



Verslag

CRB 2022-3304

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

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



Verslag
Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

Brussel
21-12-2022

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 verloningsbedrag als voorwaarde de verwezenlijking van één of meer vooraf bepaalde collectieve doelstellingen te verbinden. Die bonus wordt dan vrijgesteld van de personenbelasting, op voorwaarde dat het voordeel, in het jaar 2021, niet meer bedraagt dan 3.094 euro netto per werknemer.

Wat de parafiscaliteit betreft, werd een solidariteitsbijdrage voor werknemers van 13,07% ingevoerd voor de sinds 1 januari 2013 uitgekeerde bonussen. De bonussen die in 2021 lager waren dan 3.558 euro bruto (d.w.z. 3.094 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 3.094 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 bedrijfscao of een toetredingsakte²).

1.1 Sectorakkoorden

In de winter van 2022 is een sectorakkoord van toepassing in 9 paritaire (sub)comités, t.w. de comités 105 en 224 (non-ferrometalen), een deel van paritair comité 140 (vervoer en logistiek), PC 139 (binnenvaart), PC 325 (openbare kredietinstellingen), PC 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf), PC 301 (havenbedrijf), PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) en PC 116 (scheikundige nijverheid) wat de kunststoffenverwerkende nijverheid van de provincie Limburg betreft³.

1.2 Bedrijfscao's en toetredingsakten

Het aantal bij de griffie van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 7.801 in 2022⁴ en 7.435 in 2021. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 2.509⁵ in 2022 en 2.367 in 2021.

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 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 Het PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse gewest) heeft het akkoord opgeschort tot 31/12/2024.

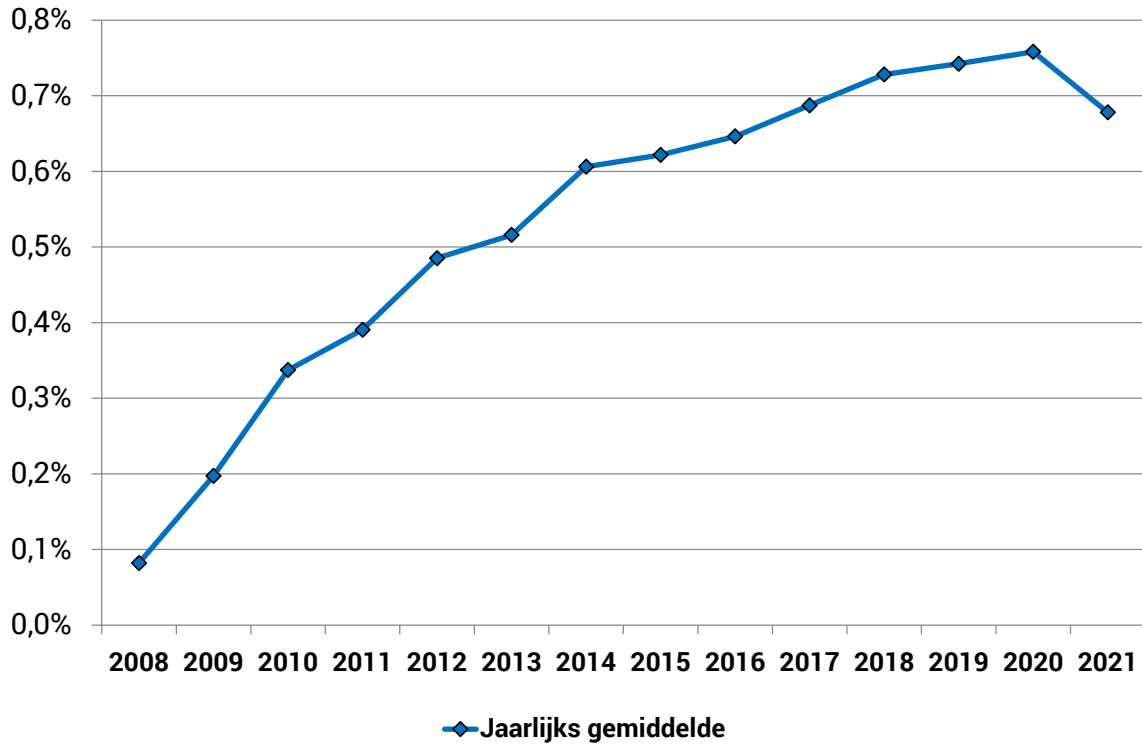
⁴ voorlopig cijfer voor 2022

⁵ voorlopig cijfer voor 2022

1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen

Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,2% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit percentage is blijven stijgen tot in 2019, toen het 0,74% bedroeg⁶.

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



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

⁶ De ontwikkelingen in 2020 en 2021 zijn atypisch door de COVID-19-crisis: de stijging van het aandeel van de voordelen in de loonmassa in 2020 is toe te schrijven aan het feit dat de loonmassa (door de maatregelen die tijdens de pandemie werden genomen) minder is toegenomen dan de uitgekeerde premies (die gebaseerd waren op de resultaten van 2019). De daling in 2021 heeft te maken met de vertraging van de uitgekeerde premies (als gevolg van de vertraging van de activiteit in 2020), terwijl de groei van de loonmassa versnelde door het economisch herstel.