

# 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 begunstigden, de mogelijke verbeteringen alsook andere beleidsmogelijkheden met betrekking tot loonbonussen.