

LES AVANTAGES NON RECURRENTS (CCT n° 90)

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et sous l'impulsion de la FEB, patrons et syndicats se sont 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 eux, 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 Travail¹ et la loi du 21 décembre 2007² ont concrétisé l'accord des partenaires sociaux.

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.

¹ Concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

² Relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (Moniteur belge du 31 décembre 2007).

- 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 résultats³. 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 nouvelle réglementation. Bien entendu, le bonus lié aux résultats peut coexister dans l'entreprise avec d'autres régimes de bonus.

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).

Que l'instauration se fasse par CCT ou acte d'adhésion, un "plan d'octroi" doit en tout état de cause être établi. Ce plan d'octroi doit contenir certaines mentions obligatoires. En outre, 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.

³ 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.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le travailleur

Le bonus lié aux résultats, accordé conformément aux nouvelles dispositions, est exonéré de toute imposition à concurrence du plafond annuel de 2.200 EUR (à indexer)⁴. Ce montant est soumis à l'évolution de l'indice santé et le montant est adapté au 1^{er} janvier de chaque année⁵. Pour l'année 2011, le montant est de 2.358 EUR.

Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond de 2.200 EUR, seul l'excédent est soumis à l'impôt (avec l'obligation pour l'employeur de retenir le précompte professionnel)⁶.

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, l'exonération fiscale dans le chef du travailleur ne s'applique qu'à concurrence d'un montant total de 2.200 EUR par année calendrier. La partie qui excède le montant annuel exonéré est considérée comme un revenu imposable et sera, par conséquent, soumise à une régularisation fiscale lors de l'imposition⁷.

2 Pour l'employeur

L'employeur ne doit pas retenir de précompte professionnel⁸ sur le montant du bonus qui ne dépasse pas le plafond annuel de 2.200 EUR (à indexer).

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, le plafond annuel est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel⁹. Lors du calcul du précompte professionnel à retenir, l'employeur ne doit donc pas tenir compte des montants qui seraient éventuellement attribués par d'autres employeurs.

⁴ Article 38, §1, al. 1, 24^o CIR 1992

⁵ Article 38, §3 novies, al. 3 de la Loi du 29 juin 1981

⁶ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 8

⁷ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 9

⁸ Article 275*bis* CIR 92

⁹ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 9

Le bonus lié aux résultats et la cotisation patronale spéciale de 33 % (voir ci-après) sont fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur comme charges professionnelles¹⁰.

L'employeur est tenu de mentionner le bonus lié aux résultats sur la fiche fiscale 281.10.

II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

Du point de vue de la sécurité sociale, la réglementation prévoit que le bonus lié aux résultats est exclu de la notion de rémunération¹¹. Les cotisations ordinaires, patronales et personnelles, ne sont donc pas dues. Cette exemption joue à concurrence d'un plafond de 2.200 EUR par année calendrier, par travailleur et pour chaque employeur chez qui il est en service¹². Ce montant est soumis à l'évolution de l'indice santé et le montant est adapté au 1^{er} janvier de chaque année¹³. Pour l'année 2011, le montant est de 2.358 EUR.

Toutefois, une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33 % est due sur le montant du bonus lié aux résultats qui est octroyé. Cette cotisation est due par l'employeur annuellement le 31 décembre de l'année durant laquelle le bonus est accordé et doit être versée à l'ONSS. Quel que soit le moment de l'année où le bonus est payé, il doit être déclaré à l'ONSS une fois par an avec la déclaration du quatrième trimestre.

Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond de 2.200 EUR, seul l'excédent est soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale¹⁴.

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, le plafond annuel pour la calcul de la cotisation spéciale de 33% est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel¹⁵.

Claeys & Engels

Juin 2011

www.claeysengels.be

Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.

¹⁰ Article 52, 3^o, d en 9^o CIR 1992

¹¹ Article 23, al. 2 de la Loi du 29 juin 1981 et article 14, §3 de la Loi du 27 juin 1969

¹² Article 38, §3 novies, al. 3 de la Loi du 29 juin 1981

¹³ Article 38, §3 novies, al. 3 de la Loi du 29 juin 1981

¹⁴ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 8

¹⁵ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 9