

## Programmawet 2013

NEWSLETTER, 11 JANUARI 2013

### INHOUD:

- Verstrenging regels terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers **2**
- Anti-misbruikbepalingen in het sociaal recht **4**
- Berekeningswijze en inningsprocedure van de 'Wyninckxbijdrage' **6**
- Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO nr.90) **8**

Het Belgisch Staatsblad was in 2012 dikker dan ooit. Maar liefst 89084 pagina's! Dat betekent dat ons Know-How team ongeveer 240 pagina's Staatsblad per dag verwerkt op zoek naar interessante informatie voor uw HR-beleid.

In de editie van 31 december 2012 vinden we op p. 88.860 en volgende de Programmawet van 27 december 2012.

Deze brengt naar jaarlijkse gewoonte weer heel wat nieuws – en het is helaas niet allemaal goed nieuws. Wij vatten één en ander voor u samen in deze *Newsletter*.

Er werd gesleuteld aan de regeling inzake de terbeschikkingstelling van werknemers. Er zijn nieuwe anti-misbruikbepalingen waarmee de regering detacheringsfraude en sociale zekerheidsfraude wil aanpakken. De wet verduidelijkt de berekening van de zogenaamde Wyninckxbijdrage van 1,5% in het kader van aanvullende pensioenplannen. En ook het regime van de niet-recurrente resultaatsgebonden bonussen (CAO nr. 90) is gewijzigd.



De Programmawet trad gisteren, 10 januari 2013, in werking.

Signaleren we tenslotte dat op 1 januari 2013 ook de nieuwe regeling inzake schijnzelfstandigheid in werking is getreden. Zie daarover onze [vorige Newsletter](#).

Veel leesplezier!

### Meer info:

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)  
[info@claeysengels.be](mailto:info@claeysengels.be)

# 1. Verstrenging regels terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers

De Programmawet omvat een afdeling die de huidige bepalingen inzake terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers gevoelig verstrengt.

Niettegenstaande deze afdeling zich onder het hoofdstuk "Strijd tegen de detachingsfraude" bevindt, is de wetswijziging niet enkel van toepassing op internationale situaties. Ook voor puur Belgische gevallen van terbeschikkingstelling van personeel zal deze wijziging een rechtstreekse impact hebben.

## 1.1 Achtergrond: principieel verbod op terbeschikkingstelling

Op grond van artikel 31 §1 van de wet van 24 juli 1987 is het principieel verboden voor een werkgever om enig gedeelte van het gezag dat hij over zijn werknemers heeft over te dragen aan een derde (bijvoorbeeld een andere werkgever).

Deze bepaling geldt ook voor werknemers die door hun buitenlandse werkgever naar België worden gedetacheerd. Het verbod op terbeschikkingstelling van personeel is immers strafrechtelijk gesanctioneerd. Welnu, alle strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen van Belgisch arbeidsrecht zijn vanaf de eerste dag van tewerkstelling op het Belgische grondgebied integraal van toepassing, ongeacht het recht dat de arbeidsrelatie beheerst.

Vanzelfsprekend geldt dit principieel verbod ook voor louter interne Belgische situaties.

Evenwel werden tot op heden instructies door de gebruiker inzake welzijn op het werk, arbeids- en rusttijden en de materiële uitvoering van het tussen de werkgever en de gebruiker overeengekomen werk niet beschouwd als een verboden overdracht van gezag. Voor zover de terbeschikking gestelde werknemer dus een duidelijk omschreven dienst kwam leveren voor de gebruiker was er geen sprake van verboden terbeschikkingstelling van personeel indien de gebruiker hem instructies geeft over het uitvoeren van die dienst. Opdat deze 'verzachting' van het verbod van toepassing was, moest de werkgever ten allen tijde in de praktijk de kern van het werkgeversgezag over de werknemer behouden, met name inzake aanwerving, ontslag, tuchtsancties, aanvragen inzake vakantie, promoties, bepaling van het loon etc.

Bij overtreding van het verbod kunnen zowel aan de werkgever als de gebruiker straf- of administratieve sancties worden opgelegd. De werknemer wordt tevens geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te hebben afgesloten met de gebruiker, vanaf de aanvang van de verboden terbeschikkingstelling. Zowel de gebruiker als de werkgever zijn dan hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de lonen, sociale zekerheidsbijdragen, vergoedingen en voordelen die verschuldigd zijn onder deze nieuwe arbeidsovereenkomst. Voor zover de werknemer in dienst werd genomen met het oog op de terbeschikkingstelling is de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer bovendien nietig.

Volledigheidshalve moet nog worden opgemerkt dat er tevens een vorm van 'toegelaten terbeschikkingstelling' bestaat, doch deze is onderworpen aan diverse strikte voorwaarden, waaronder het afsluiten van een tripartite overeenkomst tussen werkgever, gebruiker en werknemer en toestemming van of melding aan de sociale inspectie. In het kader van deze *Newsletter* gaan wij hier niet dieper op in.

## 1.2 Inhoud van de nieuwe regels

Opdat instructies door de gebruiker niet zouden worden beschouwd als een verboden overdracht van gezag moeten volgens de Programmawet voortaan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Er moet een **geschreven** overeenkomst worden afgesloten tussen de werkgever en de gebruiker;
- Deze overeenkomst moet **uitdrukkelijk en gedetailleerd** bepalen **welke instructies precies** door de gebruiker kunnen worden gegeven, ongeacht waarover die instructies gaan;
- Dat instructierecht van de gebruiker mag het werkgeversgezag van de werkgever **op geen enkele wijze uithollen**;
- De **feitelijke uitvoering** van de overeenkomst moet **volledig** overeenstemmen met de uitdrukkelijke bepalingen van de overeenkomst.

De parlementaire voorbereiding stelt dat deze nieuwe regels er op gericht zijn om misbruiken die door de vaagheid van de huidige regelgeving worden mogelijk gemaakt aan banden te leggen. Evenwel rijst de vraag in hoeverre deze nieuwe voorwaarden de mogelijkheden tot discussie niet vergroten. Vooral de derde voorwaarde lijkt ons vatbaar voor interpretatie. Bij een al te strikte lezing van het begrip *'op geen enkele wijze uithollen'* zal de *'verzachting'* op het principiële verbod immers volstrekt zinledig worden.

Verder voert de Programmawet een nieuwe informatieplicht in voor gebruikers die een zulkdanige overeenkomst hebben afgesloten. Zij moeten *onverwijld* hun ondernemingsraad op de hoogte brengen van het bestaan van de overeenkomst. Indien de leden van de ondernemingsraad daarom verzoeken, moet de gebruiker bovendien een *afschrift* bezorgen van het gedeelte van de overeenkomst waarin de instructies zijn bepaald die door de gebruiker kunnen worden gegeven. Indien de gebruiker dit zou weigeren, wordt er geacht geen geschreven overeenkomst te zijn (met alle mogelijke sancties van dien).

Voor ondernemingen die geen ondernemingsraad hebben, neemt het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) deze bevoegdheid over. Indien er ook geen CPBW bestaat binnen de onderneming zal het de vakbondsafvaardiging zijn die deze bevoegdheid waarneemt. Hoe de procedure voor deze informatieplicht zal verlopen moet wel nog verder worden vastgesteld in een bij Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit.

Aan de hierboven omschreven sancties wordt door de Programmawet niets gewijzigd. Vandaar dus het grote belang om met deze nieuwe regels die vanaf 10 januari 2013 in werking treden, rekening te houden.

**Actieplan:**

- Aanpassen van dienstverleningsovereenkomsten indien de werknemers van de medecontractant enige instructies krijgen.
- Inlichten van ondernemingsraad/CPBW/ vakbondsafvaardiging.

## 2. Anti-misbruikbepalingen in het sociaal recht

De Programmawet bevat twee hoofdstukken met nieuwe bepalingen met het oog op de strijd tegen de misbruiken in het sociaal recht in de brede zin.

### 2.1 Strijd tegen detachingsfraude

Artikelen 22 tot 25 van de Programmawet beogen de strijd tegen de misbruiken inzake sociale zekerheid in het kader van de Europese coördinatieverordeningen.

Misbruik wordt gedefinieerd als de toepassing van de coördinatieverordeningen (met name de bepalingen met betrekking tot de detachering en de gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten) ten aanzien van een werknemer of een zelfstandige hoewel de voorwaarden (zowel deze opgesteld in de Verordeningen als door de administratie) voor de toepassing ervan niet nageleefd worden, en dit met het doel zich te onttrekken aan de Belgische sociale zekerheidswetgeving.

Wanneer dergelijk misbruik wordt vastgesteld (door een rechter, een instelling van sociale zekerheid of de sociale inspectie), zal de werknemer of zelfstandige onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid indien die wetgeving had moeten worden toegepast op basis van de bepalingen van de Verordeningen. De Belgische socialezekerheidswetgeving zal gelden vanaf het ogenblik dat de werknemer aan de Belgische wetgeving onderworpen had moeten zijn. De memorie van toelichting verduidelijkt dat de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid zelfs kan plaatsvinden vóór de intrekking van het formulier A1 uitgereikt door een andere lidstaat.

Deze bepalingen zijn er in het bijzonder op gericht om de RSZ toe te laten achterstallige sociale bijdragen te verdienen binnen de grenzen van de wettelijke verjaringstermijnen (zeven jaar in het geval van fraude door een werkgever).

Enkele belangrijke opmerkingen lijken ons reeds te moeten worden gemaakt :

- De Programmawet viseert enkel de gevallen beheerst door een Europese sociale zekerheidsverordening. Het gaat om Verordeningen 1408/71 en 883/2004 en hun toepassingsverordeningen, evenals Verordeningen 859/2003 en 1231/2010 die van toepassing zijn

op onderdanen van derde landen die uitgesloten zijn van de basisverordeningen omwille van hun nationaliteit. De tekst is bijgevolg niet van toepassing op gevallen beheerst door bilaterale sociale zekerheidsverdragen gesloten met landen die geen deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte.

- De instelling of sociale inspecteur die het misbruik inroept dient het bewijs hiervan te leveren. Dit betekent, rekening houdend met het woordgebruik in de tekst en de memorie van toelichting, dat de instelling of de inspecteur het intentionele karakter van het misbruik in hoofde van de betrokken partijen dient te bewijzen, en dus hun wil om zich aan de Belgische socialezekerheidswetgeving te onttrekken.
- Bijgevolg kan enkel gesproken worden van misbruik in de zin van artikel 23 van de programmawet wanneer de Belgische socialezekerheidswetgeving van toepassing had moeten zijn. Indien de werknemer onderworpen zou moeten zijn aan de socialezekerheidswetgeving van een andere staat, kan dit niet beschouwd worden als een misbruik. De memorie van toelichting geeft echter aan dat in dergelijke situatie, de Belgische instelling de buitenlandse instelling die zij bevoegd acht op grond van de Verordeningen op de hoogte zal brengen.

Niettegenstaande de regering stelt dat het Europese recht voldoende marge laat om dit soort misbruik te bestrijden, kan men zich de vraag stellen of deze nieuwe bepalingen conform het Europees recht zijn. Meerdere parlementsleden hebben in het kader van de voorbereidende werken deze vraag gesteld. Artikel 5, §1 van Verordening 987/2009 voorziet inderdaad uitdrukkelijk, conform de oude rechtspraak van het Europese Hof van Justitie dat de documenten voortgebracht door een instelling van een lidstaat die de situatie van een persoon vaststellen voor de toepassing van een Europese Verordening, de instellingen van andere lidstaten bindt zolang deze niet worden ingetrokken of ongeldig verklaard door de lidstaat die ze heeft afgeleverd.

Bij twijfel over de geldigheid van een document of wanneer de lidstaten uiteenlopende meningen hebben over de vaststelling van de toepasselijke wetgeving, dienen bepaalde specifieke procedures (voorzien door de artikelen 5 en 6 van Verordening 987/2009 en door beslissing A1 van de Commissie van 12 juni 2009) gevolgd te worden. In elk geval kan een lidstaat een werknemer niet aan zijn eigen wetgeving onderwerpen wanneer deze werknemer beschikt over een attest van aansluiting (formulier A1) geldig afgeleverd door de instelling van de andere bevoegde lidstaat.

Deze anti-misbruik bepaling treedt in werking op 10 januari 2013.

## **2.2 Bestrijding van wetsontwijking en wetsontduiking**

Artikelen 26 tot 29 van de Programmawet beogen de bestrijding van wetsontduiking en wetsontwijking, in het bijzonder de misbruiken van sociaal recht in ruime zin. Deze nieuwe "anti-misbruik"bepaling is grotendeels geïnspireerd door gelijkaardige bepalingen die reeds in het fiscaal recht bestaan (hoewel de regering in de memorie van toelichting stelt dat het niet de bedoeling is om deze bepalingen te kopiëren).

Volgens de tekst is er sprake van sociaalrechtelijk misbruik wanneer een rechtsonderhorige door middel van een rechtshandeling of een kwalificatie van een rechtshandeling zichzelf hetzij buiten de toepassing plaatst, hetzij onder toepassing plaatst van één of meerdere bepalingen van sociaal recht, en dit in strijd met de doelstellingen van deze bepalingen.

Het is aan de instelling van sociale zekerheid of aan de sociale inspecteur om het bewijs van dergelijk misbruik te leveren, wat volgens onze lezing van de tekst en de voorbereidende werken, betekent dat een frauduleuze intentie moet worden aangetoond in hoofde van de rechtsonderhorige.

Wanneer het misbruik bewezen is, zal de rechtshandeling of de kwalificatie van de handeling niet tegenstelbaar zijn aan de instellingen van sociale zekerheid (in de brede zin), tenzij aangetoond wordt dat de rechtsonderhorige in geen geval de intentie had om zich te onttrekken aan een bepaling of om zich onder de toepassing van deze te plaatsen in strijd met de doelstelling van deze bepaling.

Ten overvloede preciseert artikel 28 dat de niet-tegenstelbaarheid niet speelt wanneer de rechtsonderhorige aantoonbaar dat de rechtshandeling of de kwalificatie van de rechtshandeling in geen geval gericht was op het zich plaatsen onder of buiten de toepassing van een bepaling van sociaal recht in strijd met de doelstelling van deze bepaling.

Volgens de memorie van toelichting zal deze niet-tegenstelbaarheid enkel uitwerking hebben ten aanzien van de instellingen van sociale zekerheid beoogd door de bepalingen van de Programmawet. Bovendien zal de niet-tegenstelbaarheid van de rechtshandeling of de kwalificatie van deze handeling op geen enkele wijze de geldigheid van de onderliggende rechtshandeling, die haar juridische gevolgen behoudt, beïnvloeden. Wanneer een misbruik wordt bewezen, kunnen de betrokken instanties dus alleen het "opzet" ervan negeren, zonder nochtans de geldigheid van de juridische operatie in vraag te kunnen stellen.

Tot slot nog een niet onbelangrijke opmerking: deze bepalingen zullen enkel van toepassing zijn op bepaalde gevallen van misbruik, die nog in een bij Ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, moeten worden vastgesteld.

### 3. Berekeningswijze en inningsprocedure van de ‘Wyninckxbijdrage’

De vorige Programmawet van 22 juni 2012 voerde - met ingang van 1 januari 2012 - een nieuwe bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 1,5% in, die verschuldigd is door de werkgever/rechtspersoon in het kader van de financiering van aanvullende pensioentoezeggingen (zie [Newsletter van 6 juli 2012](#)). Voor werkgevers komt deze bijzondere bijdrage bovenop de bestaande bijzondere bijdrage van 8,86%.

Aanvankelijk had de regering di Rupo het idee geopperd om de aftrekbaarheid van pensioenbijdrage te beperken tot pensioenen (wettelijke & aanvullende samen) die niet hoger zijn dan het plafond van het ambtenarenpensioen vastgelegd in de Wet Wyninckx van 5 augustus 1978. Dat plan werd uiteindelijk vervangen door deze bijzondere bijdrage, die nu daarom ook de ‘Wyninckxbijdrage’ wordt genoemd.

De Programmawet van 27 december 2012 wijzigt, verduidelijkt en vult de berekeningswijze en de inningsprocedure van de Wyninckxbijdrage aan, gezien de Programmawet van 22 juni 2012 aanleiding gaf tot discussie omtrent de praktische uitvoering ervan.

De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd voor werknemers die aangesloten zijn bij (een) aanvullende pensioentoezegging(en) van de werkgever en/of (vanaf 2014) van de sector waartoe de werkgever behoort. Zij zal slechts verschuldigd zijn indien men voor de betrokken werknemer bij de opbouw van het aanvullend pensioen en de financiering van de overlijdensdekking een bepaalde drempel overschrijdt. Zij geldt ook voor aanvullende pensioentoezeggingen aan zelfstandige bedrijfsleiders.

De definitieve regeling treedt uiterlijk op 1 januari 2016 in werking, tenzij een vroegere datum wordt bepaald per KB. Tot dan geldt de overgangsregeling. In deze overgangsregeling geldt een andere berekeningswijze en een andere drempel dan deze voorzien in de definitieve regeling. Wij bespreken hierna voorlopig enkel de overgangsregeling. In de definitieve regeling zal opnieuw de link worden gemaakt met het hoogste ambtenarenpensioen (in 2012: 73.929 EUR bruto/jaar). Wij zullen u daarvan ten gepaste tijde informeren.

#### 3.1 Berekeningswijze

De bijzondere bijdrage van 1,5% is enkel verschuldigd door de werkgever/rechtspersoon indien de **opbouw van het aanvullend pensioen**; plus de **overlijdenspremie(s)** hoger is dan 30.000 EUR. De bijdrage is ook enkel verschuldigd op het aandeel van de werkgever/rechtspersoon in het overschrijdend gedeelte boven de 30.000 EUR. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Onder “**de opbouw van het aanvullend pensioen**” moet worden begrepen:

- Bij een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen (*defined contributions*) of van het type cash balance, gaat het om de bedragen die werden toegewezen aan de individuele rekening tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1). Ook indien er geen bijdragen/premies werden betaald, bijv. omdat er kon worden geput uit een collectieve reserve (*contribution holiday*), moeten de bedragen die werden toegewezen aan de individuele rekening in aanmerking worden genomen voor de berekeningsgrondslag. Deze berekeningswijze moet ook toegepast worden bij een pensioentoezegging van het type vaste prestaties (*defined benefit*) met individuele contracten.
- Bij een pensioentoezegging van het type vaste prestaties (*defined benefit*) met collectieve kapitalisatie, gaat het om de aangroei van de verworven reserves. Deze aangroei is gelijk aan het positief verschil tussen (i) de verworven reserves op 1 januari van het bijdragejaar (n), en (ii) de verworven reserves op 1 januari van het jaar voorafgaand aan het bijdragejaar (n-1) gekapitaliseerd aan een rentevoet van 6%. Indien er een andere berekeningsdatum wordt gebruikt in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, bijv. 1 april, dan moet er met deze datum rekening gehouden worden voor het berekenen van de aangroei. Bij een aansluiting in de loop van het jaar, een uittreding met individuele overdracht van de verworven reserves, een collectieve overdracht van de (verworven) reserves, een vereffening van de prestaties, ... gebeurt de berekening van de aangroei van de verworven reserves op basis van, naar gelang het geval, de eerst of laatst mogelijke berekeningsdatum



(aansluitingsdatum, datum van overdracht, vereffeningsdatum,...). Voor zelfstandige bedrijfsleiders wordt er niet enkel verwezen naar “verworven reserves” maar ook naar “reserves”. In dat laatste geval gaat het om de reserves zoals bepaald in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst (wiskundige reserves bij een verzekeraar of technische provisies bij een pensioenfonds).

- Voor de berekeningsgrondslag van de Wyninckbijdrage zal ook rekening worden gehouden met eenmalige premies zoals een *back service* of een *future service*, gezien deze hetzij wordt toegewezen aan de individuele rekening van de betrokken werknemer/zelfstandig bedrijfsleider, hetzij diens (verworven) reserves zal doen aangroeien. Ook de opbouw van het aanvullend pensioen en/of de overlijdenspremie(s) die betrekking hebben op de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding moeten mee in aanmerking worden genomen.

Onder “**overlijdenspremie(s)**” moet worden begrepen:

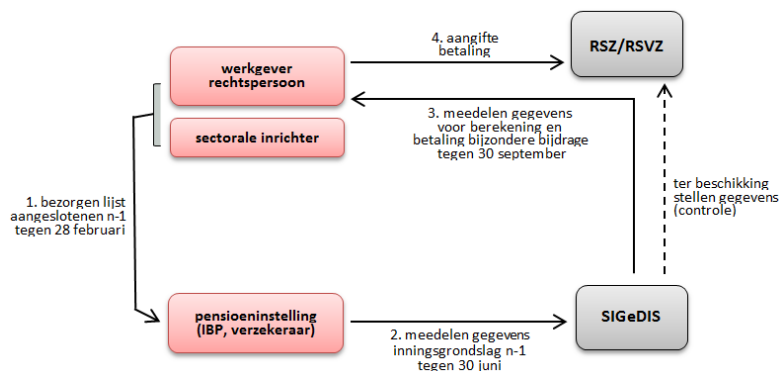
- De premies voor de overlijdensdekking die door de pensioeninstelling worden gevraagd tijdens het jaar voorafgaand aan het bijdragejaar (n-1), tenzij deze inbegrepen zijn in de opbouw van het aanvullend pensioen zoals hierboven beschreven (bijv. uitbetaling van de verworven reserves bij overlijden). Ook indien deze premies niet effectief werden betaald (bijv. bij premievrijstelling) moeten deze in rekening worden genomen voor de berekeningsgrondslag.
- Wanneer de overlijdenspremies niet individueel worden berekend, moet volgend bedrag in aanmerking worden genomen: de normaal verschuldigde overlijdensprestatie op 1 januari van het bijdragejaar (of op de laatst daaraan voorafgaande berekeningsdatum) vermenigvuldigd met de sterftkans (qx) berekend op basis van de leeftijd die de werknemer/zelfstandige bedrijfsleider bereikte tijdens het jaar voorafgaand aan het bijdragejaar (n-1). Meer in het bijzonder gaat het om de sterftkans die voortvloeit uit de sterftetafels MK voor mannen en FK voor vrouwen vermenigvuldigd met 0,6 (KB Leven, dd, 14/04/2003).

Voor de berekening wordt zowel rekening gehouden met de opbouw van het aanvullend pensioen die resulteert uit werkgeversbijdragen als uit werknemersbijdragen. Hetzelfde geldt voor de overlijdenspremie(s).

Tijdens de overgangsregeling wordt er voor de berekening geen rekening gehouden met de intern

geprovisioneerde individuele pensioentoezeggingen (interne IPT's). De jaarlijkse verzekeringstaks van 4,4% en de bijzondere bijdrage van 8,86% zijn uitgesloten voor de berekening.

### 3.2 Gegevensuitwisseling, aangifte en betaling



- De werkgever/rechtspersoon en sectorale inrichter (vanaf bijdragejaar 2014) moeten uiterlijk tegen 28 februari van elk bijdragejaar de lijst van werknemers/zelfstandige bedrijfsleiders die waren aangesloten aan de pensioentoezegging(en) tijdens het jaar voorafgaand aan het bijdragejaar (n-1) bezorgen aan de betrokken pensioeninstelling(en) (pensioenfonds of verzekeraar).
- De pensioeninstelling moet uiterlijk tegen 30 juni van elk bijdragejaar aan SIGeDIS de gegevens meedelen op basis waarvan de inningsgrondslag kan worden vastgesteld. Het gaat hier om de gegevens met betrekking tot het jaar voorafgaand aan het bijdragejaar (n-1). Dit moet voor het eerst gebeuren tegen 30 juni 2013 en dit zowel voor het bijdragejaar 2012 (gegevens 2011) als voor het bijdragejaar 2013 (gegevens 2012).
- SIGeDIS deelt uiterlijk tegen 30 september van elk bijdragejaar de gegevens mee aan de werkgever/rechtspersoon die nodig zijn voor de aangifte en de betaling van de bijzondere bijdrage.
- De bijzondere bijdrage is verschuldigd tijdens het vierde kwartaal van elk bijdragejaar. Voor de werknemer betekent dit *in concreto* dat de werkgever de aangifte en betaling aan de RSZ dient te doen uiterlijk de laatste dag van de maand na het vierde kwartaal (31 januari). Voor de zelfstandige bedrijfsleider moet de rechtspersoon de bijzondere bijdrage ten laatste op 31 december van het bijdragejaar betalen op de rekening van de RSVZ.

Deze procedure zal voor het eerst volledig van toepassing zijn voor de bijzondere bijdrage voor 2013. Dit betekent echter niet dat er geen bijzondere bijdrage verschuldigd is voor 2012! **De bijzondere bijdrage was voor het eerst verschuldigd in het vierde kwartaal van 2012.** Dit betekent dat werkgevers de **eerste aangifte en betaling aan de RSZ moeten doen uiterlijk tegen 31 januari 2013.** Voor de zelfstandige bedrijfsleider, geldt voor de betaling van de bijdrage voor 2012 eenmalig een bijkomende betalingstermijn van 3 maanden: uiterlijk tegen 31 maart 2013 moet de bijzondere bijdrage door de rechtspersoon betaald worden op de rekening van het RSVZ.

In het kader van deze eerste Wyninckxbijdrage kan er voor de berekening nog geen beroep worden gedaan op SIGeDIS en dient de werkgever/rechtspersoon de nodige gegevens zelf op te vragen bij zijn pensioeninstelling(en) (verzekeraar of pensioenfonds).

Actiepunt:

Aangifte doen en bijdrage betalen tegen 31 januari 2013.

## 4. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO nr. 90)

De Programmawet voert twee wijzigingen door in de reglementering van de resultaatsgebonden bonus (CAO nr. 90).

Eenzijds wordt de fiscale vrijstellingsgrens verhoogd en op 3.100 EUR gebracht per kalenderjaar en per werknemer. Op basis van de oude reglementering zou deze voor het jaar 2013 slechts 2.488 EUR geweest zijn.

Dit bedrag van 3.100 EUR is gekoppeld aan de gezondheidsindex van november 2012 en zal telkens op 1 januari worden geïndexeerd op basis van die gezondheidsindex.

Aan de andere kant komt er, binnen de grenzen van dit verhoogd maximumbedrag, naast de patronale sociale zekerheidsbijdrage van 33 % op het bedrag van het toegekende niet-recurrente voordeel, een persoonlijke solidariteitsbijdrage ten laste van de werknemer van 13,07 %.

Deze bijdrage moet door de werkgever worden ingehouden en aan de RSZ worden overgemaakt op dezelfde wijze als de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Deze nieuwe maatregelen zijn in werking getreden op 1 januari 2013 en zullen in principe ook van toepassing zijn op bedragen die toegekend worden in 2013 in uitvoering van plannen opgesteld in 2012.

Wat betreft de sociale lasten wordt het niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel dus bijna op identiek dezelfde wijze behandeld als gewoon loon. Nochtans blijft het zeer voordelig op fiscaal vlak (volledige vrijstelling van inkomstenbelasting binnen de grenzen van het verhoogd plafond en aftrekbaarheid voor de werkgever). Bovendien wordt over het algemeen geen rekening gehouden met het toegekende voordeel bij de berekening van het referentieloon voor de toepassing van de sociale reglementering.



**Brussel**

Vorstlaan 280  
1160 Brussel  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Luik**

boulevard Frère Orban 25  
4000 Luik  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Antwerpen**

Commodity House  
Generaal Lemanstraat 74  
2600 Antwerpen  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gent**

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5  
9000 Gent  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Kortrijk**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Kortrijk  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Luikersteenweg 227  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

*Partners with you.*

*Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.*