

Compensation & Benefits - Hold your horses: blik op de toekomstige tendensen

3 mei 2018



► **Isabelle De Somviele**

Advocaat – Counsel



FLEXIBLE BENEFITS

Biedt wettelijk kader een antwoord ?

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

employer

RETENTION

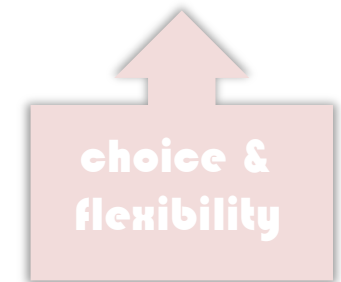
attractive &
competitive
reward package

more awareness
more satisfaction



employee

**tailor-made
remuneration**



Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?



Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

Cafetariaplan (flexible benefits)

- ▶ Biedt zeker mogelijkheid om tegemoet te komen aan deze uitdaging...
- ▶ ... **MAAR geen afgelijnd juridisch kader** (tenzij beperking i.v.m. opname pensioenplannen in cafetariaplan)
 - rekening houden met aantal algemene arbeidsrechtelijke principes
 - rekening houden met (para)fiscale regels

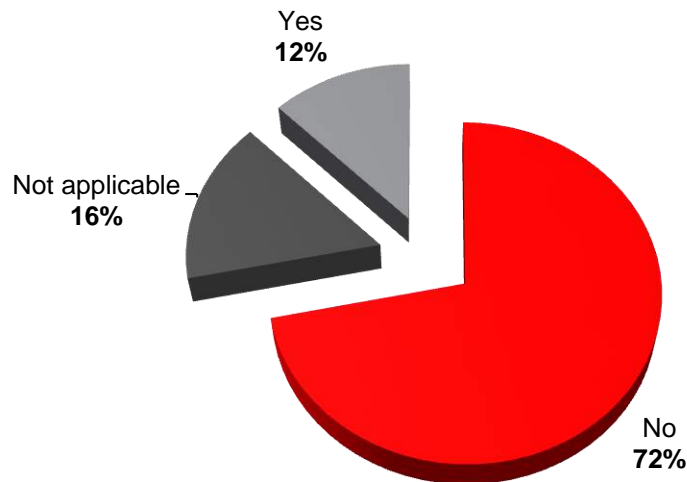
→ beheer niet steeds evident



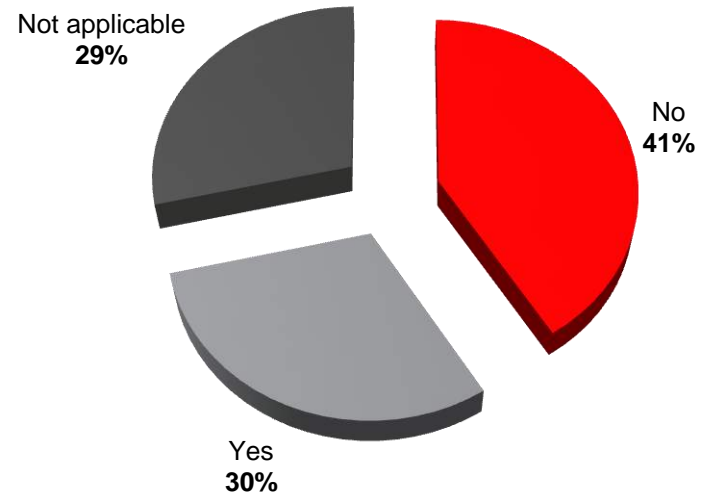
Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

- ▶ **C&E HR Beacon** - korte bevraging eind december 2017 – 280 antwoorden

Heeft u een cafetariaplan ?

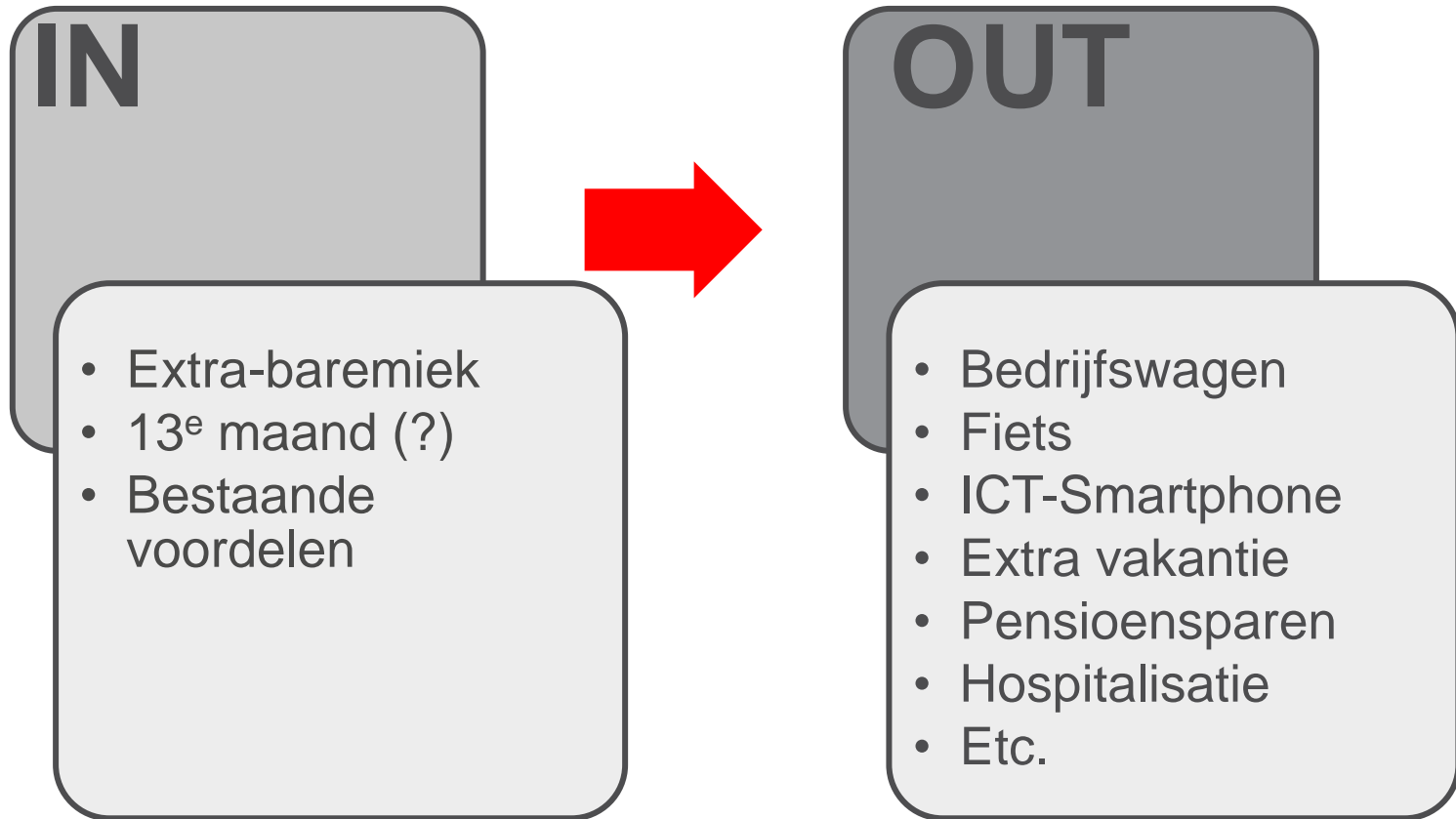


Zo niet, wilt u dit invoeren?



Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

▶ Werkwijze cafetariaplan – creëren budget



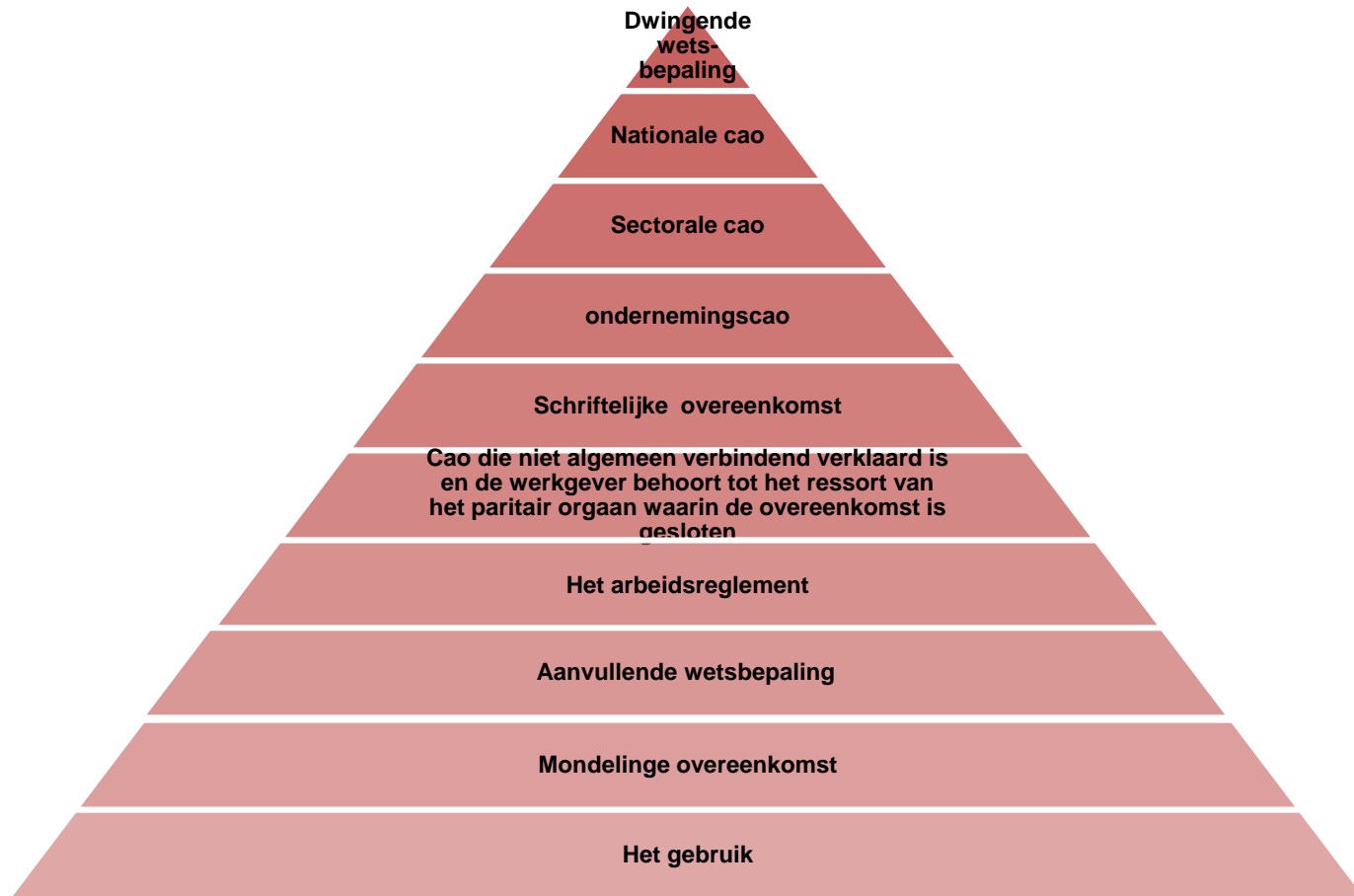
Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

► Werkwijze cafetariaplan – creëren budget

- Kan loon onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen / belastingen omgezet worden in een voordeel dat vrijgesteld is of gunstiger behandeld wordt ?
- Principe: keuze voor minst belaste weg is mogelijk
- Standpunt RSZ: drie voorwaarden voor omzetting
 - 1) Naleving hiërarchie der rechtsnormen
 - 2) De omzetting is niet verboden door de wet
 - 3) Het loon dat omgezet wordt, is nog niet verworven
- Bijkomende aandachtspunten:
 - Respect voor de rechtsgevolgen van de keuze
 - Geen simulatie
 - Geen fiscaal of sociaal misbruik

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

► Naleving hiërarchie der rechtsnormen



Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

➤ Naleving hiërarchie der rechtsnormen

Toegepast:

- De sectorale minimumbarema's moeten gerespecteerd worden
- 13de maand voorzien bij sectorale cao kan niet via individuele overeenkomst of ondernemings-CAO vervangen worden door een ander voordeel, tenzij deze mogelijkheid voorzien is in de sectorale cao
- steeds via juiste rechtsbron aanpassen (CAO, bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst,...)
- geen eenzijdige wijziging → collectief of individueel akkoord nodig; vrije wil

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

▶ Omzetting is niet verboden door de wet

- Bepaalde voordelen mogen niet toegekend worden ter vervanging van een ander (loon)voordeel
 - Maaltijdcheques, sport/cultuurcheques, ecocheques
 - Winstpremie
 - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO nr. 90)
 - Mobiliteitsvergoeding (C4C) indien bedrijfswagen toegekend werd ter vervanging van loon

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

► Loon is nog niet verworven

- Sociale zekerheidsbijdragen zijn verschuldigd op vergoeding waarop werknemer **recht heeft** ten laste van werkgever ingevolge dienstbetrekking (eens opeisbaar, bepaald/bepaalbaar)
- DUS sociale zekerheidsbijdragen zijn niet afhankelijk van effectieve betaling van het loon MAAR wel van recht op het loon
- ZELFS indien werknemer afstand doet van betaling van loon (niet effectief betaald wordt) kan RSZ hier sociale zekerheidsbijdragen op vorderen indien werknemer recht op heeft
 - bijv. individuele overeenkomst niet-betaling eindejaarspremie toegekend door sector cao

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

› Aanvaard door RSZ?

- “Keuze van de minst belaste weg” (voor zover rechtsgevolgen van keuze aanvaard worden)
- Sociale antimisbruikbepaling (< programmawet van 27 december 2012)
 - juridische operatie of kwalificatie van juridische handeling die in strijd is met doelstelling sociale wetgeving, is niet tegenstelbaar tegenover RSZ
 - slechts van toepassing op misbruik vastgelegd bij koninklijk besluit MAAR voorlopig (nog) geen koninklijk besluit
- Belang rechtvaardiging cafetariaplan → aanpassing aan noden + motivatie van werknemers

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

➤ Aanvaard door fiscale administratie?

- “Keuze van de minst belaste weg” (Cassatie)

Partijen zijn vrij om rechtshandelingen te stellen om te kunnen genieten van een voordeliger fiscaal regime, zelfs indien vorm van gestelde rechtshandelingen niet meest normale is, **behalve** in geval van:

- simulatie
- rechtsmisbruik
- Belang rechtvaardiging cafetariaplan → aanpassing aan noden + motivatie van werknemers
- in praktijk weinig gevallen van fiscaal misbruik !

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

› Andere (juridische) aandachtspunten

- aanvullend pensioenplan kan **niet** worden geïntegreerd!
 - alternatief: bonuspensioenplan maar...
- keuze voor andere voordelen (dan loon) → gevolgen op andere (wettelijke) voordelen
 - vakantiegeld
 - opbouw aanvullende pensioenrechten
 - opbouw wettelijk pensioen
 - ziekte/Invaliditeit
 - ...
- correcte procedures volgen (cao op ondernemingsvlak, bijlage bij arbeidsovereenkomst, enz.)

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

› Andere (niet-juridische) aandachtspunten

- strategische keuzes:
 - doel: retentie? nieuw talent aantrekken (concurrentievoordeel)? harmonisatie ? verhogen motivatie?
 - budget: kostenneutraal? besparing voor werkgever?
 - inpassen in HR-politiek
 - aanbod (≈ profiel werknemers / organisatie onderneming)
 - administratieve opvolging (keuzes / intranet ?)
- communicatie !

Flexible benefits: biedt wettelijk kader een antwoord?

- ▶ **Conclusie** : huidig wettelijk kader biedt mogelijkheden maar vraagt wat “kunst- en vliegwerk” ...





(FLEXIBLE) BENEFITS

Nieuwe wettelijke mogelijkheden ?



mobilitetsvergoeding (cash for car **C4C**)
mobilitetsbudget





Nieuwe initiatieven inzake mobiliteit

1. Mobiliteitsvergoeding – cash for car – C4C

- ➔ Wetsontwerp gestemd op 15.03.2018 maar nog niet gepubliceerd in Belgisch Staatsblad

2. Mobiliteitsbudget

- ➔ Initiatief (wetsvoorstel) sociale partners - principeakkoord kernkabinet – nog niet definitief



1. Cash for car (C4C) - mobiliteitsvergoeding

Hoe werkt het ?

► Principe

- “IN”: Inlevering van de bedrijfswagen (! Niet voor cafetariawagen)
 - Alles of niets
 - Ook alle verbonden voordelen (tankkaart, winterbanden,...)
- “OUT”: Mobiliteitsvergoeding (cashpremie)
 - Bedrag: (cataloguswaarde x 6/7 x 20%) – persoonlijke bijdrage
 - Als tussenkomst in brandstofkosten: x 120%
 - Onveranderlijk bedrag, maar jaarlijkse indexatie van cataloguswaarde

► Proces

- Werkgever kan kiezen om *cash for car* in te voeren (ev. met voorwaarden)
- Schriftelijk verzoek van de werknemer (! Uitsluiting bedrijfsleider)
- Schriftelijk antwoord van de werkgever
- Schriftelijke overeenkomst tussen partijen



1. Cash for car (C4C) - mobiliteitsvergoeding

Voorwaarden

► Voorwaarden

- **Werkgever:**

- al één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking gesteld hebben van één of meerdere werknemers
- gedurende ononderbroken periode van minstens 36 maanden voorafgaand aan invoering C4C-systeem
- behalve voor nieuwe werkgevers

- **Werknemer**

- op ogenblik van verzoek: al minstens 3 maanden ononderbroken genieten van bedrijfswagen
- gedurende 36 maanden voorafgaand aan zijn verzoek: beschikken of beschikt hebben over bedrijfswagen voor minstens 12 maanden
- *Quid* bij wijziging van werkgever? “Rugzak” systeem



1. Cash for car (C4C) - mobiliteitsvergoeding

Fiscale en parafiscale behandeling

▶ **Werknemer**

- Geen persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen
- Progressieve belasting op een verminderd belastbaar bedrag:
 - Formule: Cataloguswaarde x 6/7 x 4%
 - In de praktijk is 80% van de mobiliteitsvergoeding bijgevolg vrijgesteld (tenzij de werknemer een persoonlijke bijdrage betaalde)

▶ **Werkgever**

- CO₂-bijdrage



1. Cash for car (C4C) - mobiliteitsvergoeding

Praktijkvoorbeeld : BMW 218d Active Touring



▶ Gegevens

- Cataloguswaarde: 37.990,00 EUR
- Al 1 jaar ingeschreven
- Met tankkaart

1. Cash for car (C4C) - mobiliteitsvergoeding

Praktijkvoorbeeld : BMW 218d Active Touring



Bedrijfswagen

Belastbaar voordeel 214,26 EUR
Belasting 114,63 EUR

Cash for car

Maandelijke vergoeding:
 $37.990 \text{ EUR} \times 20\% \times 6/7 \times 1,2 = 7.815,09 \text{ EUR}/12$

Bruto vergoeding: 651,26 EUR

Belastbaar voordeel:
 $37.990 \text{ EUR} \times 4\% \times 6/7 = 1.302,51 \text{ EUR}/12$
108,54 EUR

Belasting: 58,07 EUR

Netto vergoeding: 593,19 EUR

Verschil in cash: $593,19 + 114,63 = 707,82 \text{ EUR}$

2. mobiliteitsbudget



Principes

- ▶ Oorsprong? Onvrede omtrent mobiliteitsvergoeding → vrij te besteden door WN, onvolkomen maatregel vanuit mobiliteitsperspectief... (cf. NAR, CRB)

Voorstel van mobiliteitsbudget dat past « binnen een geïntegreerd beleid inzake duurzame mobiliteit door het aansporen van een gedragswijziging en dat geen instrument van loonoptimalisatie mag vormen

- ▶ Regeling zal naast regeling mobiliteitsvergoeding bestaan
- ▶ Ook hier dubbele keuzevrijheid (WG + WN)
- ▶ Voorwaarde werknemer: in 36 maanden voor aanvraag gedurende minstens 12 maanden genieten van bedrijfswagen waarvan minstens 3 maanden ononderbroken voor aanvraag (of recht op bedrijfswagen maar niet uitgeoefend)

2. mobiliteitsbudget



Principes

- ▶ Inruilen voor **budget** te besteden in drie pijlers met eigen sociale / fiscale behandeling:
 - **Pijler 1** – een milieuvriendelijkere wagen ➔ zelfde behandeling als bedrijfswagen
 - **Pijler 2** – duurzame vervoersmiddelen en –diensten (openbaar vervoer, (elektrische) fiets, wagen-delen, carpooling,...) voor aankoop, gebruik en onderhoud (lijst zal per KB vastgelegd worden) ➔ bedrag hieraan gespendeerd vrijgesteld van SZH-bijdragen en belastingen (voor WG en WN)
 - **Pijler 3** – restsaldo ➔ vrijgesteld van belastingen maar onderworpen aan SZH-bijdragen (WG 25% - WN 13,07%)

- ▶ Principieel akkoord MAAR nog geen wettelijk kader !

Nieuwe initiatieven inzake mobiliteit



► Conclusie ?



winstpremie



Winstpremie

Doel

- ▶ Kadert in maatregelen regering om koopkracht te verbeteren en hierdoor ontwikkeling ON te bevorderen
- ▶ ON mogelijkheid geven om op simpele en flexibele manier deel van winst als bonus toe te kennen aan werknemers, om te motiveren en aan te moedigen, zonder stemrecht in ON → (para)fiscaal gunstig regime
- ▶ Vervangt bestaande werknemersparticipatie (cf. weinig populair, veel formaliteiten)



Winstpremie

Regels

- ▶ Toekenning (deel) van winst → geen winst = geen winstpremie
- ▶ Onder vorm van som geld (bedrag) of percentage van loon
- ▶ Enkel voor ON onderworpen aan vennootschapsbelasting (niet voor VZWs)
- ▶ Ten gunste van ALLE werknemers (niet voor bedrijfsleiders)
- ▶ vanaf 1 januari 2018 voor eerst toegekend op basis van winst van het boekjaar dat ten vroegste op 30 september 2017 werd afgesloten



Winstpremie

Regels

- ▶ Op initiatief van WG → **eenzijdige beslissing** WG
 - Anciënniteitsvoorwaarde (maximaal 1 jaar)
 - *Pro rata* berekening bij vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het jaar (behoudens dringende reden toerekenbaar aan de werknemer – uitsluiting mogelijk)
- ▶ Art. 23 CAO-wet (individuele doorwerking) NIET van toepassing
- ▶ Niet-recurrent → toekenning winstpremie in jaar x heeft NIET tot gevolg dat ook winstpremie in jaar x+1 wordt uitgekeerd



Winstpremie

Regels

identieke winstpremie

zelfde bedrag of % van loon voor alle WNs

- beslissing AV - eenvoudige meerderheid
- GEEN sociaal overleg
- WG moet schriftelijk meedelen aan WNs

gecategoriseerde winstpremie

verschillende winstpremie per categorie van WNs (maar geen differentiatie groter dan verhouding tussen 1 tot 10)

- beslissing AV - eenvoudige meerderheid
- via specifieke CAO of toetredingsakte (indien geen syndicale delegatie)
- WG moet schriftelijk meedelen aan WNs

Winstpremie

Beperkingen

- ▶ NIET ter vervanging van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel (of aanvulling daarvan) ...
 - Quid CAO90 bonus? Quid variabel loon?
- ▶ totale toegekende winstpremie is beperkt tot:
 - 30% van de totale bruto loonmassa
 - 100% van de boekhoudkundige winst



Winstpremie

Arbeidsrechtelijk

- ▶ Loonmatiging → valt buiten loonnorm
- ▶ Uitgesloten van loonbegrip (W 12.04.1965 + W 03.07.1978)
- ▶ Art. 23 CAO-wet niet van toepassing (*zie hoger*)



Winstpremie

(Para)fiscaliteit

	werknemer	werkgever
sociale behandeling	solidariteitsbijdrage 13,07%	geen bijdrage
fiscale behandeling	belasting van 7% (gelijkgesteld aan inkomstenbelasting)	niet aftrekbaar (verworpen uitgave) → vennootschapsbelasting (29% - 2018)



Winstpremie

	Klassieke bonus	Warrants	Bonus cao 90	Winstdeelname	Winstpremie
Kost werkgever	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
- Werkgeversbijdrage	- 212,60	- 0,00	- 248,12	- 0,00	- 0,00
- Ven.B op VU	- 0,00	- 0,00	- 0,00	- 228,28	- 228,28
- Bankkosten	- 0,00	- 47,62	- 0,00	- 0,00	- 0,00
Bruto voordeel	787,40	952,38	751,88	771,72	771,72
- Persoonlijke bijdrage	- 102,91	- 0,00	- 98,27	- 100,86	- 100,86
- Belasting	- 366,20	- 509,53	- 0,00	- 167,72	- 46,96
Netto voordeel	318,29	442,85	653,61	503,14	623,90
Netto winst	+ 0,00	+ 124,56	+ 335,32	+ 184,85	+ 305,61

Winstpremie

► Conclusie ?





Isabelle De Somviele
Advocaat - Counsel

T +32 2 761 46 37

isabelle.desomviele@claeysengels.be

www.claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text "Partners with you." in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

Partners with you.