



VERSLAG

CRB 2022-0352

Niet recurrente resultaatsgebonden voordelen

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





Verslag
“Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen”

Brussel
09.02.2022

Inhoudsopgave

1. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	3
1.1 Sectorakkoorden	3
1.2 Bedrijfscao's en toetredingsakten	4
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, privésector).....	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 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 2.998 euro netto per werknemer.

Wat de parafiscaliteit betreft, werd voor werknemers een "solidariteitsbijdrage" van 13,07% ingevoerd voor de sinds 1 januari 2013 uitgekeerde bonussen. De bonussen die in 2021 lager waren dan 3.447 euro bruto (d.w.z. 2.998 euro + 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 bijgevolg 2.998 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 2021 is een sectorakkoord van toepassing in 10 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), PC 116 (scheikundige nijverheid) wat de kunststoffenverwerkende nijverheid van de provincie Limburg betreft en PC 133 (tabakindustrie)³.

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 wegens de COVID-19-pandemie.

1.2 Bedrijfscao's en toetredingsakten

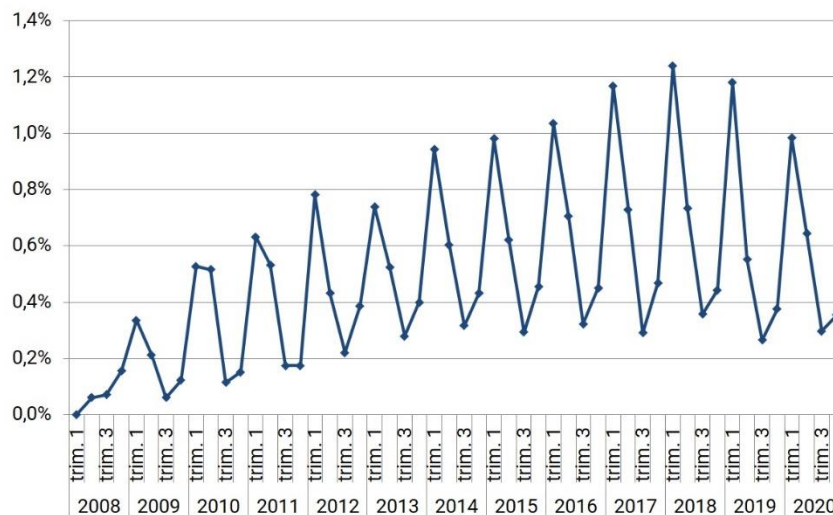
Het aantal bij de griffie van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 6.332 in 2021⁴ en 6.672 in 2020. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 1.933⁵ in 2021 en 2.243 in 2020.

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 resultaatsgebonden 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 2018 bedroeg de piek 1,24% van de loonmassa (van de privésector), in het eerste kwartaal van 2019 daalde hij tot 1,18% en in het eerste kwartaal van 2020 tot 0,99%. Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,18% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit aandeel is blijven stijgen tot een maximum van 0,68% in 2018. 2019 was het eerste jaar waarin het aandeel daalde, tot 0,59% van de loonmassa. Deze daling hield aan in 2020, met bonussen die goed waren voor 0,57%.

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



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

⁴ voorlopig cijfer voor 2021

⁵ voorlopig cijfer voor 2021