



**CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN**

NATIONALE ARBEIDSRAAD

CRB 2007-1537 DEF
CCR 10

ADVIES Nr. 1.625

Gemeenschappelijke Raadszitting van donderdag 20 december 2007

**UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2007-2008 :
NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN**

ADVIES

Onderwerp: Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De dagelijkse besturen van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben beslist dat een onderzoek zou worden gewijd aan de tenuitvoerlegging van het ankerpunt 3 "resultaatsgebonden voordelen" van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 2 februari 2007 en de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de groep van Tien van 27 september 2007 over de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wat de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen betreft.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan een gemengde commissie NAR-CRB.

Op verslag van die commissie hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties op 20 december 2007 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Op verslag van diezelfde commissie hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 20 december 2007 het volgende begeleidende interim-advies uitgebracht.

x x x

**ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD EN DE CENTRALE
RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN**

Dit advies is een interim-advies. De Raden hebben het immers wenselijk geacht eerst de context aan te geven van en opmerkingen vooraf te formuleren over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hebben tegelijkertijd besloten een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om uitvoering te geven aan het ankerpunt 3 "resultaatsgebonden voordelen" van het interprofessioneel akkoord en de gemeenschappelijke verklaring van de groep van Tien tot aanvulling van dat punt. Zij hebben het ook wenselijk geacht de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen te wijzigen, om de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen uit te sluiten van de elementen die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van dat gemiddeld minimummaandinkomen.

Ze behouden zich voor later in te gaan op de strekking en de inhoud van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst en de wettelijke omkaderingsmaatregelen die, zoals aangegeven in punt I hieronder, moeten worden aangenomen.

I. CONTEXT

De Raden merken in eerste instantie op dat het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 een ankerpunt 3 "Resultaatsgebonden voordelen" bevat.

In dat punt stellen de sociale partners vast dat het bestaande Belgisch wettelijk instrumentarium voor de toekenning van niet-recurrente voordelen aan het personeel in functie van behaalde resultaten in een onderneming nauwelijks aanleiding heeft gegeven tot effectief gebruik.

De sociale partners wijzen er ook op dat de door hen georganiseerde conferentie over innovatie inmiddels heeft gewezen op de continue evolutie in de samenstelling van ons economisch weefsel en de eigen dynamiek in de waardecreatie in sommige sectoren, subsectoren en ondernemingen. De behoefte aan meer weerbaarheid van onze economie in de voortdurend wijzigende internationale en conjuncturele context en de behoefte aan voldoende maatschappelijk draagvlak voor werken en ondernemen vereisen dat een evaluatie gemaakt wordt van het bestaande wettelijk kader dat de werknemersparticipatie en winstdeling regelt (wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen).

Het kader dat het interprofessioneel akkoord aangeeft, werd vervolgens verduidelijkt in een gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de groep van Tien van 27 september 2007.

Die verklaring bepaalt aan welke kenmerken het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet voldoen: objectief meetbare resultaten in functie waarvan de niet-recurrente voordelen worden toegekend, verificatie van de vooropgestelde doelstellingen, fiscale behandeling, afbakening van het voordeel, procedureafspraken, flexibel systeem rekening houdende met de antidiscriminatiewetgeving, inwerkingtreding en opvolging van het nieuwe systeem.

De Raden hebben tijdens hun werkzaamheden, en vooral voor de opstelling van de genoemde wettelijke bepalingen, kunnen rekenen op de medewerking van het bestuur van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen en AD Individuele Arbeidsbetrekkingen), van de FOD Financiën, het bestuur van de Sociale Zekerheid en de betrokken ministeriële kabinetten.

De invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen heeft tot doel een zo eenvoudig mogelijk systeem te creëren waarvan alle werkgevers, rekening houdend met de kmo-specificiteiten, gebruik kunnen maken om de motivatie van hun werknemers te verhogen door ze te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen.

De Raden vinden dat de werknemers in dat kader bepaalde waarborgen moeten krijgen, met name inzake non-discriminatie en de betaling van het voordeel waarop ze effectief recht zouden hebben.

De Raden hebben bovendien geconstateerd dat de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen een wettelijk kader vereist en dat bepaalde materies niet in een overeenkomst geregeld kunnen worden. Zij hebben het dan ook wenselijk geacht voor te stellen dat wettelijke bepalingen worden aangenomen betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen alsook een desbetreffende memorie van toelichting, welke teksten zij in samenwerking met de betrokken ministeriële kabinetten hebben opgesteld. Zij stellen met voldoening vast dat de regering voornemens is die wetgevende bepalingen zo spoedig mogelijk aan te nemen, opdat het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen zo vlug mogelijk van toepassing kan zijn. De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad zijn gesloten, zullen in werking treden op dezelfde dag als de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De collectieve arbeidsovereenkomst en de wet moeten een extra mechanisme vormen om de motivatie van de werknemers te verhogen. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die door die twee instrumenten worden geregeld, doen immers geen afbreuk aan de al bestaande systemen, zoals dat van de genoemde wet van 22 mei 2001. Het gevolg daarvan is dat in een onderneming de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kunnen bestaan naast andere mechanismen, waarbij elk mechanisme aan de eigen voorwaarden moet voldoen. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kunnen onder bepaalde voorwaarden ook in de plaats komen van reeds bestaande voordelen, met uitsluiting van de louter individuele voordelen.

II. OPMERKINGEN VOORAF

Zoals hierboven is aangegeven, is dit advies een interim-advies. De Raden vinden het evenwel wenselijk al een aantal punten te verduidelijken.

A. Evaluatie van het systeem door de sociale partners

De Raden herinneren eraan dat in de verklaring van de groep van Tien met betrekking tot de follow-up van het nieuwe systeem van resultaatsgebonden voordelen is bepaald dat de sociale partners het systeem jaarlijks zullen evalueren op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voegt in het technisch verslag onder de titel loonvorming een extra punt toe gewijd aan het nieuwe systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Daarvoor is het noodzakelijk dat op basis van art. 5, 2° van de wet van 1948 houdende de organisatie van de economie, de RSZ de nodige geglobaliseerde statistische gegevens ter beschikking stelt voor 30 september van elk jaar aan het Secretariaat. Het betreft een aantal tabellen opgemaakt naar het aandeel (tgv. de totale brutolonen) en de verdeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, opgesplitst naar werkgeverskenmerken zoals de sector (paritair comité), de ondernemingsgrootte en werknemerskenmerken zoals geslacht, leeftijd, looncategorie en voltijd/deeltijd.

Daarvoor moeten de voordelen en de door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voorziene bijzondere bijdrage van 33 % op deze voordelen in de DMFA-aangifte van het vierde kwartaal van elk jaar worden aangegeven op het niveau van de individuele werknemerslijn, waardoor de opsplitsing van de statistische gegevens naar werknemerskenmerken eveneens mogelijk wordt.

Gezien het systeem in voege treedt vanaf 1 januari 2008 wordt voor het eerst een evaluatie gemaakt van de cijfers over 2008 in het technisch verslag van november 2009.

De sociale gesprekspartners stellen vast dat de nieuwe niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ten gunste van de werknemers uitbetaald door de werkgever overeenkomstig de voornoemde wet behoren tot de definitie van de beloning van werknemers overeenkomstig de Verordening 2223/96 van 25 juni 1996 van de Europese Raad (met betrekking tot het ESR95). In het kader van de nationale en regionale rekeningen behoren deze voordelen tot de beloning van werknemers. De huidige methodologie van het Instituut voor de Nationale Rekeningen voor de berekening van de beloning van werknemers is in essentie gebaseerd op rekening 62 van de jaarrekening en code 1023 van de sociale balans.

Zij wijzen erop dat het essentieel is dat deze nieuwe niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen evenals de bijzondere socialezekerheidsbijdrage die erop wordt geheven door alle ondernemingen boekhoudkundig op dezelfde manier worden verwerkt als de personeelskosten, namelijk op een (sub)rekening van de rekening 62 van het minimum genormaliseerd rekeningstelsel van de jaarrekening (en code 1023 van de sociale balans) en niet op een andere (diverse of uitzonderlijke) kostenrekening.

Om ervoor te zorgen dat alle ondernemingen deze nieuwe voordelen op eenzelfde manier boeken zullen de sociale gesprekspartners een vraag richten aan de Commissie voor boekhoudkundige Normen opdat zij een advies in die zin zou uitvaardigen.

Daarenboven zal de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven tegen november 2008 nagaan hoe en op welke basis een econometrisch correcte analyse kan gemaakt worden over de manier waarop het nieuwe systeem heeft kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid in ons land. Een analyse van buitenlandse systemen zal daarbij als basis worden genomen. Deze methodologie wordt samen met de experts van het Federaal Planbureau en andere wetenschappelijke instellingen voorbereid.

Een deel van die evaluatie moet betrekking hebben op een kwantitatieve evaluatie over de uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, en vooral de verwezenlijkingen in de sectoren en ondernemingen.

Met het oog op die evaluatie verzoeken de Raden de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven regelmatig te informeren, met name over het aantal toetredingsakten en op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten die bij de griffie van die directie zijn neergelegd.

B. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen toegekend aan de uitzendkrachten

De sociale partners gaan ervan uit dat, wanneer een uitzendkracht aanspraak kan maken op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, bij toepassing van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de sociaalrechtelijke en fiscale behandeling daarvan dezelfde moet zijn als voor de vaste werknemers. Zij verzoeken de regering daartoe de nodige wetgevende initiatieven te nemen in overleg met de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de uitzendarbeid.
