt als het ware een prijs voor dat beetje extra flexibiliteit.

### 1. Identieke winstpremie: beslissing van de algemene vergadering

De algemene vergadering kent de winstpremie toe bij een gewone meerderheid.<sup>36</sup> In de praktijk zal de algemene vergadering die beslissing niet vaak kunnen nemen onmiddellijk na het aflopen van het boekjaar (de referentieperiode). De jaarrekening moet namelijk pas binnen de zes maanden na afsluiting van het boekjaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.<sup>37</sup>

De notulen van de algemene vergadering bevatten de volgende informatie:<sup>38</sup>

- Het bedrag van de winstpremie, of
- Het percentage van het loon en de berekeningswijze van het loon;
- De toekenningsregels indien een anciënniteitsvoorwaarde wordt gesteld;





- De pro rata berekeningswijze bij schorsing of beëindiging.

Tot slot informeert de werkgever de werknemers schriftelijk (bijvoorbeeld e-mail of intranet)<sup>39</sup> over de beslissing tot toekenning van de winstpremie.<sup>40</sup>

De toekenning van de winstpremie heeft niet tot gevolg dat u de winstpremie ook volgend jaar moet toegekend worden.<sup>41</sup> De eenzijdige toezegging door de algemene vergadering wijzigt de arbeidsovereenkomst niet. Sowieso is het een goed idee om een vrijgevigheidsclausule op te nemen in de arbeidsovereenkomst. (In het oktobernummer leest u hierover meer.)

## 2. Gecategoriseerde winstpremie: cao of toetredingsakte

Bent u een werkgever met een vakbondsafvaardiging? Dan moet u een winstpremieplan invoeren door middel van een specifieke ondernemings-cao. Is er geen vakbondsafvaardiging actief binnen uw onderneming? Dan hebt u de keuze tussen een toetredingsakte of een specifieke ondernemings-cao.<sup>42</sup>

### a. Specifieke ondernemings-cao

U voert de winstpremie in via een specifieke ondernemings-cao. "Specifiek" om twee redenen.

1. Het een aparte cao, die geen deel uitmaakt van een meer globale ondernemings-cao (met ook andere loon- en arbeidsvoorwaarden).
2. De cao mag enkel die voorwaarden en modaliteiten bevatten die in het winstpremieplan wettelijk moeten worden opgenomen.

De ondernemings-cao moet niet worden afgesloten met alle vertegenwoordigde vakbondsafvaardiging, maar met slechts minstens één.

Het winstpremieplan moet de volgende verplichte vermeldingen bevatten:<sup>43</sup>

1. De anciënniteitsvoorwaarde (maximum één jaar) en berekening;
2. De al dan niet verplichte toetreding;
3. De uitkeringswijze (steeds in cash voor de winstpremie);
4. De objectieve criteria;
5. De berekeningswijze en drempels voor de toekenning van de winstpremie (het plan kan bijvoorbeeld bepalen dat een bepaald winstniveau moet worden behaald);
6. De pro rata berekeningswijze bij schorsing of beëindiging;
7. De duur en beëindigingswijze;

8. De niet-toepasselijkheid van art. 23 cao-wet (zodat de individuele arbeidsovereenkomst niet stilzwijgend wordt gewijzigd door de ondernemings-cao wanneer die laatste ophoudt te bestaan);
9. De identiteit van de persoon die de beheerskosten draagt;
10. De bevestiging dat de invoering van het plan niet gepaard gaat met een vermindering van de tewerkstelling in voltijdse equivalenten.

### b. Toetredingsakte – bijzondere procedure

De procedure voor het invoeren van het winstpremieplan door middel van een toetredingsakte lijkt sterk op de procedure voor het opstellen en wijzigen van een arbeidsreglement binnen een onderneming zonder ondernemingsraad. Het winstpremieplan moet dezelfde kernbepalingen bevatten als bij de implementatie via ondernemings-cao.<sup>44</sup> Hieronder een samenvatting van de verschillende stappen:<sup>45</sup>

1. U brengt het ontwerp van toetredingsakte (met winstpremieplan) ter kennis van de werknemers (schriftelijk of via aanplakking);
2. De werknemers kunnen opmerkingen maken gedurende 15 dagen in een bijzonder register.
3. Eens deze termijn voorbij, zendt de werkgever het ontwerp en het register aan de arbeidsinspecteur;
4. Zijn er geen opmerkingen gemaakt, dan treedt het plan in voege de 15e dag volgend op de dag van kennisgeving;<sup>46</sup>
5. Zijn er wel opmerkingen gemaakt, dan start een verzoeningsprocedure.

### c. Informatie aan de werknemersvertegenwoordiging

U moet bij de invoering van een winstpremieplan de ondernemingsraad inlichten over de relatie tussen de winstpremie, de tewerkstellingsevolutie en de tewerkstellingspolitiek.<sup>47</sup> Is er geen ondernemingsraad actief, dan informeert u het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging.

## B. OP HET NIVEAU VAN DE GROEP

Binnen een groep van vennootschappen zijn er twee mogelijkheden. Elke werkgever kan onafhankelijk van de groep een winstpremie toekennen. Ook de groep van vennootschappen kan de winstpremie toekennen.

Voorwaarde is dat de vennootschappen verbonden zijn door de onderlinge controlebevoegdheid of doordat ze een consortium vormen.<sup>48</sup> De betrokken werkgevers moeten ook onderworpen zijn aan de



Belgische sociale zekerheid.<sup>49</sup>

De toekenning van de winstpremie op het niveau van de groep moet betrekking hebben op alle vennootschappen van de groep. Het bedrag van de winstpremie wordt bepaald op basis van de geconsolideerde nettowinst van de groep.<sup>50</sup>

## VII. TOEPASSINGSVOORWAARDEN

---

### A. ANTIMISBRUIKBEPALING: NIET TER VERVANGING VAN BESTAANDE LOONBESTANDELEN

U mag bestaande loonbestanddelen, premies of andere bestaande voordelen (bijvoorbeeld een eindejaarspremie of een individuele bonus<sup>51</sup>) niet vervangen door de winstpremie (ook al respecteert u al de andere voorwaarden).<sup>52</sup> Doe u dat toch, dan wordt het volledige bedrag van de winstpremie onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen. U moet dan ook bedrijfsvoorheffing inhouden.

### B. GEBONDEN ZIJN DOOR EEN CAO INZAKE LOON (GECATEGORISEERDE WINSTPREMIE)

U mag een *gecategoriseerde winstpremie* enkel invoeren indien u al bent gebonden door een cao met betrekking tot het loon tijdens de referteperiode.<sup>53</sup> Die (sector- of ondernemings-)cao moet een loonsverhoging toekennen die hoger is dan de indexering

en de baremieke verhogingen.<sup>54</sup> Deze cao moet echter niet de volledige loonmarge afgesproken in het kader van het tweejaarlijks interprofessioneel akkoord uitputten. De gecategoriseerde winstpremie wordt dus een extra voordeel, waarvan de toezegging is losgekoppeld van de normale loononderhandelingen binnen een sector of een onderneming.

### C. LOONNORM

De identieke of gecategoriseerde winstpremie wordt niet mee in aanmerking genomen voor de berekening van de loonkostenontwikkeling binnen uw onderneming.<sup>55</sup> (Lees ook "De grenzen van de loonnorm verlegd?" in het decembernummer van jaargang 2016.)

## VIII. INWERKINGTREDING

---

De nieuwe winstdeelname treedt in werking op 1 januari 2018, dat is alvast het plan.. Dat betekent niet dat u moet wachten tot het einde van het volgend boekjaar. U kunt al een winstpremie toekennen op basis van de winst van het boekjaar afgesloten vanaf 30 september 2017.<sup>56</sup> Hoe sneller u de jaarrekening ter goedkeuring voorlegt aan de algemene vergadering, hoe sneller u uw werknemers kunt laten delen in de winst.





## IX. SAMENVATTING

	Identieke winstpremie	Gecategoriseerde winstpremie
Invoering	Op initiatief van de werkgever	Op initiatief van de werkgever
	Beslissing van de algemene vergadering bij gewone meerderheid	Invoeren van een winstpremieplan via een ondernemings-cao of via een toetredingsakte (onderneming zonder vakbondsafvaardiging)
	In de notulen moet een aantal verplichte vermeldingen worden opgenomen	In winstpremieplan moeten een aantal verplichte vermeldingen worden opgenomen
	Werknemers schriftelijk informeren over de beslissing	Toetredingsakte: kennisgeving van ontwerp en mogelijkheid tot het formuleren van opmerkingen
Bedrag	Max. 30% van de brutoloonmassa van het betrokken boekjaar	Max. 30% van de brutoloonmassa van het betrokken boekjaar
	Alle werknemers krijgen hetzelfde bedrag of hetzelfde percentage van hun loon toegekend	Per werknemerscategorie werknemers wordt een ander bedrag of percentage toegekend
	Proratisering mag bij vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst (behalve bij dringende reden door werknemer)	Proratisering mag bij vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst (behalve bij dringende reden door werknemer)

**Yves Stox**, Senior Legal Counsel



- 1 Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen.
- 2 De bijdrage in de bonusgroepsverzekering wordt niet bepaald in functie van het brutoloon, maar in functie van het behalen van één of meerdere objectief vastgelegde doelstellingen. Het behalen van deze doelstellingen resulteert in een storting in de groepsverzekering. Dat kan een vast bedrag zijn dan wel een vast percentage in functie van bijvoorbeeld het brutoloon of de omzet van uw onderneming.
- 3 Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, art. 41-49.
- 4 Programmawet van 25 december 2017, BS 29 december 2017, art. 45-54 (wijziging wet werknemersparticipatie).
- 5 Key performance indicator of kritieke prestatie-indicator.
- 6 De nettowinst wordt berekend door van de winst voor de belastingen, ook de belastingen af te trekken.
- 7 EBITDA staat voor Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (inkomsten voor aftrek van interesten, belastingen, afschrijvingen op activa, afschrijvingen op leningen en op goodwill).
- 8 Wet werknemersparticipatie, art.2, 16°.
- 9 Wet werknemersparticipatie, art. 2, 17°.
- 10 Wet werknemersparticipatie, nieuw art 7/1°.
- 11 De werknemersparticipatiewet voorziet in de mogelijkheid om een coöperatieve participatievennootschap met als doel de kapitaaldeelnames van de werknemers te bezitten en te beheren (wet werknemersparticipatie, art.12-17). Binnen kmo's kan de werknemersparticipatie de vorm aannemen van een investeringspaarplan (wet werknemersparticipatie, art. 18-21). Op die manier kunnen werknemers de toegekende winst ter beschikking van de vennootschap stellen in het kader van een niet achtergestelde lening. Beide systemen blijven mogelijk.
- 12 Wet werknemersparticipatie, art. 2, 1°. De winstpremie kan worden toegepast door iedere vennootschap, iedere instelling, vereniging of inrichting die op grond van titel 3, hoofdstuk 1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 onderworpen is aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-inwoners in toepassing van artikel 227, 2° van hetzelfde Wetboek.
- 13 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 16.
- 14 De mogelijkheid om gezag uit te oefenen is voldoende.
- 15 Wet werknemersparticipatie, art 5 juncto wetboek vennootschappen, art. 2, 2°.
- 16 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 16.
- 17 Advies van de Raad van State, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 96.
- 18 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 16.
- 19 Wet werknemersparticipatie, nieuw art 7/1°.
- 20 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 16.
- 21 Memorie van toelichting, Parl. St. Kamer 2017-2018, nr. 2476/001, 15.
- 22 Met betrekking tot de gecategoriseerde winstpremie bepaalt de wetgeving expliciet dat alle werknemers de mogelijkheid moeten krijgen om deel te nemen aan het winstpremieplan (wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/8 juncto art. 5, §1).
- 23 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/6, §2 en nieuw art. 11/8 juncto art. 5, §2.
- 24 Deeltijdse werknemers mogen met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig worden behandeld dan voltijdse werknemers, maar hun rechten kunnen worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur (wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, art. 4). Eventueel worden de loonvoorwaarden aangepast pro rata de arbeidstijd.
- 25 Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk of met een arbeidsovereenkomst met een vaste einddatum.
- 26 Art. 4 Wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; art. 1 bis Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.
- 27 KB van 19 maart 2002 tot uitvoering van de artikelen 9 en 10, § 2, van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, art. 1, §1.
- 28 KB van 19 maart 2002 tot uitvoering van de artikelen 9 en 10, § 2, van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, art. 1, §2.
- 29 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/4 en nieuw art. 11/8.
- 30 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/5 (identieke winstpremie) en nieuw art. 11/8 juncto art. 9, §1, 8° (gecategoriseerde winstpremie).
- 31 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/5 (identieke winstpremie) en nieuw art. 11/8 juncto art. 9, §1, 8° (gecategoriseerde winstpremie).
- 32 Vandaag bedraagt het tarief voor deelnames in de winst 25%.
- 33 Binnen kmo's kan de werknemersparticipatie de vorm aannemen van een investeringspaarplan De winstpremie wordt dan niet effectief uitbetaald, maar door de werknemers opnieuw aan de vennootschap ter beschikking gesteld (zie voetnoot 11). De werknemers krijgen jaarlijks een interestvergoeding ter compensatie. Na een termijn van 2 tot 5 jaar wordt de premie dan alsnog uitbetaald. In dit geval bedraagt de fiscale inhouding 15%.
- 34 In de hypothese dat de belastbare grondslag mag worden verminderd met de solidariteitsbijdrage van 13,07%. Dat is vandaag het geval voor de deelname in de winst (wetboek van de met de inkomstenbelastingen gelijkgestelde belastingen, art. 113), maar het wetsontwerp schrapt deze regel. Het is niet duidelijk of dat ook echt de bedoeling was. De memorie van toelichting geeft geen toelichting op dit punt.
- 35 Uitvoeringsbesluit jaarlijkse vakantiewet, art. 38bis.
- 36 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/6, §1.
- 37 Wetboek vennootschappen, art. 92.
- 38 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/6, §2.
- 39 Memorie van toelichting, Parl. St. Kamer 2017-2018, nr. 2476/001, 16.
- 40 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/7.
- 41 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/5 (de niet-toepasselijkheid van art. 23 cao-wet); Memorie van toelichting, Parl. St. Kamer 2017-2018, nr. 2476/001, 15.
- 42 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/8 juncto art. 3, §1 en §4.
- 43 Wet werknemersparticipatie, art. 9, §1.
- 44 Wet werknemersparticipatie, art. 3, §6.
- 45 Wet werknemersparticipatie, art. 4.
- 46 Wet werknemersparticipatie, art. 4, §6.
- 47 Wet werknemersparticipatie, art. 7, §1.
- 48 Wet werknemersparticipatie, art 5 juncto wetboek vennootschappen, art. 11.
- 49 Dat zal zijn indien de vennootschap in België werknemers tewerkstelt of haar werknemers verbonden zijn aan een in België gevestigde exploitatiezetel. KB van 21 december 2001 tot uitvoering van artikel 8, §4, van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, art. 1.
- 50 KB van 21 december 2001 tot uitvoering van artikel 6, §2 van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, art. 1, §2.
- 51 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 35.
- 52 Wet werknemersparticipatie, nieuw art. 11/4 en art. 7, §2.
- 53 Wet werknemersparticipatie, art. 6, §1.
- 54 Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2000-2001, nr. 1043/001, 35.
- 55 Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, art. 10, 3°.
- 56 Programmawet, art. 41.



## RSZ – DE BUREAUVERGODING: 124,45 €/MAAND

In het meinummer van dit tijdschrift kunt u een stappenplan vinden voor het toekennen van een forfaitaire kostenvergoeding, vrij van RSZ-bijdragen. Maatwerk staat daarbij centraal. Aan welke werknemerscategorieën zal u een kostenvergoeding toekennen? Uit welke uitgaven-categorieën kan een forfaitaire kostenvergoeding zoal bestaan?

Eén van die categorieën is de bureauvergoeding, of de vergoeding voor tele(thuis)werk. Deze vergoeding dekt met name de volgende uitgaven: de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, onderhoud, ...

### PRINCIPE

De bureauvergoeding kan worden toegekend aan de werknemers die een deel van hun werk structureel en op regelmatige basis thuis verrichten. Zij moeten bijgevolg in hun woning een ruimte inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor de werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt dit normbedrag door de RSZ alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken.

**Anne Ghysels**, Legal Counsel

**Yves Stox**, Senior Legal Counsel

Voor de werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait niet aanvaard door de RSZ wanneer het gaat om een werknemer die de voor hem geldende maximale wettelijke arbeidsduur bijna uitsluitend verricht op een door de werkgever ingerichte werkplek.

### BEDRAG VANAF 1 OKTOBER 2017

Het normbedrag dat door de RSZ wordt aanvaard als terugbetaling van kosten en waarop geen RSZ-bijdragen moeten worden betaald, wordt vanaf 1 oktober 2017 opgetrokken van 122,01 € naar 124,45 €/maand. U kunt het bedrag van de vergoeding dus verhogen, maar u bent daartoe niet verplicht.

Als alternatief voor dit normbedrag kunt u een vergoeding toekennen aan tele(thuis)werkers tot 10 % van het brutoloon dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties. Aan deze regeling verandert niets.

*Bron: Administratieve instructies voor de werkgevers - RSZ - K4/2017*



## ACTUALITEIT

## NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90): GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN 2018

Het sociale en fiscale grensbedrag van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt met ingang van 1 januari 2018 geïndexeerd.

### PRINCIPE

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 hebben de sociale partners een bonussysteem ingevoerd, dat beter bekend staat als "cao nr. 90" of "niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen".

Aan de werknemer kan in dit kader en onder bepaalde voorwaarden, een bonus worden toegekend die een specifieke sociale en fiscale behandeling geniet.

### SOCIAAL GRENSBEDRAG 2017: € 3.313

Het geïndexeerd sociaal grensbedrag bedraagt € 3.313 in 2018 (grensbedrag **2017 € 3.255**).

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 is niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen voor zover het sociaal grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden.

De werknemer is daarentegen wel een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd. In hoofde van de werkgever is de bonus onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33%.

Indien de effectief toegekende bonus het grensbedrag overschrijdt, zal het overschrijdende gedeelte onderworpen worden aan de gewone RSZ-bijdragen.

### FISCAAL GRENSBEDRAG 2017: € 2.880

Het geïndexeerd fiscaal grensbedrag bedraagt € 2.880 in 2018 (onder voorbehoud van bevestiging door de fiscus – grensbedrag **2017 € 2.830**).

De bonus toegekend in het kader van cao nr. 90 wordt vrijgesteld van personenbelasting voor zover het fiscaal grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden. Dat betekent dat u als werkgever geen bedrijfsvoorheffing moet inhouden op deze bonus.

**Peggy Criel**, Legal Counsel



## ACTUALITEIT

## LOONGRENZEN INZAKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR 2018

Op 1 januari 2018 worden de jaarlijkse loongrenzen<sup>1</sup> aangepast die uitmaken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet

van 3.7.1978 toepasselijk zijn. Die wijziging is het gevolg van de jaarlijkse indexering.

Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten	Jaarlijkse loongrenzen <sup>1</sup> van kracht in	
	2017	2018
<b>Concurrentiebeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten voor de functies vastgelegd in de cao, indien het loon ligt tussen:</li> <li>• beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij cao, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 33.472 en –  tussen + € 33.472 en € 66.944  + € 66.944	€ 34.180 en –  tussen + € 34.180 en € 68.361  + € 68.361
<b>Arbitragebeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 66.944 en – + € 66.944	€ 68.361 en – + € 68.361
<b>Scholingsbeding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beding verboden, indien loon gelijk aan:</li> <li>• beding toegelaten, indien loon gelijk aan:</li> </ul>	€ 33.472 en – + € 33.472	€ 34.180 en – + € 34.180

Catherine Legardien, Legal Counsel

<sup>1</sup> Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verkregen.

Als het loon veranderlijk is, moet er rekening worden gehouden met de bedragen die betaald werden tijdens de 12 laatste maanden voor het moment waarvoor men de loongrens wil vaststellen.



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Rédacteur en chef : Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werkten mee aan dit nummer: Catherine Mairy, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

39<sup>e</sup> jaar – maandblad