

DOSSIER COLLECTIEVE BONUSPLANNEN

Handleiding voor ACV-onderhandelaars Studiedienst ACV

Inhoud

1	WELKE WERKGEVERS EN WERKNEMERS?	4
	1.1. WERKGEVERS	4
	1.2. WERKNEMERS	4
2	WELKE VOORDELEN?	5
	2.1. BETROKKEN WERKNEMERS	5
	2.2. COLLECTIEVE DOELSTELLINGEN.....	6
	2.3. UITGESLOTEN DOELSTELLINGEN	7
	2.4. WELKE VOORDELEN?	9
	2.5. OMZETTING BESTAANDE PLANNEN	9
	2.6. NIET-RECURRENT	10
	2.7. FORFAITARISERING OVERWEGEN	10
3	TE VOLGEN PROCEDURE	11
	3.1. PROCEDURE BIJ CAO	11
	3.2. PROCEDURE BIJ TOETREDINGSAKTE	16
4	ARBEIDSRECHTELIJK STATUUT VAN DE VOORDELEN	22
	4.1. MINIMAAL STATUUT	22
	4.2. UITBREIDING STATUUT?	24
5	FISCAAL EN PARAFISCAAL STATUUT	24
	5.1. MINIMAAL STATUUT	24
	5.2. UITBREIDING STATUUT?	25
6	UITZENDKRACHTEN	25
7	TECHNISCH VERSLAG	26
8	REGELGEVING.....	26

Vooraf

Op 20 december 2007 bereikten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een akkoord over een kader voor resultaatsgebonden voordelen voor de werknemers, de cao nr. 90. Dit is samen te lezen met hoofdstuk II van de nieuwe wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (B.S., 31 december 2007). Dit regelt de aangelegenheden die niet door de sociale partners zelf kunnen worden geregeld, maar waarvoor de wetgever diende tussen te komen.

Cao en wet spruiten voort uit het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 en de precisering die de Groep van 10 aanbracht via de gemeenschappelijke verklaring van 14 september 2007. De kern van dit akkoord is dat bonussen die werkgevers betalen bovenop het loon, onder een aantal voorwaarden voor maximaal 2.358 euro per jaar (grensbedrag voor 2011, jaarlijks geïndexeerd op 1 januari) worden onderworpen aan een fiscaal en parafiscaal gunstregime. De werknemer betaalt er geen belastingen, noch bijdragen op. Voor de werkgever volstaat een bijzondere bijdrage van 33 % voor de sociale zekerheid.

Dit stelsel staat geheel los van het in 2001 ontwikkelde stelsel voor deelname in de winst (Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen). Die wet blijft onverkort van toepassing. Bedrijven kunnen de twee stelsels cumuleren. Ze kunnen bestaande plannen van winstdeelname (in het kader van de Wet van 22 mei 2001) ook omzetten naar het nieuwe stelsel.

Cao 90bis van 21 december 2010 bracht enkele verbeteringen aan: de gegarandeerde gelijkstellingen werden uitgebreid met jaarlijkse vakantie en feestdagen en de controlemogelijkheden werden verbeterd. Voortaan moeten zowel voor de cao als voor de toetredingsakte de modellen in bijlage van cao 90 gebruikt worden. De Wet houdende diverse bepalingen van 29 december 2010 zorgde voor de wettelijke omzetting van het in het kielzog van cao 90bis gegeven advies nr. 1.757 van de Nationale Arbeidsraad. Deze wijzigingen gaan in op 1 april 2011, al is het weinig raadzaam geen rekening te houden met deze wijzigingen voor akkoorden die voor deze datum nog zouden worden afgesloten.

Alvast zes belangrijke elementen vooraf.

- 1 Als ACV willen wij voor de werknemers uiteraard boter bij de vis. De werknemers moeten beter kunnen delen in de resultaten van de bedrijven. De Nationale Bank van België heeft laatst vastgesteld dat die een uitzonderlijk hoog resultaat hebben bereikt. Het gezamenlijk netto-bedrijfsresultaat van de Belgische bedrijven is op enkele jaren geklommen van 17 miljard tot 33 miljard euro. Het is niet meer dan logisch dat de werknemers daar hun deel van hun opeisen. We blijven er echter van overtuigd dat dit best gebeurt via gewone loonsverhogingen. Die aan de normale RSZ-bijdragen en belastingen worden onderworpen. Zodat we de financiering van de sociale overheid en de collectieve voorzieningen niet in het gedrang brengen. Anderzijds beseffen we dat de werkgevers, maar ook heel wat werknemers gebruik zullen willen maken van dit nieuwe kader. Of dat de concurrentiepositie van sector of bedrijf geen andere keuze laten dan met niet-recurrente bonussen te werken. Het komt in eerste instantie de beroepscentrales toe om hierover de nodige interne afspraken te maken. Dit dossier legt alleen de basis voor dergelijke afspraken.
- 2 Dit is een kader voor resultaatgebonden voordelen. Dus voor bonussen waarvan niet op voorhand vaststaat dat ze zullen worden behaald. Onzekere bonussen dus, die slechts worden gegeven als de onderneming bepaalde resultaten boekt. Art 3 van de wet stelt heel duidelijk: de

verwezenlijking van de doelstellingen mag niet kennelijk zeker zijn op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatgebonden voordelen. Uiteraard zal bij werkgevers en een deel van de werknemers de goesting groot zijn om zekere of quasi-zekere voordelen te “optimaliseren”. Lees: van het fiscale en parafiscale gunstregime te laten genieten. Nog los van de schade die dit toebrengt aan de sociale zekerheid en de collectieve voorzieningen, lopen werkgever en werknemers hier uiteraard een behoorlijk risico. Als de fiscus en de RSZ nadien immers vaststellen dat het niet gaan om onzekere bonussen, dan zullen alsnog belastingen en volledige bijdragen moeten worden betaald, sancties inbegrepen.

- 3 Het gaat hier in beginsel om bijkomende voordelen, bovenop de bestaande voordelen. Daarop is één uitzondering voorzien: bestaande collectieve, resultaatgebonden bonusplannen mogen worden omgezet worden naar het nieuwe stelsel. . Waarbij we vaststellen dat werkgevers (en soms werknemers) hiervan dankbaar gebruik willen maken om ook andere bestaande voordelen om te zetten. Bijvoorbeeld individuele bonussen, slechts gekoppeld aan individuele doelstellingen. Of zekere voordelen: van vertrekpremies bij herstructureringen over eindejaarspremies tot gewone lonen. Nu, die bestaande plannen moeten worden aangehecht aan het nieuwe plan. Zodat fiscus of RSZ achteraf perfect kunnen nagaan of die in regel zijn. Plannen die buiten de lijntjes kleuren, riskeren later met belasting- of bijdrageverzwaring te worden geconfronteerd.
- 4 Die mogelijkheid van omzetting van bestaande collectieve bonusplannen kost aan inkomsten voor de fiscus of de sociale zekerheid. Anderzijds is het een unieke kans om die bestaande plannen voorwerp te maken van collectief overleg en te verbeteren. Veel van die plannen ontsnapten immers aan enig sociaal overleg. Of waren helemaal niet gekend door de vakbonden. Denk aan de bonusplannen voor kaderleden. Omzetting is maar mogelijk via cao's als er een syndicale afvaardiging bevoegd is. En moet in de andere gevallen minstens een controle door het bevoegde paritair comité doorlopen. Wat minstens betekent dat de werkgever ermee boven water moet komen. Wat ook kan worden aangegrepen worden voor het syndicale werk in de bedrijven.
- 5 Als er geen syndicale afvaardiging is voor de betrokken werknemers, dan volstaat een raadpleging van die werknemers op bedrijfsvlak en een controle via het paritaire comité. Onder sociale partners werd afgesproken dat die sectorale controle niet kan worden benut om de opportuniteit van het plan in vraag te stellen of een inhoudelijke discussie te beginnen over de keuzes die de werkgever maakte. Althans niet in het paritair comité (op bedrijfsvlak kan dit altijd). De werkgevers hebben echter aanvaard dat er toch een beperkte controle komt op een aantal manifeste gebreken: zijn de doelstellingen meetbaar, gaat het om collectieve doelstellingen, worden de regels inzake anti-discriminatie nauwgezet nageleefd... We twijfelen er niet aan dat onze vertegenwoordigers in het paritair comité die opdracht met uiterste zorgvuldigheid zullen ter harte nemen, uiteraard binnen de spelregels die we interprofessioneel afspraken.
- 6 De aanhef van de cao nr. 90 herneemt de verklaring van de Groep van 10 : het nieuwe stelsel van bonusplannen mag de verdere democratisering van de tweede pensioenpijler niet in de weg staan.

1 Welke werkgevers en werknemers?

1.1. Werkgevers

Het stelsel geldt voor bedrijven en instellingen die ressorteren onder de cao-wet. Dit is de gehele privésector, zowel profit als non-profit

Dat de privé-non-profit ook in aanmerking komt, kan vreemd lijken. Echter, het gaat hier niet enkel om deelname in commerciële resultaten, bvb. de winst. Ook andere doelstellingen komen in aanmerking. Los van de vraag of het wenselijk is in de non-profit met dergelijke bonusplannen te beginnen. Of mogelijk, gezien de subsidiërende overheid vaak over de brug zal moeten komen.

Met uitzondering van bovenvermelde afwijkingen is het stelsel dus niet van toepassing voor het overheidspersoneel (ambtenaren, zowel als contractuelen) als in het onderwijs. De septemberverklaring van de Groep van 10 gaf reeds aan dat een eventuele uitbreiding naar overheid en onderwijs eerst moet besproken worden in de geëigende overlegorganen.

Is dit discriminatoir? Vanuit juridisch oogpunt alvast niet. Het Grondwettelijk Hof heeft eerder al geoordeeld dat bijzondere regelingen voor de privé-sector die voortvloeien uit een interprofessioneel akkoord voor de privé-sector, niet kunnen worden bekeken als discriminatoir voor het overheidspersoneel.

1.2. Werknemers

In de betrokken bedrijven kunnen alle tewerkgestelden die onder gezag werken in aanmerking komen. Zowel werknemers onder arbeidscontract, als alle anderen die onder gezag werken Dit is conform met het toepassingsgebied van de cao-wet. De commentaar bij art. 2 van de cao geeft als voorbeelden van werknemers zonder arbeidscontract: personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst. De definitie houdt uiteraard in dat personen die in de onderneming zijn tewerkgesteld met een zelfstandig statuut (bvb. de bedrijfsleider of een manager met een managementvennootschap) niet van het nieuwe stelsel kunnen genieten. Of liever: ze kunnen wel delen in het bonusplan, maar dan met de normale belastingen en bijdragen op die vergoeding.

Ons uitgangspunt in de onderhandelingen was dat ieder die bijdraagt tot de collectieve resultaten van het bedrijf daarvan de vruchten moet kunnen plukken. Vanuit dat oogpunt moet bekeken worden of de bonusplannen ook de industriële leerlingen, de schoolstagiairs of de personen in beroepsopleiding in de onderneming kunnen baten. Dit geldt zeker voor de werknemers in individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) vanuit VDAB of Actiris). Minstens moeten hierover duidelijke afspraken worden gemaakt onder cao-onderhandelaars.

Wat met de uitzendkrachten in de onderneming? Het is niet gebruikelijk dat de gebruiker vergoedingen betaalt aan de uitzendkracht. We kennen echter reeds bonusplannen waar dit wel gebeurt. Dit blijft uiteraard mogelijk. Alleen rijst de vraag hoe die fiscaal of parafiscaal moeten worden behandeld. Dit blijft onduidelijk. Wat losstaat van de vraag welke rechten heeft ten aanzien van het uitzendbureau zelf (zie verder, punt 6).

2 Welke voordelen?

Het kan volgens wet en cao enkel gaan om voordelen die voortvloeien uit plannen die aan een reeks voorwaarden voldoen.

2.1. Betrokken werknemers

Het moet gaan om een collectief plan, gekoppeld aan collectieve resultaten van:

- ofwel een onderneming;
- ofwel een groep van ondernemingen;
- ofwel een welomschreven groep van werknemers, omschreven op basis van objectieve criteria.

De notie onderneming moet hier bekeken worden in het kader van de cao-wet, dus als juridische entiteit. Een plan dat diverse juridische entiteiten van eenzelfde technische bedrijfseenheid of groep wil bestrijken, zal dus moeten verduidelijken welke juridische entiteiten worden gedekt.

De groep van ondernemingen kan ook betrekking hebben op een volledige sector of subsector. Wet en cao voorzien expliciet dat bonusplannen ook kunnen worden ingevoerd door een paritair comité of subcomité. Dat laatste uiteraard enkel als die subcomités autonoom zijn, dus de bevoegdheid hebben gekregen om cao's af te sluiten die niet meer moeten worden gevalideerd door het paritaire comité.

Ook voor het overige gelden de normale regels van het (sub)sectorale cao-overleg: -ofwel dekt de cao de gehele (sub)sector, ofwel een onderdeel ervan; -ofwel regelt de (sub)sectorale cao alle aangelegenheden, ofwel worden bepaalde modaliteiten overgelaten aan het bedrijfsoverleg. Een tussenformule is ook mogelijk: dat het paritaire (sub)comité enkel een kader bepaalt voor de invoering van bonusplannen op bedrijfsvlak. Het spreekt voor zich dat dit kader geen afbreuk mag doen aan de minima die interprofessioneel werden afgesproken of bepaald.

De notie "welomschreven groep van werknemers" roept uiteraard de meeste vragen op. Om hier een vinger aan de pols te kunnen houden, introduceerde cao 90bis de verplichting om het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van het opstellen van het plan te vermelden. Om een groep van werknemers welomschreven af te bakenen, gelden vier criteria:

- 1° Als niet alle personeel van de onderneming wordt gedekt, dan kan het in elk geval niet gaan om een individueel personeelslid. De commentaar bij cao nr. 90 stelt uitdrukkelijk dat het moet gaan om "verscheidene werknemers". Wat dan met ondernemingen met slechts één personeelslid? In dat geval hoeft de werkgever geen gebruik te maken van de mogelijkheid om het plan te maken voor een welomschreven groep van werknemers. Het volstaat dat hij het plan maakt op het niveau van de (eenmans)onderneming.
- 2° Die groep van werknemers moet "welomschreven" zijn. Als er geen duidelijke omschrijving is van de groep, dan komt het plan niet in aanmerking voor het gunstregime. Belangrijk is dat elke individuele werknemer goed weet waar hij aan toe is. Behoor ik tot de groep of niet? Het komt er dus op aan in de cao zeer goed te omschrijven welke werknemers in voorkomend geval van de bonus gaan genieten, zodat er nadien geen enkel misverstand over is. Bijvoorbeeld: wat als ik tussentijds verander van groep of als ik de onderneming verlaat (zie verder?). Als zonder cao wordt gewerkt, dan kan het paritair comité het plan weigeren als de groep niet welomschreven is.

- 3° De groep moet omschreven zijn op basis van objectieve criteria. Dit om willekeur te vermijden. Is dat niet het geval kan het gunstregime worden geweigerd. En zoals voor de voorwaarde “welomschreven” geldt ook dat het paritaire comité hierop controleert als het niet om een cao gaat.
- 4° De omschrijving van de groep mag uiteraard niet in overtreding zijn met de antidiscriminatieregels. De handhaving hiervan gebeurt voor de cao's op de gewone wijze, zoals dat is voor andere cao's. Voor de niet-cao's hebben de werkgevers aanvaard dat er een bijzondere preventieve controle is voor flagrante overtredingen (zie verder). Los van de vraag of het huidige onderscheid tussen arbeiders en bedienden ongrondwettelijk is, kunnen de vigerende anti-discriminatieregels normaliter niet worden benut om te stellen dat bonussen die beperkt blijven tot arbeiders, bedienden of kaderleden of tot een bepaalde afdeling of tot een bepaalde functie discriminatoir zijn. Dit is geen juridische kwestie, maar een syndicale kwestie.

Wat juridisch echter niet kan is (zie ook commentaar bij art. 15 van de cao):

- de deeltijdsen uitsluiten in strijd met de Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers; -de werknemers met een contract voor bepaalde duur uitsluiten in strijd met de Wet van 10 mei 2007;
- discrimineren op basis van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of syndicale afkomst in strijd met de anti-discriminatiewetten van 10 mei 2007.

2.2. Collectieve doelstellingen

Dat plan moet voorzien in collectieve voordelen die afhankelijk zijn van het (geheel of gedeeltelijk) behalen van bepaalde resultaten. Bedoeling is dus dat vooraf bepaalde collectieve doelstellingen worden afgesproken. Daarbij kan het gaan om bedrijfsdoelstellingen. Maar ook om doelstellingen die een afdeling of een bepaalde groep van werknemers collectief moeten bereiken. Zo is het ook mogelijk dat een bonusplan wordt ingevoerd voor een het bedrijf of een groep van werknemers, maar dat de doelstellingen die moeten worden bereikt verschillend zijn voor diverse personeelsgroepen. Dit heet “modulering” van doelstellingen. Wanneer het plan niet bij cao werd ingevoerd, dan moet het paritair comité bij modulering van doelstellingen wel een dubbele controle uitvoeren: -gebeurde de modulering op basis van objectieve criteria (art. 8, 2° van de cao)? -is er geen duidelijke overtreding van de anti-discriminatiewetgeving (zie verder) (art. 15, § 2 van de cao).

Welke collectieve doelstellingen worden gehanteerd wordt voor het overige grotelijks overgelaten aan de vrijheid van de sociale partners. De wet en de cao sluiten een aantal doelstellingen wel op voorhand uit.

2.3. Uitgesloten doelstellingen

De wet sluit een aantal doelstellingen uit.

- 1° Doelstellingen waarvoor op voorhand kennelijk zeker is dat ze zullen worden gehaald. Het moet dus gaan om een variabele beloning die niet op voorhand vaststaat, zelfs niet gedeeltelijk. De memorie van toelichting bij het wetsvoorstel (Gedr. St., Kamer, 2007-2008, nr. 0594/001) stelt dat het bedoeling is om te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatgebonden voordelen, door de toekenning ervan louter pro forma afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen. Er mag geen redelijke twijfel over bestaan dat de doelstelling ook zou zijn gehaald zonder het instellen van het systeem van resultaatgebonden voordelen. De toelichting sluit ook uit dat het gedeeltelijk behalen van de doelstelling zeker is. Er moet dus altijd een redelijke twijfel bestaan over het gedeeltelijk behalen van de doelstelling.

We kunnen dat laatste best illustreren met een voorbeeld. Stel dat het quasi zeker is dat de omzet van het volgend jaar 90 miljoen euro bedraagt. Dan kan de bonus niet afhankelijk worden gemaakt van het behalen van die 90 miljoen. Maar bijvoorbeeld wel van het behalen van een omzet van 100 miljoen. Echter, in dat laatste geval kan het ook niet zijn dat het plan in een gedeeltelijke bonus voorziet (bvb. 90 % van de bonus) wanneer geen 100, maar slechts 90 miljoen wordt bereikt. Immers, die 90 miljoen is quasi zeker. Wat bijvoorbeeld wel kan: de werknemers krijgen de volledige bonus als 100 miljoen wordt behaald en een halve bonus als 95 miljoen wordt behaald.

We kunnen ons voorstellen dat werkgevers (en soms werknemers) gaan trachten ook quasizekere voordelen aan dit nieuwe stelsel te onderwerpen (ten koste van sociale zekerheid en belastingen). Ze lopen echter altijd het risico dat de belastingen of de sociale zekerheid achteraf dit oneigenlijk gebruik vaststellen en zullen terugvorderen (zie hoger).

- 2° Worden ook uitgesloten: individuele doelstellingen van werknemers. Het kan dus enkel gaan om collectieve doelstellingen voor een onderneming, een groep van ondernemingen of een groep van werknemers. Koppeling aan individuele prestaties, beoordelingen of resultaten is niet toegelaten. Ook gemengde plannen, met een mix van collectieve en individuele doelstellingen worden uitgesloten.

We kunnen ons voorstellen dat bepaalde bedrijven toch met individuele bonussen willen blijven werken. Dit wordt door dit nieuwe stelsel niet uitgesloten. Alleen moeten de individuele bonussen uit de collectieve bonusplannen worden gehouden en op een andere wijze worden geregeld. En blijven die behandeld als een gewoon variabel loon. Als niet bij cao wordt gewerkt, dan zal het paritair comité dit punt controleren (zie verder).

- 3° Worden ook uitgesloten: doelstellingen die niet voldoen aan volgende criteria: duidelijk aflijnbaar, transparant, definieerbaar/meetbaar en verifieerbaar. Bedoeling is willekeur en ondoorzichtigheid te vermijden. De werknemer moet op basis van objectieve criteria nauwkeurig kunnen berekenen wat zijn voordeel is.

Belangrijkst hierin is daarom dat de doelstellingen objectief meetbaar of verifieerbaar zijn. Wat is het verschil? In veel gevallen zal de doelstelling meetbaar zijn: winst, omzet, productiviteit... Het hoeft echter niet altijd te gaan om een score op een bepaalde parameter. Maar bijvoorbeeld ook: werd een bepaald project binnen een bepaalde termijn afgewerkt? werd een ISO-norm gehaald?

Dit kan, zolang maar niet op voorhand vaststond dat dit werd gehaald (zie hoger). En zolang nauwkeurig en verifieerbaar duidelijk werd gedefinieerd wat de collectieve doelstelling is.

En dan zijn er nog een aantal doelstellingen die met zachte of harde dwang verboden worden door cao 90:

- 1° De beurswaarde van het bedrijf komt niet in aanmerking als collectieve doelstelling. Dit is immers te wispelturig, zonder dat de werknemers er invloed op hebben. Deze bepaling in cao 90 heeft een obligatoir karakter. Dit komt erop neer dat de sociale partners zich in de cao engageerden om die uit de bonusplannen te houden, bij wijze van obligatoire bepaling in de cao.

De hierna besproken doelstellingen in verband met het verminderen van het aantal arbeidsongevallen en absentisme kregen in cao 90bis een dwingend keurslijf: onderstaande bepalingen kregen een normatief karakter, waardoor ook de paritaire comités hierop de controle kunnen uitvoeren. (zie verder onder 3.2.3. Controle door het paritair comité).

- 2° Vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval komen slechts in aanmerking als er een volwaardig preventiebeleid is, met alles erop en eraan. Art. 10bis van de cao stelt uitdrukkelijk dat de werkgever voor de bedoelde periode moet voldoen aan de art. 10 tot 12 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dat betekent concreet dat er een globaal vijfjarenplan moet liggen inzake preventie (art. 10 van het KB). Aangevuld met een actieplan voor het betrokken jaar (art. 11 van het KB). Met voorafgaande raadpleging van het comité PB (art. 12 van het KB).
- 3° Vermindering van het absentisme wordt als doelstelling aan nog strengere criteria onderworpen. Niet enkel moet er ook een volwaardig preventiebeleid zijn, in de zin van art. 10 tot 12 van het KB van 27 maart 1998, maar bovendien moet er een volwaardig stressbeleid zijn in de zin van de cao nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk. Dat behelst (zie art. 3 van de cao nr. 72) :
 - dat er een algemene analyse is van de stressrisico's;
 - dat een evaluatie van die risico's werd uitgevoerd;
 - en dat op die grond passende maatregelen werden genomen

Daarbuiten blijft juridisch veel keuzevrijheid qua doelstellingen. Al moeten we hier syndicaal voorzichtig mee omspringen.

- 1° Vermijd doelstellingen die de werkgever kan manipuleren. Als de werknemers een jaar hard werken om de resultaten te halen, dan zou het heel frustrerend zijn vast te stellen dat de werkgever de resultaten naar zijn hand zet.

Neem de winst. Sterk manipuleerbaar, door boekhoudkundige ingrepen. En als die toch als doelstelling wordt genomen, eis dan garanties, zwart op wit, dat er niet mee gesjoemeld wordt.

- 2° Vermijd doelstellingen waar de werknemers geen invloed op kunnen uitoefenen. Beurswaarde komt sowieso niet in aanmerking (zie hoger). Maar wat hebben de werknemers er bijvoorbeeld aan dat hun bonus afhangt van de globale resultaten van de internationale groep?

- 3° Bekeken vanuit een preventiebeleid zijn deskundigen het erover eens: je koppelt beter geen beloningen aan de resultaten van een preventiebeleid (zoals het aantal arbeidsongevallen, de afwezigheidsdagen door ziekte of ongeval), maar beter aan de inspanningen voor preventie (bijv. dragen van helm, nakomen van veiligheidsinstructies,...). Cijfers zoals het aantal arbeidsongevallen zijn immers erg makkelijk manipuleerbaar. Het kunstmatig drukken van dat cijfer gebeurt bovendien vrijwel steeds met allerlei negatieve gevolgen voor werknemers die slachtoffer zijn van een “verborgen” arbeidongeval. Dat kennen we al uit de ervaringen van onze militanten uit sectoren waar het arbeidsongevallencijfer belangrijk is om een veiligheidsattest voor de firma te behouden. Werknemers verzwijgen het ongeval uit eigen initiatief of op vraag van collega's of ploegbaas. Laten zich thuis verzorgen door een huisarts, komen meteen na de eerste verzorging terug op de firma met aangepast werk. Nemen ziekteverlof of vakantie. Worden verzorgd door de eigen EHBO-dienst. Krijgen een beperkte vergoeding van de werkgever.

Werknemers maken daardoor geen aanspraak op de normale vergoedingen. Verzekeraars en werkgevers komen er goedkoop vanaf. En de preventiedienst verliest het zicht op ongevallen en risico's. Koppelen van premies aan het verminderen van afwezigheidsdagen leidt dan weer tot druk op zieke werknemers die dan toch maar halfziek aan de slag gaan of blijven. Te mijden. Beter dus koppelen aan normen over preventie-inspanningen, bijvoorbeeld aan de resultaten van maandelijkse onverwachte inspecties over het dragen van veiligheidsbrillen of helmen; aan het plaatsen van valbescherming, aan het respecteren van veiligheidsvoorschriften ook. Daarbij wint iedereen.

2.4. Welke voordelen?

Het moet gaan om nieuwe voordelen. Die mogen dus niet in de plaats treden van bestaande loon- of andere voordelen aan de werknemers. Art. 6 van de wet stelt dat de voordelen niet mogen worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig aan de sociale zekerheid. Die formulering werd overgenomen van de Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen. Uitzondering op de regel (art. 6, § 2 van de wet): omzetting van bestaande bonusplannen is onder bepaalde voorwaarden mogelijk (zie verder).

2.5. Omzetting bestaande plannen

De voorwaarden voor omzetting van bestaande plannen zijn:

- het bestaande plan betreft voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers;
- die voordelen zijn afhankelijk van het bereiken van collectieve doelstellingen of van een mix van collectieve en individuele doelstellingen;
- de nieuwe cao of toetredingsakte moet uitdrukkelijk voorzien dat het nieuwe plan een omzetting is van een bestaand plan; -het oude plan moet als bijlage bij de cao of de toetredingsakte worden gevoegd. -en het nieuwe plan moet volledig in overeenstemming zijn met de voorwaarden van de nieuwe wet en de cao, met scrupuleuze naleving van de te volgen procedure.

Als niet aan al die voorwaarden is voldaan, dan kan de RSZ of de fiscus het fiscale en parafiscale gunstregime weigeren.

Deze omzettingmogelijkheid geeft ons als vakbond de mogelijkheid om bestaande plannen te “upgraden” in het voordeel van de werknemers:

- plannen met gemengde doelstellingen, waarbij de bonus zowel gekoppeld wordt aan collectieve als aan individuele doelstellingen, mogen slechts worden omgezet met schrapping van de individuele doelstellingen;
- plannen die bonussen geven voor vermindering van ziekteverzuim of arbeidsongevallen, zijn volgens de afspraken onder sociale partners, maar te handhaven, mits een volwaardig preventiebeleid;
- plannen waarbij totaal ondoorzichtig is hoe de bonus wordt bepaald, , moeten worden omgezet naar plannen met duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen;
- plannen die op een of andere wijze discriminatoir zijn, moeten hoe dan ook herzien worden.

Als er voor de betrokken werknemers een syndicale afvaardiging is, dan kunnen in het caooverleg tal van andere eisen worden gesteld.

2.6. Niet-recurrent

In de wet en cao is permanent sprake van niet-recurrente voordelen. Behalve als het gaat om de definitie van de resultaatgebonden voordelen. Gevolg is ook dat die notie “nietrecurrent” weinig toevoegt. Hoe dan ook moet het gaan om resultaatafhankelijke, onzekere voordelen. Maar voor het overige :

- is het perfect mogelijk hierover een cao voor onbepaalde duur te sluiten; -kan de werkgever slechts eenzijdig een einde stellen aan de cao mits inachtnaam van de normale opzeggingsregels;
- gelden de bepalingen van de CAO-wet inzake de doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten wanneer de cao een einde neemt (incl. de mogelijkheid die art. 23 van de CAO-wet voorziet om in afwijkingen te voorzien, zie verder).

2.7. Forfaitarisering overwegen

De aanhef van de cao nr. 90 herneemt de verklaring van de Groep van 10 van 27.09.2007 : er wordt “aanbevolen om te overwegen het voordeel al dan niet geheel of gedeeltelijk toe te kennen in de vorm van een forfaitair bedrag”.

Dit kan door de cao-onderhandelaars worden aangegrepen om centen i.p.v. procenten te verkrijgen. Trouwens voorzien de eerste bonusplannen meestal reeds in forfaitaire premies, onafhankelijk van het loonniveau.

3 Te volgen procedure

Het plan moet volgens een bepaalde procedure tot stand zijn gekomen :

- altijd bij cao als er voor de betrokken werknemers een syndicale afvaardiging is;
- keuze tussen cao of naar vorm goedgekeurde toetredingsakte in de andere gevallen (zie verder).

Dat betekent :

- dat in een onderneming (al dan niet KMO) zonder syndicale afvaardiging met toetredingsakte kan worden gewerkt;
- dat, als er voor de arbeiders een syndicale afvaardiging is, maar geen voor de bedienden: voor de arbeiders bij cao moet worden gewerkt;
- de werkgever voor de bedienden de keus heeft tussen een cao of een toetredingsakte;
- dat, als er een syndicale afvaardiging is voor de bedienden, altijd moet worden nagekeken of die bevoegd is voor alle personeelscategorieën met bediendenstatuut. Als die afvaardiging niet bevoegd blijkt te zijn voor een deel van de bedienden (kaderleden, niet-gebaremiseerde bedienden...), dan heeft de werkgever voor dat deel van de bediendengroep de keus tussen een cao of een akte.

We zagen ook al de vraag oprijzen hoe wordt omgesprongen met het onderscheid tussen gesyndiceerden en niet-gesyndiceerden. In zeer veel sectoren is de syndicale afvaardiging immers enkel bevoegd voor de gesyndiceerden. Kan dan voor niet-gesyndiceerden met toetredingsakte worden gewerkt ? Dit lijkt eerder een theoretische discussie. Werkgevers worden immers niet geacht te weten wie gesyndiceerd is. In elk geval laat de wetgeving geen discriminatie van gesyndiceerden toe. Art. 5 van de wet en art. 4 van de cao gaan er van uit dat het de werkgever is die het initiatief neemt tot invoering van een bonusplan. Juridisch heeft dit evenwel weinig te betekenen, in heel wat gevallen nemen de werknemers dan ook het initiatief. We zien niet goed hoe de overheid nadien dergelijke bonusplannen kan/zal uitsluiten van het fiscale en parafiscale gunstregime.

3.1. Procedure bij cao

Als er voor de betrokken werknemers een syndicale afvaardiging (vakbondsafvaardiging) is, dan kan het plan enkel worden ingevoerd bij cao. Dat zal normaliter een bedrijfs-cao zijn. Echter wordt niet uitgesloten dat het ook wordt ingevoerd via een sector-cao. Een combinatie is ook mogelijk: de sector die een kader creëert, maar het aan de bedrijven overlaat om er al dan niet op in te tekenen bij bedrijfs-cao. Of een tussenformule: de sector voert het in alle sectoren, maar laat bepaalde modaliteiten over aan de bedrijven.

3.1.1. Verplichte vermeldingen

Die cao moet het model in bijlage bij cao 90 volgen en hierbij – naast de klassieke vermeldingen voorgeschreven door de CAO-wet (art. 16) – verplicht volgende zaken vermelden (art. 8 van cao nr. 90).

- 1° De onderneming, groep van ondernemingen of groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd, aangeduid met KBO-nummer en met vermelding van het voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comité of bevoegde paritaire comités.

Als niet alle werknemers van de onderneming(en) worden gedekt, dan moet nauwkeurig worden afgelijnd (“welomschreven”) om welke werknemers het gaat, op basis van objectieve criteria. Alleszins moet het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van het toekenningsplan aan toegevoegd worden.

- 2° De doelstellingen. Die moeten objectief meetbaar/verifieerbaar zijn. En moeten collectief zijn, dus met uitsluiting van doelstellingen op niveau van het individu. Modulering van doelstellingen tussen groepen van werknemers is toegelaten, als die groepen welomschreven zijn en worden onderscheiden op basis van objectieve criteria.
- 3° De referteperiode, waarin de collectieve doelstellingen moeten worden bereikt, m.a.w. de extra-inspanningen moet gebeuren. Art. 8 van de cao voorziet enige beperkingen:
- een referteperiode van minstens 3 maanden;
 - rechts een beperkte terugwerking. Regel is dat de referteperiode zich in de toekomst moet situeren. In afwijking daarvan wordt bepaald dat de uitvoering van het plan mag terugwerken tot een derde van de referteperiode.

Enkele preciseringen:

- de periode moet niet noodzakelijk betrekking hebben op een vastbepaalde termijn. Ze kan ook samenvallen met de noodzakelijke termijn voor een bepaald project. Neem het bovenvermelde voorbeeld van het behalen van de ISO-norm. Dan kan volstaan om in de cao of akte te vermelden: de periode vanaf een bepaalde datum tot het behalen van de ISO-norm;
 - het hoeft ook niet te gaan om een kalenderjaar. De commentaar bij art. 10 spreekt ook van een boekjaar (dat soms kan afwijken van het kalenderjaar).
 - minstens 2/3 van de referteperiode moet zich dus in de toekomst situeren. Voor jaarbonussen kan dus 4 maand terugwerking, voor semesteriële bonussen 2 maand en voor trimesteriële bonussen 1 maand. Dit alles is een verbijzondering van de voorwaarde (zie hoger) dat het niet mag gaan om quasi-zekere doelstellingen. Hoe verder in de referteperiode, hoe zekerder het immers wordt dat bepaalde doelstellingen al dan niet worden gehaald. In het vergelijkbare Franse stelsel van “*intéressement des travailleurs*” volstaat ½ van de referteperiode. De Belgische regeling is wat strenger;
 - art. 8, 3° van de cao preciseert dat het 1/3 van de referteperiode (voor terugwerking) wordt berekend vanaf de neerlegging van het bonusplan. Dit is vooral van belang voor de toetredingsaktes. Want na de neerlegging volgt nog een controle door het paritaire comité of de FOD WASO, die drie maand kan duren. Daarom werd geopteerd voor het tijdstip van de neerlegging i.p.v. het tijdstip van definitieve goedkeuring.
- 4° Een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

Follow-up en controle zijn twee onderscheiden noties. Het eerste betreft de opvolging doorheen de referteperiode. Het andere betreft de verificatie op het einde van de referteperiode of de doelstellingen bereikt zijn. Bij cao-onderhandelingen is het wenselijk over beide goede afspraken te maken. Eerst en vooral wat betreft de follow-up. Niet enkel voor de vakbonden en de overlegorganen. Maar ook voor de werknemers zelf. Art. 9 § 2 van de cao nodigt daartoe uit: “het

plan kan in het bijzonder bepalen op welke manier de betrokken werknemers regelmatig zullen worden ingelicht over de ontwikkeling van de resultaten”. Als werknemers echt willen gaan voor de bonus, dan moeten ze immers de tussentijdse scores goed kunnen opvolgen.

Belangrijkst is echter een goede communicatie naar de overlegorganen op bedrijfsvlak. Idealiter wordt afgesproken dat samen met trimesteriële economisch-financiële informatie en tewerkstellingsinformatie ook informatie doorstroomt over de opvolging.

Zowel voor de follow-up als voor de controle achteraf is het zeer belangrijk in de cao's ook zeer goede afspraken te maken over een onbetwistbare meetmethode, die patronale willekeur zoveel mogelijk uitsluit. De bonus zal er immers van afhangen.

De commentaar bij art. 8 van de cao reikt drie mogelijkheden aan : - vertrekken van beschikbare informatiebronnen; -een nieuwe methode, intern in de onderneming; -een onafhankelijke externe controle.

Voor elk geldt dat de werknemers vertrouwen moeten kunnen hebben in de meting van de tussentijdse en eindresultaten. Bijzondere uitdaging: stel dat vermindering arbeidsongevallen toch als doelstelling wordt weerhouden (omwille van een integraal preventiebeleid). Dan is er (nog meer) risico dat kaderleden of zelfs uitvoerenden arbeidsongevallen niet gaan aangeven. Hoe dan tot een zuivere meting komen, die cruciaal is voor een zorgvuldig preventiebeleid?

5° Een procedure bij eventuele geschillen over de evaluatie van de resultaten

Het kan zijn dat er einde van de rit discussie ontstaat over de geboekte resultaten. Daarom verplicht de cao tot het instellen van de een “procedure bij betwisting over de evaluatie van de resultaten”. Zonder dat die afbreuk mag doen aan de reeds bestaande mechanismen. Dat zijn er twee:

- de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging bij collectief of individuele geschillen;
- de sectorale verzoeningsprocedures. Het kan volstaan in de cao te verwijzen naar die procedures. Het is ook mogelijk een alternatieve procedure in de plaats te stellen.

6° De voordelen

De werknemers moeten dus op voorhand duidelijk weten wat de bonus zal zijn als de doelstellingen worden behaald. Hier zijn er twee mogelijkheden: -het plan bepaalt een globale, collectieve bonus voor het personeel, die dan volgens bepaalde sleutels wordt verdeeld over het personeel; -het plan bepaalt onmiddellijk wat elk personeelslid zal krijgen bij het behalen van bepaalde collectieve resultaten. Het eerste heeft tot gevolg dat de individuele bonus kan stijgen of dalen ingevolge de evolutie van de werkgelegenheid. We geven daarom de voorkeur aan de tweede optie. Om druk te vermijden op het personeel om de werkgelegenheid te verminderen, teneinde de individuele bonus te vermeerderen.

7° De wijze van berekening van de voordelen.

Voor elke betrokken werknemer moet haarfijn kunnen worden berekend wat zijn bonus zal zijn, in functie van de collectieve scores op de doelstellingen. Differentiatie tussen werknemersgroepen is mogelijk. Maar niet tussen individuen. De cao bepaalt uitdrukkelijk dat het aandeel van elke werknemer los moet staan van individuele beoordelingen, prestaties en resultaten. Dit ligt in het verlengde van het verbod op individuele doelstellingen (zie hoger).

Daarbij werd voorzien in een bijzondere bescherming voor werknemers die niet de volledige periode voltijds konden bijdragen tot de resultaten, vertrekken vanuit het pro rata beginsel. Basisregel is dat de bonus pro rata wordt berekend, in functie van de effectieve aanwezigheid tijdens de referteperiode. Omgekeerd, de bonus kan verminderd worden voor werknemers die niet de gehele referteperiode behoorden tot de onderneming, groep van ondernemingen of groep van werknemers, maar nooit meer dan pro rata. Zoals de bonus ook kan verminderd worden voor schorsingen of voor deeltijdsen, maar nooit meer dan pro rata. Op die regel zijn enkele afwijkingen voorzien.

Naar boven: Voor schorsingen wegens moederschapsrust en jaarlijkse vakantie (inclusief jeugd- en seniorvakantie) alsook voor feestdagen kan geen korting worden toegepast. Deze periodes worden dus gelijkgesteld met arbeidsdagen.

Niks belet de cao-onderhandelaars hierin verder proberen te gaan en ook gelijkstellingen (of minstens een gedeeltelijke bonus) te voorzien voor andere schorsingen. Dit is bijvoorbeeld zelfs sterk aan te bevelen voor:

- andere periodes die met moederschap hebben te maken: borstvoedingsverlof, verwijdering van de arbeidspost wegens gevaar voor kind/moeder;
- schorsingen wegens economische werkloosheid, of ruimer de tijdelijke werkloosheid: om te verhinderen dat de betrokken arbeiders twee keer gesanctioneerd worden (én door verlies van loon, én door verlies van een stuk bonus), terwijl zij door hun tijdelijke werkloosheid wel bijdragen tot de prestaties van de onderneming/afdeling;
- schorsingen die gedekt zijn door gewaarborgd loon (bepaalde dagen van tijdelijke werkloosheid, gewaarborgd loon bij ziekte,...).
- Zoals het ook voor bedrijven met weekendploegen wenselijk is goede afspraken te maken over de hoogte van de bonus.

Anderzijds is in afwijkingsmogelijkheden voorzien voor werknemers die tijdens de referteperiode niet onafgebroken behouden tot de onderneming, groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers (wegens o.m. laat in dienst of vroegtijds vertrokken).

Voor de bonusplannen die bij cao worden ingevoerd werd bepaald dat de cao-onderhandelaars zelf de berekening moeten bepalen voor drie categorieën werknemers:

- werknemers met een anciënniteit die minder bedraagt dan de helft van de referteperiode in dienst waren (dus minder dan 6 maand bij jaarbonussen, minder dan 3 maand bij semesterbonussen en minder dan 1,5 maand bij trimesterbonussen); voor de berekening van die anciënniteit worden alle vorige overeenkomsten in rekening gebracht;

- werknemers die werden ontslagen om een dringende reden;
- werknemers die de onderneming hebben verlaten om een andere reden dan een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Voor alle andere werknemers blijft dus het pro rata beginsel gelden. Voor de drie vermelde categorieën komt het aan de cao-onderhandelaars toe dit zelf te regelen. Of liever: moet het worden geregeld door de cao-onderhandelaars. Zoniet dreigt rechtsonzekerheid. Onze benadering is uiteraard dat minimum voor iedereen pro rata wordt gewerkt. En dat schorsingen met gewaarborgd loon, schorsingen die met moederschap hebben te maken (bijv. borstvoedingsverlof, verwijdering van de arbeidspost) of schorsingen die door de werkgever worden veroorzaakt (inz. tijdelijke werkloosheid) worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Dit is voer voor cao-onderhandelingen.

8° Ogenblik en wijze van betaling

Bij cao-onderhandelingen moet hier worden bewaakt dat het ogenblik van betaling zo nauw mogelijk aansluit bij het einde van de referteperiode. Of de betaling minstens zo snel mogelijk gebeurt nadat de resultaten voor de referteperiode vaststaan.

Er kan worden gekozen tussen girale behandeling en betaling van hand tot hand. Hier zijn de normale regels van de Loonbeschermingswet van toepassing. Is betaling in natura mogelijk? Ook hier gelden de normale regels van de Loonbeschermingswet, net zoals voor gewone lonen

9° De geldigheidsduur van het plan

Het kan hier zowel gaan om een cao voor onbepaalde duur als om een cao voor bepaalde duur (al dan niet met verlengingsbeding).

In geval van cao voor onbepaalde duur of cao voor bepaalde duur met verlengingsbeding moet wel voorzien worden in bepalingen die de wijze en termijnen van opzegging regelen (cf. art. 16, 6 van de CAO-wet).

Als het gaat om de omzetting van een bestaand plan met resultaatafhankelijke voordelen, dan moet dit plan bij de cao worden gevoegd. Zoniet zal het worden beschouwd als een plan dat in strijd is met art. 6 § 1 van de wet. Zodat het niet in aanmerking komt voor het gunstregime.

3.1.2. Wijziging van de doelstellingen

De cao moet het model in bijlage van cao 90 volgen en alle verplichte vermeldingen bevatten. Dat betekent dus ook dat deze vermeldingen in beginsel niet kunnen worden gewijzigd dan door een cao. Echter werd in een afwijking voorzien voor de vermeldingen inzake de doelstellingen. Art. 11 van de cao nr. 90 bepaalt dat de cao kan voorzien in een bijzondere procedure om de doelstellingen aan te passen of het niveau dat per doelstelling moet worden bereikt. Dit zonder dat de cao moet worden aangepast.

Voorwaarden:

- de werkgever brengt de ondertekenaars op de hoogte van de wijzigingen;
- de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen wordt in kennis gesteld van de nieuwe doelstellingen/niveaus.

3.1.3. Neerlegging van de cao

De cao moet worden neergelegd bij de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Hier gelden de normale regels van de cao-wet.

Twee aanbevelingen in dit verband:

- de cao nr. 90 bevat een bijlage 1 met een in te vullen formulier dat gebruikt moet worden bij de neerlegging van de cao (dit kan worden binnengehaald via www.cnt-nar.be);
- de FOD WASO beveelt sterk aan de bonusplannen in een aparte (“thematische”) cao te gieten.

Indien een cao wordt neergelegd die voldoet aan de voorwaarden van de cao-wet maar niet aan (het model van) cao 90, verbindt de cao tot een voordeel onderworpen aan RSZ-bijdragen en fiscale inhoudingen.

3.2. Procedure bij toetredingsakte

Als er voor werknemers geen syndicale afvaardiging is, dan heeft de werkgever de keuze. Ofwel via cao . Ofwel via een erkende ‘toetredingsakte’. In het eerst geval gelden alle regels vermeld onder 3.1. In geval van toetredingsakte gelden bijzondere procedures en voorwaarden.

De term “toetredingsakte” is niet echt geschikt. Immers gaat het niet om de toetreding tot een bepaald plan, maar om een eigen, bedrijfsspecifiek plan.

3.2.1. Vormvereisten

Die toetredingsakte moet in elk geval aan dezelfde eisen voldoen als de cao: zowel de algemene vormvereisten van de cao-wet als de specifieke inhoudelijke vereisten voor de resultaatgebonden voordelen (zie 3.1.1.). Zij het met drie verschillen.

Eén, doelstellingen kunnen slechts via een nieuwe toetredingsakte worden gewijzigd, daar waar de cao kan voorzien in een procedure in wijziging van doelstellingen zonder dat de cao moet worden aangepast. Wel kan de toetredingsakte voorzien in een procedure tot wijziging van de niveaus die voor elke doelstelling moet worden bereikt (art. 11 § 2 van de cao nr. 90).

Voorwaarden:

- de werkgever brengt de wijzigingen ter kennis van de betrokken werknemers;
- de werkgever licht ook de voorzitter van het paritair comité in, die de wijzigingen ook meedeelt aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité;
- de werkgever deelt de gewijzigde niveaus ook mee aan de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Twee, de afwijkingen op de pro rata regel voor drie groepen van werknemers die tijdens de referteperiode niet permanent aan het werk waren, zijn iets anders geregeld. Als algemene regel blijft dat periodes zonder tewerkstelling (schorsing of niet behorend tot de onderneming of de groep) niet meer wordt gekort dan pro rata. Van die regel van pro rata vermindering voor periodes dat men niet behoorde tot de onderneming of de groep, kan in de toetredingsakte worden afgeweken voor drie groepen:

- werknemers die op het einde van de referteperiode een anciënniteit hebben die niet de helft is van de referteperiode (dus : 6 maand anciënniteit bij jaarbonussen) (inbegrepen vroegere, aansluitende contracten) op het einde van de referteperiode;
- voor het einde van de referteperiode vrijwillig vertrokken (behalve om dringende reden in hoofde van de werkgever);
- voor het einde van de referteperiode ontslagen zijn om dringende reden. Als de toetredingsakte niet in dergelijke afwijkingen voorziet, blijft de pro rata regel gelden. Inclusief de gegarandeerde gelijkstellingen voor dagen van moederschapsrust, jaarlijkse vakantie en feestdagen.

Als die afwijking niet is voorzien dan geldt de pro rata regel.

En in elk geval kan enkel worden afgeweken in functie van de tijdelijke verbondenheid aan de onderneming/groep van ondernemingen/groep van werknemers. Die afwijkingen mogen geen afbreuk doen aan de pro rata voor schorsingen, noch aan de gegarandeerde gelijkstellingen. Een voorbeeld... De werknemer heeft slechts 5 maand anciënniteit op het einde van de periode. En stel dat de toetredingsakte de (jaar)bonus op 25 % bepaalt voor werknemers die niet meer dan 6 maand anciënniteit hebben op het einde van de referteperiode. Dan zal de halftijdse werknemer met niet meer dan 6 maand anciënniteit sowieso 12,5 % moeten krijgen. En zal de voltijdse werknemer met niet meer dan 6 maand anciënniteit die 14 weken weg was voor moederschapsrust, sowieso 25 % moeten krijgen.

3.2.2. Interne procedure in de onderneming

Om de erkenning te bekomen is de toetredingsakte aan twee procedures onderworpen (zie art. 7 tot 10 van de wet)

De eerste procedure lijkt sterk op de bestaande procedure tot opstelling van het arbeidsreglement bij afwezigheid van ondernemingsraad (cf. art. 12 van de Arbeidsreglementenwet). Enig verschil is dat het niet gaat om een open procedure, met aanplakking voor alle werknemers, maar om een besloten procedure, beperkt tot de betrokken werknemers :

- mededeling van het ontwerp aan de betrokken werknemers;
- gedurende 15 dagen kunnen de betrokken werknemers:
 - o opmerkingen optekenen in een opmerkingenregister dat de werkgever ter beschikking houdt van de werknemers en na 15 dagen overmaakt aan de sociale inspectie,
 - o en/of in vertrouwen rechtstreeks opmerkingen overmaken aan de inspectie sociale wetten;
- als er geen opmerkingen zijn wordt het ontwerp definitief;
- als er wel opmerkingen zijn, worden die door de inspectie binnen de vier dagen overgemaakt aan de werkgever;
- de werkgever moet deze opmerkingen mededelen aan de betrokken werknemers; -de inspectie heeft dan een termijn van 30 dagen om te verzoenen;
- lukt de verzoening, wordt het ontwerp na 8 dagen definitief;
- lukt de verzoening niet, maakt de inspectie een proces-verbaal van niet-verzoening op, waarvan een afschrift onmiddellijk gaat naar de voorzitter van het betrokken paritair comité;
- dit paritair comité probeert een laatste verzoening op een eerstvolgende vergadering;

- lukt die verzoening niet, dan kan het paritair comité het geschil beslechten met een 75%-meerderheid op zowel werkgevers- als werknemersbank;
- die beslissing wordt binnen de 8 dagen meegedeeld aan de werkgever. Als er geen werkend paritair comité is, zal de NAR een paritair comité aanwijzen.

3.2.3. Controle door het paritair comité

Slechts als deze eerste procedure werd doorlopen kan de toetredingsakte die het plan bevat worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

De toetredingsakte moet zijn opgemaakt volgens het model dat als bijlage 2 werd toegevoegd aan de cao nr. 90 (binnen te halen via www.cnt-nar.be). Onderaan moet de werkgever op eer verklaren dat hij de bovenvermelde procedure tot opstelling van het bonusplan in de onderneming heeft gevolgd. Tenzij de hierboven aangehaalde verzoeningsprocedure gevolgd moest worden, verklaart de werkgever op eer dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.

De algemene directie zendt het plan onmiddellijk door naar het paritair comité (bij ontstentenis de NAR). Tenminste als de griffie vaststelt dat de eerste procedure strikt werd gevolgd. De werkgever moet alle werknemers in het bedrijf op de hoogte brengen van de verzending van een toetredingsakte aan de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Dus ook de niet-betrokken werknemers. Dan weten die dat ze het plan kunnen opvragen bij een betrokken werknemer of bij hun vakbond.

Het paritair comité moet drie controles doen : 1° een controle of de vermeldingen voorgeschreven in art. 13 van de cao nr. 90 zijn voorzien; 2° een controle op de specifieke vermeldingen bedoeld in art. 8 en 10bis van de cao nr. 90; 3° een controle op eventuele discriminaties.

3.2.3.1. Controle op de vormvereisten van art. 13.

Het paritair comité gaat eerst en vooral na of :

- het plan alle vermeldingen voorgeschreven in art. 13 van de cao nr. 90 bevat :
 - o identificatienummer van de onderneming;
 - o identiteit van de werkgever of van de persoon die namens en voor rekening van de werkgever de toetredingsakte tekent;
 - o in het laatste geval de hoedanigheid waarin die persoon optreedt;
 - o adres van de onderneming;
 - o nummer(s) van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités van de onderneming;
 - o geldigheidsduur van de akte voor bepaalde tijd of de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
 - o datum van inwerkintreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt ondertekend;
 - o datum van ondertekening van de akte;
 - o handtekening van de bevoegde personen;
 - o toevoeging van het bestaande plan, als wordt ingeroepen dat het gaat om de omzetting van een bestaand plan;

- o de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd; indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het toekenningsplan bij cao te worden ingevoerd;
- o de verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring op erewoord volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend

3.2.3.2. Controle op de vormvereisten van art. 8 en 10bis

Ten tweede dient ook een vormcontrole gebeuren op de specifieke vermeldingen, hierboven beschreven onder 2.4.1:

- als het plan gericht is naar een bepaalde groep, werd die dan welomschreven, op basis van objectieve criteria?
- werden de doelstellingen objectief meetbaar/verifieerbaar omschreven?
- in geval van modulering van de doelstellingen, gebeurde dit dan op basis van objectieve criteria?
- bevat het plan individuele doelstellingen of wordt het voordeel gekoppeld aan individuele prestaties of beoordelingen?
- is voorzien in een methode van follow-up en controle?
- werkt het plan te lang terug in de tijd ?
- worden de pro rata regels in geval van niet-permanente tewerkstelling gevolgd en werd niet verder gegaan dan de toegestane uitzonderingen?
- is de berekeningswijze voor de individuele bonussen voldoende duidelijk?
- werden ogenblik en wijze van bepaling geregeld?
- werd een procedure bij betwisting over de evaluatie van de resultaten ingevoegd, die geen afbreuk doet aan eventuele sectorale bepalingen ?

De hoger besproken doelstellingen in verband met het verminderen van het aantal arbeidsongevallen en absentisme kregen in cao 90bis een dwingend keurslijf: deze bepalingen kregen een normatief karakter, waardoor de paritaire comités hierop de controle kunnen uitvoeren:

- werd een verklaring toegevoegd dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat?

3.2.3.3. Controle op discriminatie

Ten derde moet het paritair comité ook controle doen op manifeste discriminaties:

- de deeltijdsen ongelijk behandelen (cf. Wet van 5 maart 2002);
- de werknemers met een contract voor bepaalde duur ongelijk behandelen (cf. Wet van 7 april 1999)
- de werknemers met een contract voor duidelijk omschreven werk ongelijk behandelen (dit gaat verder dan de Wet van 7 april 1999);
- discrimineren op basis van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke of

syndicale overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst, in strijd met de nieuwe anti-discriminatiewetten van 10 mei 2007.

Die toetsing heeft met name betrekking op volgende bepalingen:

- de omschrijving van de doelgroep als niet alle werknemers van de onderneming in aanmerking komen (zie art. 10, 1° van de cao nr. 90);
- de modulering van de doelstellingen voor een of meer groepen van werknemer (zie art. 10, 2° van de cao nr. 90);
- de berekening van het voordeel per individuele werknemer (zie art. 10, 7° van de cao nr. 90°);

Verder dan dit mag de controle niet gaan. De controle heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan, stelt de commentaar bij art. 15 van de cao nr. 90.

3.2.3.4. Controleprocedure

De precieze procedure die moet worden gevolgd, werd in de wet zelf omschreven (art. 8 tot 10) :

- nadat de opmaakprocedure à la opstelling arbeidsreglement werd doorlopen, legt de werkgever het plan neer bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen,
- op het ogenblik van de neerlegging afficheert de werkgever in zijn onderneming een bericht dat een akte werd neergelegd en dat deze aan het betrokken paritair comité werd overgemaakt;
- die directie verifieert of de opmaakprocedure werd nageleefd, in het bijzonder op basis van het bewijs van ontvangst van het opmerkingenregister en een verklaring op eer van de werkgever dat hij de voorprocedure heeft gevolgd;
- ofwel leidt dit tot onontvankelijkheid, ofwel wordt het dossier doorgestuurd naar het bevoegde paritair comité (of de bevoegde paritaire comités); -het paritair comité voert de bovenvermelde vorm- en discriminatiecontrole uit binnen een periode van 2 maand;
- het paritair comité beslist met 75 % op zowel werkgevers- als werknemersbank en dit binnen de twee maanden na de overdracht: die beslissing moet altijd gemotiveerd zijn; in geval van negatieve beslissing moet nauwkeurig worden aangeduid welke de tekortkomingen zijn (hetgeen de werkgever moet toelaten die te herstellen);
- het paritair comité kan de werkgever de mogelijkheid geven om, indien zijn plan punctuele formele tekortkomingen vertoont, een verbeterde versie in te dienen. Dit door binnen de maand te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing een gecorrigeerde toetredingsakte inclusief plan aan de bevoegde ambtenaar toe te sturen. Deze beschikt daarna over één maand om een definitieve beslissing te nemen.
- als er binnen die 2 maand geen beslissing is of een beslissing met onvoldoende meerderheid op de beide banken, dan zal de directeur-generaal van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen de knoop doorhakken (zie Ministerieel Besluit van 21 januari 2008, B.S., 30 januari 2008) en dit binnen de maand. Deze kan zich daarbij laten leiden door opmerkingen die de organisaties, vertegenwoordigd in het paritair comité, hem binnen de bovenvermelde termijn van 2 maanden overmaken. Die opmerkingen moeten worden overgemaakt aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, die deze vervolgens overmaakt aan de

directeurgeneraal alsook aan de voorzitter van het paritair comité, die ze onmiddellijk overmaakt aan de leden van het paritaire comité;

- om het tijdsverloop tussen de opmaak en de goedkeuring van het plan te beperken, kan het paritair comité, in plaats van de termijn van 2 maand te laten verstrijken, beslissen om niet te beslissen. Een dergelijke beslissing catapulteert het plan onmiddellijk naar de tafel van de directeur-generaal. De beslissing om niet te beslissen kan eventueel genomen worden voor alle op de zitting geagendeerde plannen, maar niet voor het geheel van de toekomstig te beoordelen plannen.
- de werkgever wordt onmiddellijk ingelicht van de beslissing van hetzij het paritair comité, hetzij de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen; als deze laatste beslist, dan wordt dit ook aan het paritair comité meegedeeld;
- als de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen zich niet binnen de maand uitspreekt, wordt dit beschouwd een positieve beslissing te zijn;
- een positieve beslissing van het paritair comité of de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen is tegenstelbaar aan fiscus en RSZ, maar enkel voor wat betreft de elementen die werden onderworpen aan de vorm- en discriminatiecontrole. Fiscus en RSZ behouden de bevoegdheid om het gunstregime op andere gronden te weigeren.

Enkele aanbevelingen voor de vertegenwoordigers in de paritaire comités:

- 1° De paritaire comités moeten binnen de 2 maanden tot een beslissing komen. Stel dat het paritair comité er niet in slaagt samen te komen binnen die termijn of er niet in slaagt tot een beslissing te komen binnen de 2 maand, vergeet dan niet eventuele opmerkingen binnen die termijn over te maken aan de FOD WASO. Op basis van een nauwgezette toetsing van het plan aan de wettelijke en conventionele voorwaarden.
- 2° Als er indicaties zijn dat de interne procedure in de onderneming niet werd nageleefd, signaleer dit dan ook aan de FOD WASO. Want dat zou betekenen dat de werkgever op eer een foutieve verklaring heeft afgelegd. En dat art. 12 van de cao nr. 90 werd geschonden, wat strafbaar is. Art. 12 verplicht de werkgever de wettelijk voorgeschreven procedure strikt na te leven. Dat stelt de wet ook, maar die voorziet zelf niet in strafsancities.
- 3° De paritaire comités doen enkel een controle op vormvereisten en discriminatie. Die beperking staat echter niet in de weg om de informatie over het bonusplan op ondernemingsvlak te gebruiken in het kader van de syndicale werking. Op dat niveau kunnen desgevallend wel discussies worden gevoerd over de inhoud van het plan. Bijvoorbeeld om een uitbreiding te komen naar werknemers die verstoken blijven van bonussen.
- 4° Plannen waarvoor twee of zelfs meer paritaire comités bevoegd zijn, moeten in elk van de paritaire comités de proceduredoorlopen. Wat als dit tot verschillende beslissingen leidt? Dit werd niet afdoende geregeld in de wet en de cao. Al kunnen we ons moeilijk voorstellen dat de werkgeversorganisaties gaan toelaten dat er verschillende beslissingen komen in de paritaire comités. En dat de uitkomst zal zijn dat er geen beslissing zal zijn. In dat geval zal de ambtenaar voor de beide paritaire comités trancheren.

4 Arbeidsrechtelijk statuut van de voordelen

4.1. Minimaal statuut

Aanvankelijk stuurden de werkgevers er op aan dat deze voordelen voor de toepassing van de sociale wetgeving niet als loon zouden gelden. Uiteindelijk aanvaardden ze een andere benadering : -het blijft een loon in de zin van de Loonbeschermingswet, zodat alle beschermende bepalingen van deze wet van toepassing blijven;

- de werknemer kan er echter geen rechten uitputten, andere dan het recht op uitbetaling van het loon;
- pendant is dat de werkgever het ook niet kan meerekenen voor bepaalde rechten die hij put uit de sociale wetgeving.

Wat betekent dat concreet?

De bonussen openen in het arbeidsrecht, zolang ze het plafond van 2.358 euro niet overschrijden (zie verder) in principe geen andere voordelen dan het voordeel van de uitbetaling (art. 11 van de wet). Dit moet in twee richtingen worden gelezen :

- de werknemer kan het niet invoeren in functie van andere arbeidsrechtelijke voordelen. Het telt dus niet mee voor de berekening van de opzeggingsvergoeding of de opzeggingstermijn, voor het vakantiegeld, voor het loon voor feestdagen, voor het gewaarborgd loon, enz...
- maar ook de werkgever kan er geen voordeel uithalen: hij kan het niet invoeren in zijn voordeel, bijv. voor de loongrenzen voor het concurrentiebeding, voor de loongrenzen van het scholingsbeding of voor de loongrenzen voor hogere bedienden in het kader van ontslagbescherming (die de werkgever toelaat de opzegtermijnen vast te stellen bij het begin van de arbeidsovereenkomst).

De bepaling dat de voordelen – voor wat betreft de uitbetaling – loon blijven, heeft een dubbel gevolg :

- de normale regels inzake loonbeslag blijven gelden;
- art. 10 van de Wet Tijdelijke Arbeid (gelijk loon voor uitzendkrachten) blijft van toepassing (zie verder).

Het ACV vroeg en bekwam dat nooit rekening wordt gehouden met deze bonussen (beneden de 2.358 euro) om na te gaan of het gewaarborgd minimumaandinkomen wordt gerespecteerd. Dat geldt zowel voor de interprofessionele regelingen (cao nr. 43 voor 21plussers en cao nr. 50 voor de jeugdlonen) als voor de sectorale regelingen.

Dit vereiste twee ingrepen :

- art. 20 van de cao nr. 90 bepaalt uitdrukkelijk dat de bonussen niet in aanmerking komen om te bepalen of de sectorale cao's inzake de waarborg van een gemiddeld minimumaandinkomen werden gerespecteerd. Dit geldt zowel voor de sectorale regelingen vanaf 21 jaar als voor de regelingen voor de jongeren;

- samen met de cao nr. 90 werd een cao nr. 43 decies afgesloten die bepaalt dat geen rekening mag worden gehouden met de bonussen om te bepalen of het interprofessionele minimum (cao nr. 43) wordt nageleefd.

Die laatste ingreep werkt automatisch door in de cao nr. 50, wat betreft de suppletoire minima voor de – 21-jarigen (via art. 3 § 2 van de cao nr. 50).

Ook hier geldt dat deze bijzondere regeling slechts geldt voor de voordelen die het plafond van 2.358 euro niet overschrijden. Voor de schijf boven de 2.358 euro geldt dat ze moeten worden aanzien als een gewoon (variabel) loon.

Deze voordelen (dus ook de schijf beneden de 2.358 euro) blijven de bescherming genieten van de Loonbeschermingswet. Net zoals andere variabele lonen, zonder enige afwijking. Dat houdt ook in dat het voordeel op de loonfiche wordt vermeld en op de jaarlijkse individuele rekening. Echter werd overeengekomen om een bijzondere informatie te voorzien die de werknemer moet toelaten haarfijn te berekenen of de bonus die hij verwerft, correct werd berekend. Bij elke betaling van een niet-recurrent voordeel moet de werknemer een informatiefiche ontvangen (art. 12 van de wet).

Op die informatiefiche moeten worden vermeld (art. 19 van de cao) :

- de identiteit van de werknemer;
- de verwijzing naar het concrete bonusplan: als het gaat om een cao moet worden aangegeven waar die kan worden geraadpleegd;
- de referentieperiode waarop het voordeel betrekking heeft;
- per doelstelling, voorzien in het plan, de verwachte resultaten, het resultaat dat werd behaald en de gebruikte methode voor de berekening/verificatie van de resultaten;
- de wijze van berekening en weging van het voordeel;
- het bedrag van de bonus;
- de datum van betaling;
- de vermelding dat het voordeel (tot 2.358 euro) is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen voor de werknemer en van personenbelasting.

Zo'n informatieblad moet ook worden gegeven als de werknemer geen bonus krijgt. Zodat de werknemer ook kan nagaan waarom er voor die betrokken referentieperiode geen bonus is.

Die informatiefiche wordt een nieuw sociaal document, in de zin van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978, dus door de werkgever verplicht bij te houden. Art. 12, lid 2 van de wet, bepaalt dat dit aan dezelfde regels is onderworpen als de individuele rekening.

Wat wanneer het plan ophoudt uitwerking te hebben?

In geval van toetredingsake gelden de regels van het gemeen recht. In geval van een cao geldt art. 23 van de CAO-wet de individuele arbeidsovereenkomst die door een cao stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd wanneer de cao ophoudt uitwerking te hebben, tenzij anders bedongen in de overeenkomst zelf. De werkgevers wilden deze doorwerking aanvankelijk uitschakelen. Om elke "recurrentie" te vermijden. Uiteindelijk stelden zij zich tevreden met de vermelding in de cao nr. 90 (art. 9, § 4) dat de cao-onderhandelaars toepassing kunnen maken van de mogelijkheid die art. 23 van de CAO-wet voorziet.

4.2. Uitbreiding statuut?

Bij cao (niet bij toetredingsakte) kan evenwel worden voorzien in gunstiger bepalingen voor de werknemers voor allerlei arbeidsrechtelijke voordelen. Inzake sociale zekerheid is dit niet mogelijk, zie hieronder.

5 Fiscaal en parafiscaal statuut

5.1. Minimaal statuut

Het voordeel is tot maximum 2.358 euro (geïndexeerd) per werknemer per jaar onderworpen aan een gunstig fiscaal- en parafiscaal regime :

- alleen een bijzondere bijdrage ten laste van de werkgever, gelijk aan 33% van het voordeel, ten voordele van de sociale zekerheid;
- de werkgever kan het voordeel, samen met de bijdrage van 33% integraal aftrekken voor de vennootschapsbelasting (zoals dat ook geldt voor lonen en sociale zekerheidsbijdragen)
- de werknemer moet er geen personenbelasting op betalen, dus ook geen bedrijfsvoorheffing;
- op het voordeel moet ook geen RSZ worden betaald door de werknemer.

De prijs die de werknemers betalen voor het feit dat er vrijstelling is van werknemersbijdragen en gedeeltelijk ook van werkgeversbijdragen, is dat met die voordelen geen rekening kan worden gehouden bij de vaststelling van de voordelen in de sociale zekerheid.

Met andere woorden: als de bonus 500 euro bedraagt, dan zal de werknemer dat ook netto krijgen (eventuele beslaglegging daargelaten) en zonder dat er nadien nog wat afgaat via de personenbelasting. De werkgever zal er wel 165 euro bijdrage op moeten betalen voor de sociale zekerheid, zonder dat de werknemer hieraan rechten ontleent.

Van zodra het voordeel 2.358 euro overschrijdt, wordt het surplus fiscaal en parafiscaal behandeld als normaal loon.

We herinneren er aan dat de schijf beneden 2.358 euro echter als normaal loon wordt behandeld, wanneer de fiscus of de RSZ vaststelt dat het plan niet voldoet aan de wettelijke voorwaarden.

Het grensbedrag (2011: 2.358 euro) wordt jaarlijks geïndexeerd, volgens een eenvoudige formule. Op 1 januari (/ wordt het aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex voor de maand september tussen het voorlaatste jaar en het laatste jaar. Bij cijfers na de komma wordt afgerond tot de hogere euro.

Nog enkele bijzonderheden :

- 1° Wat betreft de sociale bijdragen wordt het plafond van 2.358 euro per jaar berekend per werkgever. Wat als een werknemer in een bepaald jaar twee bonussen krijgt van verschillende werkgevers? Bijvoorbeeld doordat hij twee verschillende contracten heeft. Of doordat hij in de loop van het jaar wisselt van werkgever. Als door die cumul van bonussen het plafond wordt overschreden blijven de bonussen toch van het gunstige regime genieten voor de sociale bijdragen. Evenmin is er bedrijfsvoorheffing. De werkgever kan immers niet weten wat andere werkgevers aan bonussen betalen. Anders is het in de personenbelasting voor wat betreft de eindbelasting. Daar zullen bij de eindbelasting de bonussen bij de verschillende werkgevers

worden opgeteld, om te bepalen of het plafond is overschreden. Een voorbeeld: 1000 euro bonus bij de ene werkgever en 1500 euro bij de andere werkgever. Voor de beide werkgevers volstaat een bijzondere bijdrage van 33 %, tenminste als de plannen kosjer zijn. Voor de aanslag in de personenbelasting worden de bonussen evenwel opgeteld (2500 euro). De schijf boven de 2.358euro (142 euro) zal normaal worden belast.

- 2° Omwille van het fiscale gunstregime vermeldt de werkgever het totale bedrag van de bonus op een apart vakje op de fiscale fiche 281.10, met aanduiding van het vrijgestelde deel. Op het belastingformulier moet het geheel van bonussen (ev. bij verschillende werkgevers) met een aparte code worden opgegeven.
- 3° De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid is pas verschuldigd op het einde van het jaar. En is bestemd voor het globaal beheer. De voordelen en de bijzondere bijdrage moeten door de werkgever worden aangegeven in de DMFA-aangifte van het vierde kwartaal van elk jaar.

5.2. Uitbreiding statuut?

Noch bij toetredingsakte, noch bij cao kunnen bijkomende rechten op het gebied van de wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid (incl. arbeidsongevallen en beroepsziekten) of jaarlijkse vakantie vastgelegd worden. Wijzigingen t.a.v. de door de RSZ te vervullen administratieve formaliteiten zijn eveneens uit den boze. Dit om bijkomende complexiteit voor de RSZ te vermijden.

Met andere woorden :

- niks belet de cao-onderhandelaars te bepalen dat de bonussen wel meetellen voor allerlei arbeidsrechtelijke voordelen;
- zolang het geen administratieve verwickelingen veroorzaakt voor de RSZ is het ook perfect mogelijk bij cao af te spreken dat de bonussen meetellen voor de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie van de sectoren en bedrijven, zoals aanvullend pensioen of aanvullend vakantiegeld (cf. memorie van toelichting bij art. 11 van het wetsontwerp);
- onthou ook dat de bovenvermelde beperkingen enkel gelden voor de bonussen beneden de 2.358 euro. (grensbedrag 2011) Als de bonussen de 2.358 euro/jaar overschrijden, blijft de schijf boven de 2.358 euro in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid behandeld als een gewoon loon.

6 Uitzendkrachten

De werkgevers waren er over akkoord om naar uitzendkrachten het principe van gelijk loon voor gelijk werk te blijven toepassen (art. 10 van de Wet Tijdelijke Arbeid van 24 juli 1987). Als een vergelijkbare werknemer in dienst bij de gebruiker een bonus krijgt, dan heeft de uitzendkracht er onder dezelfde voorwaarden ook recht op, ten laste van het uitzendbureau. Dit werd door de werkgevers met zoveel woorden erkend in advies nr. 1625 van de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 20 december 2007.

Wat echter met de gunstige fiscale of parafiscale behandeling? Die is vandaag niet voorzien. Immers kadert die bonus niet een bonusplan van het uitzendbureau, maar van de onderneming waar hij werkt. De sociale partners vragen aan de overheid die belemmering weg te werken, in overleg met de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de uitzendarbeid.

7 Technisch verslag

De sociale partners zullen het bereik en het effect van dergelijke bonusplannen opvolgen in het kader van hun jaarlijks technisch verslag over het concurrentievermogen en de werkgelegenheid.

Deze evaluatie zal jaarlijks drie luiken bevatten :

- informatie over het aantal cao's en toetredingsakten (via FOD WASO);
- informatie over resultaatgebonden voordelen die op die basis werden toegekend (via RSZ en eventueel fiscus);
- informatie over het eventuele werkgelegenheidseffect.

8 Regelgeving

Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, B.S., 31 december 2007, zoals gewijzigd door Wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (I), B.S. 31 december 2010

Ministerieel besluit houdende de aanduiding van de ambtenaar bedoeld in art. 9, § 2, 3 en 4 van de Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, B.S., 30 januari 2008.

CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, zoals gewijzigd door CAO nr. 90 bis van 21 december 2010.

CAO nr. 43decies van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 2007 tot wijziging van de CAO nr. 43 van 2 mei 1998

Zie voor de interpretatie ook:

de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel (Kamer, Gedr. St., 2007-2008, nr. 0594/001; advies nr. 1625 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad van 20 december 2007 inzake de uitvoering van het interprofesssioneel akkoord 2007-2008: niet-recurrente resultaatgebonden voordelen;

Advies nr. 1.757 van de Nationale Arbeidsraad van 21 december 2010 : Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen – Evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90; Administratieve instructies RSZ op > Loonbegrip > Niet recurrente resultaatgebonden voordelen.

De parlementaire bespreking geeft geen bijkomende verheldering, gezien deze beperkt bleef tot een algemene bespreking, op hoofdlijnen.