

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 mai 2011

PROJET DE LOI

**modifiant le Code des impôts sur les revenus
1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi
et l'indemnité de dédit**

AMENDEMENT

N° 1 DE M. VAN DER MAELEN

Art. 6/1 (*nouveau*)

Insérer un article 6/1 rédigé comme suit:

“Art. 6/1. L'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est complété par un 5° rédigé comme suit:

“5° les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 qui satisfont aux exigences de cette loi et à celles de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, et qui sont en outre exclus de la notion de rémunération en application de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.”.

Document précédent:

Doc 53 **1379/ (2010/2011):**
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 mei 2011

WETSONTWERP

**tot wijziging van het Wetboek van de
inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus
en de opzeggingsvergoeding betreft**

AMENDEMENT

Nr. 1 VAN DE HEER VAN DER MAELEN

Art. 6/1 (*nieuw*)

Een artikel 6/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 6/1. Artikel 10 van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen van 26 juli 1996, wordt aangevuld met het volgende punt:

“5° de voordelen bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 die voldoen aan de vereisten van die wet en aan die van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, en die bovendien met toepassing van artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers zijn uitgesloten van het loonbegrip.”.

Voorgaand document:

Doc 53 **1379/ (2010/2011):**
001: Wetsontwerp.

1955

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à exclure de la notion de rémunération pour l'application de la norme salariale, les avantages non récurrents liés aux résultats instaurés par le chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, qui satisfont aux dispositions de la loi précitée et de la CCT n° 90 du 20 décembre 2007. En outre, cette exclusion est limitée au montant exonéré de cotisations sociales et (après application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du CIR 1992) d'impôt en vertu de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les avantages non récurrents liés aux résultats découlent des résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ce système doit améliorer la motivation des travailleurs en les associant à un projet commun de l'entreprise. Il ne vise dès lors aucunement à récompenser les prestations individuelles.

Ces avantages peuvent être prévus, au choix de l'employeur, par une CCT ou, pour les travailleurs dépourvus de délégation syndicale, par un acte d'adhésion.

Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, mesurables et vérifiables. Ces objectifs doivent être atteints dans un délai déterminé d'au moins trois mois. La période de référence peut correspondre à l'année civile ou l'année comptable ou être d'une durée plus courte, mais d'au moins un trimestre. Elle peut également correspondre au délai nécessaire à la réalisation d'un projet nettement défini.

En résumé, le plan bonus doit remplir les conditions suivantes:

— le bonus doit être lié aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ainsi qu'il a déjà été indiqué, il ne dépend dès lors pas des objectifs ou des prestations individuelles du travailleur concerné;

— le plan bonus doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise ou un groupe bien défini de ses travailleurs. La définition de ce groupe ne peut pas être discriminatoire. Ce groupe bien défini de travailleurs peut être constitué d'une catégorie du personnel (ouvriers, employés, représentants de commerce, etc.), mais aussi d'un département particulier de l'entreprise, d'un service, d'une équipe, etc.;

— le bonus doit dépendre de la réalisation d'objectifs transparents, définissables, mesurables et vérifiables. Ces objectifs peuvent être des résultats financiers globaux (mais pas le cours d'actions), comme une hausse du chiffre d'affaires, mais ils peuvent aussi être d'une tout autre nature, par exemple, l'obtention de meilleurs scores environnementaux

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ingevoerd door hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en die voldoen aan de bepalingen van voormelde wet en aan die van cao Nr. 90 van 20 december 2007 uit te sluiten uit het loonbegrip voor de toepassing van de loonnorm. Bovendien is deze uitsluiting beperkt tot het bedrag dat door artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers is vrijgesteld van sociale bijdragen en (na toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, van het WIB 1992) van belasting.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vloeien voort uit de collectieve resultaten van de onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Dit systeem moet de motivatie van werknemers verbeteren door hen te betrekken bij een aan de onderneming gemeenschappelijk project. Het heeft dus niets te maken met het belonen van individuele prestaties.

Deze voordelen kunnen worden ingevoerd met een cao of, voor werknemers zonder vakbondsafvaardiging, met een cao of een toetredingsakte, naar keuze van de werkgever.

De voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, meetbare en controleerbare doelstellingen. Deze doelen moeten binnen een bepaalde periode — minstens gelijk aan 3 maanden — worden behaald. De referteperiode kan samenvallen het kalenderjaar of het boekhoudjaar, maar hij kan ook korter zijn, voor zover de minimumperiode van ten minste een kwartaal wordt nageleefd. De referteperiode kan ook samenvallen met een duidelijk omschreven project.

Samengevat moet het bonusplan voldoen aan de volgende voorwaarden:

— de bonus moet zijn gekoppeld aan de collectieve resultaten van de onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Zoals reeds gezegd is hij dus niet afhankelijk van individuele doelen of prestaties van de betrokken werknemer;

— het bonusplan moet betrekking hebben op alle werknemers van de onderneming of een welomschreven groep onder hen. De definitie van deze groep mag niet discriminerend zijn. Een personeelscategorie (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, enz.), maar ook een welbepaalde afdeling van de onderneming, een dienst, een ploeg, enzovoort kunnen een welbepaalde groep van werknemers zijn;

— de bonus moet afhangen van het bereiken van transparante, definieerbare, meetbare en controleerbare doelstellingen. Deze doelen kunnen globale financiële resultaten zijn (maar niet de koers van aandelen) zoals een omzetting, maar deze kunnen ook van heel andere aard zijn, bijvoorbeeld het halen van betere milieuscores, meer veiligheid op

ou l'augmentation de la sécurité au travail. Une diminution du nombre d'accidents du travail ou de jours de maladie ne peut cependant être fixée comme objectif que si l'employeur est en conformité avec le plan de prévention global et le plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail. L'employeur qui prévoit une diminution du nombre d'accidents du travail ou de jours de maladie doit donc mener une politique active visant à atteindre cet objectif, par exemple par l'instauration de nouvelles procédures de sécurité ou la mise en place d'une politique antistress;

— la réalisation des objectifs choisis ne peut pas être préalablement établie. Et ce, afin d'éviter que le bonus ne soit lié que fictivement à certains objectifs afin de pouvoir payer une partie de la rémunération sous la forme d'un bonus. Les rémunérations, primes et autres avantages existants ne peuvent pas être remplacés par le bonus.

Si le montant du bonus ne dépasse pas un montant déterminé (pour 2011, 2 358 euros), aucune retenue d'impôts (précompte professionnel) ni de cotisations de sécurité sociale n'est opérée. Si le montant dépasse un plafond déterminé, seule la partie au-delà du plafond est imposée.

Il va sans dire que les avantages répondant aux conditions précitées sont exclus de la notion de rémunération de la loi de 1996 relative à la sauvegarde de la compétitivité. Il s'agit en effet d'avantages non récurrents qui n'influencent pas la compétitivité de manière structurelle. Et ce, d'autant qu'ils sont liés à la réalisation d'un objectif qui est fixé par les partenaires sociaux concernés dans une CCT ou un acte d'adhésion et qui est considéré par ceux-ci comme un avantage pour l'entreprise.

Comme indiqué, l'octroi du bonus est d'ailleurs correctement encadré, concerne le personnel ou du moins une catégorie de personnel, déterminée sur la base de critères objectifs, et son exonération de cotisations sociales et d'impôts est subordonnée au respect d'un plafond.

het werk. Een daling van het aantal arbeidsongevallen of ziektedagen mag wel slechts gelden als doelstelling als de werkgever in orde is met het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk. De werkgever die een daling van het aantal arbeidsongevallen of ziektedagen vooropstelt, moet dus een actief beleid voeren om dit te bereiken, bijvoorbeeld door nieuwe veiligheidsprocedures of het op poten zetten van een anti-stressbeleid;

— het behalen van de gekozen doelen mag niet op voorhand vaststaan. Dit om te vermijden dat de bonus slechts fictief zou worden gekoppeld aan bepaalde doelstellingen om een deel van het normale loon als bonus te kunnen uitbetalen. Bestaande lonen, premies en andere voordelen mogen niet worden vervangen door de bonus.

Indien het bedrag van de bonus een bepaald bedrag (voor 2011 is dat 2 358 euro) niet overschrijdt, worden er geen belastingen (bedrijfsvoorheffing) en socialezekerheidsbijdragen op ingehouden. Als het bedrag een bepaalde grens overschrijdt is er enkel belasting verschuldigd op het gedeelte boven de grens.

De uitsluiting van de voordelen die voldoen aan voormelde voorwaarden uit het loonbegrip van de wet van 1996 tot vrijwaring van het concurrentievermogen ligt voor de hand. Het gaat immers over niet-recurrente voordelen die het concurrentievermogen niet structureel beïnvloeden. Dit temeer daar ze gebonden zijn aan de totstandkoming van een doelstelling die de betrokken sociale partners vastleggen in een cao of een toetredingsakte en die door de betrokken partners als een voordeel wordt aanzien voor de onderneming.

De toekenning ervan is trouwens, zoals vermeld, degelijk omkaderd, betreft gans het personeel of ten minste een met objectieve redenen omschreven deelcategorie ervan, en het bedrag ervan is, om in aanmerking te komen voor vrijstelling van sociale bijdragen belastingen, begrensd.

Dirk VAN DER MAELEN (sp.a)