

Het resultaatsgebonden collectief bonussysteem: versie 2011

NEWSLETTER, 24 JANUARI 2011

INHOUD:

What's in a name? **2**

Gunstige behandeling op fiscaal en sociaal zekerheidsrechtelijk vlak **2**

Bijzondere behandeling in het arbeidsrecht **3**

De karakteristieken van de resultaatsgebonden bonussen **4**

De invoering van een systeem van resultaatsgebonden bonussen **5**

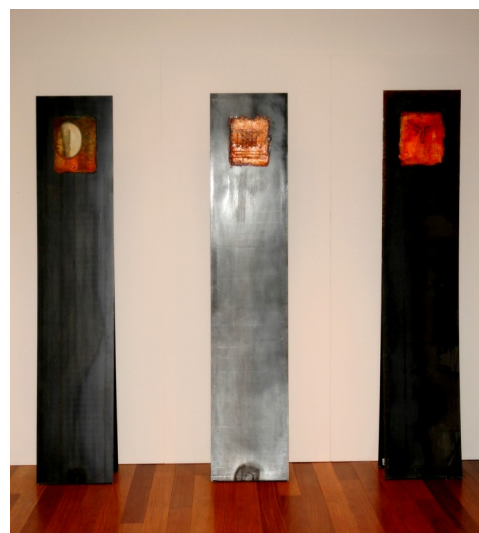
Informatie aan de werknemers **7**

Timing voor 2011 **8**

Na twee jaar van behoorlijk succes in het bedrijfsleven werd het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, met het oog op verbetering en verduidelijking, gewijzigd.

In deze Newsletter wordt een balans opgemaakt van het stelsel en van de recente wijzigingen, die op 1 april 2011 in werking treden.

Veel leesplezier!



Meer info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

What's in a name?

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en onder impuls van het VBO, hadden de werkgevers en de vakbonden een akkoord bereikt omtrent een nieuw bonussysteem, genoemd 'niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen'. Wij zullen hierna de term 'resultaatsgebonden bonus' hanteren.

Op basis van dit systeem kunnen aan alle werknemers of aan een categorie hiervan¹, voordelen toegekend worden, die gekoppeld zijn aan de resultaten van de onderneming of aan de verwezenlijking van vooraf vastgestelde collectieve doelstellingen, en dit alles zonder dat er sprake is van 'loon'. Het nagestreefde doel is de verhoging van de motivatie van de werknemers door hen te betrekken bij een aan de onderneming gemeenschappelijk project. Het belonen van individuele prestaties heeft hier dus geen uitstaans mee.

Gunstige behandeling op fiscaal en sociaal zekerheidsrechtelijk

Op sociaal zekerheidsrechtelijk vlak bepaalt de reglementering dat de resultaatsgebonden bonus uitgesloten is van het loonbegrip. De gewone bijdragen – werkgevers- en werknemersbijdragen – zijn dan ook niet verschuldigd. Deze vrijstelling is van toepassing ten belope van een plafond van 2.358 EUR (bedrag voor 2011) per kalenderjaar, per werknemer en voor elke werkgever waarbij hij of zij in dienst is.

Er is evenwel een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33 % verschuldigd op het bedrag van de resultaatsgebonden bonus die wordt toegekend. De bonus moet aan de RSZ aangegeven worden in de aangifte van het kwartaal waarin het uitbetaald wordt.

Op fiscaal vlak wordt de resultaatsgebonden bonus, toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen, vrijgesteld van elke heffing ten belope van het jaarlijks plafond van 2.358 EUR (bedrag voor 2011).

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad² en de wet van 21 december 2007³ hebben het akkoord van de sociale partners uitgewerkt.

Na twee jaar die hebben toegelaten om de moeilijkheden in de toepassing van het nieuwe systeem aan het licht te brengen, en na het advies van de NAR, hebben de sociale partners op 21 december 2010 CAO 90bis aangenomen.

De wet van 21 december 2007 is aangepast door de wet houdende diverse bepalingen van 29 december 2010 (titel 12).

De initiële teksten werden aldus aangepast om een betere leesbaarheid en een verbetering van het systeem in zijn geheel te verkrijgen.

De werkgever dient aldus geen bedrijfsvoorheffing in te houden en de werknemers ontvangen bijgevolg een netto inkomen. De resultaatsgebonden bonus en de bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % zijn bovendien fiscaal aftrekbaar in hoofde van de werkgever als beroepskosten.

Indien het bedrag van de toegekende bonus het plafond van 2.358 EUR (bedrag voor 2011) overschrijdt, wordt enkel het gedeelte boven dit plafond onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen en aan belastingen (met de verplichting voor de werkgever om bedrijfsvoorheffing in te houden).

¹ Mits inachtneming van de bepalingen inzake niet-discriminatie.

² Betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen van 20 december 2007.

³ Betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (B.S. 31 december 2007).

Cijfermatig voorbeeld:

	'normale' bonus	resultaatsgebonden bonus
Kost	6.658,20	3.136,14
RSZ werkgever ($\pm 35\%$ / 33%)	+ 1.726,20	+ 778,14
Bruto	4.932,00	2.358,00
RSZ werknemer (13,07 %)	- 644,61	0
Bedrijfsvoorheffing ($\pm 45\%$)	- 1.929,32	0
Netto	2.358,00	2.358,00

De kost bij toekenning van éénzelfde netto bonus wordt dus méér dan gehalveerd in het kader van deze reglementering. In ons voorbeeld hebben wij bovendien geen rekening gehouden met het feit dat een 'normale' bonus ook in rekening wordt gebracht bij de berekening van het vakantiegeld, hetgeen niet het geval is voor de resultaatsgebonden bonus.

Bijzondere behandeling in het arbeidsrecht

De werknemers kunnen geen rechten ontleen aan de resultaatsgebonden bonus (behoudens gunstigere bepalingen voorzien bij cao), met uitzondering van het recht op betaling van de bonus zelf.

Concreet houdt dit op arbeidsrechtelijk vlak⁴ in dat de resultaatsgebonden bonus:

- niet in aanmerking hoeft genomen te worden bij berekening van de vakantiegelden, van het feestdagenloon, van het gewaarborgd loon, van een brugpensioenvergoeding, van stortingen aan een groepsverzekering, enz.;
- niet opgenomen dient te worden in de berekeningsbasis voor het berekenen van de opzeggingstermijn en van de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst (vervangende opzeggingsvergoeding, uitwinningsvergoeding, beschermingsvergoeding, enz.);

- niet in aanmerking dient genomen te worden bij verificatie van bepaalde plafonds en drempels, zoals bijvoorbeeld bij de eventuele toepassing van een niet-concurrentiebeding.

Wij wijzen er evenwel op dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon wel van toepassing is op de resultaatsgebonden bonus. Dit brengt onder meer met zich mee dat dit voordeel in cash moet worden uitbetaald en dat deze van rechtswege interesten opbrengt met ingang van het tijdstip waarop de bonus opeisbaar wordt.

⁴ De resultaatsgebonden bonus wordt evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van de wettelijke prestaties inzake sociale zekerheid, noch inzake arbeidsongevallen of beroepsziekten.

De karakteristieken van de resultaatsgebonden bonus

De resultaatsgebonden bonus moet voldoen aan een aantal voorwaarden. De hierna volgende elementen zijn fundamenteel:

- De bonus moet gekoppeld zijn aan de collectieve resultaten van de onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. De bonus kan dus niet afhankelijk gesteld worden van individuele doelstellingen of prestaties van de betrokken werknemers.
- Het bonusplan moet alle werknemers van de onderneming of een welomschreven groep onder hen aanbelangen. De definitie van deze groep mag niet discriminatoir zijn. Een personeelscategorie (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, enz.), maar ook een bepaalde afdeling van de onderneming, een dienst, een ploeg, enz. kunnen een welomschreven groep van werknemers uitmaken.
- De bonus moet afhankelijk gesteld worden van het bereiken van transparante, definieerbare, meetbare en verifieerbare doelstellingen. De werkgever beschikt bovendien over een grote flexibiliteit om de doelstellingen en de resultaten te bepalen⁵. Deze doelstellingen kunnen van financiële aard zijn, zoals bijvoorbeeld een kostenverlaging of nog een omzettingstijging met 10 % vóór een bepaalde datum. Deze kunnen echter ook van een volledige andere aard zijn, zoals de verbetering van de milieupolitiek van de onderneming of nog het behalen van een ISO norm.
- De bonus kan daarentegen niet afhangen van doelstellingen waarvan de realisatie manifest zeker is op het moment van de invoering van het systeem. De reden hiervoor is te vermijden dat de bonus slechts op puur formele wijze zou worden gekoppeld aan bepaalde doelstellingen

om de betaling te garanderen van een gewaarborgd loon.

Bovendien mag de resultaatsgebonden bonus niet ingevoerd worden met het oogmerk om bestaande loonselementen, premies, voordelen in natura of andere voordelen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, te vervangen of om te zetten, ongeacht of zij onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (bijvoorbeeld: eindejaarspremie, individuele bonus). Onder bepaalde voorwaarden kan dit nieuw systeem echter een bestaand systeem vervangen van resultaatsgebonden voordelen waarvan de inhoud (die ook gelijktijdig kan gebaseerd zijn op individuele doelstellingen) vergelijkbaar is met hetgeen voorzien is door de reglementering. Uiteraard kan de resultaatsgebonden bonus van kracht zijn binnen de onderneming naast andere bonussystemen.

⁵ Doelstellingen die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming worden evenwel uitgesloten. Voor doelstellingen met betrekking tot het verminderen van arbeidsongevallen of van absentieïsme, dienen bepaalde voorwaarden voldaan te zijn.

De invoering van een systeem van resultaatsgebonden bonussen

Bij cao of bij toetredingsakte

Elke werkgever kan het initiatief nemen, zonder dat hij hiertoe verplicht is, om een systeem van resultaatsgebonden bonussen in te voeren.

Het bonusplan wordt in principe ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Voor de werknemers die echter niet vertegenwoordigd worden door een vakbondsafvaardiging, kan het plan ingevoerd worden, naar keuze van de werkgever, via cao of via een toetredingsakte. Het is daarom niet ondenkbaar dat een werkgever een cao dient te sluiten voor zijn arbeiders, terwijl een toetredingsakte volstaat voor zijn bedienden (indien zij niet vertegenwoordigd worden door een vakbondsafvaardiging).

Zowel de CAO als de toetredingsakte moeten verplicht worden opgesteld conform de modellen zoals voorzien door de reglementering.

De invoeringsprocedure via een toetredingsakte is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met deze van toepassing in geval van wijziging van het arbeidsreglement. De ontwerpakte, die ook het toekenningplan bevat, wordt onderworpen aan de beoordeling van de werknemers die over een termijn van 15 dagen beschikken om hun eventuele opmerkingen kenbaar te maken, hetzij in een *ad hoc* register, hetzij rechtstreeks bij de Inspectie Toezicht Sociale Wetten.

Na afloop van deze termijn, wordt het register overgemaakt aan de Inspectie Toezicht Sociale Wetten die, indien er opmerkingen zijn, zal trachten de partijen te verzoenen. Bij mislukking, zal de Inspectie beroep doen op de Voorzitter van het bevoegde paritair comité die op zijn beurt tot een laatste verzoeningspoging zal overgaan. Indien deze mislukt, zal het paritair comité het geschil beslechten.

Na afloop van deze procedure of vanaf het moment dat de tekst van de toetredingsakte

niet meer het voorwerp uitmaakt van opmerkingen, wordt de akte meegedeeld aan de griffie van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De griffie maakt de toetredingsakte vervolgens over aan het paritair comité die er een vormcontrole van zal uitvoeren en het toekenningplan eveneens zal beoordelen in het licht van de principes inzake niet-discriminatie.

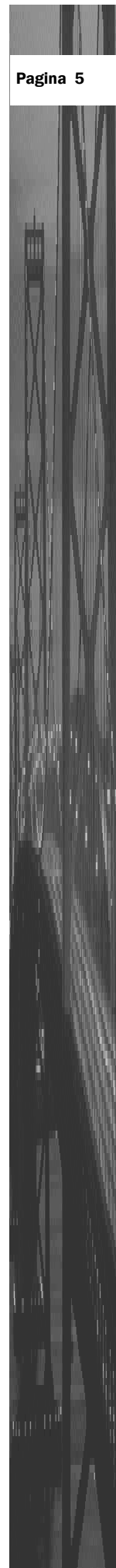
Indien een cao gesloten wordt (voor bepaalde of onbepaalde duur), moet deze neergelegd worden ter griffie van de Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het toekenningplan – verplichte vermeldingen

De modellen van CAO en toetredingsakte voorzien een aantal clausules die het "toekenningplan" van de resultaatsgebonden bonus vormen:

- 1 De onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria.
- 2 De objectief meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitsluiting van individuele doelstellingen, waaraan de voordelen gekoppeld zijn.
- 3 Het aantal werknemers betrokken in het toekenningplan op het moment van de opstelling ervan.
- 4 De referteperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben.

Het toekenningplan moet het dus mogelijk maken te bepalen op welk ogenblik de collectieve doelstellingen bereikt moeten worden. Die periode is minimum drie maanden.



De referteperiode kan samenvallen met het kalenderjaar, het boekhoudjaar of kan korter of langer zijn (deze kan ook samenvallen met de noodzakelijke termijn voor de verwezenlijking van een duidelijk omschreven project, zoals de realisatie van een ISO norm in de onderneming);

- 5 Een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.
- 6 Een eigen operationele procedure van toepassing in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

Het toekenningsplan moet de beroepen vermelden die openstaan voor de werknemers-begunstigden die een betwisting wensen op te werpen met betrekking tot de evaluatie van de resultaten. Dit doet geen afbreuk aan de toepassing van de regels met betrekking tot de vakbondsafvaardiging en/of de sectorale bepalingen die hieromtrent zouden bestaan.

- 7 De voordelen en hun wijze van berekening.

Het plan moet alle berekeningselementen bevatten die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer in de collectieve voordelen te bepalen. Dat aandeel moet worden berekend los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten.

Het toekenningsplan dient ook te bepalen op welke wijze de voordelen worden berekend bij een gedeeltelijke verwezenlijking van de collectieve doelstellingen. Ook moet in geval van velerlei collectieve doelstellingen de weging van ieder van de doelstellingen worden vastgesteld. Indien de voordelen aan verschillende groepen van werknemers worden toegekend, moeten de verdeelsleutels voor de toewijzing van de voordelen onder die groepen worden bepaald.

Ongeacht of de werknemer in dienst is geweest gedurende de volledige referteperiode, dient de berekening ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming

of de betrokken welomschreven groep van werknemers te gebeuren. De periodes van moederschapsrust, alsook de jaarlijkse vakantie en de feestdagen worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

Het is bovendien mogelijk om een anciënniteitsvoorwaarde te voorzien die niet meer bedraagt dan de helft van de referteperiode. De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referteperiode worden onderzocht en houdt rekening met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming. Het is ook mogelijk om het recht op de bonus uit te sluiten voor werknemers die tijdens de referteperiode worden ontslagen om dringende reden of die zelf ontslag hebben genomen (behalve indien zij ontslag hebben genomen omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever).

- 8 Het ogenblik en de wijze van betaling (in cash) van de voordelen.
- 9 De geldigheidsduur (bepaalde of onbepaalde duur) van het plan.

De teksten (CAO en toetredingsakte) moeten nog vermelden:

- 1 Het bestaan van een preventieplan binnen de onderneming indien de objectieven gelieerd zijn aan het reduceren van arbeidsongevallen
- 2 Een eventuele conversie van een bestaand bonusplan, waarvan de tekst de toekenningsmodaliteiten preciseert, moet toegevoegd worden.

Het toekenningsplan—facultatieve vermeldingen

Het plan kan eveneens bepaalde facultatieve vermeldingen bevatten, zoals met name:

- de manier waarop de betrokken werknemers regelmatig zullen worden ingelicht over de ontwikkeling van de resultaten;
- een wijzigingsprocedure voor de te bereiken niveaus voor elke doelstelling;
- om te verhinderen dat de individuele arbeidsovereenkomst – die door de cao stilzwijgend werd gewijzigd – onveranderd blijft bestaan wanneer de cao ophoudt uitwerking te hebben, kan in de cao voorzien worden in bijzondere bepalingen.

Wijzigingen aan het toekenningsplan

Wijzigingen kunnen slechts aan het toekenningsplan aangebracht worden indien de cao (of de toetredingsakte) een bijzondere wijzigingsprocedure voorziet en op voorwaarde dat de ondertekenende partijen (in geval van een cao) of de werknemers (in geval van een toetredingsakte) op de hoogte worden gebracht van de tussengekomen wijzigingen. Indien geen bijzondere procedure werd voorzien, dient de volledige procedure van invoering (via cao of toetredingsakte) opnieuw doorlopen te worden.

De werkgever dient de griffie van de Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid in kennis te stellen van de aldus gewijzigde doelstellingen of niveaus die bereikt moeten worden. De griffie brengt vervolgens het bevoegd paritair comité op de hoogte.

Informatie aan de werknemers

Naast de bijzondere informatie zoals voorzien tijdens de invoering van het toekenningsplan (in het bijzonder in het geval van een toetredingsakte), is de werkgever ertoe gehouden om aan elke betrokken werknemer individueel een informatieblad te overhandigen bij betaling van de resultaatsgebonden bonus. Zelfs indien geen bonus wordt betaald, dient niettemin een informatieblad te worden overhandigd.

Dit individueel informatieblad (dat een sociaal document is) vermeldt tenminste:

- de identiteit van de werknemer voor wie het voordeel is bestemd;
- de duidelijke identificatie van het betrokken toekenningsplan of, in geval van invoering van het toekenningsplan door een cao, de plaats waar het kan worden geraadpleegd;
- de identificatie van de betrokken refer-teperiode;
- voor elke doelstelling, de verwachte resultaten, hun niveau van verwezenlijking en de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan;
- de wijze van berekening en weging van het voordeel en het aan de betrokken werknemer toegekende bedrag of de vermelding van het feit dat er geen voordeel wordt toegekend;
- de datum van betaling van het voordeel wanneer het verschuldigd is;
- de vermelding dat het voordeel is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen voor de werknemer en niet onderworpen is aan de personenbelasting ten belope van het plafond van 2.358 EUR (bedrag voor 2011).

Timing voor 2011

Ondernemingen die een bonusplan willen invoeren, gelieerd aan de resultaten voor het gehele jaar 2011, kunnen dit alsnog doen. Inderdaad, de effectieve inwerkingtreding van een collectief plan kan maximaal één derde terugwerken van de referteperiode zoals bepaald door het toekenningsplan. Concreet houdt dit in dat indien de objectieven vastgesteld worden op basis van het volledige jaar 2011, het plan uiterlijk opgesteld en neergelegd moet worden ter griffie van de Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid op vrijdag 29 april 2011.

24 januari 2011

Claeys & Engels

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