



VERSLAGEN

CRB 2020-0624

Verslag over de niet-recurrente
resultaatsgebonden voordelen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

Inhoudsopgave

1. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	3
1.1 Sectorakkoorden	3
1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten	3
1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen	4

Lijst van grafieken

Grafiek 1-1: Aandeel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (in % van het RSZ-brutoloon)	4
---	---

1. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Ter uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 (ankerpunt 3: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en van het gemeenschappelijke advies CRB-NAR van 20 december 2007 volgt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op.

Pro memorie¹, dat systeem voorziet in de mogelijkheid om aan een bepaald beloningsbedrag als voorwaarde de verwezenlijking van één of meerdere vooraf bepaalde collectieve doelstellingen te verbinden. Die bonus wordt dan vrijgesteld van de personenbelasting, op voorwaarde dat het voordeel, in het jaar 2018, niet meer bedraagt dan 2.880 euro netto per werknemer.

Wat de parafiscaliteit betreft, werd een solidariteitsbijdrage van 13,07% ingevoerd voor werknemers voor de sinds 1 januari 2013 uitgekeerde bonussen. De bonussen die in 2018 lager waren dan 3.313 euro bruto (d.w.z. 2.880 euro netto + de werknemersbijdrage van 13,07%) zijn niet onderworpen aan de klassieke berekening van de sociale werkgeversbijdragen, maar hierop is een bijzondere bijdrage van 33% van toepassing.

Zoals hierboven wordt aangegeven, is het voordeel dus voornamelijk fiscaal van aard, waarbij het bonusbedrag dat niet mag worden overschreden 2.880 euro (excl. solidariteitsbijdrage van de werknemers) bedraagt.

De beslissingen over en de invoeringsmodaliteiten van dit beloningstype kunnen worden genomen op het niveau van de sectoren (door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst) of van de ondernemingen (via een bedrijfs-cao of een toetredingsakte²).

1.1 Sectorakkoorden

In het najaar van 2019 is een sectorakkoord van toepassing in 8 paritaire (sub-)comités, t.w. de comités 105 en 224 (non-ferrometalen), het PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse gewest), een deel van paritair comité 140 (vervoer en logistiek), PC 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf), PC 301 (paritair comité voor het havenbedrijf), PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) en PC 116 (scheikundige nijverheid), wat de kunststoffenverwerkende nijverheid van de provincie Limburg betreft.

1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten

Het aantal bij de griffie van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 7.079 in 2018 en 7.460 eind november 2019³. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 2.390 en 2.371⁴.

¹ Het systeem wordt uitvoeriger voorgesteld in de nota's [CRB 2010-0395](#) en [CRB 2011-0679](#), die kunnen worden geraadpleegd op de website van de Raad.

² Indien er voor de betrokken groep werknemers een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, wordt het bonusplan ingediend via CAO. Indien er voor de betrokken groep werknemers geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, wordt het bonusplan ingediend via een zgn. toetredingsakte.

³ Voorlopig cijfer voor 2019.

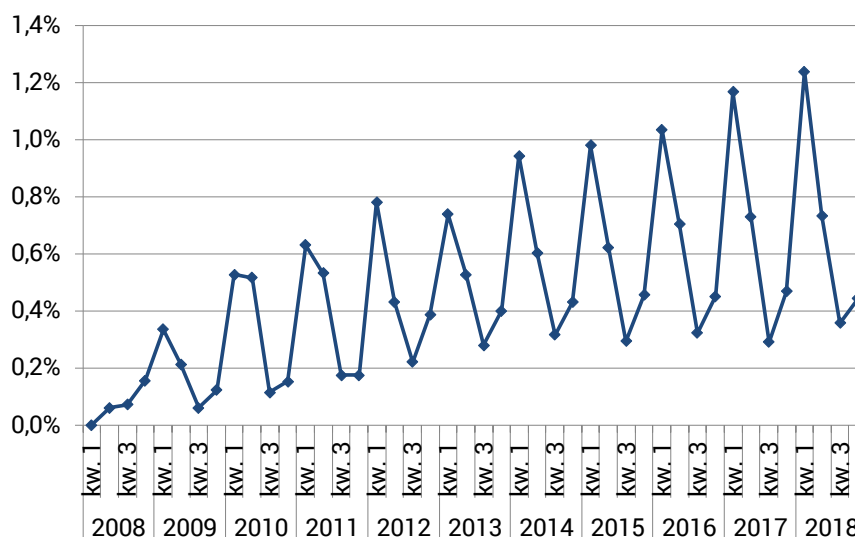
⁴ Voorlopig cijfer voor 2019.

Er moet worden gepreciseerd dat de meeste toetredingsakten en cao's van korte duur (soms minder dan een jaar) zijn. Eenzelfde onderneming kan dus elk jaar een nieuwe overeenkomst of zelfs meer dan één overeenkomst indienen (als de overeenkomst bv. betrekking heeft op verschillende werknemers of als de duur ervan minder dan een jaar bedraagt).

1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen

Wanneer de impact van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen in verhouding tot de brutolonen wordt bekeken, blijkt dat de impact elk jaar in het eerste kwartaal geconcentreerd is. Men kan ervan uitgaan dat het hier gaat om de betaling van bonussen op basis van de waargenomen verwezenlijking van doelstellingen van het jaar voordien. In het eerste kwartaal van 2016 bedroeg de piek 1,03% van de loonmassa (van de privésector), in het eerste kwartaal van 2017 bedroeg hij 1,17% en in het eerste kwartaal van 2018 1,24%. Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,18% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit aandeel is aanhoudend gegroeid tot 0,62% in 2016, 0,66% in 2017 en 0,68% in 2018.

Grafiek 1-1: Aandeel van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (in % van het RSZ-brutoloon)



Bronnen: RSZ (niet-gepubliceerde gegevens); eigen berekeningen secretariaat