

6.2. Zahlung einer Gewinnprämie durch Unternehmen an ihr Personal (prime bénéficiaire)

Das Gesetz vom 22. Mai 2001 über die Beteiligung der Arbeiter im Kapital einer Gesellschaft und über die Zuerkennung einer Gewinnprämie an die Arbeiter sieht die Möglichkeit für einen Arbeitgeber vor, die Arbeiter an dem Gewinn der Gesellschaft zu beteiligen.

Diese Möglichkeit ist geschaffen für Arbeitgeber, die in einem Unternehmen organisiert sind, welches der Gesellschaftsteuer unterworfen ist.

Als Arbeiter werden alle Personen verstanden, die entweder im Rahmen eines Arbeitsvertrages, bzw. jedoch zwingend unter der Aufsicht und aufgrund der Anweisungen einer anderen Person arbeitet. Hiervon sind die Geschäftsführer, die im Rahmen eines Mandats erteilt durch die Generalversammlung agieren, d.h. als Selbstständige, ausgeschlossen.

Die Arbeitgeber haben somit die Möglichkeit, einen Teil oder die gesamten Gewinne der Gesellschaft, die im Laufe eines Geschäftsjahrs erwirtschaftet wurden, an die Arbeiter auszuzahlen.

Diese Gewinnprämie sind einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 % und einer Taxe von 7 % unterworfen. Der Arbeitgeber muss keine Arbeitgeberbeiträge auf diese Auszahlungen an die Arbeiter bezahlen. Die Gewinnbeteiligung ist für die Gesellschaft nicht abzugsfähig.

Entgegen den Bonuszahlungen organisiert durch das Kollektivabkommen Nummer 90 sind die Gewinnbeteiligungen nicht an der Erfüllung von bestimmten Kriterien gebunden.

Diese Gewinnprämien müssen zwingend an alle Arbeiter eines Unternehmens zugewendet werden.

Das Unternehmen, welches eine solche Gewinnprämie an die Arbeiter ausschütten möchte, muss einen entsprechenden Beschluss zur Gewährung dieser Gewinnprämie in Form eines Beschlusses einer gewöhnlichen oder außergewöhnlichen Generalversammlung des Unternehmens nehmen.

Dies hat demnach zur Auswirkung, dass für ein bestimmtes Geschäftsjahr der Beschluss zur Gewinnprämie im Rahmen der gewöhnlichen Generalversammlung dieses Geschäftsjahrs beschlossen werden kann. Der Arbeitgeber kann für jedes Geschäftsjahr aufs Neue beschließen, ob er eine Gewinnprämie ausschüttet oder nicht.

Die Gewinnprämie darf in keinem Fall Gehaltszahlungen, Prämien, Vorteile von jeglicher Art ersetzen.

Einerseits kann der gesamte Gewinn einer Gesellschaft in Form von Gewinnprämien ausgeschüttet werden, jedoch dürfen diese Gewinnprämien nicht 30 % der Bruttogehaltsmasse des Unternehmens übersteigen.

Dieses Regime ist ab dem 30. September 2017 anwendbar.

Der Arbeitgeber hat entweder die Möglichkeit, eine identische Gewinnprämie oder eine kategorisierte Gewinnprämie auszuschütten.

Im Rahmen einer identischen Gewinnprämie wird diese Gewinnprämie an alle Arbeiter des Arbeitgebers für einen identischen Betrag ausgeschüttet, oder aber wird diese Gewinnprämie für einen bestimmten Prozentsatz des Lohnanspruchs der Arbeiter bezahlt.

Die Ausschüttung dieser Gewinnprämie wird durch den Beschluss der außergewöhnlichen oder der gewöhnlichen Generalversammlung mittels einer absoluten Mehrheit beschlossen.

Der Bericht der Generalversammlung, bei der die Zuwendung der Gewinnprämien beschlossen wird, muss mindestens folgende Dinge anführen:

- der identische Betrag der Gewinnprämie oder der identische Prozentsatz des Gehalts, welches den Arbeitern zugeteilt wird;

- die Bestimmungsmodalitäten des Gehalts des letzten abgeschlossen Geschäftsjahrs, auf welches der Prozentsatz berechnet wird;

- die Bestimmungsregeln, die beachtet werden, sollte eine Betriebszugehörigkeitsdauer als Bedingung vorgesehen werden. Die Bedingungen der Betriebszugehörigkeit darf nicht mehr als ein Jahr betragen. Sollten mehrere befristete Arbeitsverträge vorliegen, werden diese zusammengerechnet, um diese Betriebszugehörigkeitsbedingung zu ermitteln;

- die Berechnungsweise der identischen Gewinnprämie nach der Arbeitsdauer der tatsächlich ausgeführten Arbeitsstunden innerhalb des letzten Geschäftsjahrs, sollte der Arbeitgeber eine identische Gewinnprämie für alle Arbeitnehmer beschließen;

- sollte der Arbeitgeber beschließen, dass die Gewinnprämie nicht einem Arbeiter ausgezahlt wird, der das Unternehmen innerhalb des letzten Geschäftsjahrs verlassen hat infolge einer fristlosen Kündigung oder infolge einer freiwilligen Kündigung durch den Arbeitnehmer. Hiervon wird der Fall ausgenommen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus schwerwiegendem Grund zu Lasten des Arbeitgebers beendet hat.

Der Arbeitgeber informiert die Arbeiter über den Beschluss zur Gewährung einer identischen Gewinnprämie durch ein Schreiben, Mail oder durch einen Aushang am Arbeitssitz.

Was die kategorisierte Gewinnprämie anbelangt, so wird diese an alle Arbeiter des Arbeitgebers ausgezahlt, dessen Höhe der Prämie abhängt von einem beschlossenen Verteilungsschlüssel, der auf Basis von objektiven Kriterien ermittelt wird (wie zum Beispiel Dienstzugehörigkeit, Dienstgrad, Kaderstellung, Gehaltskategorie oder Ausbildungsgrad).

Die Ausübung der objektiven Kriterien darf nicht zu einem Unterschied führen, der zehn übersteigt. Zum Beispiel: wenn eine Prämie für das niedrigste Niveau 500 € beträgt, darf die höchste Prämie nicht 5 000 € übersteigen.

Die Gewährung einer solchen kategorisierten Gewinnprämie wird mittels Abschließung eines Kollektivabkommens beschlossen.

Für die Ausrechnung der Gewinnprämien müssen die tatsächlich ausgeführten Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers, die während des letzten Geschäftsjahrs tatsächlich erbracht wurden, berücksichtigt werden.

Dies bedeutet also, dass die Höhe der Gewinnprämie angepasst werden kann, insofern der Arbeitnehmer Vollzeit oder Teilzeit arbeitet, oder in Funktion der Dauer der Aussetzung des Arbeitsverhältnisses während des letzten Geschäftsjahrs, wie zum Beispiel im Fall von Krankheit.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber auch noch die Möglichkeit, andere Fehlzeiten für die Bemessung der Gewinnprämie zu berücksichtigen, um die Beteiligung zu staffeln.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Gewinnprämie vom Gesetz her nicht Teil der Lohnmasse des Arbeitnehmers ausmacht, sodass bei der Bestimmung der Gewinnprämie nicht die Kriterien berücksichtigt werden müssen, die für das Gehalt maßgebend sind.

Der Arbeitgeber verfügt demnach über eine relative Flexibilität bei der Bemessung der Gewinnprämie.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Gewinnprämie anhand der Einstellung (Volltags-Halbtags) oder Fehlzeiten zu bemessen, sondern kann auch nur eines dieser Kriterien berücksichtigen, beide oder andere.

Sollte die Gewinnprämie nicht anhand der tatsächlich ausgeführten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers variieren, muss der Arbeitgeber, im Fall einer identischen Gewinnprämie, diese identisch für alle Arbeitnehmer auszahlen.

Wichtig zu beachten ist: eine Gewinnprämie muss nicht für jedes Geschäftsjahr beschlossen werden, sollte der Arbeitgeber diese Gewinnprämie einmal gewährt haben. Die Gewinnprämie stellt kein Gehalt dar oder darf auch kein Gehalt ersetzen, was bedeutet, dass die Ermittlung der Gewinnprämie nach bestimmten Kriterien anhand von objektiven Kriterien variieren kann, die für alle Arbeitnehmer gelten.

David CHANTRAINE
Rechtsanwalt
www.chantraine-law.eu