|  |  |
| --- | --- |
| **Anciënniteitsgeschenken: welke regels moeten worden nageleefd?**  | 5EB1DD21-69F4-4E1E-9FE2-CF069E690ED3 |
|   | Françoise LeusSenior Legal Consultant Partena Professional |

**Sommige werkgevers willen hun werknemers die al een tijdje in dienst zijn graag belonen door hen een premie of geschenk toe te kennen. Zo’n premie of geschenk kan slechts onder welbepaalde voorwaarden als een nettovoordeel worden toegekend.**

**De principes hieronder gelden zowel voor de geschenken die in cash aan de werknemer worden toegekend als voor de geschenken die onder de vorm van cheques of in natura (een huishoudtoestel, een wijnkist, enz.) worden toegekend.**

**Na hoeveel jaar anciënniteit kan de werkgever aan zijn werknemer een premie of geschenk toekennen?**

Tijdens de loopbaan van een werknemer bij een welbepaalde werkgever kan deze werkgever hem slechts tweemaal een geschenk toekennen zonder dat er sociale zekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing moeten betaald worden op dit geschenk:

* een eerste maal ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar anciënniteit heeft bij zijn werkgever;
* een tweede maal ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar anciënniteit heeft bij zijn werkgever.

De werkgever moet evenwel kunnen aantonen dat het geschenk toegekend werd omwille van het bereiken van de anciënniteit van 25 jaar of 35 jaar en niet omwille van een andere reden. Het is dus raadzaam om hierover een schriftelijk document op te stellen.

De geschenken die aan de werknemer worden toegekend ter gelegenheid van 5 jaar, 10 jaar, 15 jaar of 20 jaar anciënniteit bij zijn werkgever zijn bijgevolg bezoldigingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

**Hoeveel bedraagt de premie of de waarde van het geschenk dat de werkgever aan zijn werknemer kan toekennen?**

Na 25 jaar dienst bij dezelfde werkgever kan een premie of geschenk ter waarde van maximum één keer het brutomaandloon aan de werknemer toegekend worden. Na 35 jaar mag de premie of het geschenk niet meer bedragen dan tweemaal het brutomaandloon van de werknemer.

Voorbeeld: uw werknemer heeft een brutomaandloon van 3.000 euro en heeft 25 jaar anciënniteit in 2018. De werkgever kan hem dit jaar een premie van maximum 3.000 euro betalen. De werknemer ontvangt 3.000 euro netto en dit is eveneens de kostprijs voor de werkgever.

Indien het toegekende bedrag hoger is, zullen socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn op het gedeelte dat het maximumbedrag overschrijdt. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever de premie berekenen op basis van het gemiddelde brutobedrag van een maandloon in zijn onderneming en dus niet op basis van het maandloon van de werknemer zelf.

Opgelet: voor de werkgever is het anciënniteitsgeschenk geen aftrekbare beroepskost in de vennootschapsbelasting, tenzij voor het gedeelte dat het maximumbedrag overschrijdt. In geval van eventuele controle kunnen de RSZ en de fiscus tot 3 jaar teruggaan in de tijd om de aangifte te regulariseren.

**Wat indien de werknemer met pensioen gaat op het ogenblik dat hij 25 jaar of 35 jaar anciënniteit heeft?**

Wanneer een werknemer met pensioen gaat en de werkgever hem een premie wil toekennen omdat hij ook 25 jaar of 35 jaar anciënniteit heeft, zal hij rekening moeten houden met de specifieke bedragen die gelden voor geschenken die toegekend kunnen worden bij pensionering en die heel wat lager liggen: maximum 35 euro per dienstjaar met een minimum van 105 euro en een maximum van 875 euro.

**Kan anciënniteitsverlof worden toegekend?**

De werkgever kan de werknemers die een welbepaalde anciënniteit bereiken belonen door hen extra verlofdagen toe te kennen. Er bestaat hiervoor geen algemene wettelijke regeling. Verschillende paritaire comités kennen wel anciënniteitsdagen toe maar het staat de werkgever vrij om extra anciënniteitsdagen toe te kennen bovenop wat al is voorzien in het paritair comité.

Hij bepaalt dan zelf de voorwaarden waaronder hij dit anciënniteitsverlof wil toekennen. Die voorwaarden moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen: de anciënniteitsvoorwaarden (5 jaar, 10 jaar…), de prorataberekening voor deeltijdse werknemers, de volgorde waarin de verschillende types verlof opgenomen moeten worden, de mogelijkheid om het anciënniteitsverlof al dan niet over te dragen naar de volgende jaren, enz.

\*\*\*

**Over Partena Professional.**

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.
Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, kmo’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen Partena en HDP samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)