

# Sociaal recht 2

Academiejaar 2024-2025

Bachelor Human Resource  
Management

# Alternatieve beloningstechnieken



# Inhoudstafel

De extralegale voordelen die we bekijken, zijn niet limitatief.  
Wij bekijken ze vanuit verschillende invalshoeken:

1. Vakantie
2. Bonussen
3. Cheques
4. Mobiliteit
5. Bijkomende verzekeringen
6. Aanvullende sociale zekerheid
7. Terugbetaling kosten
8. Multimedia

# Inhoudstafel

- **1. Waarom 'alternatief verlonen'?**
  - 1.1 Historiek
  - 1.2 Algemeen
- **2. Extralegale voordelen**
  - 2.1 Algemeen: Wat zijn extralegale voordelen?
  - **INVALSHOEK: VAKANTIE**
  - 2.2 Eindejaarspremie
  - 2.3 Bedrijfseigen verlofdagen
  - **INVALSHOEK BONUSSEN**
    - 2.3 Loonbonus
  - 2.4 Winstpremie
  - **INVALSHOEK CHEQUES**
    - 2.5 Maaltijdcheques
    - 2.6 Ecocheques
    - 2.7 Sport-en cultuurcheques
  - **INVALSHOEK MOBILITEIT**
    - 2.8 Bedrijfswagen

# Inhoudstafel

- **INVALSHOEK BIJKOMENDE VERZEKERINGEN**
  - 2.9 Hospitalisatieverzekering
  - **INVALSHOEK AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID**
  - 2.10 Extralegale kinderbijslag
  - **INVALSHOEK TERUGBETALING KOSTEN**
  - 2.11 Terugbetaling woon-werkverkeer
  - **INVALSHOEK MULTIMEDIA**
  - 2.12. PC/Tablet/GSM/internetverbinding
- 
- **3. Het cafetariaplan**
    - 3.1 Wat is een cafetariaplan?
    - 3.2 Budgetcreatie
    - 3.3 De mogelijkheden
    - 3.4 De tools
    - 3.5 Basisprincipes
    - 3.6 Concreet
    - 3.7 De voordelen
    - 3.8 De nadelen
    - 3.9 Formaliteiten

# 1. Waarom 'alternatief verlonen'?

## 1.1. Historiek

- **Jaren '60 en '70:** Werkgever besliste over het salaris (evt met klein variabel loon)
- **Jaren '80 en '90:** Loon werd sociaal en fiscaal geoptimaliseerd.  
De benefits deden hun intrede: maaltijdcheques, verzekeringen, bedrijfswagen, ...
- **Rond de eeuwwisseling:** ↑ aandacht voor evenwicht tussen privé-tijd en arbeid → 'new-age benefits': bv. kinderopvang, fitnessabonnement, was-en strijkdienst, ...
- **Recent:** twee invalshoeken
  - Strategisch beloningsmanagement
  - inkomensmanagement

# 1. Waarom 'alternatief verlonen'?

## 1.2. Algemeen

- Motivatie om werknemers aan het bedrijf te binden
- Alternatieve beloningsstructuur: verzekeringspremies, extra verlofdagen, voordelen in natura (extra-legale voordelen), ...
  - Moeten meegenomen worden in de berekening van de overheadkost
  - = employee benefits: fiscaal voordeliger dan verhoging van het brutoloon
  - → hoger motivatie-rendement
  - Retentie: hoe houd ik werknemers aan boord?

!! Niet alle extralegale voordelen zijn fiscaal aftrekbaar



## 2. Extralegale voordelen

### **INVALSHOEK: VAKANTIE**

#### **2.2. Eindejaarspremie**

- = Extralegaal voordeel
- Niet verworven krachtens de wet maar o.b.v. een CAO of een individuele toezegging van de werkgever
  - → sectorbepaald – afwijkingen mogelijk
- bijna in alle sectoren een volledige maandwedde

#### **Uitzonderingen**

- Voor arbeiders: loon voor 38 u x 4,33 weken
- Sector gezondheidsinrichtingen: premie 30% tot 40% van een maandwedde
- maandwedde



## 2. Extralegale voordelen

- Toekenningsvoorwaarden verschillen van sector tot sector
- Eindejaarspremie wordt naar RSZ toe als loon beschouwd
  - Onderworpen aan gewone werkgeverstoelagen en werknemersbijdragen
    - Dus aan RSZ en bedrijfsvoorheffing
  - Loonkostcalculatie: 8,33% (1/12<sup>de</sup>) bovenop het brutoloon

Meest voorkomende:

- 13<sup>de</sup> maand: gemiddelde maandloon van het afgelopen jaar
- Vast bedrag: % van het ontvangen loon van de afgelopen periode
- Vast bedrag, forfaitair uitgedrukt



## 2. Extralegale voordelen

### **INVALSHOEK: VAKANTIE**

#### **2.3. Bedrijfseigen vakantiedagen**

- Vakantiedag voor je verjaardag (vrij op te nemen)
- Anciënniteitsverlof:
  - Soms verplicht vanuit PC
  - Bv. vanaf 10 jaar 1 extra vakantiedag

*Informatieverplichting via bv. een onthaalbrochure en in het arbeidsreglement*

## 2. Extralegale voordelen

### **INVALSHOEK BONUSSEN**

#### **2.4. Loonbonus (cao nr. 90)**

- = extralegaal voordeel
- = niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
- Werkgever moet voorafgaand cao afgesloten hebben

#### **Wat is de loonbonus?**

Een voordeel gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming;

Het voordeel moet afhangen van de verwezenlijking van duidelijke, transparante, meetbare en verifieerbare doelstellingen.

## 2. Extralegale voordelen

### Doelstellingen:

- Collectief
- Gekoppeld aan de onderneming – niet aan individuele werknemers
- → aan alle werknemers van de onderneming of aan een welomschreven groep van werknemers
- Bedrag van het voordeel moet niet identiek zijn voor elke werknemer (overeenstemmend effectieve prestaties)
- Evt. invoering anciënniteitsvoorwaarde kan



## 2. Extralegale voordelen

### Verplichte vermeldingen bonusplan

- De doelgroep
- De doelstellingen
- De referteperiode en de geldigheidsduur van het plan
- De voordelen, de berekening, de wijze en het ogenblik van betaling
- Een opvolgings-en controleprocedure

### Procedure

Met vakbondsafvaardiging: via cao

Zonder vakbondsafvaardiging via cao of toetredingsakte

 te versturen naar Algemene Directie Toezicht op Sociale Wetten (FOD)

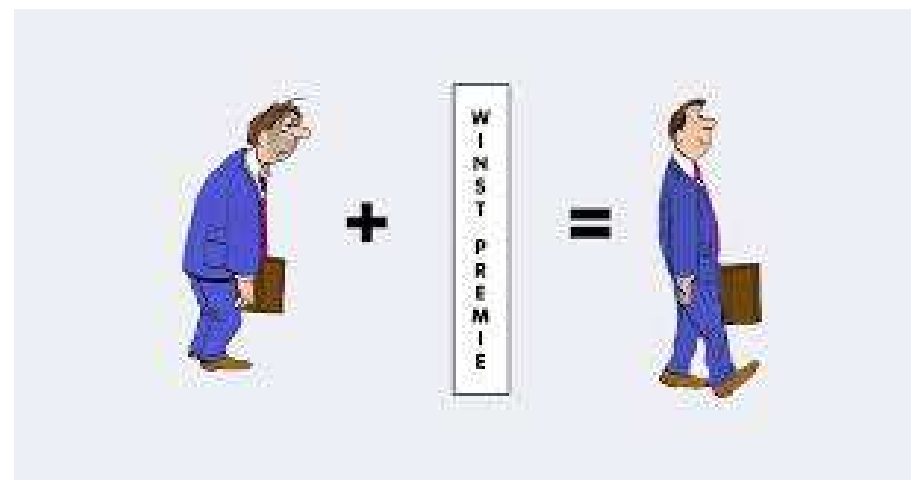
## 2. Extralegale voordelen

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<b>RSZ-bijdragen</b>  Fluctueert tussen de 1 en 4020 euro bruto  Bijzondere WN'ers toelage van 13,07% Bijzondere WG'ers toelage van 33%	<b>Vrijstelling</b>  Geen personenbelasting verschuldigd  Bruto = netto -RSZ	<b>Aftrekbaarheid</b>  De bonus en de bijzondere bijdragen zijn kosten die aftrekbaar zijn voor de werkgever

## 2. Extralegale voordelen

### 2.4. Winstpremie

- Collectieve bonus (voor alle werknemers binnen de onderneming)
- Valt buiten de loonnorm
- Algemene vergadering van de onderneming beslist een deel van hun winst als bonus aan de werknemers uit te keren
- Op eenvoudige wijze in te voeren
- Sociaal en fiscaal aantrekkelijk: motiveert werknemers
- Eigen initiatief van de werkgever; geen (jaarlijkse) verplichting



## 2. Extralegale voordelen

Twee verschillende **soorten** winstpremies:

- Een **identieke winstpremie**: bedrag of percentage loon = gelijk voor alle werknemers
  - beslissing algemene vergadering
- Een **gecategoriseerde winstpremie**: bedrag verschillend voor elke categorie werknemers (obv objectieve criteria)
  - via ondernemingscao of toetredingsakte

Bepaalde werknemers kunnen uitgesloten worden.

Bedrag: max. 30% van de totale brutoloonmassa van het boekjaar



## 2. Extralegale voordelen

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<b>RSZ-bijdragen</b>  Geen sociale zekerheidsbijdrage voor de werkgever  Solidariteitsbijdrage van 13,07% door de werknemer	<b>Vrijstelling</b>  7% belastingen voor de medewerker	<b>Aftrekbaarheid</b>  Als werkgever betaal je vennootschapsbelasting, de winstpremie is een deel van de winst dus een verworpen uitgave – geen aftrekpost

## 2. Extralegale voordelen

### INVALSHOEK CHEQUES

#### 2.5. Maaltijdcheques

- extralegaal deel van de verloning
- Tegemoetkoming in de lunchkosten van medewerkers
- Oorspronkelijk voor medewerkers van bedrijven zonder bedrijfskantine
- Vast onderdeel van loon voor 50% van Belgische werknemers
- In handen van private uitgiftemaatschappijen zoals Pluxee, ...
- Werkgever bestelt de cheques daar



## 2. Extralegale voordelen

### Maaltijdcheques (MTC)

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<b>RSZ-bijdragen</b>  Toekenning in CAO of individuele arbeidsovereenkomst 1MTC/gewerkte dag – geldig 12m Cheques op naam – maandelijks Aandeel WG = max. 6,91 euro (1) Aandeel WN = max. 1,09 euro	<b>Vrijstelling</b>  Indien alle voorwaarden bij sociale behandeling voldaan zijn.	<b>Aftrekbaarheid</b>  2 euro per cheque als beroepskost (2)

Commissieloon aan de uitgiftemaatschappij door WG

## 2. Extralegale voordelen

### 2.6. Ecocheques

- Voordelig voor medewerkers (geen RSZ, noch belasting)
- Aanvulling op het loon (geen vervanging, omzetting van...)
- Wel te verlenen ter vervanging of omzetting van MTC
- Aankoop welbepaalde ecologische producten en diensten
- Bv. elektrische fiets of tuinmateriaal
- Lijst (1) kent drie categorieën:
  - Ecologische producten en diensten
  - Duurzame mobiliteit en vrije tijd
  - Hergebruik, recyclage en afvalpreventie



## 2. Extralegale voordelen

### Ecocheques (EC)

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<b>RSZ-bijdragen</b>  Toekenning in CAO of individuele arbeidsovereenkomst Nominale waarde max.10 euro per EC Cheques op naam Geldig: 2 jaar – niet omwisselbaar in geld Max. 250 euro/jaar/werknemer (1)	<b>Vrijstelling</b>  Indien alle voorwaarden bij sociale behandeling voldaan zijn.	<b>Geen aftrekbaarheid</b>  Toegekend als aanvulling op het loon, niet inwisselbaar voor geld.

Commissieloon aan de uitgiftemaatschappij door WG

## 2. Extralegale voordelen

### 2.7. Sport-en cultuurcheques

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<b>RSZ-bijdragen</b>  Toekenning in CAO of individuele arbeidsovereenkomst Cheques op naam Geldig: 15 maanden Uitsluitend omwisselen bij culturele of sportorganisaties Niet omruilbaar in speciën Max. 100 euro/jaar/werknemer	<b>Vrijstelling</b>  Indien alle voorwaarden bij sociale behandeling voldaan zijn.	<b>Geen aftrekbaarheid</b>  Niet fiscaal aftrekbaar.

## 2. Extralegale voordelen

### INVALSHOEK MOBILITEIT

#### 2.8. De bedrijfswagen

→ wagen kosteloos ter beschikking voor woon-werkverplaatsingen en voor privédoeleinden

→ voordeel alle aard of voordeel in natura

→ werkgever betaalt geen RSZ maar een bijzondere bijdrage berekend volgens een formule

→ aanbeveling: car policy als bijlage bij AO



## 2. Extralegale voordelen

### 2.8. De bedrijfswagen

Sociale behandeling	Fiscale behandeling	
	Voor de werknemer	Voor de werkgever
<p><b>RSZ-bijdragen</b></p> <p>Forfaitaire solidariteitsbijdrage (CO2-heffing) verschuldigd door de werkgever. Deze heffing hangt af van het CO2-gehalte dat door de wagen worddt uitgestoten en van het type van brandstof dat de wagen gebruikt.</p>	<p><b>Geen vrijstelling</b></p> <p>Voordeel alle aard hangt af van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De cataloguswaarde van de wagen</li><li>- De Co2-uitstoot van de wagen</li><li>- Type brandstof</li><li>- Datum van 1<sup>ste</sup> inschrijving.</li></ul>	<p><b>Aftrekbaarheid</b></p> <p>Wisselend, afhankelijk van de gemaakte kosten en gelinkt aan de CO2-uitstoot van de wagen.</p>



## 2. Extralegale voordelen

### INVALSHOEK BIJKOMENDE VERZEKERINGEN

#### 2.9. Hospitalisatieverzekering

- bescherming tegen hoge medische kosten bij ziekenhuisopname (na tussenkomst ziekenfonds)
- dekkingsvorm hangt af van het soort polis
- tussenkomst in de ziekenhuisopname (ingreep, kamer, geneeskundige verzorging, geneesmiddelen, ...)
- voor-en nazorgen
- evt. uitgebreid tot de gezinsleden (bijkomende premie)



## 2. Extralegale voordelen

Sociale behandeling		Fiscale behandeling		
		Voor de werknemer		Voor de werkgever
Premies	Uitkeringen	Premies	Uitkeringen	
<del>RSZ</del>	<del>RSZ</del>	Vrijstelling	Vrijstelling	<del>Aftrekbaarheid</del>

## 2. Extralegale voordelen

### **INVALSHOEK AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID**

#### **2.10. Extralegale kinderbijslag**

→ zie onderdeel takken van de sociale zekerheid

## 2. Extralegale voordelen

### INVALSHOEK TERUGBETALING KOSTEN

#### 2.11. Terugbetaling woon-werkverkeer

→ **voor werkgever:** fiscaal en sociaal vrijgesteld op voorwaarde dat ze het gemeenschappelijk openbaar vervoer gebruiken

- verplaatsingen per trein
- verplaatsingen per bus, tram, metro
- gecombineerd openbaar vervoer

→ **Privé vervoer (met eigen wagen):** geen tussenkomst tenzij de sector ander bepaald (1)

→ **Beroepsverplaatsingen:** vergoeding kan , wagen is geen eigendom van de werkgever of door hem gefinancierd, forfait (alles inclusief): onderhoud, verzekering, brandstof, ...

## 2. Extralegale voordelen

### INVALSHOEK MULTIMEDIA

#### 2.12. PC/Tablet/GSM/internetverbinding

- Werkgever stelt multimedia, een abonnement of internet ter beschikking van werknemers
- Doelstelling: flexibiliteit, mobiliteit en beschikbaarheid van de werknemers aanmoedigen en garanderen
- Kan voor professionele en voor privédoeleinden
- Indien ook professioneel: loonvoordeel waarop RSZ en BV verschuldigd zijn

# 3. Het cafetariaplan

## 3.1 Wat is een cafetariaplan?

- Vorm van flexibele verloning
- Werknemers mogelijkheid om deel van brutoloon om te zetten naar extralegale voordelen afgestemd op hun behoeften.
  - Loonpakket voor een deel zelf samenstellen
  - Hangt af van gezinssituatie, mobiliteit, ...
- Geen verplichting: optie om bedrag in cash uit te keren (fiscaal minder interessant)
- Duurzame mobiliteit: bv. fietsleasing

# 3. Het cafetariaplan

## 3.2 Budgetcreatie

- Deel van het verloningspakket wordt omgezet in een in geld waardeerbaar jaarbudget
  - Welke voordelen?
  - Hoe groot is het budget?
    - Totale werkgeverskost: inclusief patronale SZ & eventueel vakantiegeld/eindejaarspremie ...
- De patronale sociale zekerheid = 25%

# 3. Het cafetariaplan

## 3.2 Budgetcreatie met eindejaarspremiebudget

- 100% van geschatte eindejaarspremie wordt omgezet in eindejaarspremiebudget
- In rekening brengen van patronale SZ (25 %)



- Saldo eindejaarspremie wordt uitbetaald in december
- Geen impact op groepsverzekering



# 3. Het cafetariaplan

## 3.3 De mogelijkheden

De werknemers verdelen budget over een selectie extralegale voordelen die de werkgever op voorhand samenstelde.

Vier categorieën van mogelijkheden:

- **Contant geld/bijkomende verzekeringen:** terugbetaling kosten voor internet, pensioensparen, hospitalisatieverzekering
- **Balans tussen privéleven en werk:** extra vakantie, opleidingen, medische controle
- **Mobiliteit:** fiets, auto of mobiliteitsbudget
- **Hardware devices:** smartphone, tablet of laptop

# 3. Het cafetariaplan

## VAST LOONPAKKET

## FLEXIBEL VERLONEN



**ELS**

34 jaar  
2 jonge kinderen  
woont buiten de stad



vast loon



kleine leasewagen



extra  
vakantiedagen



**BEN**

28 jaar  
alleenstaand  
woont in de stad



vast loon



Fiets



Individueel  
pensioenparen



**ROGER**

52 jaar  
getrouwd, 2 tieners  
woont buiten de stad



vast loon



individueel  
pensioenparen



Extra  
vakantiedagen

# 3. Het cafetariaplan

## 3.4 Tools

<https://youtu.be/ZC-7Vx8-OV0>

- Duidelijk en overzichtelijk geheel van de opties (nettoloon, extra vakantie, pensioensparen, ...) en het gespendeerd budget
- De administratieve last voor de HR-medewerker tot een minimum beperkt
- Werkgever beschikt over rapportagemogelijkheden: export van gekozen voordelen
- Soort webshop – andere benaming ook wel Flex Income Plan (SD-Worx)

# 3. Het cafetariaplan

## 3.5 Basisprincipes

- Vrije keuze voor de werknemer = contractbijlage
- Flexibel belonen is niet gelijkgesteld aan optimaliseren van het loonpakket.
- Respect voor de **hiërarchie van de rechtsbronnen**
- Budgetneutraal voor de werkgever

# 3. Het cafetariaplan

## 3.6 Concreet

- **À la carte** voordelen uit een webshop waaruit de werknemer kan kiezen (**geautomatiseerde online tool**)
- Bestaande extralegale voordelen worden omgezet naar een **persoonlijk budget** per werknemer
- **1 x per jaar** stelt de werknemer zijn loonpakket samen op basis van zijn persoonlijke en professionele behoeften

### 3. Het cafetariaplan

- Elk voordeel heeft een **KOST**. Deze kost wordt afgetrokken van het beschikbare budget in het cafetariaplan.
  - Kost = totale loonkost, inclusief patronale SZ en evt vakantiegeld
- Elk voordeel heeft een eigen behandeling in de payroll.
  - De waarde van een voordeel wordt bepaald en als een “**Voordeel van Alle Aard**” op de loonbrief vermeld.
  - Op dit VAA moet de werknemer evt SZ-bijdragen en belasting betalen.
  - De waarde van het voordeel en de bijdragen verschillen van voordeel tot voordeel.

# 3. Het cafetariaplan

## 3.7 Voordelen

### Werkgever

- Budgetneutraal
- Verloning competitiever
- Stijging motivatie medewerkers (retentie – war for talent)
- Accenten leggen in het loonbeleid: mobiliteit, ergonomie, welzijn

### Werknemer

- extralegale voordelen kiezen op basis van eigen situatie
- Jaarlijks keuze bij te stellen
- Winnen aan netto-koopkracht

# 3. Het cafetariaplan

## 3.8 Nadelen

### Werkgever

- Aandacht en tijd
- Huidig verloningspakket in kaart brengen
- Tal van spelregels op vlak van arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit
- Niet elke werknemer vindt zijn gading in het aanbod



# 3. Het cafetariaplan

## 3.9 Formaliteiten

- Iedereen tekent voor akkoord: contractbijlage bij arbeidsovereenkomst
- Voor sommige keuzes moeten werknemers bv. attesten opladen
- Aparte policy's:
  - Algemene policy
  - Leasefietsen
  - ...
- Vooral bij langlopende engagementen (vooral bij grote bedragen)

# Bronnenlijst

Liantis (2024). *Personeelsbeleid*. Opgevraagd op 3 juli 2024 van <https://www.liantis.be/nl/personeelsbeleid/loonberekening/extralegale-voordelen/winstpremie>

Liantis (2024). *Personeelsbeleid*. Opgevraagd op 3 juli 2024 van <https://www.liantis.be/nl/personeelsbeleid/loonberekening/extralegale-voordelen/ecocheques>

Nissen, L. (n.d.). *Waarom 'alternatief verlonen'?* Baker Tilly

SD-Worx (2024). *Verloning en loonkosten*. Opgevraagd op 3 juli 2024 van <https://www.sdworx.be/nl-be/nieuws-inspiratie/verloning-en-loonkosten/cafetariaplan-7-relevante-vragen>

SD-Worx (2024). *Flex Income Plan*. Powerpointpresentatie voor Bolckmans NV

Van den Bussche, B. (2024). *Alternatieve verloningstechnieken*. Wolters Kluwer: Mechelen

Vercruysse, E. (2024). *Simulatie loonkost*. Howest: Brugge