

# Een vergelijking van vijf modaliteiten om een eenmalige premie toe te kennen

Manou Doutrepoint  
Juli 2024

Een eenmalige bonus toekennen kan diverse juridische vormen aannemen met elk aparte modaliteiten en diverse (para)fiscale stelsels. Het is een complex verhaal.

Deze nota is opgesteld om het nodig inzicht in de actuele regeling te delen met

- (1) pratici om een keuze te maken op ondernemingsniveau en voor een eventuele harmonisatie en
- (2) politici die een harmonisatie in overweging willen nemen.

De keuze van een eenmalige premie hangt af van

- (1) de principes die men wil volgen,
- (2) de juridische mogelijkheden,
- (3) de verhouding tussen de kosten voor de werkgever en het nettovoordeel voor de werknemer, en
- (4) de hoogte van het loon onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen in vergelijking met het plafond voor de sociale zekerheidsuitkeringen.

Om die keuze te vergemakkelijken staan hieronder twee tabellen voor beslissers:

- (1) een vergelijkende tabel van de principes en modaliteiten , en
- (2) een vergelijkende tabel van de verhouding totale kosten voor de werkgever t.o.v. het netto voordeel voor de werknemer.

## Tabel 1: principes en modaliteiten

	<b>Bruto premie</b>	<b>Koopkrachtpremie 2023</b>	<b>Cao 90</b>	<b>Winstpremie</b>	<b>Pensioentoezegging</b>
<b>Referentiekader en doelstelling van het juridisch kader</b>	Geen inmenging in de loonvorming in functie van de arbeidsmarkt en de vrijheid van collectieve onderhandelingen.	<u>Rendabiliteit</u> : voordeel in verhouding met gerealiseerde winst in 2022 op bedrijfsniveau (verdeling van het resultaat van de gerealiseerde productiviteit)	<u>Behalen van specifieke bedrijfsdoelstellingen</u> : meetbare, objectieve, collectieve en nog te realiseren doelstellingen op bedrijfsniveau (meestal verdeling van het resultaat van de te realiseren productiviteitsverbetering)	<u>Rendabiliteit</u> : verdeling gerealiseerde winst vorig boekjaar op bedrijfsniveau	<u>Aanvullend pensioen</u> (behoud koopkracht na professionele loopbaan)
<b>Effect van de loonnorm anno 2024</b>	In principe vallen alle nieuwe overeengekomen voordelen, eenmalig of recurrent, onder de loonnorm zero ruimte in 2023-2024.	Wettelijke uitzondering op de loonnorm.	Gedogen uitzondering op de loonnorm.	Wettelijke uitzondering op de loonnorm.	In principe onderworpen aan de loonnorm.
<b>Begrenzing van de bedragen</b>		Maximum 750 euro netto per werknemer (2023)	3.434 euro netto per jaar per werknemer (2023)	Totaalbedrag maximum 30% van de bruto loonmassa van de werknemers	80% regel
<b>Toepassingsgebied</b>	Vrijheid om modaliteiten vast te leggen	Collectief voor alle werknemers van een onderneming	Collectief voor alle werknemers of voor een categorie van werknemers van een onderneming	Collectief voor alle werknemers van een onderneming, tenzij anders overeengekomen in cao voor een categorie van werknemers	Collectief of individueel
<b>Koopkracht</b>	Cash	Cash (consumptiecheque)	Cash	Cash	Uitgesteld loon

<b>Terugkeereffect</b>	Recurrente of eenmalige premie	Eenmalige premie	Eenmalige premie	Eenmalige premie	Recurrent of eenmalige bonus
<b>Rol interprofessioneel overleg</b>	Onderhandelingsmarge vast leggen <sup>1</sup> (interprofessionele centralisatie)	Geen	Cao nummer 90 (kader)	Geen	Geen
<b>Rol sectoraal overleg</b>	Invullen interprofessionele marge	Sectorale centralisatie: sectorale definitie van (uitzonderlijke) hoge winst en bepalen van bedrag	Geen	Geen	Geen
<b>Rol ondernemingsoverleg</b>	<p><u>Voorwerp:</u> premie binnen de loonnorm en in het kader van sectoraal akkoord.</p> <p><u>Aard van overleg:</u> werkgever – vakbondsafvaardiging (niet verplicht)</p>	<p><u>Voorwerp:</u> vast leggen van de koopkrachtpremie in het kader van sectoraal akkoord</p> <p><u>Aard van overleg:</u> cao werkgever – vakbondsafvaardiging</p>	<p><u>Voorwerp:</u> Definitie doelstellingen en bedrag</p> <p><u>Aard van overleg:</u> cao werkgever – vakbondsafvaardiging</p>	<p><u>Voorwerp:</u> modaliteiten</p> <p><u>Aard van overleg:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Algemeen: Informatie en consultatie in ondernemingsraad</li> <li>2) Onderhandelingen werkgever met vakbondsafvaardiging indien partijen de winstpremie willen toekennen aan een categorie van het personeel</li> </ol>	<p><u>Voorwerp:</u> modaliteiten</p> <p><u>Aard van overleg:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Informatie van de vakbondsafvaardiging en</li> <li>2) informatie en consultatie van de ondernemingsraad indien collectieve toezegging</li> </ol>
<b>Secundaire effecten op loonvorming</b>	Een eenmalige bonus komt in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld.	Geen effect	Geen effect	Geen effect	Geen effect

<sup>1</sup> Bij gebrek aan interprofessioneel akkoord over de loonnorm beslist de Regering door het uitvaardigen van een koninklijk besluit.

<b>Parafiscaal stelsel in hoofde van werkgever</b>	Sociale zekerheidsbijdrage 25%	Bijzondere sociale zekerheids-bijdrage 16,5%	Bijzondere sociale zekerheidsbijdrage 33%	Geen bijdrage	Sociale zekerheidsbijdrage 8,86% Verzekeringstaks 4,4%
<b>Parafiscaal stelsel in hoofde van werknemer</b>	Sociale zekerheidsbijdrage 13,07%	Vrijstelling	Solidariteitsbijdrage 13,07%	Solidariteitsbijdrage 13,07%	RIZIV-heffing 3,55% (bij pensionering of overlijden)
<b>Fiscaal stelsel in hoofde van werkgever</b>	Loon en werkgeversbijdrage 100% aftrekbaar	Premie en bijzondere werkgeversbijdrage 100% aftrekbaar	Bonus en bijzondere werkgeversbijdrage 100% aftrekbaar	Niet aftrekbaar (verworpen uitgave) (dus 25% of 20% vennootschapsbelasting)	Voordeel, bijdrage en taks 100% aftrekbaar
<b>Fiscaal stelsel in hoofde van werknemer</b>	100% belastbaar	Vrijstelling	Vrijstelling	7% personenbelasting	10% à 20% naargelang de situatie op het moment van de opname van het aanvullend pensioenbedrag

Tabel 2: kosten/baten becijfering van een premie van 500 euro bruto<sup>2</sup>

	Bruto premie	Koopkrachtpremie	Cao 90	Winstpremie	Pensioentoezegging
<b>Bruto voordeel</b>	500 <sup>3</sup>	500	500	500	500
<b>Kosten werkgever (voordeel + bijdragen of niet aftrekbare vennootschapsbelasting)<sup>4</sup></b>	625	583	665	625 <sup>5</sup>	567
<b>Persoonlijke SZ of RIZIV bijdragen</b>	65	0	65	65	18
<b>Belastbaar</b>	435	0	435	435	482
<b>Bedrijfsvoorheffing</b>	174 <sup>6</sup>	0	0	30	80 <sup>7</sup>
<b>Netto bonus</b>	261 <sup>8</sup>	500	435	405	403
<b>Baten/kosten</b>	42%	86%	65%	65%	71%
<b>Kosten/baten voor netto 500 euro</b>	1.191	583	765	773	703

<sup>2</sup> Afgeronde cijfers.

<sup>3</sup> Inclusief vakantiegeld voor bedienden en bijdragen voor vakantiegeld voor arbeiders.

<sup>4</sup> Exclusief eigen administratiekosten en kosten aangerekend door providers.

<sup>5</sup> Vennootschapsbelasting berekend op 25%.

<sup>6</sup> Indicatieve aanslagvoet van de bedrijfsvoorheffing: 40%.

<sup>7</sup> Bedrijfsvoorheffing 16,5 procent, zonder gemeentelijke opcentiemen.

<sup>8</sup> Zonder rekening te houden met het effect op een eventuele loonbonus.