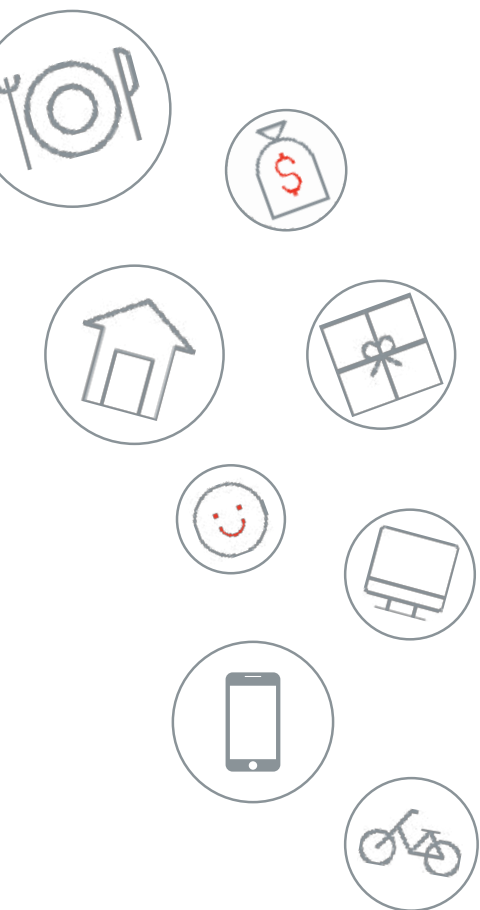


Compensation **&** **B**enefits- Wijzer

Cafetaria-
plan

Inhoudstafel



4	Cafetariaplannen
6	Collectieve bonus 'cao 90'
8	Privégebruik van de bedrijfswagen
10	Privégebruik van een computer en/of een tablet en/of een internetverbinding
12	Privégebruik van een gsm of smartphone
13	Kosten eigen aan de werkgever
15	Verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling
17	Verblijfskosten in België en in het buitenland
19	Kosteloos ter beschikking stellen van een woning
20	Aanvullend pensioenplan
24	Hospitalisatieverzekering
25	Extralegale gezinsbijslagen
26	Geboorte- en huwelijkspremie
26	Maaltijdcheques
28	Ecocheques
30	Geschenken, geschenkcheques en premies
32	Sport- en cultuurcheques
33	Prijsverminderingen
34	Gratis aandelen of aandelen met korting
35	Aandelenopties en warrants
37	Werknemersparticipatie in kapitaal en winst
39	Bedrijfsfiets
40	Loonmatiging 2017-2018
43	Bedragen 2017

Editoriaal

De *compensation & benefits*-materie is in volle ontwikkeling. De komst van een jonge generatie werknemers dwingt HR-directors ertoe om hun verloningspolitiek te herbekijken en een **nieuwe manier van denken** te ontwikkelen.

Om tegemoet te komen aan eenieders wens, hebben ondernemingen een 'Bring Your Own Device'-politiek en vervolgens cafetariaplannen ingevoerd. Cafetariaplannen laten werknemers toe om zelf hun salarispakket samen te stellen op basis van hun noden en verlangens. Deze plannen hebben een groot succes en dwingen ondernemingen dan ook om **flexibel** te zijn en zo aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

Zelfs de overheid volgt deze tendens en heeft aangekondigd dat werknemers hun bedrijfswagens vanaf 1 januari 2018 kunnen inruilen voor een '**mobiliiteitsbudget**'. Werknemers zullen hun bedrijfswagen kunnen inruilen voor een gelijkwaardig bedrag, waarvoor dezelfde fiscale en parafiscale regels zouden gelden.

Bovendien is de wijze van **variabel verlonen** geëvolueerd met de komst van de winstparticipatieplannen, de niet-recurrente bonussen (collectieve bonus cao 90), de aandelenoptieplannen, de warrantenplannen, de bonuspensioenplannen, enz.

Dit alles dient te worden gerealiseerd binnen de algemene context van de **loonmatiging**, die inzake evolutie van de loonkost zeer weinig marge laat aan de ondernemingen. Voor de periode 2017-2018 is de marge bepaald op 1,1%.

Compensation & benefits-specialisten gaan dus uitdagende tijden tegemoet. Dit magazine verzamelt een aantal alternatieve verloningsvormen met vermelding van de **fiscale en parafiscale behandeling**. De opgenomen bedragen zijn deze van toepassing voor inkomstenjaar 2017. Wij nodigen u uit om dit boekje te gebruiken als 'menu' en hopen dat het u helpt om ideeën te verzamelen.

Cafetariaplannen

Sinds enkele jaren kennen de cafetariaplannen een **ongezien succes**. Schattingen geven aan dat vandaag één kaderlid op drie zijn eigen salarispakket minstens gedeeltelijk à la carte samenstelt. Uit recente enquêtes blijkt dat de meerderheid van de werknemers vragende partij is voor een dergelijke flexibiliteit.

In de huidige context van loonmatiging financieren ondernemingen het cafetariaplan vaak door **bestaande voordelen om te zetten**. Zij vertalen deze voordelen in een 'budget', dat de grens bepaalt waarbinnen de werknemer zijn of haar menu kan samenstellen. Het budget wordt uitgedrukt in EUR of 'points'.

Het 'budget' op zich vormt geen loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen of belastingen. Een **aantal voorwaarden** zijn van toepassing:

- **Respect voor de hiërarchie der normen.** De omzetting dient te gebeuren via een norm van hetzelfde niveau. Dit is vooral van belang bij het omzetten van een dertiende maand, toegekend in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Bovendien is het in elk geval nodig om de minimale barema's, afgesproken bij sectorale cao's, te respecteren.
- **Het moment van omzetting.** De omzetting dient te gebeuren vooraleer het recht op de omgezette voordelen ontstaan is en deze effectief verschuldigd zijn. Vindt de omzetting niet tijdig plaats, dan zullen socialezekerheidsbijdragen op het omgezette voordeel verschuldigd zijn.

De **behandeling van de voordelen** hangt uiteraard af van de gemaakte keuze. Ieder voordeel krijgt de fiscale en sociale behandeling zoals bepaald in de toepasselijke wetgeving.

De volgende voordelen vinden we typisch in 'In' en 'Out':

IN	OUT
Extra-baremiëk loon	Bedrijfswagen
Dertiende maand	Bedrijfsfiets
Bestaande leasing	PC + toebehoren
Bonus	Smartphone + abonnement
	Vakantiedagen

Het is aangewezen om de fiscale en socialezekerheidsbehandeling te laten bevestigen door een voorafgaande beslissing in fiscale zaken (bij de dienst Voorafgaande Beslissingen) en door een schriftelijk standpunt van de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid). Op die manier voorkom je door een administratie te worden teruggeloten voor simulatie of fiscaal misbruik.

Concreet

Onder meer volgende vragen zijn onontbeerlijk bij het invoeren van een cafetariaplan:

- Is het noodzakelijk om een ondernemings-cao te sluiten?
- Moet een individuele overeenkomst (bijlage) gesloten worden?
- Zetten we een intranet op zodat werknemers hun keuze online kunnen maken?
- Moeten de aanvullende pensioenplannen worden gewijzigd? (Dit is vooral nodig indien de bijdragen aan deze plannen (gedeeltelijk) berekend worden op het 'cafetariabudget'.)
- Wat met toekomstige indexatie en loonsverhogingen?
- Wat is de impact van het cafetariaplan op de socialezekerheidsuitkeringen, in het bijzonder de wettelijke pensioenuitkeringen en uitkeringen bij invaliditeit?

Collectieve bonus 'cao 90'

Het IPA 2007-2008 introduceerde een nieuw bonussysteem, namelijk 'niet-recurrente resultaatgebonden voordelen'. Het doel ervan is de motivatie van de werknemers te verhogen en hen te betrekken in een gemeenschappelijk doel van de onderneming. Indien een aantal voorwaarden vervuld zijn, laat dit systeem de werkgever toe om aan alle werknemers, of een bepaalde categorie werknemers, op een fiscaal voordelige manier voordelen toe te kennen die verbonden zijn aan de resultaten van de onderneming of aan de realisatie van bepaalde, vooraf vastgestelde, collectieve doelstellingen.

Cao nr. 90, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, beschrijft de toepassing van de resultaatgebonden collectieve bonus. Het ingevoerde systeem moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- Het moet verbonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen, of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Het toekennen van de bonus mag dus niet afhangen van het bereiken van individuele doelstellingen.
- Het moet betrekking hebben op alle werknemers van de onderneming of op een welomschreven groep onder hen, zonder daarbij discriminatoire criteria te gebruiken.
- Het moet afhangen van het verwezenlijken van transparante, aflijnbare, definieerbare, meetbare en verifieerbare doelstellingen. De werkgever is vrij om de doelstellingen te bepalen, maar ze moeten wel onzeker zijn.
- Het plan mag niet worden ingevoerd ter vervanging van bestaande voordelen, toegekend in het kader van individuele of collectieve overeenkomsten. Het is daarbij niet van belang of deze voordelen al dan niet onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen.

In principe is een **cao** nodig om het resultaatgebonden bonusplan in te voeren. Voor de werknemers die niet vertegenwoordigd worden door een vakbondsafvaardiging kan de werkgever het plan invoeren bij **toetredingsakte**.

De fiscale behandeling van de collectieve bonus is **zeer voordelig**, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. De bonus is immers vrijgesteld van belastingen tot een bepaald te indexerend bedrag, bepaald per werknemer en per kalenderjaar. Het bedrag wordt elk jaar op 1 januari aangepast en bedraagt momenteel 2.830 EUR. Indien dit plafond wordt overschre-

den, is enkel het verschil onderworpen aan belastingen. De collectieve bonus is bovendien aftrekbaar in hoofde van de werkgever.

Ook voor de sociale zekerheid wordt de collectieve bonus tot een bepaald te indexeren bedrag, bepaald per werknemer en per kalenderjaar, uitgesloten uit het loonbegrip waarop normale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Dit geïndexeerde maximale plafond bedraagt momenteel 3.255 EUR per jaar.

Dit wil niet zeggen dat de collectieve bonus onder dit plafond vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen. Volgende **twee bijdragen** zijn verschuldigd:

- Een bijzondere patronale bijdrage van 33% op het bonusbedrag te betalen door de werkgever en fiscaal aftrekbaar;
- Een bijzondere persoonlijke solidariteitsbijdrage van 13,07% op het bonusbedrag. Deze bijdrage is verschuldigd door de werknemer en wordt ingehouden door de werkgever.

Indien het plafond wordt overschreden, zijn de normale socialezekerheidsbijdragen van toepassing voor het deel van de bonus dat het plafond overschrijdt.

De bijzondere socialezekerheidsbijdragen die verschuldigd zijn op de collectieve bonus zijn bijna identiek aan de normale socialezekerheidsbijdragen, zelfs lichtjes hoger voor wat betreft de werkgeversbijdrage.

Ondanks de weinig gunstige socialezekerheidsbehandeling blijft de collectieve bonus, dankzij het **zeer aantrekkelijke fiscale regime**, een veelgebruikt verloningsinstrument.

Concreet

Bij het invoeren van een collectief bonusplan, is het nodig:

- objectieve collectieve doelstellingen te vinden, die transparant, meetbaar en verifieerbaar zijn;
- de referentieperiode en berekeningswijze van de collectieve bonus te bepalen;
- te bepalen of een cao of een toetredingsakte moet worden afgesloten;
- de procedure nauwgezet te volgen en de verschillende termijnen te respecteren;
- er rekening mee te houden dat de toetredingsakte grondig zal worden gecontroleerd door de FOD Werkgelegenheid en mogelijk kan worden geweigerd.

Privégebruik van de bedrijfswagen

Indien een werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt van zijn werknemers of bedrijfsleiders, dan staat hij ook vaak toe dat zij deze bedrijfswagen privé gebruiken. De wetgever beschouwt het voordeel dat voortvloeit uit dit privégebruik als een voordeel alle aard (VAA) dat **onderworpen is aan belastingen** en waarop **een CO₂-bijdrage** aan de RSZ verschuldigd is.

Indien de werkgever een gewone personenwagen ter beschikking stelt – in tegenstelling tot een lichte vracht, waarvoor afzonderlijke regels gelden –, wordt het belastbaar VAA bepaald door een CO₂-percentage, te vermenigvuldigen met 6/7de van de cataloguswaarde van de wagen. De cataloguswaarde is de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief de opties en de werkelijk betaalde btw, zonder rekening te houden met kortingen, rabatten of restorno's.

Om rekening te houden met de periode die is verstreken sinds de eerste inschrijving van het voertuig bij de Dienst voor Inschrijvingen van het Voertuig, moet de cataloguswaarde worden vermenigvuldigd met een percentage op basis van onderstaande tabel :

Periode verstreken sinds de eerste inschrijving van het voertuig (een begonnen maand telt voor een hele maand)	Bij de berekening van het voordeel in aanmerking te nemen percentage van de cataloguswaarde
Van 0 tot 12 maanden	100%
Van 13 tot 24 maanden	94%
Van 25 tot 36 maanden	88%
Van 37 tot 48 maanden	82%
Van 49 tot 60 maanden	76%
Vanaf 61 maanden	70%

Voor het kalenderjaar 2017 bedraagt het CO₂-basispercentage 5,5% voor een uitstoot van 105 g/km voor voertuigen met benzine-, LPG- of aardgasmotor en 87 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Wanneer de CO₂-uitstoot van een wagen de referentie-uitstoot van 105 of 87 g/km overschrijdt, dan verhoogt het basispercentage (5,5%) met 0,1% per bijkomende CO₂-gram. Het percentage is beperkt tot 18%. Indien de CO₂-uitstoot lager is dan deze referenties, vermindert het basispercentage (5,5%) met 0,1% per CO₂-gram, tot minimaal 4%. Dit minimum is ook van toepassing op de wagens die 0 gram CO₂ per kilometer uitstoten, zoals elektrische wagens.

Het VAA zoals hierboven berekend, kan nooit lager zijn dan 1.280 EUR per jaar. Indien de werkgever samen met de bedrijfswagen een tankkaart ter beschikking stelt, vormt deze tankkaart geen afzonderlijk VAA en maakt ze deel uit van het voordeel van de 'bedrijfswagen'.

Een voorbeeld

Een werknemer beschikt over een nieuwe bedrijfswagen (eerste periode van 12 maanden) met een dieselmotor en een CO₂-uitstoot van 129 g/kilometer. De cataloguswaarde van de wagen is 37.700 EUR (met of zonder tankkaart). De CO₂-coëfficiënt is: 5,5% + [(129-87) x 0,1] = 9,7% en het VAA is: (37.700 x 6/7) x 9,7% = 3.134,49 EUR.

Het voordeel dat voortvloeit uit het ter beschikking stellen van een bedrijfswagen is vrijgesteld van normale socialezekerheidsbijdragen. De werkgever moet wel een solidariteitsbijdrage, de 'CO₂-bijdrage', betalen op basis van de CO₂-uitstoot van de wagen. De minimale bijdrage is 26,01 EUR per maand. De maandelijkse CO₂-bijdrage wordt als volgt berekend:

- wagen met benzinemotor: [(CO₂-uitstoot x 9 EUR) - 768 EUR] / 12;
- wagen met dieselmotor: [(CO₂-uitstoot x 9 EUR) - 600 EUR] / 12;
- wagen met LPG-motor: [(CO₂ - uitstoot x 9 EUR) - 990 EUR] / 12;
- elektrische wagens: 26,01 EUR/maand.

Het bedrag van de CO₂-bijdrage wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd. Voor het jaar 2017 bedraagt de indexatiecoëfficiënt 1,2488.

Een voorbeeld

De maandelijkse solidariteitsbijdrage voor een benzinewagen met een CO₂-uitstoot van 150 g/km bedraagt 60,57 EUR, als volgt berekend: [(150 x 9 EUR) - 768] / 12 x 1,2488.

Privégebruik van een computer en/of een tablet en/of een internetverbinding

Vaak stellen werkgevers aan hun werknemers informaticamateriaal ter beschikking. Het kan gaan om een computer, een laptop, een tablet en/of een internetconnectie: materiaal dat de werkgever blijvend toebehoort, maar dat de werknemers met het oog op **flexibiliteit** gratis mogen gebruiken in het kader van de uitoefening van hun beroepswerkzaamheid.

Indien de werkgever dit informaticamateriaal **exclusief** ter beschikking stelt **voor het uitoefenen van de professionele activiteiten** en indien enig ander gebruik onmogelijk wordt gemaakt – bijvoorbeeld door een technische configuratie die het installeren van programma's voor privédoeleinden verhindert – betreft het puur werkmateriaal. In dat geval leidt het ter beschikking stellen niet tot belastingen en socialezekerheidsbijdragen. De inspectiediensten aanvaarden

een puur professioneel gebruik enkel en alleen wanneer het privégebruik uitdrukkelijk uitgesloten werd, ofwel in een car policy, een overeenkomst of ander document, of via technische middelen.

Vaak staat de werkgever het **privégebruik** van dit informaticamateriaal wel toe. In dat geval genieten de werknemers een voordeel dat gelijk is aan de privé-uitgaven die zij uitsparen, bijvoorbeeld voor de aankoop van een tablet, tenzij ze een bijdrage betalen voor de kost van het privégebruik. Dit voordeel wordt (para)fiscaal beschouwd als een voordeel alle aard waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en dat onderworpen is aan belastingen in hoofde van de werknemer. Werkgevers dienen bijgevolg bedrijfsvoorheffing in te houden en dit VAA te vermelden op de fiscale fiche 281.10.

Voor wat betreft **de computer (laptop of desktop) en de internetconnectie** voorziet de wetgeving in een **forfaitaire waardering** van het VAA, ongeacht de werkelijke waarde, zowel voor fiscale als socialezekerheidsdoeleinden:

- 180 EUR per jaar voor een computer, inbegrepen een scherm, het toetsenbord, de muis, een printer, een scanner, geluidsboxen, software;
- 60 EUR per jaar voor een internetconnectie, met abonnement.

Voor het privégebruik van **de tablet** bestaat er echter geen, of toch geen expliciete, forfaitaire waardering van het VAA. In principe dient de tablet dus gewaardeerd te worden op basis van zijn **reële waarde**, zijnde de marktprijs vermenigvuldigd met het percentage privégebruik en gedeeld door de afschrijvingsduur van het toestel.

De **formule** is de volgende: (waarde van het toestel in EUR x % privégebruik) / drie jaar afschrijving.

Deze waarderingsmethode wordt gebruikt door de fiscale rulingdienst en de RSZ. De centrale diensten van de fiscale administratie lijken een gelijkstelling van de tablet met de pc, en dus een VAA van 15 EUR/maand te aanvaarden.

Indien de werkgever zowel een computer (laptop of desktop) als een tablet ter beschikking stelt van de werknemer en privé-gebruik is toegestaan, staat de RSZ toe dat slechts één maal het VAA van 15 EUR per maand wordt aangegeven, terwijl het voor fiscale doeleinden nodig is twee verschillende VAA aan te geven. Hetzelfde geldt indien de werkgever meerdere internetverbindingen tegelijkertijd ter beschikking stelt: één VAA ten bedrage van vijf EUR voor de RSZ, verschillende VAA ten bedrage van vijf EUR per maand voor de fiscus.

In de vennootschapsbelasting zijn de kosten verbonden aan de computer (laptop), de

tablet en de internetconnectie aftrekbaar voor de werkgever als beroepskost (voor het 'professioneel gebruik') en/of als loon (voor het 'privégebruik').

We hebben het nog even kort over het 'Bring your own device'-systeem waarbij de werknemers hun eigen informaticatoestellen voor hun werk gebruiken. Dit systeem kent een stijgend succes. Over het algemeen zal de werkgever aan de werknemers een kostenvergoeding betalen – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen – als vergoeding voor het professionele deel van de aankoop- en gebruikskosten. Verschillende ondernemingen contacteerden de rulingdienst om het percentage aan professioneel gebruik te bevestigen. Een professioneel gebruik van 80% werd vaak toegestaan. Elke situatie is echter anders en een rulingaanvraag is dan ook ten eerste aan te raden.

Concreet

Bij het ter beschikking stellen van informaticamateriaal, is het nodig:

- te onthouden dat een exclusief professioneel gebruik (zonder VAA) slechts onder zeer strikte voorwaarden aanvaard wordt;
- er rekening mee te houden dat dubbel vakantiegeld verschuldigd kan zijn indien socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden op het VAA;
- er rekening mee te houden dat het toestel een restwaarde heeft bij het beëindigen van de terbeschikkingstelling;
- de alternatieve piste 'Bring Your Own Device' te overwegen.

Privégebruik van een gsm of smartphone

Het ter beschikking stellen van een gsm of een smartphone is tegenwoordig meer regel dan uitzondering. Dit type toestel is ook vaak opgenomen in het menu van alternatieve voordelen van een cafetariaplan.

Indien het gebruik van de gsm of de smartphone strikt beroepsmatig is, gaat het om een werkinstrument, dat niet onderworpen is aan belastingen en socialezekerheidsbijdragen. De inspectiediensten zijn echter zeer terughoudend om een uitsluitend beroepsmatig gebruik te aanvaarden. Privégebruik louter verbieden in een policy, volstaat niet.

Hoewel heel wat ondernemingen het privégebruik van een gsm of smartphone toelaten, bestaat voorlopig geen wettelijke bepaling, noch wat fiscaliteit betreft, noch op het vlak van sociale zekerheid, die de waarderingsregels vastlegt voor het voordeel alle aard dat hieruit voortvloeit.

Op fiscaal vlak wordt het VAA gewaardeerd tegen de werkelijke waarde, rekening houdend met het bedrag dat de werknemer zou

moeten betalen om hetzelfde voordeel te verkrijgen in normale omstandigheden. De waarde van het belastbaar VAA moet dus in principe hoger zijn voor een iPhone dan voor een goedkoper model. In de praktijk kan de fiscale administratie echter een forfaitaire waardering van het VAA van 12,50 EUR per maand (zonder onderscheid tussen het type toestel) aanvaarden, zoals de RSZ dit doet.

De RSZ gaat uit van een waardering van 12,50 EUR per maand, wat het abonnement, communicatiekosten, het toestel zelf en de internetverbinding omvat, en dit op twee voorwaarden. Enerzijds mag de werkgever geen systeem (zoals split billing) ingevoerd hebben dat toelaat het privégebruik op een correcte manier te bepalen. Anderzijds mag er geen 'manifeste discrepantie' bestaan tussen de mogelijkheden van het toestel – en dus de waarde – en het professioneel gebruik dat de werknemer ervan maakt, bijvoorbeeld een iPhone ter beschikking gesteld van een werknemer die voor zijn werk alleen telefonisch bereikbaar moet zijn.

Concreet

Bij het ter beschikking stellen van een smartphone, is het nodig:

- te onthouden dat het louter verbieden van privégebruik niet volstaat om een VAA te vermijden;
- er zich bewust van te zijn dat de waardering van het VAA voor privégebruik van een dergelijk toestel niet wettelijk omschreven is, wat juridische onzekerheid oplevert;
- er rekening mee te houden dat dubbel vakantiegeld verschuldigd kan zijn indien socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden op het VAA;
- te denken aan de restwaarde van de smartphone bij het beëindigen van de terbeschikkingstelling.

Kosten eigen aan de werkgever

Werknemers maken bij het uitoefenen van hun functie vaak kosten, zoals kosten voor het inrichten van een thuishkantoor, kosten verbonden aan het professioneel gebruik van een wagen (parking, carwash, enz.) of representatiekosten (relatiegeschenken, deelname aan professionele activiteiten, enz.). De werkgever kan deze kosten terugbetalen op basis van een bewijsstuk, maar opteert er om administratieve redenen vaak voor om te werken met maandelijks vaste forfaitaire kostenvergoedingen.

In principe wordt de terugbetaling van kosten die eigen zijn aan de werkgever niet beschouwd als loon. Kostenvergoedingen zijn dan ook vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen. Indien deze terugbetalingen worden vermeld op fiche 281.10 zijn ze in de vennootschapsbelasting aftrekbaar als professionele kosten in hoofde van de werkgever. In bepaalde gevallen gaat het echter om een beperkte aftrek, wat bijvoorbeeld het geval is voor receptiekosten, die slechts voor 50% aftrekbaar zijn.

Het voorgaande geldt ook voor forfaits. De RSZ aanvaardt voor een aantal kosten en onder bepaalde voorwaarden forfaitaire bedragen, bijvoorbeeld op heden 122,01 EUR per maand voor kosten voor een thuishkantoor en 15 EUR per maand voor parkingkosten. De fiscale administratie doet voor bepaalde kosten hetzelfde bij fiscale circulaire, bijvoorbeeld 20 EUR per maand voor het gebruik van de privécomputer in het geval van telewerk.

Indien de werkgever hogere forfaits of vergoedingen voor andere kosten wil toekennen, bijvoorbeeld representatiekosten, moet hij in principe zowel het bestaan als het bedrag van deze (bijkomende) kosten bewijzen. Slaagt hij daar niet in, dan loopt hij bij inspectie het risico op een regularisatie.

Hieronder vindt u een aantal tips om een dergelijke herkwalficatie met zijn zware financiële gevolgen te vermijden:

- Er wordt best gewerkt per functiecategorie door dezelfde forfaits te handhaven voor werknemers die gelijkaardige functies uitoefenen. Ook is het van belang om de forfaitaire kostenvergoeding per kostenpost (thuishkantoor, representatiekosten, enz.) op te splitsen en dit op een correcte manier en gebaseerd op onderbouwde criteria. De werkgever respecteert best de kostenvergoedingen aanvaard door de RSZ of benadert die liefst zo dicht mogelijk.

- We raden aan om de **kostenvergoedingen voor te leggen** aan de Dienst Voorafgaande beslissingen. Hoewel de socialezekerheidsinstellingen (RSZ, Inspectiedienst) niet gebonden zijn door een dergelijk akkoord, houden ze in de praktijk toch vaak rekening met een **fiscale ruling** bij een betwisting. Het begrip ‘kosten eigen aan de werkgever’ is namelijk hetzelfde in het kader van de fiscaliteit en de sociale zekerheid. Met andere woorden: indien de werkgever een fiscale ruling met redelijke forfaits verkrijgt op basis van een gegronde oefening en reële kosten, dan dienen de socialezekerheidsinstellingen deze in acht te nemen.
- Er mag **geen** sprake zijn van **dubbel gebruik**. Dit betekent dat de kosten die de onderneming op forfaitaire basis terugbetaalt (bijvoorbeeld kleine parkeerkosten) niet nogmaals mogen worden terugbetaald op basis van onkostennota's of via een creditkaart. Het spreekt voor zich dat de werkgever andere professionele kosten (bijvoorbeeld restaurantkosten) die niet worden gedekt door het forfait, steeds op reële basis kan terugbetalen.
- Ten slotte is het van belang om het beleid van de onderneming met betrekking tot forfaitaire kostenvergoedingen te **formaliseren**, bijvoorbeeld door het opstellen van bijlagen bij de arbeidsovereenkomst of een policy die de voorwaarden met betrekking tot het toekennen van forfaitaire vergoedingen uiteenzet (vermindering bij langdurige afwezigheid, deeltijds werk, enz.).

Concreet

Bij het vergoeden van kosten eigen aan de werkgever, is het nodig om:

- een dubbele tabel op te stellen waarin een forfaitair bedrag (1) per functiecategorie en (2) per kostencategorie wordt vermeld;
- zoveel mogelijk de forfaits te respecteren die de RSZ aanvaardt en een fiscale ruling te vragen;
- duidelijke regels te communiceren aan het personeel, in het bijzonder om een dubbele terugbetaling te vermijden.

Verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling

De meeste werkgevers komen tussen in de kosten die een werknemer maakt om zich te verplaatsen van zijn woonplaats naar zijn vaste werkplaats. Vaak zijn ze daartoe verplicht op basis van een sectorale cao.

Enkel indien de werknemer opteert om **forfaitaire beroepskosten af te trekken**, kan de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het woon-werkverkeer (deels) **vrijgesteld** worden **van belastingen** voor zover de werknemer hiervoor een van de volgende vervoersmiddelen gebruikt:

- openbaar gemeenschappelijk vervoer (trein, tram, bus, metro, enz.): volledig vrijgesteld;
- gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden dat de werkgever of een groep van werkgevers organiseert: vrijstelling beperkt tot de prijs van een treinabonnement in eerste klasse;
- een ander vervoersmiddel (wagen of bedrijfswagen, bromfiets, motor, te voet, enz.): vrijstelling beperkt tot **390 EUR per jaar**.

Deze vrijstellingen zijn niet van toepassing op bedrijfsleiders en zijn onderling cumuleerbaar.

De vergoeding voor de verplaatsingen **met de fiets** is vrijgesteld voor een bedrag van **0,23 EUR/km**, ook indien de werknemer zijn werkelijke kosten bewijst. Het is in principe niet toegelaten om deze vrijstelling te cumuleren met de andere vrijstellingen, tenzij de werknemer zijn verplaatsingen deels met de fiets, deels met een ander vervoersmiddel aflegt. In dat geval is het mogelijk om de vrijstelling van 390 EUR voor verplaatsingsvergoedingen met een 'ander' vervoersmiddel ook toe te passen.

De werkgever kan de woon-werkvergoedingen in de vennootschapsbelasting aftrekken als beroepskost. Hij kan de kosten voor het organiseren van **gemeenschappelijk vervoer** bovendien aftrekken ten belope van **120%**, voor zover deze kosten rechtstreeks betrekking hebben op minibussen, autobussen en autocars of het gemeenschappelijk vervoer van de werknemers met dergelijke voertuigen uitbesteed wordt.

Op sociaalzekerheidsrechtelijk vlak is het terugbetalen van kosten voor woon-werkverkeer wettelijk uitgesloten uit het loonbegrip. In principe is het nodig om deze kosten op reële basis te vergoeden. In de praktijk stellen we vast dat forfaits toegelaten zijn wanneer ze **in verhouding zijn met de werkelijke kosten**, bijvoorbeeld door toepassing van de kilometervergoeding voor ambtenaren, op dit ogenblik 0,3460 EUR/km vermenigvuldigd met het aantal kilometers dat een werknemer effectief met de wagen aflegt tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

In tegenstelling tot de fiscus, heft de RSZ bijdragen op de kostenvergoedingen die de werkgever toekent voor verplaatsingen te voet.

Concreet

Bij tussenkomst in de verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, is het nodig:

- er rekening mee te houden dat de fiscale vrijstelling in principe beperkt is (met uitzondering van het publiek openbaar vervoer);
- te onthouden dat de tussenkomst in lijn moet zijn met de reële kosten om vrijgesteld te zijn van sociaalzekerheidsbijdragen.

Verblijfskosten in België en in het buitenland

Wanneer de werknemer vaak op de baan is, wensen werkgevers in de regel de daaraan verbonden kosten, onder meer voor **maaltijden en overnachting**, terug te betalen. Er gelden forfaitaire dagvergoedingen die onder bepaalde voorwaarden zijn vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. De fiscale administratie en de RSZ hanteren echter verschillende bedragen.

Fiscaal gezien zijn de forfaitaire dagvergoedingen voor dienstreizen **in België** niet belastbaar indien ze worden vastgelegd in functie van het aantal effectieve verplaatsingen en ze het bedrag van de gelijkaardige vergoedingen (zie tabel) die de Staat aan haar ambtenaren toekent niet overschrijden. Sinds 1 september 2017 gelden **nieuwe voorwaarden en bedragen**, ingevoerd bij koninklijk besluit van 13 juli 2017.

	Vergoeding voor verblijfskosten	Aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding
	> 6 uur en > 25 km	Verblijf op kosten van het personeelslid
Geïndexeerd bedrag vanaf 1 september 2017	16,73 EUR	125,51 EUR

De vergoeding voor verblijfskosten is van toepassing indien de werknemer een Belgische dienstreis maakt van **minstens zes uur** voor een **verplaatsing van meer dan 25 km**. De werkgever mag naar aanleiding van de verplaatsing geen ander voordeel of andere vergoeding ter compensatie van een maaltijdkost toekennen.

Bovendien voorziet het KB ook in de mogelijkheid om een **maandelijkse forfaitaire kostenvergoeding** toe te kennen (beperkt tot 16 keer het bedrag van de forfaitaire dagelijkse onkostenvergoeding), zonder voorwaarden wat betreft de duurtijd en omvang van de verplaatsing, indien de aard van de functie zelf impliceert dat de werknemer regelmatig extern prestaties levert.

De aanvullende dagelijkse forfaitaire vergoeding is van toepassing indien de werknemer tijdens de dienstreis buitenshuis dient te overnachten, de dienstverplaatsing meer dan 75 km bedraagt en de werkgever de (hotel)factuur niet betaalt of geen andere kostenvergoeding voor logies toekent aan de werknemer.

Deze voorwaarden zijn opgenomen in de **nieuwe regeling** die van toepassing is op **ambtenaren**. Op het moment dat dit magazine gedrukt wordt, is het nog niet duidelijk of deze even strikt zullen worden toegepast op werknemers in de privésector.

Deze vergoedingen zijn niet van toepassing indien het een verplaatsing naar een vaste plek van tewerkstelling betreft; dit is een

plaats waar de betrokkene minstens 40 dagen aaneensluitend werkt gedurende de belastbare periode.

De vergoedingen voor baan- en maaltijdkosten bij dienstreizen *in België* zijn onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

De **RSZ** aanvaardt daartoe forfaits van 10 EUR/dag voor baankosten (drank, verfrissing en gebruik van sanitair), 7 EUR/dag voor maaltijdkosten (in principe niet cumuleerbaar met maaltijdcheques) en van 35 EUR/nacht voor avondeten, overnachting en ontbijt. De RSZ beperkt het gebruik van deze forfaits tot de werknemers die zich tijdens de werkdag gedurende minimaal vier opeenvolgende uren moeten verplaatsen.

De vergoeding van kosten voor maaltijden en andere kleine kosten die de werkgever betaalt bovenop de reiskosten en het logement als de werknemer een **buitenlandse dienstreis** maakt, is vrijgesteld van belastingen voor zover deze niet hoger is dan de forfaitaire dagvergoeding die de minister van Buitenlandse Zaken aan zijn **ambtenaren** toekent op basis van een **jaarlijks gepubliceerde landenlijst**. Deze vergoedingen mo-

gen in principe niet worden toegekend aan werknemers voor wie verplaatsingen van en naar het buitenland deel uitmaken van hun normale, dagelijkse beroepsactiviteit.

Voor korte opdrachten in het buitenland, namelijk maximaal dertig opeenvolgende kalenderdagen, mag de werkgever de forfaitaire dagvergoedingen hanteren die toegekend worden aan de ambtenaren van 'categorie 1'. Voor Nederland gaat het bijvoorbeeld om 90 EUR, voor Frankrijk om 85 EUR. Voor de opdrachten van langere duur, tot 24 maanden, aanvaardt de fiscus de forfaitaire dagvergoeding van 'categorie 2' (bv. Nederland: 54 EUR; Frankrijk: 51 EUR), tenzij de werknemer zich definitief gevestigd heeft in het buitenland. Indien de werkgever bepaalde kosten ten laste neemt, vermindert de dagvergoeding (ontbijt: met 15%; middagmaal: met 35%; avondmaal: met 45%; en kleine uitgaven: met 5%).

De vergoedingen voor verplaatsingen naar het *buitenland* worden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien voldaan is aan de 'fiscale' voorwaarden, voor zover het loon dat de werknemer ontvangt voor deze dagen onderworpen is aan Belgische belastingen.

Concreet

Bij tussenkomst in de verblijfkosten, is het nodig:

- er rekening mee te houden dat dit voorbehouden is voor 'niet-sedentaire' werknemers, volgens strikte regels vastgelegd door de fiscale en parafiscale instanties;
- te weten dat de tussenkomst verschilt naargelang de werknemer een korte of lange buitenlandse dienstreis maakt;
- een cumul met maaltijdcheques te vermijden.

Kosteloos ter beschikking stellen van een woning

Soms stelt de werkgever kosteloos een woning ter beschikking aan bepaalde personeelsleden, bijvoorbeeld een conciërge. De werkgever kan eveneens de elektriciteits- en verwarmingskosten van deze woning ten laste nemen. Het voordeel (VAA) dat hieruit voortvloeit, is aan belastingen en socialezekerheidsbijdragen onderworpen.

Op fiscaal vlak wordt het VAA forfaitair gewaardeerd, afhankelijk van de hoedanigheid van de persoon die de woning ter beschikking stelt en het niet-geïndexeerd kadastraal inkomen (KI) van de woning. Volgende **berekeningsformules** zijn van toepassing:

- Terbeschikkingstelling door een natuurlijk persoon: $VAA = \text{geïndexeerd KI} \times 100/60e$
- Terbeschikkingstelling door een rechtspersoon:
 - indien niet-geïndexeerd KI ≤ 745 EUR : $VAA = \text{geïndexeerd KI} \times 100/60e \times 1,25$
 - indien niet-geïndexeerd KI > 745 EUR : $VAA = \text{geïndexeerd KI} \times 100/60e \times 3,8$

Indien het om een bemeubelde woning gaat, wordt het volgens bovenstaande formules berekende VAA verhoogd met 2/3 en is het dus nodig 'x 5/3' toe te voegen aan het einde van bovenstaande formules.

Indien de werkgever verwarming en elektriciteit kosteloos ter beschikking stelt, is het nodig nog volgende VAA toe te voegen, in functie van de hoedanigheid van de begunstigde:

- Leidinggevend personeel en bedrijfsleiders: 1.950 EUR voor verwarming en 970 EUR voor elektriciteit;
- Andere begunstigten: 800 EUR voor verwarming en 440 EUR voor elektriciteit.

De socialezekerheidsrechtelijke behandeling is volledig verschillend: de gewone socialezekerheidsbijdragen zijn van toepassing op het voordeel (volwaardige huisvesting, elektriciteit, verwarming) aan de **werkelijke waarde** (zijnde de huurwaarde van de woning). In sommige specifieke gevallen (zoals bijvoorbeeld de huisvesting van een conciërge) geldt een afwijkende regeling.

Aanvullend pensioenplan

Voor veel werknemers volstaat het wettelijk pensioen niet om een voldoende inkomensniveau te behouden tijdens hun pensioen. Het wettelijk pensioen is bovendien geplafonneerd en verre van in staat om het laatste beroepsinkomen te vervangen. Bij wijze van voorbeeld: op 1 juni 2017 bedraagt het maximale maandelijks wettelijk pensioen voor een alleenstaande werknemer, in geval van een volledige beroepsloopbaan, 2.372,82 EUR bruto.

Dit is de reden waarom zoveel werkgevers een aanvullend pensioenplan invoeren voor hun voltallig personeel of een deel daarvan, met als doel het wettelijk pensioen 'aan te vullen'. De werkgever is **verplicht** om het beheer van dit aanvullend pensioenplan **uit te besteden** aan een verzekeringsmaatschappij of een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfonds) die bepaalde **waarborgen** biedt op het vlak **van solvabiliteit en duurzaamheid**.

Een aanvullend pensioenplan kan in verschillende types voorkomen:

- **'vaste prestatie'**: de werkgever verbindt er zich toe om aan de werknemer een welbepaalde prestatie (kapitaal) uit te keren bij pensionering;
- **'vaste bijdrage'**: de werkgever en eventueel de werknemer storten op periodieke basis een vaste bijdrage of een vast percentage van het loon van de werknemer in het pensioenplan;

- **'cash balance'**: de werkgever garandeert niet alleen om bijdragen toe te wijzen aan de werknemer, maar eveneens een welbepaald rendement op deze bijdragen.

Het aanvullend pensioen wordt gefinancierd door ofwel enkel werkgeversbijdragen, ofwel door een combinatie van werkgeversbijdragen en werknemersbijdragen (gemengde financiering). De Belgische wetgeving bepaalt dat de werkgever ertoe gehouden is om een **minimale rendementsgarantie** te waarborgen op de bijdragen, zowel op de werkgevers- als op de persoonlijke bijdragen, gestort in aanvullende pensioenplannen 'vaste bijdrage' of 'cash balance'. Momenteel is de rentevoet van dit rendement bepaald op 1,75%.

De bijdragen die de vennootschap stort in het kader van een aanvullend pensioenplan, gelden als professionele beroepskosten, die aftrekbaar zijn voor de vennootschap. Deze aftrekbaarheid is in ieder geval onderworpen aan de '80%-limiet'.

Een taks van 4,4% is verschuldigd op de bijdragen gestort door de werkgever in het kader van het aanvullend pensioenplan. Daarnaast zijn er op de stortingen ook patronale bijdragen aan de RSZ verschuldigd, gelijk aan 8,86%. Boven een welbepaalde jaargrens zijn de bijdragen onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 1,5% (de 'Wijninckx'-bijdrage).

De bijdragen door de aangesloten werknemers gestort in het aanvullend pensioenplan geven recht op een belastingvermindering aan een 'bijzondere gemiddelde aanslagvoet' van 30% mits het respecteren van bepaalde voorwaarden.

Het merendeel van de Belgische aanvullende pensioenplannen voorziet in de betaling van de pensioenprestaties in de vorm van een kapitaal, zelfs al bepaalt de wet dat het steeds mogelijk is om deze naar een rente om te zetten.

Sinds januari 2016 is het aanvullend pensioen slechts betaalbaar **op het ogenblik van pensioering** (wettelijk pensioen).

De pensioenkapitalen die op die manier worden uitgekeerd, zijn onderworpen aan socialezekerheidsinhoudingen ($2\% + 3,55\% = 5,55\%$) en het saldo is belastbaar aan een afzonderlijke belastingvoet, te verhogen met aanvullende gemeentelijke opcentiemen.











































Betaling in de vorm van een pensioenkapitaal Afzonderlijke aanslagvoet		
	Deel werknemersbijdragen	Deel werkgeversbijdragen
60	Deel opgebouwd vóór 1993: 16,5%	20%
61	Deel opgebouwd na 1993: 10%	20%
62-64	Idem	18%
65	Idem	16,5%
	Idem	10% (indien effectief actief tot 65 jaar)

Elke aangeslotene heeft de mogelijkheid om, na vermindering van de (para)fiscale inhoudingen, dit kapitaal aan een verzekeraar toe te vertrouwen met het oog op het financieren van een rente. Deze rente, forfaitair vastgesteld op 3% van het kapitaal waarvan afstand werd gedaan, is onderworpen aan een forfaitaire belastingvoet van 25%.































Concreet

Bij het invoeren van een pensioenplan, is het nodig:

- de procedure zoals vastgelegd in de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) te volgen, alsook er rekening mee te houden dat in bepaalde gevallen een cao vereist zal zijn;
- de externalisatieverplichting bij een pensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij te respecteren;
- het minimumrendement zoals opgelegd door de wet te respecteren;
- op te letten voor verschillen in behandeling om elk risico op discriminatie te vermijden;
- er rekening mee te houden dat het pensioenreglement de rechten en plichten bepaalt.

		Sociale- zekerheids- behandeling	Fiscale behandeling Belastbaar werknemer	Aftrekbaar werkgever
Collectieve bonus ('cao 90')	Fiscaal vrijgesteld indien niet hoger dan 2.830 EUR per werknemer per jaar			
Bedrijfswagen				
Terbeschikkingstelling van een laptop / een tablet (privégebruik)				
Terbeschikkingstelling van een internetverbinding (privégebruik)				
Terbeschikkingstelling van een gsm / een smartphone (privégebruik)				
Kosten eigen aan de werkgever	In lijn met de reële kosten			
Verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling	O.a. kilometervergoeding: 0,3460 EUR			
Verblijfskosten in België en in het buitenland	Ernstige normen			
Terbeschikkingstelling van een woning				
Aanvullend pensioenplan				
Hospitalisatieverzekering				
Extralegale gezinsbijslagen	Redelijk bedrag (50 EUR per maand?)			
Geboortepremie	Gering bedrag			
Huwelijkspremie	Maximaal 200 EUR			

Samengevat

		Sociale- zekerheids- behandeling	Fiscale behandeling	
			Belastbaar werknemer	Aftrekbaar werkgever
Maaltijdcheques	Patronale tussenkomst = 6,91 EUR max. Tussenkomst van de werknemer = 1,09 EUR min.			
Ecocheques	Maximaal 250 EUR/jaar			
Geschenken, geschenkencheques en premies	Gering bedrag			
Sport- en cultuurcheques	Maximaal 100 EUR			
Prijzverminderingen	Beperkte korting (o.a. 30%)			
Gratis aandelen of met korting	Beperkte vermindering			
Aandelenopties en warrants				
Werknemerspartici- patie in winst	W. 22.05.2001			
Werknemerspartici- patie in kapitaal	W. 22.05.2001			
Bedrijfsfiets				

Socialezekerheids- behandeling		Fiscale behandeling	
		Belasting werknemer	Aftrekbaar werkgever
	Sociale- zekerheidsbijdragen	 Belastbaar	 Niet aftrekbaar
	Beperkte sociale- zekerheidsbijdragen	 Beperkt belastbaar	 Gedeeltelijk aftrekbaar
	Geen sociale- zekerheidsbijdragen	 Niet belastbaar	 Aftrekbaar

Hospitalisatieverzekering

Hospitalisatieverzekeringen bieden **uiteenlopende dekkingen**. Soms kunnen de werknemers de dekking van de verzekering uitbreiden naar hun echtgeno(o)t(e) en kind(eren), al dan niet mits betaling van een persoonlijke bijdrage.

De (per persoon) te betalen premie voor een collectieve hospitalisatieverzekering is doorgaans lager dan deze voor een individuele hospitalisatieverzekering. Bovendien moet meestal geen medische vragenlijst ingevuld worden. De verzekeraar kan namelijk, voor grote groepen werknemers die verplicht deelnemen aan het plan, beter het risico en dus ook de premies inschatten.

De collectieve hospitalisatieverzekering is fiscaal en parafiscaal aantrekkelijk. Wat de

werknemers betreft – en hun familieleden die eventueel mee verzekerd zijn – zijn de door de werkgever betaalde premies, net als de prestaties van de verzekeraar, vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen.

Daarentegen zijn de premies niet aftrekbaar in de vennootschapsbelasting. Zij worden, op het moment van betaling, onderworpen aan een taks van 9,25% en een bijzondere RIZIV-bijdrage van 10%, beide te betalen door de onderneming.

Dit doet geen afbreuk aan het feit dat het om een voordeel gaat dat werknemers – en de eventueel secundair verzekerde familieleden – **ten zeerste op prijs stellen**.

Concreet

Bij het invoeren van een hospitalisatieverzekering, is het nodig:

- aandacht te besteden aan de omvang en de duur van de aangeboden dekking en bewust te bepalen wie de premies ten laste neemt;
- op te letten voor verschillen in behandeling om elk risico op discriminatie te vermijden;
- er rekening mee te houden dat de hospitalisatieverzekeringsovereenkomst de rechten en verplichtingen bepaalt;
- de in de wet vastgelegde informatieverplichtingen te respecteren in geval van een individuele voortzetting wanneer de werknemer de onderneming verlaat.

Extralegale gezinsbijslagen

Sommige werkgevers kennen 'extralegale gezinsbijslagen' toe aan werknemers met kinderen. We verstaan hieronder niet alleen de bedragen rechtstreeks betaald door een werkgever bovenop de wettelijke gezinsbijslagen, maar ook iedere tussenkomst van de werkgever in de opvoeding van kinderen, bijvoorbeeld een tussenkomst in kosten voor kinderopvang of vakantiestages.

Op fiscaal vlak kwalificeren de extralegale gezinsbijslagen als voordelen alle aard in hoofde van de werknemers. Het is nodig een bedrijfsvoorheffing in te houden en dit VAA te vermelden op de fiscale fiche 281.10. Deze voordelen zijn aftrekbaar voor de werkgever als loon.

Op parafiscaal vlak zijn de extralegale gezinsbijslagen vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Dit principe is in rechtspraak bevestigd, waardoor het zelfs mogelijk is om dit type van tussenkomst op te nemen in een cafetariaplan.

Volgende principes zijn daarbij van toepassing:

- De werknemers in kwestie moeten recht hebben op wettelijke gezinsbijslagen, die de werkgever dus aanvult.
- Er moet een link te vinden zijn tussen het wettelijke stelsel en de aanvullende bijslagen, bijvoorbeeld door het aantal kinderen in aanmerking te nemen.
- Alhoewel er geen grensbedrag bestaat, mag de toegekende aanvulling de betrokken werknemers niet verrijken en dus niet disproportioneel zijn ten opzichte van het bedrag van de wettelijke bijslag.
- Tot slot is het belangrijk de extralegale gezinsbijslagen in principe toe te kennen aan alle werknemers van dezelfde personeelscategorie. Dit principe van niet-discriminatie is opgenomen in de socialezekerheidswetgeving.

Concreet

Bij het toekennen van extralegale gezinsbijslagen, is het nodig:

- de toekenning te beperken tot werknemers die recht hebben op wettelijke bijslagen voor hun kinderen, zonder een verschil in behandeling tussen hen te creëren;
- er op te letten dat het bedrag van de bijslag redelijk is;
- zich er bewust van te zijn dat het een belastbaar voordeel betreft (zelfs indien er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn).

Geboorte- en huwelijkspremie

Werkgevers willen hun sympathie ten opzichte van hun werknemers graag uitdrukken door hen een geschenk te geven naar aanleiding van een huwelijk of de geboorte van een kind.

Ter gelegenheid van een huwelijk of het neerleggen van een verklaring van wettelijk samenwonen, worden geschenken die de werkgever aan de werknemer toekent, **in natura, in cash** of in de vorm van **geschenkeques**, vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. Voorwaarde is dat het toegekende bedrag niet meer dan **200 EUR per werknemer** bedraagt. Het bedrag boven 200 EUR geldt als een belastbaar voordeel dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Aangezien een huwelijkspremie van 200 EUR geldt als een fiscaal vrijgesteld sociaal voordeel, is dit bedrag niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever in de vennootschapsbelasting.

De geboortepremie kwalificeert in principe ook als een sociaal voordeel dat vrijgesteld is van belastingen in hoofde van de werknemer – en dus niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever – indien het om een **gering bedrag** gaat. Doorgaans legt de fiscale administratie het vast op maximaal 50 EUR.

Een geboortepremie is eveneens vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen als aanvulling op de wettelijke geboortepremie, indien het bedrag redelijk is.

Maaltijdcheques

Niet alle ondernemingen kunnen hun personeelsleden maaltijden aanbieden in een bedrijfsrestaurant. Een zeer populair alternatief is het toekennen van maaltijdcheques, aanvankelijk in papier maar momenteel toegekend via een **elektronische betaalkaart** waarop de maaltijdcheques gecrediteerd worden.

Indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan, zijn de elektronische maaltijdcheques in hoofde van de werknemer een sociaal voordeel, vrijgesteld van belastingen en niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque is - met uitzondering van maximaal twee EUR - geen aftrekbare beroepskost in de vennootschapsbelasting.

De elektronische maaltijdcheques moeten aan **volgende vrijstellingsvoorwaarden** voldoen:

- Ze mogen niet toegekend worden als vervanging of omzetting van loon of andere voordelen.
- De toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een cao op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau indien de onderneming een vakbondsafvaardiging heeft. Indien het afsluiten van een cao niet mogelijk of gebruikelijk is, gebeurt de toekenning in een schriftelijke individuele overeenkomst.
- Zij worden in principe, behoudens alternatieve berekeningswijze, enkel toegekend voor werkelijk gepresteerde arbeidsdagen.
- Zij worden op naam van de werknemer afgeleverd.
- Zij vermelden dat hun geldigheidsduur beperkt is tot 12 maanden en dat het enkel toegelaten is ze te gebruiken voor het betalen van een maaltijd of verbruiksklare voeding.
- De tussenkomst van de werkgever bedraagt maximaal 6,91 EUR en deze van de werknemer minimaal 1,09 EUR per maaltijdcheque. De maximale nominale waarde van een maaltijdcheque is dus 8 EUR.

Indien niet voldaan is aan deze voorwaarden, worden de maaltijdcheques beschouwd als belastbaar loon waarop bovendien socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Indien de maaltijdcheques gecombineerd worden met de toegang tot een bedrijfsrestaurant of de terugbetaling van een maaltijd, gelden bijzondere regels. Zo is bijvoorbeeld de cumul met een forfaitaire vergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag in principe niet toegestaan.

Concreet

Bij het toekennen van maaltijdcheques, is het nodig:

- er goed op te letten dat deze toekenning vervat is in een cao of een individuele overeenkomst;
- een maaltijdcheque toe te kennen per effectief gewerkte dag (noch meer, noch minder);
- elke cumul met andere tussenkomsten in maaltijdkosten te vermijden.

Ecocheques

Sinds 2009 kunnen de werkgevers hun ecologisch engagement tonen door ecocheques toe te kennen aan hun werknemers.

Ecocheques zijn vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen indien aan **volgende voorwaarden** voldaan is:

- Ze mogen niet toegekend worden als vervanging of omzetting van loon of andere voordelen.
- De toekenning van de ecocheque moet vervat zijn in een cao op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau indien de onderneming een vakbondsafvaardiging heeft. Indien het afsluiten van een cao niet mogelijk of gebruikelijk is, gebeurt de toekenning in een schriftelijke individuele overeenkomst.
- De cao of individuele overeenkomst bepaalt de nominale waarde van de ecocheque, alsook de frequentie van toekenning ervan gedurende een kalenderjaar. De maximale nominale waarde mag 10 EUR bedragen.
- Zij worden op naam van de werknemer afgeleverd.
- Zij vermelden dat hun geldigheidsduur beperkt is tot 24 maanden en dat het enkel toegelaten is ze te gebruiken voor bepaalde ecologische producten en diensten, die limitatief opgesomd zijn, bijvoorbeeld producten voor het isoleren van de woning.
- Zij mogen noch geheel, noch gedeeltelijk omgeruild worden in geld.
- Het totale bedrag aan ecocheques mag niet groter zijn dan 250 EUR per jaar.

Indien een van deze voorwaarden niet vervuld is, worden de ecocheques in hun totaliteit beschouwd als belastbaar loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

In hoofde van de werkgevers zijn de ecocheques niet fiscaal aftrekbaar in de vennootschapsbelasting, tenzij ze beschouwd worden als loon (bij het niet respecteren van bovenstaande voorwaarden).

Tot slot merken wij op dat het sedert 1 januari 2016 mogelijk is om ecocheques in **elektronische vorm** toe te kennen. Sindsdien bestaan deze dus parallel met de papieren ecocheques.

Concreet

Bij het toekennen van ecocheques, is het nodig:

- er goed op te letten dat deze toekenning vervat is in een cao of een individuele overeenkomst;
- het maximale bedrag van 250 EUR per jaar te respecteren;
- te overwegen de ecocheques in elektronische vorm toe te kennen.

Geschenken, geschenkcheques en premies

Binnen bepaalde grenzen kunnen werkgevers naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen een **cadeau in natura, in cash** of in de vorm van een **geschenkcheque** (die beantwoordt aan een aantal voorwaarden) aan hun werknemers geven.

De fiscus laat toe één of meerdere geschenken te geven ten bedrage van **maximaal 50 EUR** per werknemer per jaar. Binnen deze grens kwalificeert het cadeau als sociaal voordeel, niet belastbaar in hoofde van de werknemer, maar niet aftrekbaar voor de werkgever.

Een dergelijk cadeau is onder **volgende voorwaarden** wel aftrekbaar (en niet belastbaar):

- De werkgever kent aan alle werknemers hetzelfde cadeau toe naar aanleiding van een feest (zoals Kerstmis, Nieuwjaar, Sinterklaas, verjaardag, gebruikelijk bedrijfsfeest, enz.), een eervolle onderscheiding of een pensionering.
- De waarde van het cadeau is per werknemer beperkt tot:
 - 35 EUR/jaar indien gegeven naar aanleiding van Kerstmis, Nieuwjaar, Sinterklaas, verjaardag, gebruikelijk bedrijfsfeest, enz. Het is mogelijk dit bedrag te verhogen met 35 EUR/jaar/kind ten laste;
 - 105 EUR/jaar bij een eervolle onderscheiding;
 - 35 EUR/dienstjaar bij een pensionering, met een minimum van 105 EUR.

Dergelijke geschenken zijn ook vrijgesteld van RSZ-bijdragen indien aan dezelfde voorwaarden is voldaan, met een paar verschillen:

- Het cadeau van 35 EUR/jaar/werknemer – eventueel verhoogd met 35 EUR per kind ten laste – is enkel vrijgesteld indien het wordt toegekend naar aanleiding van Kerstmis, Nieuwjaar of Sinterklaas.
- Bij een pensionering is het toegekende cadeau beperkt tot 875 EUR.

Wat als de werkgever toch een **groter cadeau**, bijvoorbeeld een iPad, een fiets of een reis wil geven? In bepaalde omstandigheden kan dit cadeau beschouwd worden als een sociaal voordeel, niet belastbaar en vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Dit is enkel het geval als er echt sprake is van een vrijgevigheid, dus als de werkgever het geschenk niet geeft in ruil voor gelever-

de prestaties en hij het uitzonderlijk toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het leven van de werknemer of de onderneming. De (para)fiscale instanties beoordelen dit streng. De verjaardag van een onderneming, als het gaat om minimaal 25 jaar, rechtvaardigt een vrijgevigheid wel, een economisch gerelateerde gebeurtenis, zoals een fusie met een andere onderneming, niet.

Concreet

Bij het toekennen van geschenk(chèques), is het nodig:

- naargelang de gelegenheid, rekening te houden met de maximaal toegelaten bedragen;
- te onthouden dat in sommige situaties andere vrijgevigheden mogelijk zijn.

Sport- en cultuurcheques

De sport- en cultuurcheques die ondernemingen kunnen toekennen aan hun werknemers maken het mogelijk om deel te nemen aan sportieve of culturele activiteiten en evenementen. Onder bepaalde **voorwaarden** zijn deze cheques als sociaal voordeel vrijgesteld van belastingen – en dus niet aftrekbaar voor de werkgever – en socialezekerheidsbijdragen:

- Ze mogen niet toegekend worden als vervanging of omzetting van loon of andere voordelen.
- De toekenning van de sport- en cultuurcheques moet vervat zijn in een cao op sectoraal of ondernemingsniveau. Indien het niet mogelijk is een cao te sluiten, kunnen ze ook toegekend worden in een schriftelijke individuele overeenkomst (aan alle werknemers of aan een bepaalde categorie van werknemers).
- Zij worden op naam van de werknemer afgeleverd.
- Zij vermelden dat hun geldigheidsduur beperkt is tot 15 maanden, te rekenen vanaf 1 juli van het jaar tot 30 september van het volgende jaar. De cheque moet ook duidelijk aangeven dat deze enkel geaccepteerd mag worden door culturele actoren die erkend of gesubsidieerd worden door de bevoegde autoriteit of door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat die erkend of gesubsidieerd wordt door de Gemeenschappen, of verenigingen die behoren tot een van de nationale federaties voor hockey, boksen, voetbal en golf.
- Zij mogen noch geheel, noch gedeeltelijk omgeruild worden in geld.
- Het totale bedrag aan cheques mag niet groter zijn dan 100 EUR per jaar.

Sport- en cultuurcheques die niet terzelfder tijd aan alle voormelde voorwaarden voldoen, worden voor hun totaliteit als belastbaar loon beschouwd waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Concreet

Bij het toekennen van sport- en cultuurcheques, is het nodig:

- deze te vervatten in een cao of een individuele overeenkomst;
- de waarde te beperken tot 100 EUR/jaar.

Prijzverminderingen

Wordt een werknemer belast op de korting die hij krijgt bij aankoop van een product of een dienst, gemaakt, geleverd of verkocht door zijn werkgever?

Dat is niet het geval indien volgende **voorwaarden** gelden:

- De prijs die de werknemer effectief betaalt, na korting, mag **niet lager zijn dan de kostprijs** van het goed of de dienst.
- De werknemer moet het product aankopen voor eigen gebruik en mag bijvoorbeeld niet de hele familie en vriendenkring 'bevoorraden'.
- Het moet gaan om een goed of dienst voor dagelijks gebruik, bijvoorbeeld brood of voedingswaren. Indien het toch een duurzaam goed betreft, bijvoorbeeld kledij of een tv, dan is het van belang dat het goed een geringe waarde heeft en dat de werknemer de korting niet te dikwijls toegekend krijgt, gelet op de levensduur van het voorwerp. Het is dus niet mogelijk jaarlijks een televisie te kopen met korting omdat een televisie een langere levensduur heeft dan één jaar.

Als de werknemer effectief een prijs betaalt die minstens overeenstemt met de kost voor de onderneming om het product te maken of te verkopen, maakt de werkgever uiteraard geen kosten die aftrekbaar zijn. Indien de werkgever daarentegen een hogere korting toekent, zodat de werknemer minder betaalt dan de kost die de werkgever heeft, dan is het verschil tussen beide bedragen (kostprijs min effectief betaald bedrag) wel belastbaar voor de werknemer en is de kost die de werkgever maakt uiteraard aftrekbaar.

Om tevens vrijgesteld te zijn van socialezekerheidsbijdragen moet voldaan zijn aan de hierboven vermelde (fiscale) voorwaarden. De korting mag bovendien **niet groter zijn dan 30% van de normale prijs** die een particuliere consument voor hetzelfde product in de kleinhandel zou betalen. Als de korting toch hoger is, dan wordt het excedent beschouwd als loon en is het onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Concreet

Bij het toekennen van een prijsvermindering, is het nodig:

- te kunnen vaststellen wat de normale kostprijs is die een particulier betaalt voor hetzelfde product. Dit is namelijk de referentie om het respecteren van de 30%-regel te controleren;
- het aantal verkochte goederen te limiteren tot een normale consumptie;
- te weten dat het aanbieden van kortingen aan werknemers van andere vennootschappen van de groep kan resulteren in vragen.

Gratis aandelen of met korting

Het gevoel hebben deel uit te maken van de organisatie waarin zij werken, is een van de motiverende factoren voor werknemers. Om werknemers **aan te moedigen deel te nemen** in het **kapitaal van de vennootschap**, kan de vennootschap hen toelaten aandelen aan te kopen tegen een verminderde prijs of zelfs gratis aandelen toekennen.

In principe is de toegekende korting op aandelen belastbaar en onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Als de aandelen **niet beursgenoteerd** zijn, is het belastbaar voordeel gelijk aan de werkelijke waarde op de dag van verwerving (doorgaans bepaald op de intrinsieke waarde: netto-actief/aantal aandelen) min de eventueel betaalde prijs.

Als de aandelen **beursgenoteerd** zijn, is het belastbaar voordeel gelijk aan $100/120 \times$ beurswaarde op de dag van verwerving min eventueel betaalde prijs indien:

- de vennootschap haar eigen aandelen verkoopt of ze ter beschikking stelt aan

haar personeel op een dermate grote schaal dat een koersdaling op de beurs waarschijnlijk is; of

- de gekochte aandelen van de onderneming of de moedermaatschappij minstens twee jaar onbeschikbaar worden gemaakt, bijvoorbeeld via een geblokkeerde rekening.

Als de werkgever in een van die omstandigheden een korting toestaat die niet groter is dan 16,67% (20/120), dan is deze korting bijgevolg vrijgesteld van belastingen. In dat geval is de vermindering van 16,67% ook vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Indien de vennootschap een kapitaalverhoging ten gunste van haar personeel doorvoert, in het kader van artikel 609 Wetboek Vennootschappen, kan zij een vermindering toekennen van 20% van de normale uitgifteprijs. Deze vermindering is vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. In dit geval zijn de aandelen weliswaar gedurende een periode van vijf jaar vanaf de inschrijving onoverdraagbaar.

Concreet

Bij het toekennen van aandelen, gratis of tegen verminderde prijs, is het nodig:

- de aandelen gedurende twee jaar onbeschikbaar te maken om het belastbaar voordeel te verminderen tot $100/120$ en van de beurswaarde van de aandelen;
- er rekening mee te houden dat de gratis aandelen niet onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen indien het voordeel ten laste blijft van de moedervennootschap (en niet van de werkgever);
- rekening te houden met de mogelijkheid dat vakantiegeld verschuldigd is indien socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het voordeel.

Aandelenopties en warrants

Door het toekennen van warrants of aandelenopties geeft de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om later aandelen te verwerven en dit aan een **vooraf vastgestelde prijs**: de uitoefenprijs. Bij aandelenopties kunnen bestaande aandelen worden verworven, terwijl de warrants de mogelijkheid geven om nieuwe aandelen te verwerven. De aandelen zijn niet noodzakelijk deze van de onderneming zelf. De werkgever kan tevens opties geven op bijvoorbeeld een Bevek en dit via een gecommmercialiseerd warrants- of aandelenoptiesproduct.

De toekenning is een belastbaar voordeel voor de werknemer en dit op de 60ste dag na het aanbod, indien de werknemer het aanbod binnen die termijn aanvaardt. De belasting is op dat moment final. Als de beurs crasht, is er sprake van verlies. Als de beurs stijgt, dan realiseren de betrokkenen een onbelaste meerwaarde. Het is de 'fiscale' wet van 26 maart 1999 die de regels hieromtrent bepaalt.

Indien de opties niet op de beurs worden verhandeld, wordt een 'fiscale' forfaitaire waardering toegepast. Om de belastbare waarde van de optie te berekenen, geldt de waarde van de onderliggende aandelen.

Indien de aandelen **op de beurs** worden verhandeld, dan geldt volgende waarde:

- ofwel de gemiddelde slotkoers gedurende 30 dagen voorafgaand aan het aanbod;

- ofwel de laatste slotkoers voorafgaand aan de dag van het aanbod.

Indien de aandelen **niet op de beurs** worden verhandeld, geldt de werkelijke waarde, op basis van een eensluidend advies van de commissaris-revisor van de vennootschap.

De belastbare waarde van de aandelenopties bedraagt 18% van de waarde van de onderliggende aandelen. Dit percentage verhoogt met 1% indien de optie een duurtijd heeft van meer dan vijf jaar en dit voor elk jaar boven het vijfde jaar (bv. duurtijd van 10 jaar = 23%). Indien aan een aantal voorwaarden is voldaan, dan worden die percentages gehalveerd. Dit is enkel het geval, naast andere voorwaarden, indien de optie niet mag gelicht worden voor het einde van het derde kalenderjaar volgend op het jaar van het aanbod en evenmin na het tiende jaar. Bovendien moet de optie betrekking hebben op de aandelen van de werkgever of deze van de moedervenootschap.

Aandelenopties en warrants zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien de aandelenopties of warrants onder het toepassingsgebied van de wet van 26 maart 1999 vallen, en op voorwaarde dat zij niet 'in the money' zijn, dit betekent wanneer hun uitoefenprijs lager is dan de waarde van de onderliggende aandelen.

Wanneer een loon of ander voordeel in aandelenopties of warrants wordt omgezet, is het zeer belangrijk dat er geen sprake is van simulatie. Er is sprake van **simulatie** in onder meer volgende gevallen:

- De werkgever kent de warrants of aandelenopties toe ter vervanging van loon of een ander voordeel zonder de hiërarchie van de rechtsnormen te respecteren.
- De werkgever kent de warrants of aandelenopties toe ter vervanging van loon of een ander voordeel waarop de werknemer recht had en die effectief verschuldigd was op het ogenblik dat de vervanging overeengekomen werd.
- De warrants of aandelenopties komen in de plaats van het maandelijks vaste of variabele basisloon, vakantiegeld of 13de maand.
- De warrants of aandelenopties worden toegewezen aan een werknemer die door de werkgever werd, of met zekerheid zal worden ontslagen. Recent heeft de ruling-commissie bevestigd dat het mogelijk is om warrants toe te kennen aan iemand die ontslagen is of het bedrijf zal verlaten indien deze worden toegekend voor effectief geleverde prestaties – en dus bijvoorbeeld niet als gouden handdruk – en indien de andere personeelsleden ook de mogelijkheid hebben om warrants te verkrijgen.

Vandaag kennen heel wat ondernemingen warrants toe die **door een Belgische bankinstelling gecommmercialiseerd** worden. Deze warrants zijn beursgenoteerd en leveren dus geen fiscaal voordeel op. De toekenning is wel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Bovendien kunnen deze warrants meteen na het aanbod worden verkocht, wat maakt dat de werknemer vrijwel geen enkel beursrisico draagt.

Concreet

Bij het toekennen van aandelenopties, is het nodig:

- ervoor te zorgen dat het aanbod schriftelijk wordt aanvaard binnen 60 dagen na het aanbod;
- ervoor te zorgen dat de opties niet 'in the money' zijn op het ogenblik van het aanbod;
- bedrijfsvoorheffing in te houden en deze te recupereren bij de werknemers;
- de opties te vermelden op de fiscale fiches 281, zelfs indien deze toegekend worden door een buitenlandse moederverenootschap.

Werknemersparticipatie in kapitaal en winst

Vooraf met het doel hen te **motiveren**, geeft de wet van 22 mei 2001 de werkgever de mogelijkheid om zijn werknemers te laten deelnemen in het kapitaal of de winst van de onderneming of van de groep waarvan de onderneming deel uitmaakt.

De deelname in de winst bestaat uit het toekennen aan werknemers, in cash, van een **deel van de winst** van het boekjaar na belasting. De deelname in het kapitaal bestaat ook in het toekennen aan werknemers van een deel van de winst van het boekjaar na belasting, maar in de vorm van aandelen of deelbewijzen, die vervolgens geblokkeerd worden gedurende een periode van onbeschikbaarheid van minimaal twee jaar.

Om een dergelijk participatieplan op te zetten, moet voorafgaand een **aantal voorwaarden** vervuld zijn. Ook is het nodig een klassieke procedure van voorafgaand sociaal overleg te volgen om een specifieke

ondernemings-cao af te sluiten, of een toetredingsakte indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming bestaat.

Het participatieplan moet van toepassing zijn op het geheel van de werknemers van de vennootschap. Het plan kan worden beperkt tot werknemers met een bepaalde anciënniteit, maximaal één jaar.

Dat het participatieplan in principe van toepassing is op het geheel van de werknemers, betekent niet dat iedereen automatisch hetzelfde winstdeelnamedrag of dezelfde hoeveelheid aandelen of deelbewijzen moet ontvangen. Het participatieplan kan namelijk **objectieve onderscheidingscriteria** bevatten die alleen of gezamenlijk toegepast worden en die vastgelegd zijn in een sectorale cao of, indien die ontbreekt, volgens de criteria van het koninklijk besluit van 19 maart 2002, met een maximale verhouding tussen één en tien.

Het totaalbedrag van de deelname in de winst of het kapitaal mag, bij het afsluiten van het boekjaar, volgende grenzen niet overschrijden:

- 10% van de totale brutoloonmassa;
- 20% van de winst van het boekjaar na belasting, zoals bedoeld in het uitvoeringsbesluit van het Wetboek van Vennootschappen.

Op fiscaal vlak voorziet de wet van 22 mei 2001 in een forfaitaire en bevrijdende belasting op de deelname in de winst of het kapitaal, ten laste van de werknemers. Dit betekent dat de werkgever de heffing rechtstreeks inhoudt en dat de werknemers een netto-inkomen ontvangen.

Deze forfaitaire en bevrijdende belasting bedraagt:

- 25% in geval van deelname in de winst;
- 15% voor deelnames in het kapitaal, met een bijkomende heffing van 23,29% indien de minimale onbeschikbaarheidsperiode van twee jaar niet gerespecteerd wordt.

In hoofde van de werkgever wordt de deelname toegekend aan de werknemers beschouwd als een verworpen uitgave voor wat de vennootschapsbelasting betreft.

Op het vlak van sociale zekerheid is de deelname in de winst of het kapitaal uitgesloten uit het loonbegrip en dus niet onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen. De deelname in de winst is daarentegen onderworpen aan een bijzondere solidariteitsbijdrage van 13,07% in hoofde van de werknemers, terwijl de deelname in het kapitaal niet onderworpen is aan deze solidariteitsbijdrage.

Samengevat ziet de fiscale en parafiscale behandeling er als volgt uit:

	Werkgevers- bijdragen	Werknemers- bijdragen	Bevrijdende heffing	Ven.B
Deelname in de winst	geen	13,07%	25%	VU
Deelname in het kapitaal	geen	geen	15%	VU

Bedrijfsfiets

Sinds meerdere jaren stelt de wetgever zich **milieubewust** op. Doel is het gebruik van een fiets aan te moedigen en een fiscaal gunstregime toe te kennen indien een werkgever een fiets ter beschikking stelt van zijn werknemers.

Op fiscaal vlak wordt de bedrijfsfiets beschouwd als een sociaal voordeel vrijgesteld van belasting indien de werknemer de fiets effectief en regelmatig gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats. De vrijstelling geldt eveneens voor louter privéverplaatsingen. De vrijstelling geldt bovendien ook voor de toebehoren van de fiets en de onderhouds- en stallingskosten die de werkgever ten laste neemt. Ten slotte kan de werknemer een vrijstelling voor de fietsvergoeding genieten ten belope van **0,23 EUR per kilometer**.

In de vennootschapsbelasting is de tussenkomst in de verplaatsingskosten met de fiets, alsook in de kosten gerelateerd aan de fietsen als dusdanig, volledig aftrekbaar in hoofde van de werkgever als beroeps-

kosten. Bovendien zijn bepaalde kosten met het oog op het aanmoedigen van het gebruik van de fiets, bijvoorbeeld kosten gerelateerd aan kleedkamers voor de fietsers, aftrekbaar ten belope van 120%.

Op het vlak van sociale zekerheid is het voordeel dat voortvloeit uit het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor zover de werknemer de fiets gebruikt voor beroepsmatige verplaatsingen en/of verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats. Op sociale-zekerheidsrechtelijk vlak geeft het **gebruik van de bedrijfsfiets voor privéverplaatsingen** aanleiding tot een voordeel alle aard dat tegen **werkelijke waarde** onderworpen is aan **socialezekerheidsbijdragen**. Het is in de praktijk echter bijzonder moeilijk om het louter privégebruik van de fiets voor elke werknemer in kwestie op redelijke wijze te begroten. Bovendien wordt de fietsvergoeding ten belope van 0,23 EUR per kilometer niet vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, tenzij de fiets toebehoort aan de werknemer.

Concreet

Bij het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets voor de werknemers, is het nodig:

- ervoor te zorgen dat de fietsen regelmatig voor woon-werkverkeer worden gebruikt;
- te onthouden dat socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het privégebruik van de fiets;
- er rekening mee te houden dat de fietsen een restwaarde hebben op het einde van de terbeschikkingstelling.

Loonmatiging 2017-2018

Sinds het begin van de legislatuur heeft de Regering Michel I zich voorgenomen om de loonhandicap te verhelpen waarmee België te kampen heeft in vergelijking met de buurlanden. Met dat doel heeft de regering al een aantal maatregelen getroffen: een duidelijke loonmatiging voor de periode 2015-2016, gekoppeld aan een indexsprong, alsook een aantal maatregelen gericht op het drukken van de lasten, de zogenaamde taxshift. Het laatste punt op de agenda was de wijziging van de wet van 26 juli 1996, die het wettelijk kader vormt voor de maximale marge in de loonkostenontwikkeling.

In overeenstemming met het akkoord van 9 oktober 2014 heeft de regering deze problematiek aangepakt in de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

De uitgangspunten van de wet blijven ongewijzigd: de sociale partners onderhandelen en leggen nog steeds de beschikbare marge vast voor de loonkostenontwikkeling. Dat gebeurt binnen een vastgelegde grens

en op basis van een - voortaan tweejaarlijks - technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven met betrekking tot de maximale beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling.

Het akkoord over de maximale marge zal, zoals voorheen, vastgelegd worden in een interprofessioneel akkoord en vervolgens in een cao op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, die algemeen verbindend wordt verklaard door een koninklijk besluit. Indien de sociale partners niet tot een akkoord komen, is nog steeds voorzien in bemiddelingsmogelijkheden en in het vastleggen van de norm in een koninklijk besluit, onderhandeld in de ministerraad. Wat reeds in de praktijk werd toegepast, is bovendien verankerd in de wet: de marge kan uitgedrukt worden in ofwel twee jaarlijkse percentages, hetzij in één tweejaarlijks percentage.

Nadat een akkoord werd afgesloten in het kader van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, heeft cao nr. 119 van 21 maart 2017 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgesteld op 1,1% voor de periode 2017-2018.

Periode	Maximale marge
2011-2012	0,3%
2013-2014	0%
2015	0%
2016	0,5% (kost) + 0,3% (netto)
2017-2018	1,1%

De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd. Op deze wijze tracht de wetgever **de koopkracht van de werknemers te behouden** en de nationale consumptie en economische groei niet te beïnvloeden.

De vastgelegde marge voor de loonkostenontwikkeling mag niet overschreden worden door een intersectorale cao, ondernemingscao of een individueel contract.

De nieuwe wet heeft een **definitie van het begrip loonkost** ingevoerd. De loonkost bevat het volledige loon, in cash of in natura, dat de werkgever verschuldigd is aan zijn werknemer voor het werk dat gedurende een welbepaalde periode werd verricht, in overeenstemming met de bepalingen van bijlage A, hoofdstuk 4, punt 4.02

van Europese Verordening 549/2013 van 21 mei 2013. Deze langverwachte definitie is jammer genoeg niet eenduidig zodat interpretatieproblemen verwacht worden. Voornoemd punt 4.02 verwijst namelijk naar voordelen in cash en in natura, maar sluit een aantal voordelen uit die nochtans in het algemeen beschouwd worden als onderdeel van de loonkost in België.

Een heel wat drastischere verandering is deze van het **sanctiemechanisme**. De wet voorziet in een administratieve geldboete van 250 tot 5.000 EUR. De administratieve geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers. Dit brengt een aanzienlijke verhoging van de maximale boete met zich mee: 500.000 EUR in plaats van 5.000 EUR in het verleden.

Wat verboden is	Wat toegelaten is
Elke stijging van de gemiddelde loonkost als gevolg van een collectieve of individuele overeenkomst die een overschrijding van de marge met zich meebrengt.	Indexering Baremieke verhogingen Deelname in de winst of in het kapitaal Zogenaamde 'sociale' pensioenplannen Niet-recurrente voordelen (cao 90) (?) Eenzijdige beslissingen

Bedragen 2017

	Sociale zekerheid	Fiscaal
Collectieve bonus 'cao 90'	Max. 3.255 EUR	Max. 2.830 EUR
Bedrijfswagen	Min. 26,01 EUR/maand (CO ₂ bijdrage)	Min. 1.280 EUR
Laptop	180 EUR/jaar	180 EUR/jaar
Internetverbinding	60 EUR/jaar	60 EUR/jaar
Tablet	Werkelijke waarde (% privé)	Werkelijke waarde of 180 EUR/jaar
Gsm/smartphone	150 EUR/jaar	Werkelijke waarde (of 150 EUR/jaar)
Verplaatsingskosten woon-werkverkeer	0,3460 EUR/km (wagen) 0,23 EUR/km (fiets)	0,3460 EUR/km (wagen) 0,23 EUR/km (fiets)
Terbeschikkingstelling van een woning	Werkelijke waarde	Geïndexeerd KI x 100/60e x 1,25 KI > 745 EUR: VAA = Geïndexeerd KI x 100/60e x 3,8
Verwarming	Werkelijke waarde	Leidend personeel / bestuurders: 1.950 EUR/jaar Andere begunstigden: 880 EUR/jaar
Elektriciteit	Werkelijke waarde	Leidend personeel / bestuurders: 970 EUR/jaar Andere begunstigden: 440 EUR/jaar
Huwelijkspremie	Vrijstelling 200 EUR max.	Vrijstelling 200 EUR max.
Geboortegeschenk	Redelijk bedrag	Vrijstelling 50 EUR max.
Maaltijdcheques	Patronale tussenkomst max. 6,91 EUR	Patronale tussenkomst max. 6,91 EUR
	Tussenkomst werknemer min. 1,09 EUR	Tussenkomst werknemer min. 1,09 EUR
	→ maximale nominale waarde van één maaltijdcheque = 8 EUR	→ maximale nominale waarde van één maaltijdcheque = 8 EUR
Ecocheques	Vrijstelling max. 250 EUR/jaar	Vrijstelling max. 250 EUR/jaar
Geschenkecheques (Sinterklaas, Kerst, Nieuwjaar)	Vrijstelling max. 35 EUR/jaar + 35 EUR/jaar/kind ten laste	Vrijstelling max. 35 EUR/jaar + 35 EUR/jaar/kind ten laste
Sport- en cultuurcheques	Vrijstelling max. 100 EUR/jaar	Vrijstelling max. 100 EUR/jaar

Partners with you. ●



Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel. +32 2 761 46 00

Luik

Boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel. +32 4 229 80 11

Gent

Ferdinand Lousbergskaaï 103/4-5
9000 Gent
Tel. +32 9 261 50 00

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12, 2600 Antwerpen
Tel. +32 3 285 97 80

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsestwg. 255, 8500 Kortrijk
Tel. +32 56 26 08 60

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel. +32 11 24 79 10