

Le système de bonus collectif lié aux résultats : version 2011

NEWSLETTER, 24 JANVIER 2011

SOMMAIRE :

De quoi s'agit-il? **2**

Un traitement fiscal et parafiscal avantageux **2**

Un traitement particulier en droit du travail **3**

Les caractéristiques du bonus lié aux résultats **4**

L'instauration d'un système de bonus lié aux résultats **5**

L'information des travailleurs **7**

Le timing pour 2011 **8**

Après deux années d'un réel succès auprès des entreprises, le système du bonus collectif lié aux résultats a été revu de manière à en clarifier et améliorer encore le fonctionnement.

Nous faisons le point, dans cette Newsletter, sur le système et ses récentes modifications, qui entreront en vigueur au 1^{er} avril prochain.

Nous vous en souhaitons bonne lecture!



Plus d' info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

De quoi s'agit-il?

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et sous l'impulsion de la FEB, patrons et syndicats s'étaient mis d'accord sur un nouveau système de bonus, dénommé "avantages non récurrents liés aux résultats". Nous parlerons ci-après de "bonus liés aux résultats".

Ce système permet d'accorder, à tous les travailleurs ou à une catégorie d'entre eux¹, des avantages liés aux résultats de l'entreprise ou à la réalisation d'objectifs collectifs fixés anticipativement, le tout sans qu'il soit question de "rémunération". Le but poursuivi est d'augmenter la motivation des travailleurs en les impliquant dans un projet commun à l'entreprise. Il ne s'agit donc pas de récompenser des performances individuelles.

La convention collective de travail n° 90 du Conseil National du Travail² et la loi du 21 décembre 2007³ avaient concrétisé l'accord des partenaires sociaux.

Après deux années qui ont permis de mettre en lumière les difficultés d'application de ce nouveau système et suivant l'avis du CNT, les partenaires sociaux ont adopté la CCT n°90bis le 21 décembre 2010.

La loi du 21 décembre 2007 a également été modifiée par la loi portant dispositions diverses du 29 décembre 2010 (titre 12).

Les textes initiaux ont ainsi été amendés en vue d'une meilleure lisibilité et d'une amélioration du système dans son ensemble.

Un traitement fiscal et parafiscal avantageux

Du point de vue de la sécurité sociale, la réglementation prévoit que le bonus lié aux résultats est exclu de la notion de rémunération. Les cotisations ordinaires, patronales et personnelles, ne sont donc pas dues. Cette exemption joue à concurrence d'un plafond de 2.358 EUR (montant applicable en 2011) par année calendrier, par travailleur et pour chaque employeur chez qui il est en service.

Toutefois, une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33 % est due sur le montant du bonus lié aux résultats qui est octroyé. Le bonus doit être déclaré à l'ONSS dans la déclaration du trimestre au cours duquel il a été payé.

Du point de vue fiscal, le bonus lié au résultat, accordé conformément aux dispositions légales, est exonéré de toute imposition à concurrence du plafond annuel de 2.358 EUR (montant applicable en 2011).

L'employeur ne doit pas retenir de précompte professionnel et les travailleurs perçoivent

donc un revenu net. Le bonus lié aux résultats et la cotisation patronale spéciale de 33 % sont par ailleurs fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur comme charges professionnelles.

Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond de 2.358 EUR (montant applicable en 2011), seul l'excédent est soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale et à l'impôt (avec l'obligation pour l'employeur de retenir le précompte professionnel).

¹ Dans le respect des règles anti-discrimination.

² Concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, du 20 décembre 2007.

³ Relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (*Moniteur Belge* du 31 décembre 2007).

Exemple chiffré:

	bonus "normal"	bonus lié aux ré- sultats
Coût	6.658,20	3.136,14
ONSS employeur (± 35 % / 33 %)	+ 1.726,20	+ 778,14
Brut	4.932,00	2.358,00
ONSS travail- leur (13,07 %)	- 644,61	0
Précompte prof. (± 45 %)	- 1.929,32	0
Net	2.358,00	2.358,00

Le coût de l'attribution d'un même bonus net est donc réduit de plus de moitié dans le cadre de cette réglementation. Dans notre exemple, nous n'avons en outre pas tenu compte du fait qu'un bonus 'normal' entre en ligne de compte pour le calcul des pécules de vacances, contrairement au bonus lié aux résultats.

Un traitement particulier en droit du travail

Le bonus lié aux résultats ne crée aucun droit dans le chef des travailleurs (sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective de travail), si ce n'est le droit au paiement du bonus.

Concrètement, cela signifie, en droit du travail⁴, que le bonus lié aux résultats:

- ne doit pas être pris en considération pour le calcul des pécules de vacances, de la rémunération des jours fériés, du salaire garanti, d'une indemnité de pré-pension, des versements à une assurance de groupe, etc.;
- ne doit pas être englobé dans la base de calcul de la durée du délai de préavis et des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail (indemnité compensatoire de préavis, indemnité d'éviction, indemnités de protection, etc.);
- ne doit pas être pris en compte pour la vérification de plafonds et de seuils, par exemple pour l'application éventuelle d'une clause de non-concurrence.

Notons cependant que la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération s'applique au bonus lié aux résultats, ce qui implique entre autres que cet avantage doit être payé en espèces et qu'il porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

⁴ Le bonus lié aux résultats n'entre pas en ligne de compte non plus pour le calcul des prestations légales de sécurité sociale, ainsi qu'en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les caractéristiques du bonus lié aux résultats

Le bonus lié aux résultats doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Les éléments suivants sont essentiels:

- Le bonus doit être lié aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Le bonus ne peut donc pas dépendre d'objectifs ou de prestations individuels des travailleurs concernés.
- Le plan de bonus doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise ou un groupe bien défini de ceux-ci. La définition de ce groupe ne peut être discriminatoire. Une catégorie de personnel (ouvriers, employés, représentants de commerce, etc.), mais aussi une division déterminée de l'entreprise, un service, une équipe, etc., peuvent constituer un groupe bien défini de travailleurs.
- Le bonus doit dépendre de la réalisation d'objectifs transparents, définissables, mesurables et vérifiables. Pour le surplus, l'employeur dispose d'une grande flexibilité pour fixer les objectifs et résultats⁵. Il peut s'agir d'objectifs financiers comme, par exemple, réduire les coûts, augmenter le chiffre d'affaires de 10 % avant une certaine date. Mais les objectifs peuvent également être d'une autre nature, telles l'amélioration de la politique environnementale de la société, l'obtention d'une norme ISO.
- Le bonus ne peut dépendre d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction du système, le but étant d'éviter que le bonus ne soit lié que de manière purement formelle à certains objectifs en vue d'assurer le paiement d'une rémunération garantie.

Par ailleurs, le bonus lié aux résultats ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des éléments de rémunération, primes, avantages en nature ou autres avantages existants, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale (par exemple: prime de fin d'année, bonus individuel). A certaines conditions, il peut toutefois se substituer à un système existant d'avantages liés aux résultats dont le contenu (qui peut aussi se référer simultanément à des objectifs individuels) est comparable à celui qui est prévu par la réglementation.

Bien entendu, le bonus lié aux résultats peut coexister dans l'entreprise avec d'autres régimes de bonus.

⁵ Les objectifs liés au cours des actions de l'entreprise sont toutefois exclus. S'agissant de la réduction des accidents du travail et de l'absentéisme, certaines conditions doivent être respectées.

L'instauration d'un système de bonus lié aux résultats

Par CCT ou acte d'adhésion

Tout employeur peut prendre l'initiative, mais n'en a pas l'obligation, de mettre en place un système de bonus lié aux résultats.

Le plan de bonus est en principe instauré par convention collective de travail (CCT). Cependant, pour les travailleurs qui ne sont pas représentés par une délégation syndicale, le plan peut être introduit, au choix de l'employeur, par CCT ou par un acte d'adhésion. Est dès lors envisageable, la situation dans laquelle l'employeur doit conclure une CCT concernant les ouvriers mais où un acte d'adhésion suffit pour les employés (non représentés par une délégation syndicale).

Tant la CCT que l'acte d'adhésion doivent obligatoirement être établis conformément aux modèles-types prévus par la réglementation.

La procédure d'adoption de l'acte d'adhésion est dans une certaine mesure similaire à celle applicable en cas de modification du règlement de travail. En bref, le projet d'acte contenant le plan d'octroi est soumis à l'appréciation des travailleurs qui disposent d'un délai de quinze jours pour exprimer leurs éventuelles observations soit dans un registre ad hoc, soit directement auprès de l'Inspection des lois sociales.

A l'issue de ce délai, le registre est transmis à l'Inspection des lois sociales qui, en cas d'observations, tentera de concilier les parties. En cas d'échec, l'Inspection des lois sociales fera appel au Président de la commission paritaire compétente qui tentera, à son tour, une ultime conciliation. Si cette dernière n'aboutit pas, la commission paritaire tranchera.

A l'issue de ce processus ou dès que le texte de l'acte d'adhésion ne fait plus l'objet d'objections, l'acte est communiqué au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail

et Concertation sociale.

Le greffe communiquera l'acte d'adhésion à la commission paritaire qui en effectuera un contrôle formel et appréciera également le plan d'octroi à la lumière des principes de non discrimination.

Lorsqu'une CCT est conclue (pour une durée déterminée ou indéterminée), celle-ci doit également être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le plan d'octroi - mentions obligatoires

Les modèles-types de CCT et d'acte d'adhésion prévoient un certain nombre de clauses qui constituent le "plan d'octroi" du bonus lié aux résultats. Les mentions suivantes doivent être visées:

- 1 La détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu sur base de critères objectifs.
- 2 Le nombre de travailleurs concernés par le plan d'octroi au moment de l'établissement de celui-ci.
- 3 Les objectifs mesurables et vérifiables objectivement, à l'exclusion d'objectifs individuels, auxquels sont liés les avantages.
- 4 La période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs.

Le plan d'octroi doit donc permettre de déterminer à quel moment les objectifs collectifs doivent être atteints. La période de référence est d'une durée minimale de trois mois. Elle peut correspondre à l'année calendrier, l'année comptable ou être d'une durée plus courte ou plus longue (elle peut ainsi correspondre au délai nécessaire à la réalisation d'un projet nettement défini, comme,

par exemple, l'implémentation d'une norme ISO dans l'entreprise).

- 5 Une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés.
- 6 Une procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

Le plan d'octroi doit mentionner les recours ouverts aux travailleurs bénéficiaires qui ont une réclamation à formuler concernant l'évaluation des résultats. Ceci vaut sans préjudice de l'application des règles relatives à la délégation syndicale et/ou des règlements sectoriels qui existeraient en la matière.

- 7 Les avantages et leur mode de calcul.

Le plan d'octroi doit contenir tous les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur dans les avantages collectifs. Cette part doit être calculée indépendamment des appréciations, prestations et résultats individuels.

Le plan doit aussi fixer le mode de calcul des avantages en cas de réalisation partielle des objectifs collectifs. Dans l'hypothèse d'objectifs collectifs multiples, la pondération de chacun des objectifs doit y être déterminée. Si les avantages sont accordés à différents groupes de travailleurs, il convient de préciser les clés de répartition des avantages entre ces groupes.

Que le travailleur ait été en service pendant toute la période de référence ou non, le calcul doit être réalisé au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail effectuées pendant cette période au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concernés. Les périodes de congé de maternité, ainsi que les congés annuels et les jours fériés, sont assimilés à des périodes de travail effectif.

Par ailleurs, il est possible de prévoir une condition d'ancienneté n'excédant pas la moitié de la période de référence. La condition d'ancienneté doit être vérifiée à l'issue de la période de référence et tient compte de tous les contrats précédents dans l'entreprise. Il est aussi possible d'exclure le droit au bonus pour les travailleurs licenciés pour motif grave ou qui ont démissionné (sauf s'ils ont démissionné pour motif grave dans le chef de leur employeur).

- 8 Le moment et les modalités de paiement (en espèces) des avantages.
- 9 La durée (déterminée ou indéterminée) de validité du plan.

Les textes (CCT et acte d'adhésion) doivent encore mentionner :

- 1 L'existence d'un plan de prévention dans l'entreprise si des objectifs liés à la réduction des accidents du travail sont visés.
- 2 La conversion éventuelle d'un plan bonus existant, dont le texte détaillant les modalités d'octroi doit être joint.

Le plan d'octroi - mentions facultatives

Le plan d'octroi peut également contenir un certain nombre de mentions facultatives, notamment:

- la manière dont les travailleurs concernés seront informés périodiquement de l'évolution des résultats;
- une procédure de modification des niveaux à atteindre pour chaque objectif fixé;
- la CCT peut aussi prévoir des dispositions particulières pour empêcher que le contrat de travail individuel, qu'elle a modifié tacitement, continue à exister tel quel lorsqu'elle cesse d'être en vigueur.

Les modifications du plan d'octroi

Des modifications ne pourront être introduites dans le plan d'octroi que si la CCT (ou l'acte d'adhésion) prévoit une procédure de modification spécifique et à condition que les parties signataires (en cas de CCT) ou les travailleurs (en cas d'acte d'adhésion) soient informés des modifications intervenues. Si aucune procédure particulière n'a été prévue, il faudra recommencer, dans son intégralité, le processus d'instauration (par CCT ou acte d'adhésion).

L'employeur doit communiquer au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi les objectifs ou niveaux à atteindre modifiés. Le greffe en informe ensuite la commission paritaire compétente.

L'information des travailleurs

Outre l'information spécifique prévue lors de l'instauration du plan d'octroi (en particulier en cas d'acte d'adhésion), l'employeur est tenu de remettre individuellement à chaque travailleur concerné une fiche d'information lors du versement du bonus lié aux résultats. Même en l'absence de versement d'un avantage, une fiche d'information doit néanmoins être remise aux travailleurs concernés.

Cette fiche d'information individuelle (qui constitue un document social) mentionne au moins:

- l'identité du travailleur concerné par l'avantage;
- l'identification claire du plan d'octroi concerné ou, en cas d'introduction du plan d'octroi par une CCT, le lieu où il peut être consulté;
- l'identification de la période de référence concernée;
- pour chaque objectif, les résultats attendus, leur niveau de réalisation et la méthode utilisée pour vérifier la réalisation des objectifs fixés;
- les modalités de calcul et de pondération de l'avantage et le montant octroyé au travailleur concerné ou l'indication du fait qu'il n'y a pas d'octroi d'avantage;
- la date de versement de l'avantage lorsque celui-ci est dû;
- la mention que l'avantage est exonéré de cotisations de sécurité sociale dans le chef du travailleur et d'imposition à l'impôt des personnes physiques à concurrence du plafond de 2.358 EUR (montant applicable en 2011).

Le timing pour 2011

Les entreprises souhaitant instaurer un plan bonus lié aux résultats pour toute l'année 2011 peuvent encore le faire. En effet, la mise en œuvre effective d'un plan collectif peut rétroagir avec un maximum d'un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi.

Concrètement, cela signifie que si des objectifs sont fixés pour toute l'année 2011, le plan doit être établi et déposé au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi le vendredi 29 avril 2011 au plus tard.

Le 24 janvier 2011

Claeys & Engels

Bruxelles

280, boulevard du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

boulevard Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
Generaal Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11