



De koopkracht- premie

**Een extra
in tijden van
loonblokkering**

ABVV

Mannen - vrouwen

Verwijzingen naar personen of functies hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be.

Inleiding

Na het afspringen van het interprofessioneel overleg over de loonmarge voor de periode '23-'24 werd door de regering besloten dat ondernemingen de mogelijkheid zouden krijgen om een eenmalige koopkrachtpremie uit te keren aan werknemers in 2023. Hoewel we dit als ABVV geen passend antwoord vinden op de koopkrachtproblemen van werknemers, is de premie een middel om in tijden van crisis en loonblokkering iets extra te bieden. Werknemers hebben hier recht op, gezien de inspanningen die geleverd worden en de gestegen winsten in de afgelopen jaren.

Onze centrale eis rond loonvorming blijft echter een grondige hervorming van de wet van '96. Enkel dat kan er voor zorgen dat werknemers niet langer afhankelijk zijn van de goodwill van de regering voor een loonsverhoging.

Via KB heeft de regering de modaliteiten van de koopkrachtpremie vastgelegd. Deze korte brochure geeft de belangrijkste elementen uit het KB en de praktische modaliteiten over hoe de koopkrachtpremie het best kan worden ingevuld op ondernemings- en sectoraal niveau.

Wat is de koopkrachtpremie?

De koopkrachtpremie is een **eenmalige premie** die een onderneming kan uitreiken aan haar werknemers indien goede resultaten werden behaald en op voorwaarde dat hierover een cao werd afgesloten (zie verder) . De premie mag **maximaal 750 euro** bedragen en kan uitgereikt worden vanaf **1 juni 2023 tot 31 december 2023**. De premie kan besteed worden tot 31 december 2024.

De koopkrachtpremie neemt de vorm aan van een **consumptiecheque** en kan gebruikt worden voor alle producten en diensten waarvoor vandaag een maaltijdcheque of ecocheque gebruikt wordt. Het gaat dus om de aankoop van voeding in een winkel of restaurant, of de aankoop van ecologische producten. In principe wordt de koopkrachtpremie elektronisch uitgereikt, tenzij een cao bepaalt dat ze in papieren vorm is.

De koopkrachtpremie wordt **niet als loon beschouwd**. Er wordt geen personenbelasting op betaald of persoonlijke sociale bijdragen. De werkgever is enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5% verschuldigd. De premie zorgt dus niet voor de opbouw van sociale rechten voor de werknemer. Bovendien wordt de koopkrachtpremie uitgesloten van de loonmarge: de onderhandelingsmarge voor de komende 2 jaar bedraagt immers 0%, maar een eenmalige premie kan worden onderhandeld.

Wie kan de koopkrachtpremie krijgen?

De koopkrachtpremie is net zoals de vroegere coronapremie afhankelijk van de resultaten van de onderneming en/of de sector. De referentie daarbij is het boekjaar 2022.

Een recht op de koopkrachtpremie kan op twee manieren worden geopend: via een cao op ondernemingsniveau en/of een cao op sectorniveau. Beide zijn immers combineerbaar.

A. cao op ondernemingsniveau

Op ondernemingsniveau liggen de vereisten om tot een koopkrachtpremie te komen in lijn met deze van de coronapremie. Indien er een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dient enkel **een verantwoording toegevoegd te worden** waarom men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Die verantwoording kan breed gaan. Het kan zowel over financiële parameters gaan als productie/kwalitatieve indicatoren. De wetgever geeft hierover geen verdere instructies op beperkingen. De koopkrachtpremie op ondernemingsniveau bedraagt maximaal 750 euro per werknemer.

B. cao op sectoraal niveau

Afspraken op sectorniveau moeten aan andere vereisten voldoen. Enkel bedrijven waar 'hoge winsten' of 'uitzonderlijk hoge winsten' zijn behaald komen in principe in aanmerking.

Om rechtsgeldig te zijn moeten de collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau verplicht deze twee definities bevatten om de bedrijven af te bakenen die in aanmerking komen:

- Definitie van een **hoge winst in 2022**, waarna in principe een koopkrachtpremie tot 500 euro uitbetaald kan worden.
- Definitie van een **uitzonderlijk hoge winst in 2022**, waar de koopkrachtpremie maximaal 750 euro kan bedragen.

De vraag hierbij is uiteraard: wat zijn hoge en uitzonderlijk hoge winsten? Het begrip winst, noch de hoogte ervan worden in de wetgeving gedefinieerd. De sociale partners zijn **op sectoraal vlak volledig vrij de parameters** hieromtrent te bepalen (voor suggesties, zie onder). De wetgever geeft ook de vrijheid om te bepalen wat verstaan wordt onder '2022', om zo boekhoudjaren af te bakenen naar gelang de realiteit in de sector.

Hoe verhouden sectorale akkoorden zich ten opzichte van ondernemingsakkoorden?

- Het maximale bedrag van 750 euro per werknemer staat voorop. Indien dit gerespecteerd wordt, staan sector-cao en ondernemings-cao elkaar niet in de weg.
- Indien geen sector-cao wordt gesloten, blijven individuele ondernemings-cao's mogelijk, zo lang het maximale bedrag van 750 euro wordt gerespecteerd.
- In het geval van een sector-cao kan een bijkomende ondernemings-cao worden afgesloten. Deze ondernemings-cao is niet begrensd door sectorale winstdefinities. Het totaal aan koopkrachtpremies (op sectoraal en ondernemingsniveau) mag echter niet meer dan 750 euro bedragen.

Welke winstbegrip te gebruiken?

Sectorale akkoorden vereisen een concrete invulling van het begrip 'hoge' of 'uitzonderlijk hoge' winsten. Voor akkoorden op ondernemingsniveau is enkel een 'verantwoording' nodig over 'goede resultaten tijdens de crisis'. Onderhandelaars zijn volledig vrij om deze begrippen in te vullen, maar onderstaande info kan op beide niveaus als leidraad dienen. De basis hiervan zijn de cao's die in het kader van de coronapremie werden gesloten.

- De boekhoudkundige gegevens die het 'meest zuiver' een indicatie geven van de operationele resultaten van een onderneming zijn het omzetcijfer en brutomarge (ook wel bruto winst genoemd).
 - Omzet (code 70)
 - Bruto marge¹ (code 9900) = verschil tussen de verkopen en de kosten van de producten, diensten en diverse goederen. Dit bedrag wordt gegeven in verkorte balansen. Van de bruto marge moeten loonkosten, afschrijvingen, belastingen e. d. nog worden afgetrokken om tot een winstcijfer te komen.
 - Verschillende cao's met betrekking tot de coronapremie maken toekenning van de premie mogelijk indien de bruto marge ten opzichte van 2019 5% of 10% steeg, gelijk bleef, of maximaal met 10% daalde.
- Het KB spreekt echter over winst als referentiepunt. Het probleem hierbij is dat resultatenrekeningen vaak worden gemanipuleerd door belastingtechnische trucs, bepaalde afschrijvingsmethodes of 'goed getimede' waardeverminderingen. Volgende opties zijn mogelijk om manipulaties te neutraliseren:
 - **Bedrijfswinst** (EBIT, code 9901). Het gaat om de operationele winst waarbij nog geen financieringskosten in rekening werden gebracht noch belastingen. Hierin zitten echter wél afschrijvingen en waardeverminderingen in vevat. Alternatief kan zijn deze uit te zuiveren door met het **EBITDA** te werken. EBITDA is in feite de operationele winst zonder dat hier de kosten van afschrijvingen, belastingen en financiering in vevat zitten.
 - Variant hierop is de **cashflow**. Cashflow = netto winst na belastingen (code 9904) + afschrijvingen + waardeverminderingen + voorzieningen.

¹ Niet te verwarren met de bruto winstmarge, die geeft de verhouding tussen het bruto-exploitatieoverschot (toegevoegde waarde minus lonen en betaalde belastingen) en de totale bruto toegevoegde waarde.

De koopkrachtpremie: een nieuwe laag op de alternatieve verloningsvormen

De koopkrachtpremie is een nieuwe vorm van alternatieve verloning. Als ABVV hebben we fundamentele problemen met de systematische verschuiving van bruto verloning naar zogenaamde 'alternatieve verloningsvormen'.

Steeds vaker worden loonsverhogingen omzeild met alternatieve verloningen. Het fundamentele probleem bestaat erin dat deze alternatieven niet bijdragen tot de opbouw van sociale rechten voor de werknemer in kwestie en de financiering van de sociale zekerheid ondermijnen in het algemeen. Volgens een recente studie leidt de alternatieve verloning tot minstens €2 miljard mininkomsten voor de sociale zekerheid.

Maar er zijn andere problemen. Alternatieve verloningsvormen zijn vaak complex en ze stellen de werknemer voor de oneerlijke keuze tussen voordelen op korte termijn en een voordeel op lange termijn (betere sociale rechten). Alternatieve verloning ontsnapt vaak aan sociaal overleg en wordt onder druk van besparingen op de loonkosten opgelegd. Bovendien zorgen alternatieve verloningsvormen vaak voor een tweedeling tussen werknemers in eenzelfde onderneming.

Het ABVV pleit voor een gelijke (para)fiscale behandeling van alle verloningsvormen en wijst erop dat een verschuiving van bruto verloning naar netto voordelen absoluut vermeden moet worden.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
info@abvv.be | www.abvv.be



Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © mei 2023

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/brochures

D/2023/1262/3