

CRB 2024-0551

21 feb.  
2024

# VERSLAG

**Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles  
T 02 233 88 11  
E [mail@ccecrb.fgov.be](mailto:mail@ccecrb.fgov.be)  
[www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)

# 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 memorie<sup>1</sup>, 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 2024, niet meer bedraagt dan 3.496 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 2024 lager waren dan 4.020 euro bruto (d.w.z. 3.496 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 3.496 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 toetredingsakte<sup>2</sup>).

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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.

## 1.1 Sectorakkoorden

In de winter van 2023 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), PC 116 (scheikundige nijverheid) en PC 306 (verzekeringswezen)<sup>3</sup>.

## 1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten

Het aantal bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 8.006 in 2023 en 7.943 in 2022. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 2.484 in 2023 en 2.565 in 2022.

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).

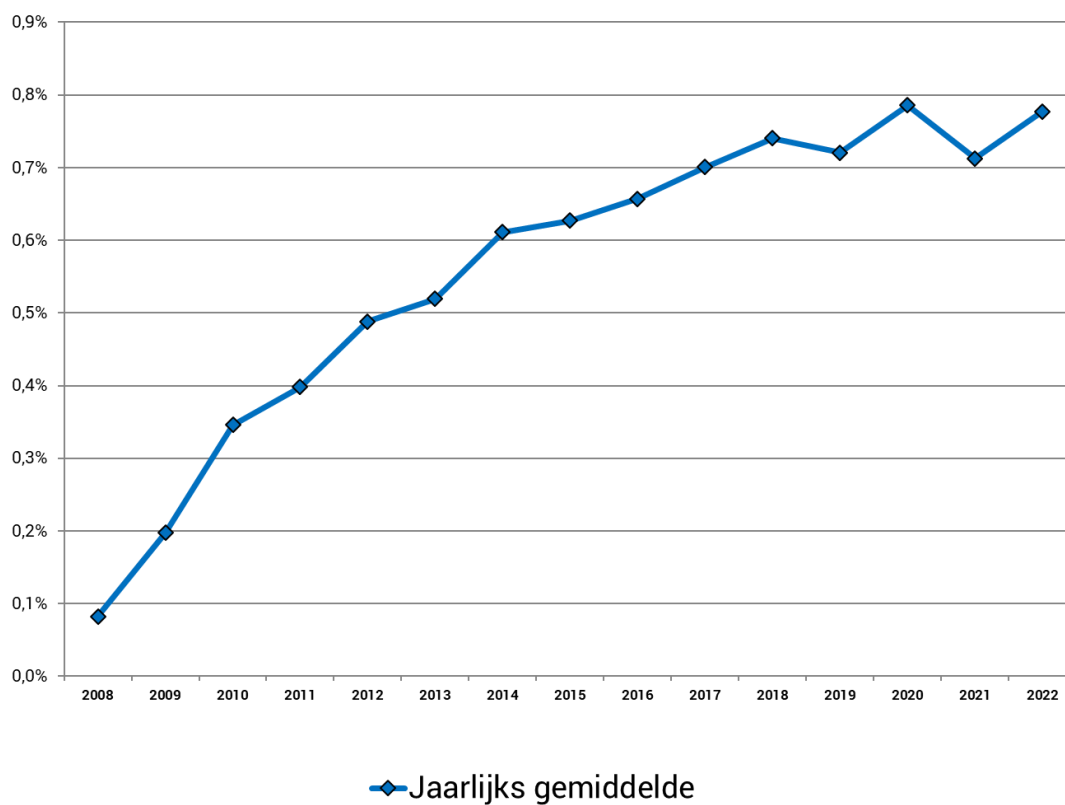
Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,2% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit percentage is blijven stijgen tot in 2020, toen het 0,79% bedroeg. Na een daling in 2021<sup>4</sup>, is het aandeel in 2022 terug gestegen naar 0.78%.

---

<sup>3</sup> Cao 90 is één van de mogelijke manieren om de premie uit te betalen.

<sup>4</sup> 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.

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



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