



Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen

Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen





Rekenhof

Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen

Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen



Verslag goedgekeurd door de algemene vergadering van het Rekenhof van 14 april 2021

KERNCIJFERS 2019



580.000 werknemers ontvingen een niet-recurrent voordeel (NRV)
10.139 bonusplannen



637 miljoen euro aan NRV
(0,55 % van de brutolonen van de privésector)

1.062 euro netto-NRV gemiddeld per begunstigde



284,4 miljoen euro fiscale uitgaven (2018)



337,6 miljoen euro ontvangsten uit sociale bijdragen

Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen – Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen

Het systeem van de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen, dat in werking is getreden in 2008, biedt de mogelijkheid een loonbonus toe te kennen aan werknemers aan bijzondere sociale en fiscale voorwaarden. Zo is de loonbonus in 2021 vrijgesteld van de personenbelasting tot 2.998 euro.

In 2019 ontvingen nagenoeg 580.000 werknemers uit de privésector gemiddeld een niet-recurrent nettovoordeel van 1.062 euro, bedroegen de door de RSZ op basis van die voordelen geïnde bijdragen 326,5 miljoen euro en beliepen de fiscale uitgaven in verband met de belastingvrijstelling 284 miljoen euro (voor de inkomsten 2018).

De toekenning van dit voordeel moet afhangen van de onzekere realisatie van collectieve doelstellingen. Die doelstellingen en andere informatie over de uitvoering van het bonusplan worden omschreven in een collectieve arbeidsovereenkomst (indien de groep betrokken werknemers wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging) of in een toetredingsakte (het tegenovergestelde geval). De bonusplannen worden ingediend bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid. In 2019 waren dat er 10.139, waaronder 2.476 collectieve arbeidsovereenkomsten (24 %) en 7.663 toetredingsakten (76 %).

De toetredingsakten worden bezorgd aan het bevoegde paritaire comité, dat de inhoud ervan controleert. Als dit comité geen beslissing neemt binnen de twee maanden, wordt de controle uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid. Het Rekenhof stelt vast dat de paritaire comités heel weinig controles realiseren en dat de FOD Werkgelegenheid dus de meeste voor zijn rekening neemt (in meer dan 90 % van de gevallen tijdens de periode 2017-2019).

Het Rekenhof stelt vast dat de wettelijke termijnen waarin is voorzien voor de verschillende stappen in het beheer van de dossiers door de FOD Werkgelegenheid en de paritaire comités, leiden tot een laattijdige beslissing over de via een toetredingsakte ingediende plannen. Zo werd van 2017 tot 2019 over 48 % van de 11.494 ingediende jaarlijkse toetredingsakten een beslissing genomen nadat twee derde van de uitvoeringsperiode van het plan reeds was verstreken (dit is na 31 augustus).

Het Rekenhof beveelt aan te overwegen de procedure zo aan te passen dat de beslissingen worden genomen binnen een redelijke termijn die niet langer zou mogen zijn dan de helft van de uitvoeringsperiode van het plan.

Het Rekenhof stelt vast dat de selectie van de door de FOD Werkgelegenheid te controleren toetredingsakten beter kan. De bonusplannen zouden systematisch moeten worden gecontroleerd wanneer de desbetreffende bedrijven het voorwerp hebben uitgemaakt van één of meerdere negatieve beslissingen over vorige plannen. Bovendien zou ook de interne beheersing moeten worden verbeterd door sommige stappen in de procedure te formaliseren en die controles alsook het toezicht erop te documenteren.

Het Rekenhof stelt vast dat de betrokken administraties niet nagaan of de doelstellingen werden bereikt in het geval van de toekenning van voordelen. De RSZ en de FOD Financiën gaan wel na of de wettelijke maximumbedragen voor de tarieven van de specifieke sociale bijdragen en voor de fiscale vrijstelling worden nageleefd, maar niet of er een voorafgaand en geldig bonusplan voorhanden is, noch of de doelstellingen werden bereikt. De sociale inspectie van de FOD Werkgelegenheid onderzoekt alle klachten over niet-recurrente voordelen die worden ingediend door werknemers die zich benadeeld voelen, maar voert geen andere controles uit op eigen initiatief.

Het Rekenhof beveelt de RSZ en de FOD Financiën aan om, op basis van een samen met de FOD Werkgelegenheid opgemaakte risicoanalyse, een controlebeleid te definiëren voor de toepassing van de tarieven voor de specifieke sociale bijdragen betreffende de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen en voor de fiscale vrijstelling.

Tot slot stelt het Rekenhof vast dat er geen globale evaluatie werd uitgevoerd van het systeem van de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen.

Het Rekenhof beveelt aan een globale evaluatie uit te voeren van het systeem om de kosten en baten ervan te identificeren, het profiel van de begunstigen, de mogelijke verbeteringen alsook andere beleidsmogelijkheden met betrekking tot loonbonussen.

Hoofdstuk 1**Inleiding 13****1.1 Context 13**

1.1.1 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen 13

1.1.2 Overheidsadministraties die een rol spelen in het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen 15

1.2 Audit 16

1.2.1 Auditthema 16

1.2.2 Onderzoeksvragen 16

1.2.3 Auditmethodes 16

1.2.4 Tijdschema van de audit 17

1.2.5 Antwoorden van de ministers, van de administraties en van de NAR 17

Hoofdstuk 2**Reikwijdte en beperkingen van het normenkader 19****2.1 Context 19****2.2 Collectieve arbeidsovereenkomst 90 19**

2.2.1 Definitie 20

2.2.2 Invoering van bonusplannen 21

2.2.3 Wet van 21 december 2007 22

2.3 Onderzoek van het normenkader 22

2.3.1 Onzekere aard van de te behalen doelstellingen 22

2.3.2 Beoogde amendementen 23

2.3.3 Rechtsmacht die bevoegd is voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen 24

2.3.4 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en loonnorm 24

2.3.5 Verwijzing naar de codex over het welzijn op het werk 25

2.4 Conclusies en aanbevelingen 26**Hoofdstuk 3****Beheer van het systeem door de FOD Werkgelegenheid 27****3.1 Ontvankelijkheidscontrole en vormcontrole op bonusplannen 27**

3.1.1 Bonusplannen die worden ingevoerd via een CAO 27

3.1.2 Bonusplannen die worden ingevoerd via een toetredingsakte 28

3.1.3 Termijnen 32

3.2 Controle van de uitvoering van de bonusplannen 34**3.3 Impact van de COVID-19-pandemie 34****3.4 Conclusies en aanbevelingen 35****Hoofdstuk 4****Controle van de sociale en fiscale bepalingen en evaluatie van het systeem 37****4.1 Controles van de toegekende voordelen 37**

4.1.1 Controles door de RSZ 37

4.1.2 Controles door de FOD Financiën 39

4.2 Samenwerking tussen de administraties 40**4.3 Evaluatie van het overheidsbeleid 41****4.4 Conclusies en aanbevelingen 42**

Hoofdstuk 5**Algemene conclusie en aanbevelingen** 45

5.1 Algemene conclusie 45

5.2 Aanbevelingen 46

Bijlagen 49**Bijlage 1** Vergelijking van de soorten bonussen 51**Bijlage 2** Te controleren punten bij een bonusplan dat is ingevoerd via een CAO 53**Bijlage 3** Antwoord van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid 55**Bijlage 4** Antwoord van de minister van Economie 57

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Context

1.1.1 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Werkgevers kunnen aan hun medewerkers verschillende ‘bonussen’ toekennen bovenop het loon. Die bonussen kunnen worden toegekend op basis van individueel, dan wel collectief behaalde resultaten. Het gaat om geldelijke voordelen, voornamelijk in de vorm van een traditionele bonus¹, warrants², een winstpremie³ en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Die laatste zijn gekoppeld aan een collectief resultaat en kunnen een voordelig fiscaal regime genieten als een aantal regels en procedures worden toegepast⁴.

Het systeem van de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen (ook wel “loonbonus” genoemd) trad in werking op 1 januari 2008 en vloeit voort uit het interprofessioneel akkoord 2007-2008. Daarin werd vastgesteld dat de bestaande regelingen voor de toekenning van bonussen aan personeel weinig succes hadden. Het nieuwe systeem moest eenvoudig zijn en bedoeld voor alle werkgevers, om hun werknemers extra te motiveren door ze te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen.

Dit systeem maakt het mogelijk een financieel voordeel toe te kennen aan alle werknemers van een onderneming (of van een groep van ondernemingen) of aan een welbepaalde categorie van werknemers. De toekenning moet verband houden met de verwezenlijking van vooraf bepaalde collectieve doelstellingen. Die doelstellingen moeten duidelijk aflijnbaar, transparant, definieerbaar, meetbaar en controleerbaar zijn. Bovendien moet de verwezenlijking ervan onzeker zijn op het moment dat het systeem wordt ingevoerd.

In 2018 genoot nagenoeg 21 % van de werknemers in de privésector het systeem van de loonbonus⁵. In 2019 vertegenwoordigden de toegekende voordelen 0,55 % van de bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) aangegeven brutolonen voor de privésector⁶.

¹ Het gaat om een variabel loon dat sociaal en fiscaal gezien wordt behandeld als een gewoon loon.

² Een warrant is een financieel instrument dat de houder ervan het recht maar niet de verplichting geeft om een welbepaalde hoeveelheid van een specifiek actief aan te kopen of te verkopen tegen een vooraf vastgelegde prijs (de uitoefenprijs) op de vervaldatum van het contract.

³ Een winstpremie biedt ondernemingen de mogelijkheid hun medewerkers een bonus toe te kennen op hun verdeelbare winst. Sinds januari 2018 is de procedure gewijzigd en vereenvoudigd.

⁴ Zie *Bijlage 1 - Vergelijking van de soorten bonussen*.

⁵ Cf. FOD Sociale Zekerheid, *Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector*, 3 juli 2019, p. 21, <https://socialsecurity.belgium.be>.

⁶ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*, CRB 2021-0103, 22 januari 2021, p. 3, www.ccecrb.fgov.be. Het jaar 2019 kenmerkt zich door een afname van het aandeel van die NRV in de brutolonen, nadat het eerst gestaag was toegenomen: het aandeel beliep 0,66 % in 2017 en 0,68 % in 2018.

In 2019 ontvingen nagenoeg 580.000 werknemers gemiddeld een niet-recurrent voordeel van 1.062 euro netto⁷.

Om het gebruik van het systeem aan te moedigen, geniet het toegekende voordeel een bijzonder sociaal en fiscaal regime tot een jaarlijks geïndexeerd maximumbedrag.

De voordelen vallen niet onder het begrip 'loon' en zijn dus vrijgesteld van de gewone socialezekerheidsbijdragen tot een jaarlijks geïndexeerd⁸ maximumbedrag van 3.169 euro per werknemer en per kalenderjaar. De werkgever is echter een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd op de betaalde voordelen, en de werknemers zijn op die voordelen een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd. Daardoor zijn de bijdragepercentages die gelden voor niet-recurrente voordelen veelal hoger dan de gewone socialezekerheidsbijdragen die zo'n 25 % belopen.

Door het feit dat de voordelen niet onder het begrip 'loon' vallen, kunnen de werknemers geen ander recht aan het niet-recurrent voordeel ontleen dan het recht om het voordeel door de werkgever uitbetaald te krijgen als de doelstellingen zijn gehaald⁹. Het is immers de bedoeling te vermijden dat de toekenning van die voordelen rechtstreekse of onrechtstreekse effecten zou hebben op andere sociale voordelen.

Omdat het voordeel niet onder het begrip 'loon' valt, wordt er geen rekening mee gehouden bij de berekening van de prestaties toegekend door de sociale zekerheid (werkloosheid, uitkering ziekte-invaliditeitsverzekering, pensioen, vakantiegeld, uitkeringen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte). Bovendien heeft de betaling van een niet-recurrent voordeel geen invloed op de berekening van de bezoldiging aangaande feestdagen of op de opzegvergoeding, noch op de bepaling van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan wel in meer voordelige schikkingen voorzien voor de werknemers. Die uitzondering kan de rechten van de werknemers ten aanzien van de wettelijke socialezekerheidsstelsels echter niet uitbreiden, noch kan ze de administratieve formaliteiten wijzigen van de werkgever ten aanzien van de RSZ.

Op fiscaal vlak is de werknemer vrijgesteld van personenbelasting op het ontvangen voordeel tot een maximumbedrag van 2.756 euro (te indexeren basisbedrag¹⁰). Voor de werkgever zijn de kosten van het voordeel, inclusief de bijhorende sociale bijdrage, fiscaal aftrekbaar.

⁷ Bron: RSZ.

⁸ Artikel 38, § 3 nonies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Voor 2021 bedraagt het geïndexeerde maximumbedrag 3.447 euro.

⁹ Artikel 11 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

¹⁰ Artikel 38, § 1, 1^e lid, 24^o, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992. Het maximumbedrag voor de fiscale vrijstelling stemt overeen met het maximumbedrag op sociaal vlak, verminderd met de verschuldigde solidariteitsbijdrage. Voor 2021 is het maximumbedrag voor de geïndexeerde fiscale vrijstelling vastgelegd op 2.998 euro.

1.1.2 Overheidsadministraties die een rol spelen in het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Het is de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna ‘de FOD Werkgelegenheid’) die de dossiers beheert, terwijl de RSZ en de FOD Financiën erop toezien dat de wettelijke maximumbedragen op sociaal en fiscaal vlak in acht worden genomen.

1.1.2.1 FOD Werkgelegenheid

De dossiers inzake niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden beheerd bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (AD CA). De klachten daarover worden behandeld door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (AD TSW).

1.1.2.2 RSZ

De RSZ is belast met de inning van de bijzondere bijdrage van 33 % die de werkgevers zijn verschuldigd en de solidariteitsbijdrage van 13,07 % die de werknemers verschuldigd zijn op de uitbetaalde voordelen waarvan het bedrag onder het wettelijke maximumbedrag blijft.

Het overschot is onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen die meestal lager liggen dan de bijdragen die verschuldigd zijn op niet-recurrente voordelen.

Gezien het succes van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, stijgen de door de RSZ geïnde ontvangsten uit de bijzondere bijdrage en de solidariteitsbijdrage voortdurend tot in 2019. Dat jaar inde de RSZ in totaal 337,6 miljoen euro¹¹.

1.1.2.3 FOD Financiën

De werknemer geniet een geplafonneerde fiscale vrijstelling voor het toegekende niet-recurrente voordeel. De FOD Financiën moet zich ervan verzekeren dat die vrijstelling wordt toegekend overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen, en er onder meer op toezien dat het maximumbedrag niet wordt overschreden.

Het systeem van de niet-recurrente voordelen genereert een fiscale uitgave¹² die in 2018 284,38 miljoen euro beliep.

¹¹ Meer bepaald 241,8 miljoen euro aan bijzondere werkgeversbijdragen (dat is 82,4 miljoen euro meer in vergelijking met een gemiddeld tarief inzake werkgeversbijdragen op het loon in 2019) en 95,8 miljoen euro aan solidariteitsbijdragen.

¹² Met fiscale uitgave wordt de ontvangstenderving bedoeld die voortvloeit uit fiscale stimulansen afkomstig van een afwijking ten opzichte van een algemeen belastingstelsel, ten gunste van sommige belastingplichtigen of activiteiten.

1.2 Audit

1.2.1 Auditthema

In zijn Boek 2011 over de Sociale Zekerheid¹³ had het Rekenhof het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen onderzocht vanuit het oogpunt van de RSZ en de FOD Financiën.

De perimeter van deze audit omvat ook de afhandeling bij de FOD Werkgelegenheid. Op die manier wordt globaal onderzocht in welke mate de Staat het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen beheerst. Naast het beheer ervan door de FOD Werkgelegenheid, evalueert de audit ook de samenwerking tussen deze drie entiteiten: de FOD Werkgelegenheid, de RSZ en de FOD Financiën.

1.2.2 Onderzoeksvragen

De audit is opgebouwd rond de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Volstaat het normenkader om het proces van de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen te omkaderen?
- 2 Beheert de FOD Werkgelegenheid de dossiers inzake niet-recurrente voordelen op een conforme en efficiënte manier?
- 3 Is de controle op de uitvoering van de bonusplannen geïntegreerd in het controlebeleid van de FOD Werkgelegenheid, van de RSZ en van de FOD Financiën, en vindt er coördinatie plaats tussen deze beide instanties en de FOD Werkgelegenheid op dat niveau?

1.2.3 Auditmethodes

Het Rekenhof steunde op de volgende auditmethodes:

- een grondig onderzoek van de documentatie (wetgeving, omzendbrieven, collectieve overeenkomsten, onderzoeksverslagen, instructies en interne documentatie voorgelegd door de gesprekspartners bij deze audit);
- vragenlijsten gericht aan de FOD Werkgelegenheid (AD CA en AD TSW), aan de FOD Financiën en aan de RSZ, en gesprekken met ambtenaren van die diensten;
- onderzoek van zo'n 180 dossiers betreffende niet-recurrente voordelen bij de AD CA van de FOD Werkgelegenheid.

¹³ Rekenhof, "Toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen aan werknemers", *Boek 2011 over de Sociale Zekerheid*, verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, oktober 2011, p. 147-159. In het *Boek 2012 over de Sociale Zekerheid* werd nagegaan welk gevolg de door het Rekenhof geformuleerde aanbevelingen hadden gekregen, oktober 2012, p. 278, www.rekenhof.be.

1.2.4 Tijdschema van de audit

6 mei 2020	Aankondiging van de audit aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en van Asiel en Migratie, en aan de minister van Financiën en Ontwikkelingssamenwerking, alsook aan de administrateur-generaal van de RSZ en aan de voorzitters van de directiecomités van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van de FOD Financiën
Mei tot september 2020	Auditwerkzaamheden
6 januari 2021	Verzending van het ontwerpverslag naar de betrokken administraties en ministers, alsook naar de Nationale Arbeidsraad (NAR)
29 januari – 9 maart	Antwoorden van de geauditeerden, van de NAR, van de minister van Sociale Zaken en van de minister van Economie

1.2.5 Antwoorden van de ministers, van de administraties en van de NAR

De antwoorden van de FOD Werkgelegenheid, de RSZ en de NAR werden in dit verslag verwerkt. De FOD Financiën heeft geen commentaar geformuleerd.

De minister van Sociale Zaken antwoordde dat hij zich achter de opmerkingen schaaft die de RSZ formuleerde, en achter de twee verbintenissen die daarbij werden aangegaan: een controlebeleid uitwerken met de FOD Werkgelegenheid en de verschillen onderzoeken tussen de gegevens van de RSZ en die van de FOD Financiën over de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

De minister van Economie antwoordde dat hij de verschillende vaststellingen en aanbevelingen zal onderzoeken in samenspraak met de andere regeringsleden, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de leden van de NAR, om na te gaan hoe ze kunnen worden uitgevoerd. Hij benadrukt dat het belangrijk is de sociale partners en het sociaal overleg hierbij te betrekken en deelt mee dat de sociale partners al een globale evaluatie van het systeem hebben gepland. De antwoorden van de ministers zijn als bijlage toegevoegd aan dit verslag.

Hoofdstuk 2

Reikwijdte en beperkingen van het normenkader

2.1 Context

Het interprofessioneel akkoord 2007-2008¹⁴ stelde vast dat de bestaande bepalingen voor de collectieve toekenning van bonussen aan personeel middels een voordelig fiscaal en sociaal stelsel weinig succes hadden. Bijgevolg richtten de sociale partners een gemengde commissie op bestaande uit vertegenwoordigers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR), die ermee werd belast een aantrekkelijk en passend wettelijk kader voor te leggen. De commissie stelde voor niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen in te voeren zodat alle werkgevers over een eenvoudig systeem konden beschikken om hun medewerkers meer te motiveren, door hen te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen.

Het systeem kreeg concreet vorm in de collectieve arbeidsovereenkomst 90 (CAO 90) van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, en in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Sindsdien werd het systeem uitgebreid tot uitzendkrachten en autonome overheidsbedrijven¹⁵, maar het werd verboden voor werkgevers die een beroep doen op een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag¹⁶.

Het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen is ook onderworpen aan de voorschriften van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en van het koninklijk besluit van 6 november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités.

2.2 Collectieve arbeidsovereenkomst 90

CAO 90 en nadien de wet van 21 december 2007 bepalen de procedures, de voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen¹⁷.

¹⁴ Nationale Arbeidsraad, *Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008. Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid*, 2 februari 2007, www.nar.be.

¹⁵ Wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen.

¹⁶ Programmawet van 25 december 2017.

¹⁷ Artikel 1 van CAO 90.

2.2.1 Definitie

CAO 90 definieert de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria¹⁸.

Doelstellingen waarvan men bij de indiening van het plan voor de toekenning van niet-recurrente voordelen kennelijk zeker weet dat ze zullen worden gehaald, zijn uitgesloten¹⁹.

Individuele doelstellingen en doelstellingen gekoppeld aan de aandelenkoers van de onderneming, zijn eveneens uitgesloten²⁰.

Doelstellingen die afhangen van een daling van het aantal arbeidsongevallen of van het aantal verloren dagen ingevolge een arbeidsongeval, kunnen enkel in aanmerking worden genomen indien de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van het beleid over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Ook doelstellingen van vermindering van het aantal dagen afwezigheid worden enkel aanvaard indien de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen over het welzijn op het werk en, meer in het bijzonder, aan de bepaling over het beheer van de preventie van werkgerelateerde stress²¹.

Afgezien van deze uitsluitingen, beschikt de werkgever over een grote flexibiliteit om doelstellingen vast te leggen. Het kan gaan om financiële doelen (die vertegenwoordigen driekwart van de vastgelegde doelstellingen), zoals minder kosten of een grotere omzet binnen een welbepaalde termijn. Ook kunnen het doelstellingen van een andere aard zijn, bijvoorbeeld om het milieubeleid van de onderneming te verbeteren. Een bonusplan kan diverse soorten doelstellingen omvatten en voorzien in een variabel voordeel naargelang van de behaalde resultaten.

De volgende grafiek klasseert de bonusplannen volgens het soort doelstelling²².

Grafiek 1 – Soorten doelstellingen die werden geïdentificeerd in de bonusplannen van 2019



Bron: Rekenhof, op basis van gegevens van de FOD Werkgelegenheid

¹⁸ Artikel 3 van CAO 90 preciseert: "Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen [...] en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen".

¹⁹ Artikel 3 van CAO 90. Zie punt 2.3.1 van dit verslag.

²⁰ Artikel 10 van CAO 90.

²¹ Artikel 10 bis van CAO 90.

²² De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kunnen worden toegekend in het kader van een CAO of via een toetredingsakte. De FOD Werkgelegenheid identificeert de soorten doelstellingen enkel bij toetredingsaktes, en niet bij CAO's. Voor meer details, zie punt 3.1.2.

2.2.2 Invoering van bonusplannen

Het is de werkgever die het initiatief moet nemen om een bonusplan voor de toekenning van niet-recurrente voordelen in te voeren. Dat doet geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de paritaire (sub)comités om te voorzien in een kader voor de toekenning van niet-recurrente voordelen op (sub)sectorniveau.

Van die laatste mogelijkheid wordt in de praktijk weinig gebruik gemaakt. Volgens het verslag 2021 van de CRB over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen²³ was in het najaar van 2020 slechts in acht paritaire (sub)comités een sectorakkoord van toepassing²⁴.

De meeste bonusplannen worden dus ingevoerd op het niveau van de ondernemingen. Dat kan via een collectieve arbeidsovereenkomst (verplicht voor ondernemingen waar er een vakbondsvertegenwoordiging is), ofwel via een toetredingsakte.

Het bonusplan moet zijn opgesteld overeenkomstig de modellen die als bijlage bij CAO 90 zijn gevoegd, ongeacht of het wordt ingediend in de vorm van een CAO of in de vorm van een toetredingsakte. Die bijlagen omvatten een aantal verplichte gegevens.

Zo moet het bonusplan de volgende elementen preciseren²⁵:

- de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers en het aantal betrokken werknemers;
- meetbare/verifieerbare doelstellingen;
- de referterperiode waarop de doelstellingen betrekking hebben;
- een methode van follow-up en controle om na te gaan of de vastgelegde doelstellingen bereikt zijn;
- een procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten;
- de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;
- de wijze van berekening van die voordelen;
- het moment van en de nadere regels voor de betaling.

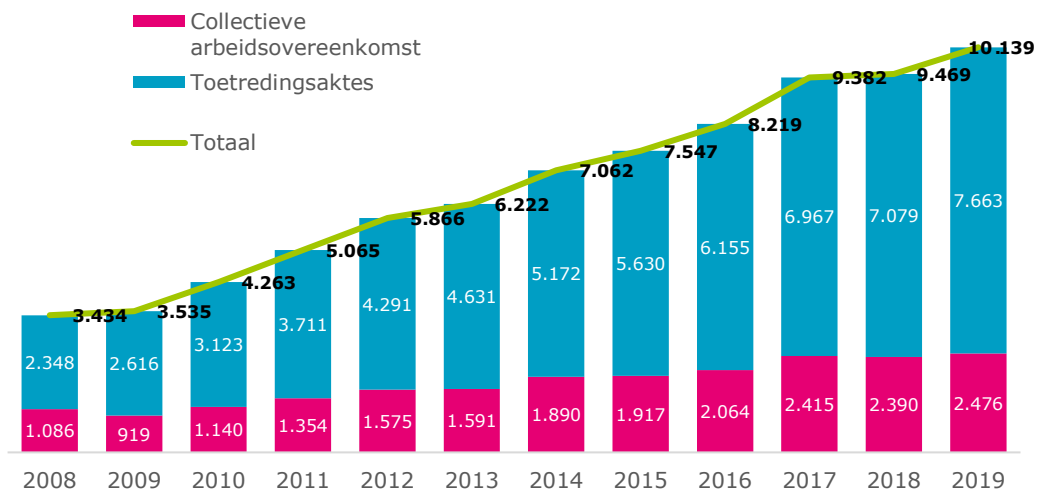
De in het toekenningsplan vastgelegde minimale referterperiode bedraagt drie maanden. De effectieve uitvoering van het plan binnen de onderneming kan slechts terugwerkende kracht hebben ten belope van maximum één derde van die periode. Aangezien de meeste plannen (nagenoeg 60 %) jaarplannen zijn en de termijn inzake terugwerkende kracht ten belope van één derde genieten, lopen er eind april telkens heel wat bonusplannen binnen bij de FOD Werkgelegenheid, bij de griffie van de AD CA. Het aantal ingediende bonusplannen stijgt gestaag sinds de maatregel werd ingevoerd.

²³ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*, CRB 2021-0103, www.ccecrb.fgov.be.

²⁴ Het betreft de volgende paritaire (sub)comités: PC 105 en PC 224 (non-ferro metalen), PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest), een deel van PC 140 (vervoer en logistiek), PC 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf), PC 301 (havenbedrijf), PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) en CP 116 (scheikundige nijverheid) voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg.

²⁵ Artikel 8 van CAO 90.

Grafiek 2 – Evolutie 2008-2019 van het aantal bonusplannen die worden ingediend bij de griffie van de AD CA van de FOD Werkgelegenheid



Bron: Rekenhof, op basis van gegevens van de FOD Werkgelegenheid

2.2.3 Wet van 21 december 2007

De wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werd aangenomen om het normenkader voor de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen dat werd gedefinieerd in CAO 90 te vervolledigen. De wet voorziet onder meer in de aspecten die niet via een overeenkomst kunnen worden geregeld en waarvoor de wetgever een initiatief moet nemen. Ze bepaalt onder andere de procedure die de werkgever moet volgen om een systeem van niet-recurrente voordelen in te voeren via een toetredingsakte. Ze definieert ook het fiscale en sociaalrechtelijke regime van de toegekende voordelen.

2.3 Onderzoek van het normenkader

2.3.1 Onzekere aard van de te behalen doelstellingen

CAO 90 bepaalt dat de paritaire comités of de FOD Werkgelegenheid twee soorten controles uitoefenen op niet-recurrente voordelen die werden ingevoerd via een toetredingsakte²⁶: enerzijds is er een vormcontrole en anderzijds een marginale controle om duidelijke overtredingen van de antidiscriminatiewetgeving op te sporen²⁷. De marginale controle moet het paritaire comité of de bevoegde ambtenaar de mogelijkheid bieden te verifiëren dat de vaststelling van de begunstigden van de voordelen, de eventuele modulering ervan of de berekeningselementen aan de hand waarvan het aandeel van elke werknemer kan worden bepaald, niet stoelen op wettelijk bepaalde discriminerende criteria.

Er is geen enkele bepaling die voorziet in een controle van de onzekere aard van de te behalen doelstellingen. Artikel 15, § 1, dat handelt over de vormcontrole die sommige bepalingen

²⁶ Artikel 15 van CAO 90.

²⁷ De beoogde wetten zijn de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers en de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

van de toetredingsaktes en de toekenningsplannen omkadert, preciseert immers dat de vormcontrole (uitsluitend) betrekking heeft op “2° de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan zoals bepaald in artikel 8 [...]”. Zoals eerder al ter sprake kwam, bepaalt artikel 8 van CAO 90, waarin wordt opgesomd welke gegevens de toekenningsplannen moeten vermelden, enkel dat de bonusplannen ten minste “objectief meetbare/verifieerbare doelstellingen” moeten bepalen. Het artikel verwijst dus niet meer naar de onzekere aard van de te behalen doelstellingen.

Het Rekenhof stelt vast dat CAO 90 niet voorziet in een voorafgaande controle met betrekking tot de onzekere aard van de te behalen doelstellingen. Volgens commentaar 4 bij artikel 3 van CAO 90 behoort die controle tot de marginale toetsing, maar volgens artikel 15, 2°, van de CAO beperkt deze zich uitsluitend tot de toetsing van het toekenningsplan aan de antidiscriminatiewetgeving²⁸. In zijn audit van 2011²⁹ stipte het Rekenhof al aan dat de onzekere aard van de doelstellingen, een essentiële voorwaarde van het systeem voor de toekenning van niet-recurrente voordelen, niet werd gecontroleerd.

De FOD Werkgelegenheid zegt in zijn antwoord van mening te zijn dat de onzekere aard van de doelstellingen veeleer het voorwerp moet zijn van een controle a posteriori in plaats van de controle a priori die wordt uitgeoefend door de paritaire comités of de bevoegde ambtenaar van de FOD Werkgelegenheid.

De NAR benadrukt in zijn antwoord ook dat de marginale controle beperkt moet blijven tot een onderzoek van het toekenningsplan in het licht van de antidiscriminatiewetgeving. De FOD Werkgelegenheid moet bij zijn controles dus niet nagaan of de doelstellingen al dan niet onzeker zijn.

Het Rekenhof benadrukt dat de FOD Werkgelegenheid de al dan niet onzekere aard van de doelstellingen in de bonusplannen echter kan verifiëren in het kader van de controles a posteriori die worden uitgevoerd door de AD TSW (zie [punt 3.2](#)).

2.3.2 Beoogde amendementen

Advies van de NAR

Op 18 september 2017 vroeg de minister van Werk aan de NAR om een advies te formuleren over de wijzigingen met betrekking tot de procedure voor de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Het verzoek had onder meer betrekking op:

- een aantal moeilijkheden waar de wettelijke en conventionele omkadering voor de toekenning van niet-recurrente voordelen in de praktijk op botst;
- voorstellen tot verbetering en optimalisering van de administratieve procedure op het niveau van de FOD Werkgelegenheid;
- de invoering van een e-bonus;

²⁸ Artikel 15, § 2, van CAO 90.

²⁹ Rekenhof, “Toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen aan werknemers”, *Boek 2011 over de Sociale Zekerheid*, verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, oktober 2011, p. 147-159, www.rekenhof.be.

- de bevoegde rechtsmacht bij geschillen over een beslissing van het paritaire (sub)comité of van de bevoegde ambtenaar;
- het gebruik van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het kader van een procedure voor bedrijfssluiting of bij een collectief ontslag.

Het advies van de NAR³⁰ focust voornamelijk op de invoering van een e-bonus. Het gaat over een platform waarmee de werkgever de toetredingsakte elektronisch kan deponeren bij de griffie van de AD CA.

Amendementsvoorstellen i.v.m. de wet van 21 december 2007

Vervolgens werden twee amendementsvoorstellen voorbereid door de FOD Werk in verband met de wet van 21 december 2007. Ze hadden betrekking op de drie, door de griffie te controleren, voorwaarden waaraan een bonusplan moet beantwoorden om ontvankelijk te zijn en op de verplichting om het opmerkingenregister³¹ enkel in te dienen wanneer het opmerkingen bevat, maar werden tot nu toe nog niet goedgekeurd door de wetgever. Omdat de twee wijzigingen enerzijds opheldering verschaffen over de door de griffie uit te voeren ontvankelijkheidscontrole en anderzijds de te ondernemen stappen vereenvoudigen (voor de werkgevers en voor de administratie), beveelt het Rekenhof aan ze goed te keuren.

2.3.3 Rechtsmacht die bevoegd is voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Het normenkader van de niet-recurrente voordelen bepaalt niet expliciet welke rechter bevoegd is bij geschillen over het systeem.

Het Rekenhof onderzocht steekproefgewijs een aantal dossiers en stelt vast dat de beslissingen van de FOD Werkgelegenheid en van de paritaire comités over de niet-recurrente voordelen vermelden dat bij de Raad van State in beroep kan worden gegaan tegen de beslissingen. In een arrest van 2017³² verklaart de Raad van State zich echter onbevoegd om te oordelen over een beroep dat werd ingediend tegen een negatieve beslissing van een paritair comité over een bonusplan, omdat het voorwerp van het geschil een individueel geschil is dat voortvloeit uit de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst. Het arrest bepaalt daarover dat, overeenkomstig artikel 578, 3^o, van het Gerechtelijk Wetboek, de arbeidsrechtbank bevoegd is voor dergelijke geschillen. Er werd cassatieberoep aangetekend tegen dat arrest en op 27 november 2020 velde het Hof van Cassatie een arrest waarin de beslissing van de Raad van State werd vernietigd. Het arrest bevestigt dat de Raad van State bevoegd is voor beroepen tot schorsing en tot nietigverklaring tegen beslissingen inzake niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

2.3.4 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en loonnorm

De loonnorm wordt elke twee jaar vastgelegd en bepaalt hoeveel de loonkosten maximaal mogen stijgen. De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bepaalt volgens welke procedure de

³⁰ Nationale Arbeidsraad, *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Voorstel tot wijziging van de wettelijke en conventionele omkadering van de procedure - Andere voorstellen voor de optimalisering van de procedure*, Advies nr. 2.107, november 2018, www.cnt-nar.be.

³¹ Het gaat om een register dat de werkgever ter beschikking stelt van de werknemers, zodat zij hun opmerkingen over een ontwerp van toetredingsakte kunnen formuleren, zie verder, [punt 3.1.2.](#)

³² Raad van State, arrest nr. 238.088 van 4 mei 2017, www.raadvst-consetat.be.

loonnorm moet worden vastgelegd. Artikel 10 van die wet somt een reeks elementen op waarmee geen rekening wordt gehouden bij de berekening van de loonnorm. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen staan daar niet bij.

Omdat er geen wettelijke uitsluiting geldt voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, moeten ze worden meegenomen in de berekening van de loonnorm. Een werkgever zou dus een sanctie kunnen oplopen als hij binnen zijn bedrijf een bonusplan invoerde waarbij de uitbetaling van de in het plan vooropgestelde bonus zou leiden tot een overschrijding van de loonnorm op het einde van de periode van twee jaar waarin de loonnorm van toepassing is. Volgens de statistieken van de AD TSW werd er geen enkele waarschuwing of proces-verbaal opgesteld ten aanzien van een werkgever die de loonnorm zou hebben overschreden ingevolge de betaling van een niet-recurrent voordeel.

De website van de FOD Werkgelegenheid vermeldt niettemin op de pagina betreffende de loonnorm³³: *“De collectieve bonusplannen in het kader van de CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad zijn eveneens geoorloofd en hoeven niet aangerekend te worden op de loonmarge.”*

Het Rekenhof stelt vast dat de ambigue formulering op de website van de FOD Werkgelegenheid tot verwarring zou kunnen leiden bij de werkgevers over het al dan niet in aanmerking nemen van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij de berekening van de loonnorm. Het beveelt de FOD Werkgelegenheid dan ook aan hen beter over die kwestie te informeren, meer bepaald door de uitleg op de website te verduidelijken.

De FOD Werkgelegenheid stelt in zijn antwoord dat de ambiguïteit van de situatie van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ten aanzien van de loonnorm voortvloeit uit het feit dat een dienstnota van 13 mei 2013 over de interpretatie van de wetgeving betreffende de loonnorm en het koninklijk besluit tot bepaling van de loonnorm voor 2013 en 2014, preciseert dat de voordelen toegekend in het kader van CAO 90 toegelaten zijn, op basis van een ruime interpretatie van artikel 10, 1^o, van de wet van 26 juli 1996 die *“de winstdeelningen zoals omschreven door de wet”* uitsluit uit de berekening van de loonnorm. De FOD Werkgelegenheid stipt bovendien aan dat een interpretatie in die zin werd bevestigd door de minister in een antwoord op parlementaire vragen. Volgens de FOD Werkgelegenheid is de ambiguïteit dus niet toe te schrijven aan de FOD, maar aan de discordantie tussen de wet (die de niet-recurrente voordelen niet uitdrukkelijk uitsluit uit de berekening van de loonnorm) en de ministeriële interpretatie ervan (die de uitsluiting waarin de nota van 13 mei 2013 voorziet, bevestigt).

Het Rekenhof is van oordeel dat de wetgever dit punt moet uitklaren.

2.3.5 Verwijzing naar de codex over het welzijn op het werk

Het Rekenhof stelt vast dat CAO 90 en de modellen die er als bijlage aan toegevoegd zijn, nog altijd verwijzen naar het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dat besluit werd echter opgeheven door artikel 2, 1^o, van het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk. Het Rekenhof

³³ FOD Werkgelegenheid, *Loonnorm*, pagina geraadpleegd in maart 2021, <https://werk.belgie.be>.

beveelt dan ook aan CAO 90 en de modellen van bonusplannen (CAO en toetredingsakte) aan te passen door te verwijzen naar de passende bepalingen van de codex over het welzijn op het werk.

2.4 Conclusies en aanbevelingen

Het Rekenhof heeft het volgende vastgesteld:

- de FOD Werkgelegenheid had twee amendementsvoorstellen voorbereid in verband met de wet van 21 december 2007 (controle van de ontvankelijkheid en schrapping van de verplichting om opmerkingenregisters in te dienen als er niets in is genoteerd) maar die amendementen werden tot nu toe nog niet goedgekeurd door de wetgever;
- de wetgeving preciseert niet welke rechtsmacht bevoegd is voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, maar het Hof van Cassatie heeft die bevoegdheid onlangs besproken in een arrest;
- het al dan niet in aanmerking nemen van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij de berekening van de loonnorm is niet duidelijk en eenduidig geregeld.

Het Rekenhof concludeert dat er diverse ophelderingen en wetswijzigingen nodig zijn om het normenkader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te vervolledigen. Bovendien zou de FOD Werkgelegenheid de informatie op zijn website over de inaanmerkingneming van de niet-recurrente voordelen bij de berekening van de loonnorm moeten verduidelijken. Het Rekenhof formuleert de volgende aanbevelingen:

Thema	Aanbevelingen	Verantwoordelijke voor de uitvoering	Punt van het verslag
Wettelijke preciseringen	De twee amendementsvoorstellen goedkeuren die de FOD Werkgelegenheid voorbereidde i.v.m. de wet van 21 december 2007, om de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden voor bonusplannen te preciseren die de griffie van de AD CA van de FOD Werkgelegenheid moet controleren, en om werkgevers niet langer te verplichten het opmerkingenregister aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen als er niets in is ingevuld.	Wetgever	2.3.2
Aanpassing van CAO 90	CAO90 en de modellen van bonusplan (CAO en toetredingsakte) aanpassen ingevolge de opheffing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en verwijzen naar de passende bepalingen van de codex over het welzijn op het werk.	NAR	2.3.5
Loonnorm	De status van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ten opzichte van de loonnorm verduidelijken.	Wetgever	2.3.4

Hoofdstuk 3

Beheer van het systeem door de FOD Werkgelegenheid

De bonusplannen worden opgesteld en uitgevoerd binnen de ondernemingen, maar worden onderzocht door de FOD Werkgelegenheid om te beoordelen of ze stroken met sommige wettelijke, vormelijke en inhoudelijke bepalingen.

3.1 Ontvankelijkheidscontrole en vormcontrole op de bonusplannen

CAO 90 legt de verplichting op om vooraf uitgewerkte modellen te gebruiken voor de bonusplannen, ongeacht of ze worden ingevoerd via een CAO³⁴ of via een toetredingsakte³⁵.

De procedure voor het indienen en controleren van toekenningsplannen inzake niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verschilt sterk naargelang ze worden ingevoerd via een CAO, dan wel via een toetredingsakte³⁶.

3.1.1 Bonusplannen die worden ingevoerd via een CAO

De werkgever legt de CAO neer bij de griffie van de AD CA³⁷. Die controleert de ontvankelijkheidsvoorwaarden op basis van CAO 90 en toetst de vormvereisten aan de wet van 5 december 1968³⁸. Die controlepunten worden toegelicht in [bijlage 2](#).

Wanneer de CAO niet ontvankelijk is of niet voldoet aan de vormvoorwaarden, wordt een voorlopige weigering met een verzoek tot correctie binnen zes maanden bekendgemaakt aan de werkgever.

Wanneer de vorm- en ontvankelijkheidsvoorwaarden zijn vervuld, wordt de CAO door de griffie geregistreerd en aan de ondertekenende partijen genotificeerd. Als de doelstellingen worden gehaald, kan de werkgever dan de bonus storten waarin de bepalingen van de CAO voorzien.

In tegenstelling tot bij toetredingsaktes is er voor bonusplannen die via een CAO worden ingevoerd geen controle ten gronde vereist door een paritair comité of door de bevoegde ambtenaar, door de garanties die worden geboden door de paritaire controle binnen de ondernemingen.

³⁴ Bijlage 1 van CAO 90.

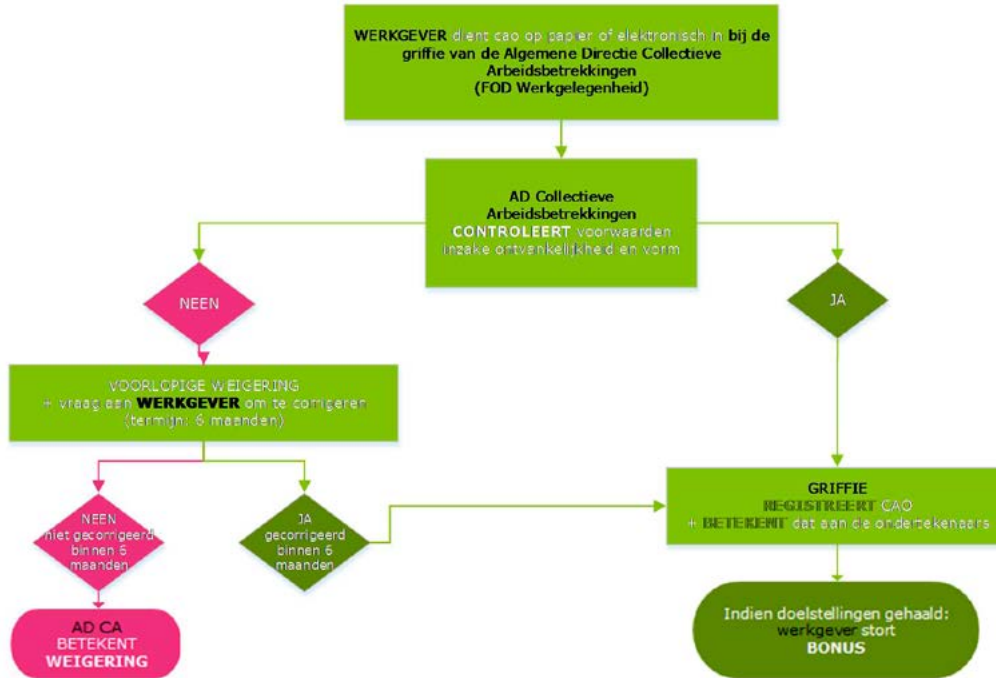
³⁵ Bijlage 2 van CAO 90.

³⁶ De benaming "toetredingsakte" verwijst naar een toetreding tot CAO 90.

³⁷ Sinds juni 2020 is het ook mogelijk elektronisch ondertekende, digitale CAO's neer te leggen via een elektronische brievenbus. De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités werd daartoe gewijzigd.

³⁸ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Schema 1 – Controle- en registratieproces bij de FOD Werkgelegenheid voor bonusplannen die worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst



Bron: Rekenhof, op basis van CAO 90 en de wet van 5 december 1968

3.1.2 Bonusplannen die worden ingevoerd via een toetredingsakte

De procedure verloopt in verschillende fases.

3.1.2.1 Opmaakfase

De werkgever bezorgt elke betrokken werknemer het ontwerp van toetredingsakte waarin het ontwerp van toekenningsplan is opgenomen.

De werknemers hebben vijftien dagen de tijd om hun opmerkingen kenbaar te maken via een door de werkgever ter beschikking gesteld register. Ook kunnen ze hun bemerkingen per brief bezorgen aan de aangewezen ambtenaar van de AD TSW.

Zodra die termijn verstreken is, moet de werkgever het opmerkingenregister aan diezelfde ambtenaar bezorgen (ook al bevat het geen enkele opmerking).

Wanneer de werknemers geen opmerkingen hebben bezorgd binnen de vooropgestelde termijn, wordt de opmaakprocedure afgesloten.

Indien er opmerkingen werden overgezonden, zal de Arbeidsinspectie van de AD TSW³⁹ de standpunten proberen te verzoenen en zal er een verzoeningsprocedure worden opgestart. Als die procedure vruchten afwerpt, is de opmaakprocedure afgelopen. Wanneer de procedure faalt, richt de ambtenaar een proces-verbaal van niet-verzoening tot de voorzitter van

³⁹ Die dienst is ook bevoegd voor klachten die worden ingediend tijdens de uitvoering van het toekenningsplan.

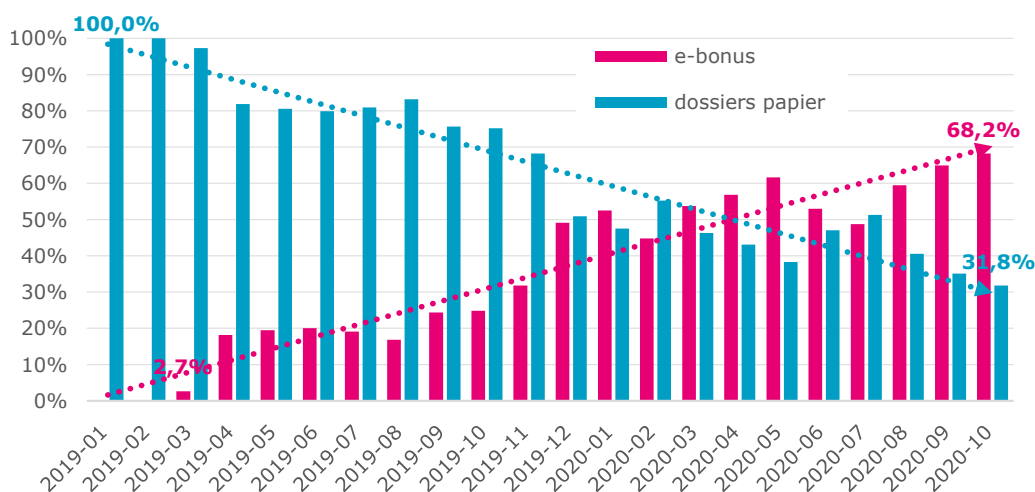
het bevoegde paritaire comité (PC)⁴⁰. Tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2020 werden over elf aktes opmerkingen geformuleerd in een opmerkingenregister (op 26.301 ingediende aktes). In de meeste gevallen kwam het tot een akkoord tussen de werkgever en de werknemers. Slechts in twee gevallen was bemiddeling nodig. Er werd geen enkel proces-verbaal van niet-verzoening opgesteld. De AD TSW speelt in deze fase dus slechts een minieme rol.

De FOD Werkgelegenheid zou willen dat registers enkel worden ingediend als ze opmerkingen bevatten. Zoals vermeld in [punt 2.3.2](#), werd het amendement daaromtrent van de wet nog niet goedgekeurd. Het Rekenhof beveelt aan dat voorstel tot administratieve vereenvoudiging goed te keuren.

3.1.2.2 Indiening

De werkgever legt de toetredingsakte met het toekenningsplan neer bij de griffie van de AD CA. Sinds 25 maart 2019 kan dat online via het platform e-bonus. Sinds de invoering daarvan maken steeds meer werkgevers er gebruik van: in 2020⁴¹ werd 56,23 % van de toetredingsaktes ingediend via dat platform.

Grafiek 3 – Evolutie 2019-2020 van de toetredingsaktes die worden ingevoerd bij de griffie en via het platform e-bonus



Bron: Rekenhof, op basis van gegevens van de FOD Werkgelegenheid

Met het e-bonussysteem kunnen de dossiers inzake toetredingsakten veel efficiënter worden verwerkt. Het systeem maakt een automatische controle van de vormvoorwaarden van de ingediende⁴² toetredingsakten mogelijk en vermindert zo de werklust van de dossierbeheerders bij de griffie.

⁴⁰ Vervolgens zal een laatste poging worden ondernomen tijdens de volgende vergadering van het PC. Als die nergens toe leidt, zal het geschil worden beslecht door het PC. De beslissing van het comité is echter slechts geldig wanneer ze minstens 75 % van de door elk van de partijen uitgebrachte stemmen krijgt. De secretaris brengt de werkgever binnen acht dagen op de hoogte van de door het PC genomen beslissing.

⁴¹ Tot 31 oktober. Dat is de uiterste datum voor het indienen van de trimestriële bonusplannen voor 2020.

⁴² De FOD Werkgelegenheid wijst erop dat enkel nog een dossierbeheerder moet tussenkomen voor de bonusplannen met bijlagen die in het Duits zijn opgesteld of die van toepassing zijn op een onderneming die heeft aangekondigd over te gaan tot collectief ontslag of sluiting.

Gelet op die resultaten heeft de FOD Werkgelegenheid beslist de werkgevers aan te moedigen hun toetredingsakten via e-bonus in te dienen. Daartoe werden informatiecampaagnes gelanceerd op de website van de FOD Werkgelegenheid en via de Unie van Sociale Secretariaten. De FOD heeft ook folders verstuurd naar de werkgevers die in 2019 en 2020 een papieren bonusplan indienden.

Het Rekenhof is van oordeel dat de inspanningen om het gebruik van e-bonus aan te moedigen, moeten worden voortgezet. Op relatief korte termijn zou de wet de werkgevers moeten verplichten dat platform te gebruiken om de toetredingsakten in te dienen⁴³.

3.1.2.3 Controle van de ontvankelijkheid

Er wordt een ontvankelijkheidscontrole toegepast op een minderheid van de via e-bonus⁴⁴ ingediende plannen maar wel op alle op papier ingediende plannen.

De griffie onderzoekt de voorwaarden voor de ontvankelijkheid van het plan: opgesteld aan de hand van het model, aanwezigheid van de verplichte vermeldingen, naleving van de invoeringsfase. Als het plan onontvankelijk is, wordt het voorlopig geweigerd en teruggestuurd naar de aanvrager, die twee weken tijd heeft om het aan te passen. Komt er geen antwoord, dan wordt het plan definitief onontvankelijk verklaard.

3.1.2.4 Marginale controle en vormcontrole

Als het plan ontvankelijk is, wordt het naar het bevoegde paritaire comité gestuurd, dat een vormcontrole⁴⁵ en een marginale controle uitvoert met betrekking tot de naleving van de antidiscriminatie wetgeving. Het doet binnen twee maanden uitspraak.

In het geval van een positieve beslissing wordt het plan goedgekeurd. Bij een negatieve beslissing wordt het plan geweigerd en wordt de weigeringsbeslissing aan de werkgever genotificeerd. Het PC kan ook beslissen om zich niet uit te spreken.

Als het PC zich niet uitspreekt binnen de termijn of beslist zich niet uit te spreken, wordt het plan teruggestuurd naar de FOD Werkgelegenheid. De marginale controle en de vormcontrole worden uitgevoerd door de bevoegde ambtenaar. Dat is in 90 % van de dossiers⁴⁶ het geval. De ambtenaar beschikt over een maand om een beslissing te nemen en deze aan de werkgever mee te delen.

Wordt er binnen die termijn geen beslissing genomen, dan wordt het plan beschouwd als zijnde goedgekeurd. De administratie verklaart dat ze niet alle dossiers binnen de termijnen kan behandelen. Ze heeft bijgevolg een methode ingevoerd om de te behandelen dossiers te

⁴³ Werkgevers die niet over een Belgische elektronische identiteitskaart beschikken, kunnen momenteel de applicatie e-bonus echter niet gebruiken en moeten hun plannen dus op papier indienen.

⁴⁴ Zoals vermeld in punt 3.1.2.2, gebeurt de ontvankelijkheidscontrole bij e-bonus geautomatiseerd op het moment dat de werkgever het plan indient. Bij e-bonus is er enkel een manuele controle voor bonusplannen met bijlagen en voor bonusplannen van ondernemingen die in herstructurering zijn (in dat geval moet de administratie nagaan of die ondernemingen effectief een bonusplan mogen voorleggen).

⁴⁵ De verplichte vermeldingen opgenomen in de toetredingsakte en het toekenningsplan, de door CAO 90 opgelegde rekenregel, het bestaan van een procedure die kan worden toegepast wanneer de evaluatie van de resultaten wordt betwist, ingeval een bestaand systeem wordt gewijzigd, het bestaan van documenten hierover.

⁴⁶ Gegevens van 2017 tot 2019.

selecteren op basis van bepaalde criteria. Elk dossier krijgt een score van 0 tot 8, die rekening houdt met het aantal betrokken werknemers en de historiek van de werkgever. De dossiers worden gecontroleerd op basis van de toegekende score en het aantal te behandelen dossiers. De controledrempel varieert dus en hangt af van de werklust van het personeel. Zelfs met een hoge score⁴⁷ worden bepaalde dossiers bijgevolg niet gecontroleerd en volgt er standaard een positieve beslissing. De administratie merkt ze aan als “autopositief” (55 % van de dossiers in 2019).

Het Rekenhof merkt op dat de selectiecriteria niet voorzien in systematische controles (bijvoorbeeld na een negatief advies). Een werkgever kan dus een “autopositief” advies krijgen na een negatief advies voor zijn vorige dossier. Ook een bonusplan ingediend door een onderneming die vroeger plannen had ingediend waarvoor in de laatste drie jaren verschillende negatieve adviezen werden geformuleerd, kan een tamelijk lage score krijgen (2 op een schaal van 8).

In zijn antwoord verklaart de FOD Werkgelegenheid dat zijn doelstelling er voortaan in bestaat alle plannen te controleren die een score hebben van 2 of meer. Op die manier zou een werkgever geen “autopositief” advies meer kunnen krijgen na eerst een negatief advies te hebben gekregen.

Controle van de doelstellingen

Gelet op de heel algemene formulering in CAO 90 wat betreft de doelstellingen die in de plannen moeten worden vermeld, beschikken de PC en de administratie in de praktijk over enige marge om die doelstellingen te beoordelen.

De FOD Werkgelegenheid geeft aan dat hij geen schriftelijke richtlijnen of handleidingen gebruikt om die controles uit te voeren, omdat de doelstellingen in de plannen heel heterogeen zijn. De controlepraktijken worden mondeling doorgegeven. De beslissingen van de medewerkers van de dienst worden vervolgens nagekeken door een hiërarchische meerdere om te zorgen dat de beslissingen onderling coherent zijn. Uit het onderzoek van de dossiers door het Rekenhof blijkt dat de controles en het toezicht niet worden gedocumenteerd.

Het Rekenhof beveelt aan te zorgen voor een toereikende interne beheersing van de marginale controle en de vormcontrole. De FOD moet bepaalde etappes van de procedure en de goede praktijken schriftelijk vastleggen. Hij moet die controles en het tweedelijns-toezicht erop ook documenteren. Het Rekenhof beveelt overigens aan de selectiecriteria te herzien om een hogere score toe te kennen aan bonusplannen die in het verleden één of meer negatieve beslissingen kregen.

In zijn antwoord verklaart de FOD Werkgelegenheid dat hij in het kader van het kwaliteitsbeheer de nodige aandacht zal besteden aan de interne documentering van de controles, om tot een passend actieplan te komen. Daarnaast benadrukt de FOD reeds een aantal statistieken te gebruiken om het controleproces op te volgen. Het Rekenhof heeft die statistieken gebruikt tijdens zijn audit.

⁴⁷ Volgens de door de FOD Werkgelegenheid verstrekte gegevens hebben 23 dossiers met een maximumscore van 8 een “autopositief” advies gekregen in 2019, 3 in 2018 en 7 in 2017.

Mogelijkheid tot correctie van punctuele tekortkomingen

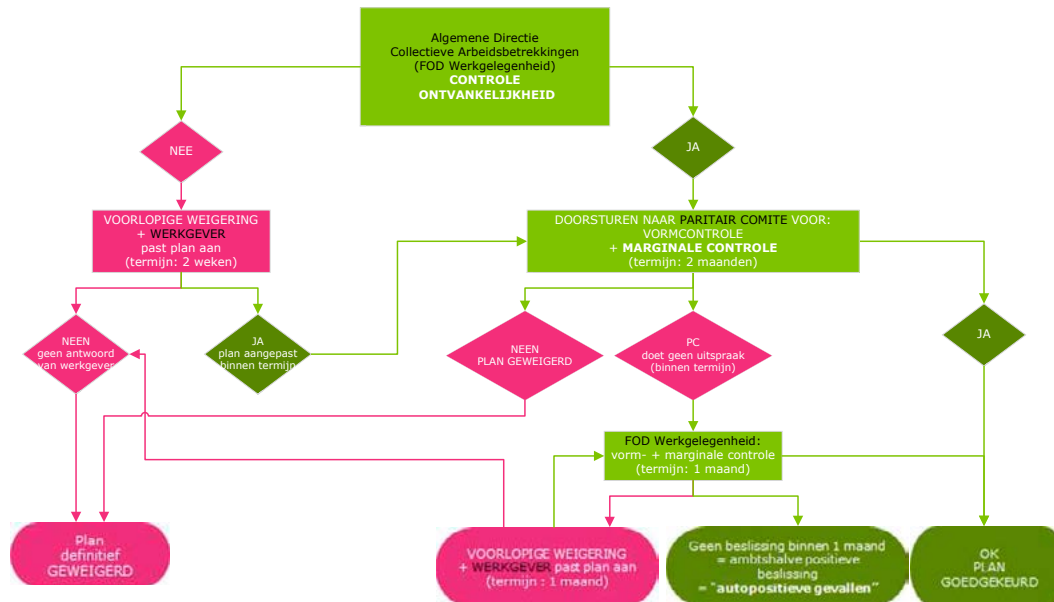
De bevoegde ambtenaar kan sinds 2011 het plan ook voorlopig weigeren en aan de werkgever vragen de in het plan geïdentificeerde punctuele tekortkomingen binnen een maand te verhelpen. Volgens de FOD Werkgelegenheid is een tekortkoming punctueel als ze gemakkelijk kan worden gecorrigeerd.

Omgekeerd hebben de redenen om het plan definitief te weigeren voornamelijk betrekking op doelstellingen die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van CAO 90. Het gaat om doelstellingen op dag-, week- of maandbasis, individuele doelstellingen of doelstellingen die niet objectief te verifiëren zijn. Te laat ingediende plannen worden ambtshalve definitief geweigerd.

Afhankelijk van het gevolg dat de werkgever geeft aan de opmerkingen in de beslissing tot voorlopige weigering van de ambtenaar, wordt het plan vervolgens definitief goedgekeurd of geweigerd.

Het Rekenhof heeft een steekproef van dossiers onderzocht, waardoor het kon nagaan of de criteria van de FOD Werkgelegenheid eenvormig worden toegepast.

Schema 2 – Controle- en registratieproces bij de FOD Werkgelegenheid voor bonusplannen die worden ingevoerd via een toetredingsakte



Bron: Rekenhof, op basis van CAO 90

3.1.3 Termijnen

De wet bepaalde dat een bonusplan kan worden ingediend bij de FOD Werkgelegenheid tot 1/3^e van de uitvoeringsduur van het plan is verstreken. Voor jaarlijkse plannen die overeenstemmen met een kalenderjaar (dat was het geval bij meer dan de helft van de plannen die in 2017, 2018 en 2019 werden ingediend) betekent dit dat ze kunnen worden ingediend tot 30 april. De FOD ontvangt dus elk jaar op het einde van de eerste periode van vier maanden een aanzienlijke hoeveelheid dossiers.

Zoals hoger uitgelegd, beschikken de paritaire comités overigens over twee maanden om zich over de toetredingsakten uit te spreken. Na die termijn heeft de FOD Werkgelegenheid, als het paritaire comité geen beslissing heeft genomen, nog een maand om de akte te onderzoeken en ze al dan niet te aanvaarden. Dat leidt ertoe dat de beslissing om een toetredingsakte te aanvaarden of te verwerpen, wordt genomen als de periode van de uitvoering van het bonusplan al vergevorderd is. Zo werd voor de 11.494 jaarlijkse toetredingsakten die werden ingediend van 2017 tot 2019, in 47,6 % van de gevallen een beslissing genomen na twee derde van de uitvoeringstermijn van het plan (zijnde op 31 augustus). Als de beslissing wordt genomen door de paritaire comités, wordt minder vaak tweede derde van de termijn overschreden, dan wanneer ze wordt genomen door de FOD Werkgelegenheid (49,3 % overschrijdingen bij de FOD tegenover 24,4 % bij de paritaire comités). Het Rekenhof benadrukt echter dat slechts 7 % van de beslissingen wordt genomen door de paritaire comités.

Voor de trimestriële bonusplannen is de toestand nog verontrustender: voor de 2.997 trimestriële toetredingsakten die van 2017 tot begin 2020 werden ingediend, werd 94,2 % van de beslissingen genomen na het einde van de uitvoeringstermijn van het plan⁴⁸. Het Rekenhof is van oordeel dat die toestand niet bevredigend is en dat hiervoor een oplossing moet worden gevonden. De procedure kan aanzienlijk worden versneld via het e-bonus-systeem omdat de via dat systeem ingediende toetredingsakte niet meer op ontvankelijkheid moet worden onderzocht. De toestand zou dus kunnen verbeteren door dat systeem te veralgemenen. Volgens de administratie worden de e-bonusplannen gemiddeld binnen de vijftien dagen aan het bevoegde PC verstuurd; voor de papieren bonusplannen bedraagt de gemiddelde termijn voor verzending aan het PC 87 dagen. De beslissingen worden hoofdzakelijk structureel laattijdig genomen omdat de plannen verplicht via de paritaire comités moeten passeren, ondanks het feit dat ze niet vaak tussenkomen, en vooral omdat een akte kan worden ingediend tot één derde van de looptijd van het plan.

In zijn antwoord benadrukt de FOD Werkgelegenheid dat de structurele laattijdigheid van de beslissingen ook toe te schrijven is aan het feit dat werkgevers vaak wachten tot nagenoeg een derde van de referentieperiode verstreken is. Velen dienen hun plannen in wanneer de deadline nadert. Dat is zo voor de jaarplannen, die eind april worden voorgelegd, maar bijvoorbeeld ook voor de plannen van het eerste kwartaal, die eind januari worden voorgelegd. Er is echter niets dat de werkgevers belet een bonusplan in te dienen vóór aanvang van de referentieperiode. Ze kiezen er echter voor zo lang mogelijk te wachten en zich er aldus zo veel mogelijk van te verzekeren dat de collectieve doelstelling zal worden gehaald, terwijl de onzekere aard van die doelstelling precies het voornaamste kenmerk is dat de bonus onderscheidt van de normale bezoldiging.

Het Rekenhof is van oordeel dat het opportuun zou zijn de termijnen af te stemmen op de looptijd van de ingediende bonusplannen. Zo zou de wet kunnen opleggen dat de trimestriële bonusplannen moeten worden ingediend vóór aanvang van de uitvoeringsperiode en dat de periode waarbinnen de paritaire comités zich moeten uitspreken, moet worden ingekort.

⁴⁸ Die cijfers over de termijnen hebben betrekking op een periode waarin de applicatie e-bonus nog niet was ingevoerd. Zoals al werd vastgesteld (punt 3.1.2.2), zou die de procedure moeten versnellen.

Het Rekenhof beveelt aan dat de wetgever de nodige wijzigingen goedkeurt om het beslissingsproces voor bonusplannen die werden ingediend via een toetredingsakte, te versnellen in overleg met de sociale partners binnen de NAR en rekening houdend met de praktische uitvoeringsvoorwaarden van de FOD Werkgelegenheid.

3.2 Controle van de uitvoering van de bonusplannen

De algemene opdracht van de AD TSW bestaat erin ervoor te zorgen dat de uitvoering van de beleidslijnen inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen worden nageleefd.

Deze directie komt tussen in de fase van het opstellen van het bonusplan via een toetredingsakte zoals beschreven in [punt 3.1.2.1](#).

De controle van de uitvoering van de bonusplannen is geen onderdeel van het controlebeleid van de AD TSW. Bijgevolg wordt op eigen initiatief geen enkele controle uitgevoerd om te onderzoeken of de in de bonusplannen vastgelegde doelstellingen effectief werden gehaald vóór de toekenning van de in het plan ingeschreven voordelen.

De rol van de AD TSW in de controle van de uitvoering van de bonusplannen blijft beperkt tot het openen van onderzoeken op basis van door werknemers ingediende klachten en met betrekking tot de betaling van de in het bonusplan ingeschreven voordelen of het recht daarop. De dossiers van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vertegenwoordigen slechts een heel klein deel van de dossiers die de AD TSW jaarlijks moet behandelen. Zo werden voor 2018 ongeveer 30.000 dossiers behandeld, werden nagenoeg 34.000 onregelmatigheden vastgesteld en werd een bedrag van 44,5 miljoen euro geregulariseerd bij wijze van loon, premies enz. ten voordele van werknemers. Er waren slechts zes dossiers die betrekking hadden op de bonusplannen.

Het Rekenhof beveelt aan op regelmatige tijdstippen een gerichte controlecampagne te plannen inzake de conforme uitvoering van de bonusplannen.

3.3 Impact van de COVID-19-pandemie

In de context van de COVID-19-pandemie werd bij de NAR een commissie opgericht in overleg met de FOD Werkgelegenheid, om de impact van de pandemie op het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te onderzoeken. De commissie besliste om dat stelsel niet te wijzigen. De FOD Werkgelegenheid heeft echter een paar technische aanpassingen gedaan om de elektronische verzending van documenten en de elektronische communicatie vlotter te laten verlopen⁴⁹.

De administratie heeft de termijn voor indiening die door de regelgeving was vastgelegd, niet verlengd. De opmaakprocedure voor de invoering van een bonusplan via toetredingsakte werd evenmin gewijzigd. De lockdownperiode kan bovendien niet worden geneutraliseerd bij de controle om te zien of de resultaten werden behaald.

⁴⁹ Elektronische indiening van collectieve overeenkomsten, elektronische verzending van het opmerkingenregister, elektronische aanvaarding van een aanvraag tot opzegging van een bonusplan.

De periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen enkel met effectief gewerkte periodes worden gelijkgesteld als daarin uitdrukkelijk is voorzien in het plan bij de berekening van het bonusbedrag. De COVID-19-pandemie heeft geleid tot een lichte daling van de bonusplannen voor 2020, namelijk 6.347 voor de eerste tien maanden van het jaar 2020⁵⁰ in vergelijking met 7.381 dossiers die voor dezelfde periode in 2019 werden ingediend, d.i. een daling met 14 %.

3.4 Conclusies en aanbevelingen

Het Rekenhof heeft het volgende vastgesteld:

- De beslissingen over de geldigheid van de toetredingsakten worden laattijdig genomen in vergelijking met de aanvang van de uitvoering van het bonusplan. Vooral de wettelijke bepalingen zorgen ervoor dat een beslissing nemen binnen een redelijke termijn onmogelijk is.
- De mogelijkheid om de toetredingsakten in te dienen via e-bonus zorgt ervoor dat de FOD Werkgelegenheid minder controlestappen moet doorlopen, en versnelt dus het proces bij de griffie.
- Verschillende bonusplannen die een hoog risico vertonen in het licht van de door de FOD Werkgelegenheid gedefinieerde selectiecriteria, worden niet gecontroleerd.
- De FOD Werkgelegenheid onderzoekt niet of de bonusplannen worden uitgevoerd zoals ze werden gedefinieerd en goedgekeurd, maar onderzoekt elke klacht daarover van werknemers die zich benadeeld achten.

Het Rekenhof concludeert dat de procedure voor het goedkeuren of verwerpen van de bonusplannen moet worden aangepast om te waarborgen dat de plannen worden behandeld binnen een redelijke termijn, die niet langer mag zijn dan de helft van de looptijd van het plan. Er zijn initiatieven nodig om ervoor te zorgen dat alle plannen via het platform e-bonus worden ingediend. Tot slot zouden regelmatig controlecampagnes moeten worden gepland om te zien of de bonusplannen op conforme wijze worden uitgevoerd. Het formuleert de volgende aanbevelingen:

⁵⁰ Op 31 oktober moeten alle bonusplannen voor het laatste trimester van het jaar zijn ingediend om ontvankelijk te kunnen worden verklaard mits naleving van de andere voorwaarden. Een deel van de papieren dossiers inzake toetredingsakten konden nog niet worden meegeteld, wat betekent dat het cijfer van 6.347 lichtjes onderschat is.

Thema	Aanbevelingen	Verantwoordelijke voor de uitvoering	Punt van het verslag
e-bonus	Het indienen van de toetredingsakten via e-bonus promoten en ervoor zorgen dat op middellange termijn alle toetredingsakten via dat kanaal worden ingediend.	FOD Werkgelegenheid NAR	3.1.2.2
Aanpassing van CAO 90	CAO 90 en de wet van 21 december 2007 wijzigen om het proces van goedkeuring of weigering van de bonusplannen die via een toetredingsakte werden ingediend te versnellen; onder meer de volgende mogelijkheden tot aanpassing overwegen: <ul style="list-style-type: none"> • verplichten de bonusplannen in te dienen vóór het begin van de referteperiode; • de termijn voor de paritaire comités om de marginale controle en de vormcontrole uit te voeren, beperken tot één maand; • of de paritaire comités de mogelijkheid geven jaarlijks of definitief af te zien van de mogelijkheid om zich uit te spreken over de toetredingsakten. 	Wetgever NAR	3.1.3
Controle van de toetredingsakten	De criteria voor het selecteren van de te onderzoeken dossiers herzien door een hogere score toe te kennen aan bonusplannen die zijn ingediend door ondernemingen waarvoor in het verleden één of meer negatieve beslissingen werden genomen, en systematisch de plannen nazien die de hoogste score kregen.	FOD Werkgelegenheid	3.1.2.4
Interne toezicht	Zorgen voor een toereikende interne beheersing van de marginale controle en de vormcontrole: <ul style="list-style-type: none"> • bepaalde etappes van de procedure en de goede controlepraktijken formaliseren (onder meer wat het onzekere karakter van de doelstellingen betreft); • die controles en het tweedelijnstoezicht erop documenteren. 	FOD Werkgelegenheid	3.1.2.4
Controle van de uitvoering van de bonusplannen	Een op een risicoanalyse gebaseerd controlebeleid definiëren (op regelmatige tijdstippen een controlecampagne plannen die zich toespitst op de conforme uitvoering van de bonusplannen).	FOD Werkgelegenheid	3.2

.Hoofdstuk 4

Controle van de sociale en fiscale bepalingen en evaluatie van het systeem

Er geldt een bijzonder sociaal en fiscaal regime voor de niet-recurrente voordelen die aan werknemers worden toegekend. De voorwaarden om voor dat specifieke regime in aanmerking te komen, moeten worden gecontroleerd.

Het systeem van de niet-recurrente voordelen moet overigens globaal worden geëvalueerd om te zien of het nog steeds beantwoordt aan zijn initieel doel en of het daarvoor een passend instrument blijft. Gelet op de voordelen voor de werkgevers en de werknemers moet de kostprijs van het systeem voor de overheidsfinanciën eveneens worden opgevolgd en geëvalueerd.

4.1 Controles van de toegekende voordelen

De NAR onderstreepte in een advies⁵¹ van 21 december 2010 dat de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen a posteriori worden gecontroleerd door de RSZ (in verband met het sociaalrechtelijke regime) en door de FOD Financiën (in verband met het fiscaalrechtelijke regime). Als het bonusplan op conforme wijze wordt uitgevoerd, kunnen de voordelen waarin het voorziet immers een specifiek sociaal en fiscaal regime genieten. De RSZ en de FOD Financiën zouden echter ook moeten nagaan of er vooraf een geldig bonusplan is.

4.1.1 Controles door de RSZ

Er wordt aan herinnerd dat het niet-recurrente voordeel op het vlak van de sociale zekerheid niet als gewoon loon wordt beschouwd ten belope van een maximumbedrag van 3.169 euro, dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Het wordt dus vrijgesteld van de (persoonlijke en patronale) basisbijdragen voor de sociale zekerheid. Er wordt op het voordeel wel een bijzondere bijdrage van 33 % geheven ten laste van de werkgever en een solidariteitsbijdrage van 13,07 % ten laste van de werknemer⁵². De werkgever betaalt de bijdragen aan de RSZ binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de gewone socialezekerheidsbijdragen voor werknemers.

Het voordeel wordt sociaalrechtelijk niet als loon in strikte zin beschouwd om geen sociaal recht te verlenen dat verbonden is aan gewoon loon⁵³.

⁵¹ Nationale Arbeidsraad, *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90*, Advies 1.757 van 21 december 2010, www.cnt-nar.be.

⁵² Sinds 1 januari 2013, overeenkomstig artikel 75 van de programmawet van 27 december 2012. Deze solidariteitsbijdrage is dezelfde als de gewone bijdrage van een werknemer, of hij nu bediende of arbeider is.

⁵³ *Parl. St. Kamer*, DOC 52 0594/001, 19 december 2007, *Wetsvoorstel betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008*, www.dekamer.be. Zie punt 1.1.1 van dit verslag.

Van bij de start van het systeem tot 2019 stijgen de socialezekerheidsontvangsten uit niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen continu.

Tabel 1 – Socialezekerheidsontvangsten op de toegekende niet-recurrente voordelen (in euro)

Jaar	Aantal werkgevers	Aantal werknemers	Toegekende voordelen	Sociale bijdragen
2015	5.729	490.744	485.928.161	257.525.714
2016	6.213	501.300	519.961.308	275.562.147
2017	6.666	534.768	578.039.065	306.341.421
2018	7.201	573.122	630.281.418	334.028.125
2019	7.434	586.566	637.099.410	337.641.735

Bron: RSZ

De RSZ vergewist zich ervan op twee manieren dat het maximumbedrag wordt nageleefd. Een eerste controle gebeurt automatisch via de multifunctionele aangifte⁵⁴ (DMFA). Elk bedrag dat de werkgever stort in het kader van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet immers in de DMFA worden aangegeven via een specifieke code. De RSZ voert twee keer per jaar (in mei en september) een controle a posteriori uit om te zien of het maximumbedrag op jaarbasis wordt overschreden.

Als het maximumbedrag wordt overschreden, gebeurt een regularisatie nadat de werkgever werd bevraagd. De overschrijding is vaak te wijten aan een probleem bij de gegevensinvoer: dat was het geval voor 28 van de 40 dossiers die de RSZ in oktober 2020 onderzocht en waarvoor hij een antwoord van de werkgever ontving.

Als het maximumbedrag wordt overschreden, wordt enkel het bedrag boven dat maximumbedrag geherkwalificeerd (en worden er dus gewone socialezekerheidsbijdragen op toegepast). Dat bedrag wordt beschouwd als een premie die op parafiscaal vlak wordt behandeld als gewoon loon. In de praktijk zijn de regularisaties op die basis verwaarloosbaar en, onder meer wegens de daling van de bijdragevoeten als gevolg van de taxshift, regelmatig in het nadeel van de RSZ. De RSZ onderzocht in oktober 2020 40 dossiers in verband met de overschrijding van het maximumbedrag in 2019, en daarvoor gebeurden twaalf regularisaties voor een totaal gerecupereerd bedrag van 1.198,76 euro.

De RSZ controleert enkel de naleving van het maximumbedrag van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Hoewel de FOD Werkgelegenheid twee keer per maand de lijst van de goedgekeurde en verworpen bonusplannen meedeelt om de eventuele voordelen te identificeren die bij afwezigheid van een plan werden toegekend en om deze dan als gewoon loon te herkwalificeren, controleert de RSZ die lijsten niet meer sinds 2014 omdat die controle een verwaarloosbaar resultaat oplevert in vergelijking met de ingezette middelen. Zo hebben in 2014 vier maanden werk (a rato van 80 % van een VTE) geleid tot 34.166 euro aan regularisering van sociale bijdragen ten voordele van de RSZ.

⁵⁴ De DMFA bevat de loon- en arbeidstijdgegevens van alle werknemers die bij een werkgever tewerkgesteld zijn gedurende een bepaald kwartaal.

In zijn antwoord verklaart de minister van Sociale Zaken dat de RSZ op basis van een risicoanalyse zal onderzoeken of de procedures eenvoudiger en efficiënter kunnen worden gemaakt, zodat de al ter sprake gebrachte controles opnieuw kunnen worden opgestart. Dat zal gebeuren in samenspraak met de FOD Werkgelegenheid.

4.1.2 Controles door de FOD Financiën

De werkgever kan de kosten van het bonusplan fiscaal aftrekken, net zoals gewoon loon. Voor de werknemer is de ontvangen bonus vrijgesteld van personenbelasting (PB) binnen de grenzen van het geïndexeerde maximumbedrag (d.i. 2.998 euro in 2021). Die vrijstelling vertegenwoordigt dus een fiscale uitgave die in stijgende lijn gaat door het succes van het systeem.

Tabel 2 – Fiscale uitgaven in samenhang met het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (in miljoen euro)

Inkomstenjaar	Fiscale uitgaven	Jaarlijkse stijging
2014	206,76	
2015	223,86	8,3 %
2016	234,14	4,6 %
2017	252,11	7,7 %
2018	284,38	12,8 %

Bron: FOD Financiën

Deze fiscale uitgaven lagen altijd lager dan de geïnde sociale bijdragen op de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (zie tabel 1). In vergelijking met een verhoging van het gewone loon vermindert de toekenning van een niet-recurrent voordeel de fiscale ontvangsten maar doet ze in de meeste gevallen de sociale ontvangsten stijgen.

De toegekende niet-recurrente voordelen worden vermeld op de fiscale fiches die de werkgevers voor hun werknemers aan de FOD Financiën moeten bezorgen. Op [Tax-on-web](#) zijn die gegevens vooraf ingevuld in de PB-aangiften.

In de applicatie die de gegevens van de PB-aangifte verwerkt, identificeren filters de anomalieën in de codes. Voor de specifieke codes in verband met niet-recurrente voordelen wordt de overschrijding van het maximumbedrag geïdentificeerd als een anomalie die impliceert dat een medewerker van de FOD Financiën de aangifte moet verifiëren. Voor het aanslagjaar 2019:

- stemde het bedrag van de vrijstelling in 1.743 gevallen niet overeen met de som van de aangevraagde niet-recurrente voordelen;
- was het bedrag van de vrijstelling in 561 gevallen niet vermeld in de aangifte⁵⁵;
- lag de som van de vrijstellingen in 234 gevallen hoger dan het maximumbedrag.

⁵⁵ Vanaf het aanslagjaar 2020 moet een belastingplichtige het vrijgestelde bedrag niet meer vermelden. De belastingadministratie kent de vrijstelling voortaan automatisch toe en past ze toe bij de berekening.

Het Rekenhof stelt vast dat de FOD Financiën niet systematisch nagaat of er een geldig bonusplan bestaat voor de toekenning van de fiscale vrijstelling. Er werd naar aanleiding van een vraag van de beleidscel van de minister van Financiën van september 2017 niettemin een onderzoek gevoerd, maar zonder resultaat: de werkgevers die werden geïdentificeerd in de door de FOD Werkgelegenheid verstrekte database beschikten bij de controle allemaal over een CAO of een geldige toetredingsakte. Hoewel de risico's a priori beperkt zijn, beveelt het Rekenhof aan een controlebeleid te definiëren, gelet op het toenemende succes van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Net zoals de RSZ gaat de FOD Financiën overigens niet na of het bonusplan op conforme wijze wordt uitgevoerd (d.w.z. dat de doelstellingen worden gehaald) om de fiscale vrijstelling toe te kennen. De FOD Financiën is van oordeel niet bevoegd te zijn om die sociale materie te onderzoeken.

4.2 Samenwerking tussen de administraties

Het Rekenhof merkt op dat de RSZ en de FOD Financiën geen gegevens uitwisselen specifiek in verband met de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Er blijken nochtans verschillen te bestaan tussen de gegevens van de RSZ (bedragen van toegekende niet-recurrente voordelen op basis waarvan de sociale bijdragen worden betaald) en die van de FOD Financiën (door de werkgevers in de fiscale fiches vermelde bedragen⁵⁶). Het aantal belastingplichtigen die een niet-recurrent voordeel hebben ontvangen volgens de fiscale fiches ligt overigens hoger dan het aantal werknemers dat een niet-recurrent voordeel heeft ontvangen volgens de RSZ.

Tabel 3 – Vergelijking van de gegevens van de RSZ en de FOD Financiën (in duizend euro)

Jaar	Aantal werknemers met niet-recurrent voordeel (RSZ)	Aantal belastingplichtigen met niet-recurrent voordeel	Vershil	Netto-voordelen (RSZ)	Netto-voordelen (fiscale fiches)	Vershil
2014	475.341	488.977	13.636	457.480	467.031	9.551
2015	490.744	507.203	16.459	485.928	487.565	1.637
2016	501.300	515.787	14.487	519.961	520.445	484
2017	534.768	548.832	14.064	578.039	575.889	-2.150
2018	573.122	589.291	16.169	630.281	634.030	3.749
2019	586.566	598.983	12.417	637.099	641.738	4.639

Bron: RSZ en FOD Financiën

Die verschillen tussen de gegevens van de RSZ en de FOD Financiën zijn klein (0,7 % van de fiscale fiches in 2019) en relatief stabiel, en wijzen niet op een significant probleem. Fouten in de aangiften aan de ene of de andere kant kunnen een deel van de verschillen verklaren.

⁵⁶ De uiteindelijk in de PB ingekohierde bedragen stemmen ongeveer overeen (op enkele correcties na) met de bedragen die zijn vermeld op de fiscale fiches. De gegevens die zijn ingeschreven als achterstallen van niet-recurrente voordelen (code 243), zijn niet in de tabel vermeld.

De cijfers van de RSZ vermelden, wat het aantal begunstigden betreft, overigens niet de werknemers die ten tijde van de toekenning van het niet-recurrente voordeel niet meer in dienst waren bij de werkgever. Uit deze vergelijking blijken geen belangrijke verschillen, maar ze moeten toch worden verklaard.

In zijn antwoord verklaart de minister van Sociale Zaken dat de RSZ de verschillen tussen het aantal begunstigden met een niet-recurrent voordeel op de fiscale fiche en het aantal begunstigden in de DmfA zal onderzoeken. Daartoe moet een gegevensstroom tot stand worden gebracht tussen de RSZ en de FOD Financiën. Die gegevensstroom moet via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid passeren en vergt een raadpleging van het informatieveiligheidscomité van de Kruispuntbank.

De FOD Financiën ontvangt van de verschillende socialezekerheidsadministraties informatie die een fiscale weerslag kan hebben voor specifieke belastingplichtigen ingevolge de door die administraties uitgevoerde controles. Zo heeft de FOD Financiën in 2019 798 "281DS-formulieren"⁵⁷ (met betrekking tot een PB-belastingplichtige) ontvangen van de FOD Werkgelegenheid, en 42 van de RSZ. Voor het eerste semester van 2020 waren dat er respectievelijk 279 en 13. De FOD Financiën heeft ten behoeve van deze audit steekproefgewijs de correcties onderzocht die werden uitgevoerd op de codes van de PB-aangifte die overeenstemmen met toegekende niet-recurrente voordelen. Geen enkele correctie vloeide voort uit informatie die via die weg werd bezorgd, omdat ze geen betrekking had op de niet-recurrente voordelen. Dat bevestigt de vaststellingen bij de FOD Werkgelegenheid en de RSZ, die verklaarden dat ze geen specifieke informatie over de niet-recurrente voordelen aan de FOD Financiën doorgeven.

4.3 Evaluatie van het overheidsbeleid

CAO 90 bepaalt dat de sociale gesprekspartners binnen de NAR jaarlijks het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen evalueren op basis van een technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De CRB heeft zo in 2010 en 2011 twee documentaire nota's opgesteld over het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen⁵⁸. Er is ook een beknopte analyse van het mechanisme als bijlage opgenomen bij de verslagen "Werkgelegenheid en concurrentievermogen" van de CRB voor de jaren 2016 en 2017. De CRB heeft in 2019, 2020 en 2021 eveneens drie verslagen gepubliceerd over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen⁵⁹. In die verslagen beschrijft de CRB beknopt het systeem, maakt hij gewag van de sectorale akkoorden en evalueert hij de impact op de loonevolutie. Het aandeel van de niet-recurrente voordelen in de loonmassa is blijven groeien en beliep 0,68 % in 2018.

57 Omgekeerd stuurt een taxatieambtenaar een 281D-formulier naar een socialezekerheidsadministratie als hij informatie van die administratie nodig heeft in het kader van een dossier van een PB-belastingplichtige dat hij onderzoekt.

58 Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Analyse van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*, CRB 2010-0395, maart 2010 en *Analyse van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Actualisatie (jaar 2009)*, CRB 2011-0679, juni 2011, www.ccecrb.fgov.be.

59 Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*, CRB 2019-0104, CRB 2020-0624 en CRB 2021-0103, www.ccecrb.fgov.be.

De NAR heeft het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen overigens op eigen initiatief geëvalueerd in een advies van 21 december 2010⁶⁰, d.i. nagenoeg twee jaar nadat het systeem in voege trad. Dat advies steunde onder meer op de resultaten van een aan de verschillende sociale inspecties gevraagde controlecampagne, en op door de AD CA gesuggereerde voorstellen om de procedure te wijzigen. De NAR heeft sindsdien geen enkele evaluatie meer gepubliceerd op eigen initiatief of op basis van de technische verslagen van de CRB.

Het Rekenhof is van oordeel dat het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen regelmatig zou moeten worden geëvalueerd, om te weten wie er gebruik van maakt (welke soorten bedrijven, sectoren, werknemers enz.), of het nog steeds beantwoordt aan de oorspronkelijke doelstelling (de werknemers meer motiveren) en of het niet een gewone loonsverhoging is⁶¹, of de kosten ervan inzake fiscale uitgaven⁶² nog steeds gerechtvaardigd zijn, en of de socialebijdragenvoet nog gerechtvaardigd is. Bovendien zou uit een vergelijking van de verschillende vormen van bonussen of aanvullende lonen kunnen blijken dat een vereenvoudiging of een afschaffing van minder efficiënte systemen opportuun is. Het Rekenhof acht het noodzakelijk dat, een tiental jaar na de opstart van die regeling, een globale balans wordt opgemaakt zodat eventuele aanpassingen mogelijk zijn.

Het is van oordeel dat de FOD Werkgelegenheid verantwoordelijk zou moeten zijn voor die globale evaluatie, die in samenwerking met de NAR, de RSZ en de FOD Financiën moet worden gemaakt.

De NAR stelt in zijn antwoord dat zijn commissie ‘Individuele arbeidsverhoudingen’ nota heeft genomen van de suggestie van het Rekenhof om het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen aan een globale evaluatie te onderwerpen. De commissie heeft besloten die aanbeveling op te volgen en nu al werkzaamheden daaromtrent te programmeren, die binnenkort van start gaan.

60 Nationale Arbeidsraad, *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90*, Advies 1.757 van 21 december 2010, www.cnt-nar.be.

61 Uit deze globale evaluatie van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zou moeten blijken of de doelstellingen ambitieus zijn, want dan zijn de werknemers meer gemotiveerd als ze gehaald worden, dan wel of ze weinig ambitieus zijn, in welk geval het om een vorm van extra loon gaat, die de motivatie van de werknemers niet erg zal verbeteren.

62 De Hoge Raad van Financiën heeft in dat opzicht in een recent advies, waarin een mogelijk scenario van vermindering van de fiscale en parafiscale druk op arbeid wordt overwogen alsook een vereenvoudiging van de PB, voorgesteld een aantal regelingen te schrappen, zoals het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (zie Hoge Raad van Financiën, *Verlaging van de lastendruk op arbeid en mogelijkheden voor de financiering ervan*, mei 2020, p. 355, www.hogeraadvanfinancien.be).

4.4 Conclusies en aanbevelingen

Het Rekenhof heeft het volgende vastgesteld:

- De RSZ en de FOD Financiën controleren of de maximumbedragen die respectievelijk inzake sociale bijdragen en belastingen zijn gedefinieerd, niet worden overschreden voor de toepassing van de specifieke bepalingen in verband met de toegekende niet-recurrente voordelen.
- Noch de RSZ noch de FOD Financiën vergewist zich ervan dat er een geldig bonusplan bestaat voor de toekenning van specifieke socialebijdragenpercentages aan de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en voor de fiscale vrijstelling ervan.
- De CRB heeft verschillende beknopte en op feiten gebaseerde verslagen gepubliceerd over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Voor het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen werd echter geen globale evaluatie gemaakt van de voordelen (onder meer in vergelijking met andere regelingen), de begunstigden, de kosten ervan inzake fiscale uitgaven, de gegenereerde ontvangsten uit bijdragen en de relevantie ervan in het licht van de huidige voorwaarden.
- De niet-recurrente voordelen vertegenwoordigen een fiscale uitgave in vergelijking met een verhoging van het gewone loon. In de meeste gevallen doen ze daarentegen de sociale ontvangsten stijgen, die hoger uitvallen dan de fiscale uitgaven.

Het Rekenhof concludeert dat de door de RSZ en de FOD Financiën uitgevoerde controles van de maximumbedragen de voornaamste risico's van het systeem afdekken, maar zouden moeten worden aangevuld met gerichte verificaties van het bestaan van geldige bonusplannen die worden uitgevoerd overeenkomstig de vastgelegde regels. Het systeem zou bovendien, meer dan twaalf jaar na de opstart ervan, globaal moeten worden geëvalueerd. Het Rekenhof formuleert de volgende aanbevelingen:

Thema	Aanbevelingen	Verantwoordelijke voor de uitvoering	Punt van het verslag
Controle	Op basis van een risicoanalyse in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid een controlebeleid definiëren voor de toepassing van de specifieke socialebijdragenpercentages op de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de fiscale vrijstelling.	RSZ FOD Financiën	4.1.1 4.1.2
Coördinatie	Zich ervan vergewissen dat er coherentie is tussen de gegevens van de RSZ en van de FOD Financiën inzake niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de significante verschillen onderzoeken; de sociale bijdragen en de fiscale vrijstellingen regulariseren op basis van de door de analyse van die verschillen aan het licht gebrachte anomalieën.	RSZ FOD Financiën	4.2
Evaluatie	Een globale evaluatie maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, om de kosten en voordelen ervan voor de maatschappij, en de alternatieven en mogelijke verbeteringen ervan te kunnen identificeren.	FOD Werkgelegenheid NAR	4.3

Hoofdstuk 5

Algemene conclusie en aanbevelingen

5.1 Algemene conclusie

Het systeem van de niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen werd in 2008 ingevoerd en biedt de mogelijkheid een niet-recurrent voordeel toe te kennen aan de werknemers, tegen specifieke voorwaarden op sociaal en fiscaal vlak. Op sociaal vlak wordt de toegekende bonus onder een bepaald maximumbedrag niet beschouwd als loon en er zijn dan geen gewone sociale bijdragen op verschuldigd. De werkgever is echter een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd op het bedrag van de gestorte voordelen en de werknemers moeten op de ontvangen bedragen 13,07 % solidariteitsbijdrage betalen. Op fiscaal vlak is de werknemer tot een bepaald maximumbedrag vrijgesteld van personenbelasting op het ontvangen voordeel.

De werkgever moet vooraf een bonusplan opstellen, dat de te behalen resultaten en een reeks andere essentiële gegevens definieert (bonusbedrag, nadere uitbetalingsregels, looptijd van het plan enz.). Een bonusplan kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst (als de betrokken werknemersgroep wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging) of van een toetredingsakte (als de betrokken werknemersgroep niet wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging). Voor CAO's gelden andere procedures dan voor de toetredingsakten. CAO's worden geregistreerd bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid, maar de inhoud wordt niet gecontroleerd. De toetredingsakten worden na indiening bij de griffie verstuurd naar het bevoegde paritaire comité dat een marginale controle en een vormcontrole uitvoert op de inhoud ervan. Wanneer het paritaire comité geen beslissing neemt binnen twee maanden na verzending, voert de FOD Werkgelegenheid die controle uit. In de feiten maken de paritaire comités slechts heel weinig gebruik van hun controlemogelijkheid. De FOD Werkgelegenheid voert de meeste controles van toetredingsakten uit.

In 2019 ontvingen nagenoeg 580.000 werknemers gemiddeld een niet-recurrent voordeel van 1.062 euro netto en inde de RSZ 326,5 miljoen euro sociale bijdragen op de niet-recurrente voordelen. Wegens de vrijstelling van PB op de ontvangen voordelen beliep de fiscale uitgave 284 miljoen euro voor de inkomsten van 2018.

Het Rekenhof heeft enkele hiaten of onnauwkeurigheden in het normenkader vastgesteld. Bepaalde door de administratie voorgestelde amendementen in de wetgeving om de procedure voor de indiening van de toetredingsakten te verduidelijken en te vereenvoudigen, werden niet uitgevoerd. Het Rekenhof beveelt aan dat ze wettelijk worden goedgekeurd.

De wettelijke termijnen voor de verschillende etappes van het beheer van de dossiers door de FOD Werkgelegenheid leiden ertoe dat over de geldigheid van de plannen via

toetredingsakte een beslissing wordt genomen die soms dateert van na het einde van de referentieperiode van de plannen. Dat probleem is bijzonder acuut voor de kwartaalplannen. Het Rekenhof beveelt bijgevolg aan wijzigingen in de wettelijk vastgelegde procedure te overwegen, opdat de beslissingen binnen redelijke termijnen zouden worden genomen. Het beveelt eveneens aan de tool e-bonus te veralgemenen, die de procedure versnelt door de tijd die aan het onderzoek van de ontvankelijkheid van de toetredingsakten wordt besteed, te verkorten.

Geen enkele betrokken overheidsadministratie verifieert op eigen initiatief of de doelstellingen effectief waren gehaald wanneer de voordelen worden betaald. Zowel de RSZ als de FOD Financiën checken of de wettelijke maxima worden gerespecteerd in verband met de specifieke socialebijdragenpercentages en de fiscale vrijstelling, maar ze gaan niet na of er vooraf een geldig bonusplan bestond en of de doelstellingen werden gehaald. Ze toetsen bovendien hun respectieve gegevens inzake niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet af om eventuele anomalieën te identificeren en vervolgens te corrigeren. De sociale inspectie onderzoekt elke klacht van een werknemer die zich benadeeld acht in verband met de niet-recurrente voordelen, maar ze voert op eigen initiatief geen enkele controle uit op de uitvoering van de bonusplannen.

Het Rekenhof stelt tot slot vast dat CAO 90 bepaalt dat de sociale partners jaarlijks een evaluatie van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moeten maken, maar dat in de feiten geen enkele globale evaluatie van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen is gebeurd. Het beveelt aan een dergelijke evaluatie uit te voeren om de kosten en voordelen van het systeem, het profiel van de begunstigden, de eventuele alternatieven en mogelijke verbeteringen te identificeren.

5.2 Aanbevelingen

Aanbevelingen	Actoren	Punt van het verslag
Normenkader		
1 De twee amendementsvoorstellen goedkeuren die de FOD Werkgelegenheid voorbereidde i.v.m. de wet van 21 december 2007, om 1) de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden voor bonusplannen te preciseren die de griffie van de AD CA van de FOD Werkgelegenheid moet controleren en 2) om werkgevers niet langer te verplichten het opmerkingenregister aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen als er niets in is ingevuld.	Wetgever	2.3.2
2 CAO 90 en de modellen van bonusplan (CAO en toetredingsakte) aanpassen ingevolge de opheffing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en verwijzen naar de passende bepalingen van de codex over het welzijn op het werk.	NAR	2.3.5
3 De status van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ten opzichte van de loonnorm verduidelijken.	Wetgever	2.3.4

Aanbevelingen	Actoren	Punt van het verslag
Beheer van de plannen door de FOD Werkgelegenheid		
4 Het indienen van toetredingsakten via e-bonus promoten en ervoor zorgen dat op middellange termijn alle toetredingsakten via dat kanaal worden ingediend.	FOD Werkgelegenheid NAR	3.1.2.2
5 CAO 90 en de wet van 21 december 2007 wijzigen om het proces inzake de goedkeuring of verwerping van de via een toetredingsakte ingediende bonusplannen te versnellen; onder meer de volgende mogelijkheden tot aanpassing overwegen: <ul style="list-style-type: none"> • verplichten de bonusplannen in te dienen vóór het begin van de referteperiode; • de termijn voor de paritaire comités om de marginale controle en de vormcontrole uit te voeren, beperken tot één maand of; • de paritaire comités de mogelijkheid geven jaarlijks of definitief af te zien van de mogelijkheid om zich uit te spreken over de toetredingsakten. 	Wetgever NAR	3.1.3
6 De criteria voor het selecteren van de te onderzoeken dossiers herzien door een hogere score toe te kennen aan bonusplannen die zijn ingediend door ondernemingen waarvoor in het verleden één of meer negatieve beslissingen werden genomen, en systematisch de plannen verifiëren die de hoogste score kregen.	FOD Werkgelegenheid	3.1.2.4
7 Zorgen voor een toereikende interne beheersing van de marginale controle en de vormcontrole: <ul style="list-style-type: none"> • bepaalde etappes van de procedure en de goede controlepraktijken formaliseren (onder meer wat het onzekere karakter van de doelstellingen betreft); • die controles en het tweedelijnstoezicht erop documenteren. 	FOD Werkgelegenheid	3.1.2.4
8 Een op een risicoanalyse gebaseerd controlebeleid definiëren (op regelmatige tijdstippen een controlecampagne plannen die zich toespitst op de conforme uitvoering van de bonusplannen).	FOD Werkgelegenheid	3.2
Controles van de sociale en fiscale bepalingen, en evaluatie van het systeem		
9 Op basis van een risicoanalyse en in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid een controlebeleid definiëren voor de toepassing van specifieke socialebijdragenpercentages voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de fiscale vrijstelling.	RSZ FOD Financiën	4.1.1 4.1.2
10 Zich ervan vergewissen dat de gegevens van de RSZ coherent zijn met die van de FOD Financiën inzake niet-recurrente voordelen en de significante verschillen onderzoeken. De sociale bijdragen en de fiscale vrijstellingen regulariseren op basis van de anomalieën die uit het onderzoek van die verschillen aan het licht komen.	RSZ FOD Financiën	4.2
11 Een globale evaluatie maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, om de kosten en baten ervan voor de maatschappij, de alternatieven of de mogelijke verbeteringen ervan te kunnen identificeren.	FOD Werkgelegenheid NAR	4.3

Bijlage 1

Vergelijking van de soorten bonussen

	Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen	Winstpremie	Warrant	Klassieke bonus
Wettelijke grondslag	CAO 90 Wet van 21/12/2017 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008	Wet van 22/05/2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor werknemers	Wet van 26/03/1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen	
Betreeft	Mogelijkheid voor een onderneming om een premie uit te betalen als een collectieve doelstelling wordt gehaald.	Mogelijkheid voor een onderneming om een deel van de winst aan haar medewerkers uit te keren	Effecten die de medewerkers het recht geven om na een welbepaalde periode tegen een voorafvastgestelde prijs aandelen te kopen	Bedrag dat wordt toegekend aan een werknemer om hem te belonen en dat overeenstemt met een klassieke loonsverhoging
Soort	Collectief voordeel <ul style="list-style-type: none"> Alle werknemers (van een onderneming of een groep van ondernemingen) Een (op objectieve criteria) welomschreven groep van werknemers 	Collectief voordeel <ul style="list-style-type: none"> Identiek: voor iedereen hetzelfde "Gecategoriseerd": <ul style="list-style-type: none"> gekoppeld aan het loonniveau verschillend naargelang van het profiel van de werknemers (objectieve criteria) 	Individueel voordeel	Individueel voordeel
Sociaal regime	<ul style="list-style-type: none"> Niet aangemerkt als loon ten belope van maximum x euro/jaar (3-447 voor 2021); vrijgesteld van de gewone bijdragen Werkgever: bijzondere bijdrage van 33 % op de toegekende voordelen Werknemer: solidariteitsbijdrage van 13,07 % 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever: geen bijdrage Werknemer: 13,07% solidariteitsbijdrage op het premiebedrag 	<ul style="list-style-type: none"> Geen sociale bijdragen noch door de werkgever noch door de werknemer 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever: basisbijdrage 25% (raming 2018) Werknemer: bijdrage van 13,07%

	Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	Winstpremie	Warrant	Klassieke bonus
Fiscaal regime	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever: de kosten van het voordeel en de bijdrage in dat verband zijn fiscaal aftrekbare kosten in de VenB • Werknemer: binnen de grenzen van het geïndexeerde maximumbedrag, vrijgesteld van PB 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever: in de VenB verworpen uitgave (waarop in 2018 29,58 % verschuldigd was). • Werknemer: 7 % belasting (gelijkgesteld met de inkomstenbelastingen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgever: aftrekbaar in de VenB • Werknemer: maximale bijdrage van 53,5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemer: maximale bijdrage van 53,5 %, het belast tegen het progressieve tarief van de PB

Bron: Rekenhof

Bijlage 2

Te controleren punten bij een bonusplan dat is ingevoerd via een CAO

Voorwaarden inzake ontvankelijkheid

Plan voor de toekenning van de voordelen

Dat plan moet de verplichte vermeldingen bevatten die zijn vastgelegd in CAO 90.

Zo moet het toekenningsplan het volgende bepalen⁶³:

- de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers en het aantal betrokken werknemers;
- meetbare/verifieerbare doelstellingen;
- de referentieperiode waarop de doelstellingen betrekking hebben;
- een methode van follow-up en controle om na te gaan of de vastgelegde doelstellingen bereikt zijn;
- een procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten;
- de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;
- de wijze van berekening van die voordelen;
- het moment van en de nadere regels voor de betaling.

Voorwaarden qua vorm

De CAO moet voldoen aan de bepalingen van de artikelen 13, 14 en 16 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, namelijk:

- Schriftelijke overeenkomst (artikel 13): de overeenkomst wordt op straffe van nietigheid schriftelijk aangegaan.
- Taaleisen (artikel 13).
- De overeenkomst wordt opgesteld in het Nederlands en in het Frans. Zij wordt echter in de taal van het gebied opgesteld wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. Werkgevers waarvan de werknemers tewerkgesteld zijn in het tweetalige gewest van Brussel-Hoofdstad of op sites verspreid over verschillende taalgebieden moeten hun CAO dus in het Frans en in het Nederlands stellen.
- Handtekeningen (artikel 14).
- De bedrijfsovereenkomst wordt ondertekend door de personen die deze namens hun organisatie of in naam van de werkgever aangaan.

⁶³ Artikel 8 van CAO 90.

- Verplichte vermeldingen (artikel 16):
 - De benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan.
 - De benaming van het paritaire orgaan, indien de overeenkomst in een dergelijk orgaan wordt aangegaan.
 - De identiteit (=naam) van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleeden.
 - Het toepassingsgebied.
 - De geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of van de overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.
 - De datum van inwerkingtreding indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten.
 - De datum waarop de overeenkomst wordt gesloten.
 - De originele handtekening van de personen die tot ondertekenen bevoegd zijn.
 - Het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen.
 - De datum en het registratienummer van de voorheen neergelegde collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten die door de overeenkomst worden gewijzigd, verlengd of opgeheven.

Bijlage 3**Antwoord van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid***(Vertaling)*

De heer Philippe ROLAND
Eerste voorzitter
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
1000
BRUSSEL

Mijnheer de eerste voorzitter,

Als antwoord op uw brief van 6 januari 2021 over het ontwerp van auditverslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, deel ik u hierna mijn antwoord mee op de vaststellingen en aanbevelingen uit dat verslag.

Ik schaar mij volledig achter de opmerkingen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in zijn brief van 3 februari 2021 en steun de twee verbintenissen waartoe de Rijksdienst zich heeft verbonden in verband met de aanbevelingen in het ontwerpverslag, te weten:

- enerzijds, een controlebeleid uitwerken met de FOD Werkgelegenheid:

De RSZ zal op basis van een risicoanalyse nagaan of de procedures eenvoudiger en/of doeltreffender kunnen worden gemaakt, opdat de geldigheid van de collectieve arbeids-overeenkomsten en van de toetredingsakten eventueel opnieuw kan worden gecontroleerd. Dat zal gebeuren in overleg met de FOD Werkgelegenheid.

- anderzijds, de verschillen met de gegevens van de fiscus onderzoeken:

De verschillen tussen het aantal begunstigden met een niet-recurrent voordeel op de fiscale fiche en het aantal begunstigden in de DmfA (het aantal begunstigden is groter bij de fiscale besturen) zullen worden onderzocht. Daartoe moet een gegevensstroom tot stand worden gebracht tussen de fiscus en de RSZ. Die gegevensstroom moet via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid passeren en vergt een raadpleging van het informatieveiligheidscomité van de Kruispuntbank.

Hoogachtend,

Frank Vandenbroucke

Bijlage 4**Antwoord van de minister van Economie**

(vertaling)

De heer Bernard Vande Castele
 Rekenhof
 Regentschapsstraat 2
 1000 BRUSSEL

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	datum
	A6-3.724.825-L7	2021/PYD/FL/CN/LVL	9 maart 2021

Rekenhof – ontwerp van auditverslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (of loonbonus)

Mijnheer de eerste voorzitter,

Mijnheer de hoofdgriffier,

Ik heb uw ontwerp van auditverslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen goed ontvangen en wens u te bedanken voor uw werk en onderzoek.

Samen met de andere regeringsleden, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de leden van de Nationale Arbeidsraad zullen we de diverse vaststellingen en aanbevelingen onderzoeken om na te gaan hoe ze kunnen worden uitgevoerd.

In deze materie is het belangrijk de sociale partners en het sociaal overleg te betrekken. In dat opzicht kan ik u medelen dat de sociale partners al een datum hebben vastgelegd om een globale evaluatie van het systeem aan te vatten.

Hoogachtend,

Pierre-Yves Dermagne

Er bestaat ook een Franse versie van dit verslag.
Il existe aussi une version française de ce rapport.

U kunt dit verslag raadplegen of downloaden
op www.rekenhof.be



WETTELIJK DEPOT
D/2021/1128/22

PREPRESS EN DRUKWERK
Centrale drukkerij van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

COVERFOTO
Shutterstock

ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

www.rekenhof.be