

# Loonoptimalisatie.

## Wettelijk kader voor loonoptimalisatie via personeelsgeschenken

Het Belgische wettelijke kader over personeelsgeschenken is redelijk ingewikkeld. De sociale zekerheid, de directe belastingen en de btw-administratie zijn immers nog steeds niet helemaal op elkaar afgestemd. Ook hangen de voorwaarden af van de reden voor het geschenk en het perspectief (werknemer of werkgever).

Dit witboek biedt objectieve, relevante informatie voor het nemen van beslissingen over personeelsgeschenken. Het geeft heldere antwoorden op alle fiscale, sociale en btw-vragen rond personeelsgeschenken

- **Welk geschenk** mag je geven?
- **Hoe vaak** mag je dat geven?
- Voor **welke gelegenheden** mogen we personeelsgeschenken inzetten?
- Wanneer is er geen **personenbelasting** voor de werknemer?
- Wanneer is er geen **vennootschapsbelasting** voor de werkgever?
- Wanneer is er geen **persoonlijke sociale bijdrage** voor de werknemer?
- Wanneer is er geen **patronale sociale bijdrage** voor de werkgever?
- Wanneer kan de werkgever de **btw** op een geschenk volledig recupereren?
- Wat zijn de gevolgen als je een **grensbedrag overschreden** hebt?

## Toegestane geschenken

Algemeen hebben we het over **collectieve** personeelsgeschenken, dus geschenken die iedereen systematisch krijgt en met een duidelijk sociaal doel. Het gaat niet over een beloning voor de geleverde prestaties van een individu of zelfs groep. Deze geschenken zijn dus geen loon, premie of bonus. Het bedrag mag noch volledig noch gedeeltelijk contant uitbetaald worden – op een paar uitzonderingen na<sup>1</sup>.

Het personeelsgeschenk kan **alle vormen** aannemen. Het kan gaan over een geschenkmand, een cadeaubon, een voucher, een multi-keten geschenkbon, een retailcadeaucheque, een fysiek geschenk of een voordeel in natura.

Let op! In het geval van een cadeaubon, aankoopbon of cadeaucheque mag die voor de fiscus **maximaal één jaar geldig** zijn. Zo niet is de bon niet vrijgesteld van personenbelasting voor de werknemer en niet van vennootschapsbelasting voor de werkgever!

## Hoe vaak mag je iets geven?

De onderstaande bedragen zijn – tenzij anders vermeld – altijd bedragen op **jaarbasis**. Voor de RSZ en de directe belastingen maakt het niet uit of het totaalbedrag van een geschenk in één of in meerdere keren toegekend werd. Voor de btw-administratie daarentegen moet het wel gaan over één geschenk per begunstigde per jaar.

<sup>1</sup> Bij 25- of 35-jarige anciënniteit mag er ook voor een cash premie worden gekozen met dezelfde fiscale voordelen als een geschenk van deze waarde. Ook voor de collectieve voordelen of bij pensionering mag er cash gegeven worden.

Voor het recupereren van de **btw** mag het niet gaan om goederen zoals vermeld in artikel 45, §3, 1° en 2°, van het btw-wetboek (o.a. tabak en geestrijke drank). Voor de btw-administratie mag u ook maar voor één geschenk of cadeaubon per begunstigde per jaar de btw in aftrek brengen.

## Welke gelegenheden kan u benutten?

### Sinterklaas, Kerstmis, oudejaar, Nieuwjaar of patroonsfeest

Voor Sinterklaas, Kerstmis, oudejaar of Nieuwjaar, maar ook voor een ander feest dat hetzelfde sociaal oogmerk nastreeft (bijvoorbeeld de in bepaalde ondernemingssectoren gebruikelijke patroonsfeesten zoals Sint-Elooi of Sinte-Barbara) kan je een geschenk geven tot en met **€ 40** inclusief btw zonder dat de fiscus of de RSZ eraan te pas komen. Noch de werkgever noch de werknemer hoeven dus belastingen of sociale bijdragen te betalen.

Houd er wel rekening mee dat dit een jaarlijks totaalbedrag is voor al deze gelegenheden samen – inbegrepen de verjaardag van een werknemer. Het is dus niet het bedrag voor elke gelegenheid apart. Een tweede aandachtspunt is dat het een geschenk moet zijn dat voor een bepaalde gelegenheid aan alle personeelsleden of voor Sinterklaas aan alle kinderen onder een bepaalde leeftijd van personeelsleden gegeven wordt.

Dat bedrag kan u elk kalenderjaar voor elk kind ten laste van de werknemer **vermeerderen met € 40** inclusief btw. Eveneens volledig netto voor de werkgever en zonder lasten voor de werknemer.

Bij overschrijding van het maximum van € 40 inclusief btw, zijn belastingen en sociale bijdragen verschuldigd op het totaalbedrag en niet enkel op het overschrijdend deel ervan.

Ook de btw is voor de werkgever volledig aftrekbaar tot het hogere bedrag van € 50 exclusief btw.

### Verjaardag werknemer

Voor de verjaardag van een werknemer kan je een geschenk geven tot en met **€ 40** inclusief btw zonder dat de fiscus eraan te pas komt. Noch de werkgever noch de werknemer hoeven dus belastingen te betalen.

Onthoud wel dat deze gelegenheid voor de personenbelasting en de btw-administratie tot de bovenstaande categorie behoort. Je mag dus een geschenk van € 40 inclusief btw voor Sinterklaas, Kerstmis, oudejaar, Nieuwjaar of patroonsfeest niet combineren met een geschenk van € 40 voor de verjaardag van een werknemer. Ook hier geldt trouwens dat je het geschenk voor de betrokken gelegenheid moet geven aan alle personeelsleden.

Aangezien een verjaardagsvoordeel niet voorkomt in de RSZ-wetgeving, wordt dit geschenk beschouwd als loon. Er moeten dus wel persoonlijke en patronale sociale bijdragen betaald worden. De enige uitzondering hierop is een geschenk uit vrijgevigheid. Maar de administratie van de sociale zekerheid aanvaardt dit zelden.

### Huwen of wettelijk samenwonen

Per werknemer die trouwt of wettelijk gaat samenwonen, is een geschenk tot en met **€ 245** inclusief btw vrijgesteld van belastingen of sociale bijdragen. Voor de vennootschapsbelasting is de aftrekbaarheid bij huwen of wettelijk samenwonen niet uitdrukkelijk door de wetgeving voorzien, maar in de praktijk als algemene basispraktijk wel aanvaard. Dus, in de praktijk, hoeven noch de werkgever noch de werknemer fiscale of RSZ-bijdragen te betalen.

De btw is niet recupereerbaar voor de werkgever. Bij overschrijding van het maximum van € 245 inclusief btw, zijn enkel belastingen en sociale bijdragen verschuldigd op het overschrijdend deel ervan.

## **Anciënniteit of dienstjaren**

Hoewel de meeste bedrijven een cadeau voorzien bij meerdere jaren in dienst, aanvaardt de sociale zekerheidsdienst alleen een anciënniteit van **25 en 35 jaar**. Bij die twee gelegenheden – of op een later tijdstip<sup>2</sup> – kan u een geschenk geven van respectievelijk **éénmaal en tweemaal het bruto maandloon** van de werknemer inclusief btw zonder dat de fiscus of de RSZ eraan te pas komen voor de werknemer. U mag ook opteren om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddelde brutobedrag van een maandloon in uw onderneming. Dat doet u door alle uitbetaalde lonen te delen door het aantal voltijdse equivalenten tijdens het vorige kalenderjaar. Het is niet toegestaan om beide berekeningswijzen tegelijk toe te passen tijdens eenzelfde kalenderjaar.

Merk wel op dat het voor de werkgever geen aftrekbare beroepskost is in de vennootschapsbelasting. Voor de werkgever heeft dit dus wel fiscale gevolgen.

De btw is niet recupereerbaar voor de werkgever. Bij overschrijding van het maximum, zijn er enkel sociale bijdragen of belastingen verschuldigd op het overschrijdend deel en niet op het totaalbedrag.

## **Pensioen, brugpensioen of SWT**

Bij pensionering kan u een werknemer – mits een anciënniteit van meer dan drie jaar – een fiscaal- en sociaalvriendelijk geschenk geven. Tot en met **€ 40** inclusief btw **per volledig dienstjaar** komen de fiscus en de RSZ hier niet aan te pas. Naast het hierdoor geldende minimum van € 120 inclusief btw, geldt er ook een maximum van € 1000 inclusief btw.

De btw is niet recupereerbaar voor de werkgever. Bij overschrijding van het maximum, zijn belastingen en sociale bijdragen verschuldigd op het totaalbedrag en niet enkel op het overschrijdend deel ervan.

Merk op dat indien een werknemer een bedrag kreeg op het moment van de SWT-regeling, bovenstaand fiscaal gunstregime niet meer geldt bij de definitieve pensionering.

## **Geboorte of verjaardag kind werknemer**

Een geschenk aan de werknemer bij geboorte of verjaardag van een kind van deze werknemer, is vrijgesteld van persoonlijke en patronale sociale bijdragen tot € 50 inclusief btw per maand. Dit op voorwaarde dat het geschenk koopkrachtverhogend werkt. Voor de personenbelasting is het vrijgesteld tot en met € 50 exclusief btw per jaar. Om voor de werknemer 100% netto te zijn, is het maximale bedrag dus **€ 50** inclusief btw per jaar.

In de vennootschapsbelasting is het nooit een aftrekbare beroepskost. De btw is voor de werkgever daarentegen wel volledig aftrekbaar - tot een bedrag van € 50 exclusief btw per jaar.

Vergeet niet om zowel voor de personenbelasting als de btw-administratie het limietbedrag van deze gelegenheid op te tellen bij dat van Sinterklaas, Kerstmis, oudejaar, Nieuwjaar, patroonsfeest en de verjaardag van een werknemer.

<sup>2</sup> Het is een vrijgesteld sociaal voordeel als het maximaal tweemaal per loopbaan wordt toegekend: eenmaal ten vroegste in het kalenderjaar van de 25 jaar anciënniteit en een tweede maal ten vroegste in het kalenderjaar van de 35 jaar. Zo kan je er bijvoorbeeld voor kiezen om niet bij 25 en bij 35 jaar anciënniteit, maar wel bij 30 en 40 jaar anciënniteit van dezelfde voorwaarden te genieten.

## Samenvattende tabel

Een positief markeringsteken  staat voor respectievelijk volledig vrijgesteld van belastingen, volledig vrijgesteld van sociale bijdragen of voor volledig recupereerbaar.

Gelegenheid	Maximum	Werknemer		Werkgever		
		Belasting	RSZ	Belasting	RSZ	Btw
Sinterklaas, kerst, nieuwjaar...	€ 40	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Verjaardag werknemer	€ 40	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Huwelijk of samenwonen	€ 245	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Anciënniteit: 25 of 35 jaar	1x of 2x mndloon	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Pensioen of SWT	€40/j tot € 1000	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Geboorte of verjaardag kind	€ 50	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Alle bedragen zijn jaarbedragen en inclusief btw. Voor alle details en nuances, verwijzen wij naar de uitleg bij de gelegenheden.

## Wat willen werknemers als geschenk?

Het is eigenlijk eenvoudig. Medewerkers willen tegenwoordig zelf kunnen kiezen. De traditie om aan iedereen hetzelfde geschenk te geven, werkt vandaag niet meer. Medewerkers willen vooral **verrast en verleid** worden. Tegelijk willen ze **zelf kunnen kiezen**. Daarbij zoekt de medewerker ook gemak: het moet **simpel** zijn om snel een cadeau te kiezen.

Als marktleider in België – met bovendien het meest uitgebreide aanbod op de Belgische markt – stellen wij vast in onze online catalogi gemiddeld 49% van de medewerkers kiest voor een fysiek geschenk en 51% voor een digitale cadeaubon. Met andere woorden: **de helft van uw medewerkers verkiest iets anders dan een cadeaubon**. En dit ondanks ons zeer ruim aanbod aan cadeaubonnen: A.S. Adventure, Amazon, Bol.com, Bongo, Coolblue, Decathlon, ICI PARIS XL, Ikea, Kinopolis, MediaMarkt, Zalando en nog vele andere.

De conclusie is dat werknemers een ruime keuze willen tussen **verschillende soorten cadeaus**. Niet alleen cadeaubonnen, maar ook geschenken, uitjes, tickets voor een concert, chocolade, wijn, goede doelen en nog veel meer.

## Heeft u nog vragen?

Neem contact met ons op via [hello@arteel.com](mailto:hello@arteel.com) of +32 16 499 960. We helpen u graag verder.

## Bronnen

Circulaire 2017/C/32 van 29.5.2017; Circulaire 2018/C/125 van 5.12.2018; Circulaire nr. Ci.RH.241/608.543 van 23.5.2011; artikel 38, §1, 1elid, 11°, WIB 92; Comm. IB 53/214; KB 3.7.2018