



Septembre 2016
La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Le système des avantages non récurrents liés aux résultats, mieux connu sous le nom de "bonus salarial" a été instauré en 2007. Depuis lors, le nombre d'entreprises qui ont instauré un plan bonus, et le nombre de travailleurs bénéficiant d'un bonus salarial augmente d'année en année.

Pour les employeurs, il s'agit d'une manière populaire de faire dépendre une partie du salaire de la réalisation préalable de certains objectifs. Vu la hauteur du coût salarial dans notre pays, les entreprises recherchent des alternatives sous la forme de rémunérations fiscales et parafiscales attractives. C'est précisément pour cette raison que ce système est de plus en plus utilisé.

Qu'est-ce qu'un "bonus salarial" ?

Il s'agit d'un avantage lié aux résultats collectifs d'une entreprise, un groupe d'entreprises ou un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs.

Les avantages dépendent de la réalisation

d'objectifs clairs, précis, transparents, mesurables/vérifiables, à l'exception des objectifs individuels et des objectifs dont la réalisation était bien connue préalablement à l'introduction d'un système d'avantages lié aux résultats.

L'octroi de l'avantage peut être négocié moyennant certaines conditions sociales

et fiscales favorables.

Qui peut introduire le bonus salarial ?

Cette loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collec-

FLANDRE

Engelse Wandeling 2/K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38 - F. 056 61 36 03

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Z.I. Hauts Sarts - rue de l'Abbaye 138
4040 HERSTAL (LIEGE)
T. 04 361 40 95 - F. 04 367 73 51

Exemple chiffré / estimation

	Bonus salarial	Prime individuelle
Coûts salariaux directs totaux pour l'employeur	1.529,97 €	3.017,27 €
Cotisation ONSS employeur	379,62 €	1.116,00 €
Montant brut	1.150,35 €	1.901,27 €
Cotisation ONSS travailleur	150,35 €	268,37 €
Imposable	1.000,00 €	1.632,89 €
Précompte professionnel ²	0,00 €	-632,89 €
Net travailleur	1.000,00 €	1.000,00 €

tives de travail et les commissions paritaires.

Cela ne concerne pas uniquement les travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail mais également « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. ». Par conséquent, ce plan peut également être introduit pour les personnes liées par un contrat d'apprentissage, une convention de stage ou un contrat de formation professionnelle.

Plan pour l'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats

Mentions obligatoires

Le plan comprend au moins ce qui suit:

1. *La dénomination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe de travailleurs bien déterminés, pour lesquels l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs ainsi que le nombre de travailleurs concernés au moment de l'établissement du plan*

Le terme "collectif" comprend le fait qu'il doit s'agir d'un système d'avantages pour toute une entreprise, un groupe d'entreprises ou un groupe bien défini de travailleurs. Les objectifs individuels sont exclus.

Si le système s'applique uniquement pour un groupe de travailleurs, ce dernier doit être défini sur base de critères objectifs et ce, conformément à la loi anti-discrimination. La différence ne peut pas se baser sur un des critères suivants comme : la prétendue race, la cou-

leur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions politiques, religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la langue, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, le type de contrat de travail conclu. Aucune différence ne peut également être faite pour exclure les contrats à durée déterminée, les contrats pour un travail nettement défini ou à temps partiel.

Dans le cas d'avantages non récurrents liés aux résultats pour un groupe bien défini de travailleurs, ces avantages sont, par définition, liés à des catégories différentes de travailleurs. Le système est toutefois également ouvert aux PME qui n'occupent qu'un seul travailleur, pour autant que l'avantage ne soit pas lié à un objectif individuel.

Les travailleurs intérimaires ont droit à l'avantage aux mêmes conditions que les travailleurs fixes, pour autant qu'ils contribuent à la réalisation des objectifs. L'utilisateur est tenu de communiquer les renseignements nécessaires à l'agence d'intérim.

Autorisé :

- Les avantages sont octroyés à tout le personnel cadre;
- Les avantages sont octroyés au département "dispatching";
- Les avantages sont octroyés à tous les vendeurs.

Non autorisé :

- Les avantages sont octroyés aux travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein;
- Les avantages sont octroyés à tous les travailleurs ayant un contrat à

durée indéterminée;

- Les avantages sont octroyés à tous les travailleurs mariés.

2. *Les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, à l'exclusion des objectifs individuels auxquels les avantages sont liés*

La réglementation précise que les objectifs doivent être précis, transparents et objectivement mesurables/vérifiables. Ce qui est important, c'est que l'on puisse vérifier, sur base d'éléments concrets, si les objectifs fixés ont bien été atteints. Le libellé de ces objectifs doit également être précis et explicite.

L'employeur dispose d'une grande liberté quant aux objectifs et résultats qu'il entend fixer. Ces derniers peuvent être financiers, économiques, sociaux ou liés à la réalisation d'un projet déterminé. Toutefois, un objectif est totalement exclu : l'objectif lié au cours des actions de l'entreprise.

Les objectifs liés à la réduction du nombre d'accidents de travail ou de jours d'absence suite à de tels accidents sont autorisés à condition qu'il existe au sein de l'entreprise un plan de prévention global et un plan d'action annuel pour le bien-être au travail, durant la période de référence.

Les objectifs liés à la diminution de l'absentéisme sont autorisés uniquement à condition qu'il existe un plan de prévention du stress et que le travailleur suive activement ce plan pour y parvenir, par exemple en introduisant de nouvelles procédures de sécurité ou en mettant en œuvre une nouvelle politique anti-stress,

L'exclusion des objectifs dont la réalisation est absolument certaine, a pour but d'éviter que le salaire proprement dit soit octroyé, de manière dissimulée, sous la forme d'avantages liés aux résultats.

L'appréciation de cette exclusion s'opère selon le régime de l'évaluation marginale. Cette exclusion s'applique donc uniquement lorsqu'il n'y a aucun doute raisonnable quant au fait que l'objectif sera atteint sans l'instauration du système d'avantages liés aux résultats. S'agissant d'un plan bonus dans lequel un avantage est octroyé en fonction de la réalisation partielle d'un objectif, on regardera si cette réalisation partielle peut être raisonnablement atteinte en se plaçant au moment de l'instauration du système.

Autorisé

- Une augmentation du chiffre d'affaire ou du bénéfice de 5%.
- L'obtention d'une norme ISO.
- L'augmentation de la satisfaction du client, à condition que celle-ci soit mesurée au moyen de critères objectifs (ex. au moyen d'une enquête chiffrée)
- La diminution de la consommation de carburant, à la condition qu'une période de référence ainsi que la diminution exigée soient communiquées au moment de l'établissement du plan.
- La diminution du nombre d'accidents de travail ou du nombre de jours d'absence pour cause d'accidents du travail ou une réduction de l'absentéisme, pour autant qu'il y ait dans l'entreprise un plan global de prévention.

Non autorisé

- Des objectifs liés au cours des actions.
- Des objectifs à atteindre, sans être définis.
- Des objectifs individuels, par exemple : chaque travailleur doit conclure trois nouveaux contrats.
- Une diminution de la quantité de déchets sans que celle-ci soit déterminée objectivement.

3. La période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs

Cette période doit être d'une durée minimale de trois mois. La période de réfé-

rence peut coïncider avec l'année calendaire, l'année comptable ou peut être plus courte mais ne peut donc pas être inférieure à un trimestre. Elle peut également coïncider avec le délai nécessaire d'un projet clairement défini, comme la création d'une norme ISO dans l'entreprise.

La mise en œuvre effective du plan dans l'entreprise ne peut rétroagir que d'un maximum d'un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi. Ce tiers de la période de référence est calculé à partir du dépôt de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi ou de la convention collective de travail au greffe.

Le plan d'octroi doit faire en sorte de pouvoir déterminer à quel moment les objectifs collectifs doivent être atteints.

4. Une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés

L'objectif de la méthode de suivi est d'informer régulièrement, les travailleurs, au cours de la période de référence, de l'avancée des résultats afin qu'ils puissent se rendre compte de l'effort restant à fournir.

La méthode de contrôle détermine sur base de quelle procédure les résultats sont vérifiés.

Pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés, trois méthodes sont notamment proposées :

- une méthode d'évaluation basée sur des informations déjà disponibles
- une vérification en interne souhaitée mais devant encore être prévue
- le recours à un organisme indépendant pour vérification externe (contrôle agréé, certification agréée)

5. Une procédure opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats

Le plan doit indiquer auprès de quelle personne ou de quelle instance, les travailleurs concernés peuvent s'adresser dans l'hypothèse où ils ne sont pas d'accord avec l'évaluation des résultats. Au sein de l'entreprise, une procédure opé-

rationnelle propre doit être développée. Elle doit être suivie par les travailleurs en cas de contestation des résultats. Cette procédure ne peut faire obstacle à la compétence de la délégation syndicale fixée par la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ni aux procédures fixées par les commissions paritaires pour le règlement des litiges.

6. Les avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan

Le plan doit déterminer les avantages susceptibles d'être octroyés aux travailleurs en cas de réalisation des objectifs fixés. Cela implique que le montant de l'avantage auquel les travailleurs ont droit, en cas de réalisation des objectifs, doit être déterminé ou à tout le moins déterminable.

Ce bonus peut consister en un montant forfaitaire ou en une enveloppe globale qui sera partagée entre les travailleurs de l'entreprise ou entre des groupes de travailleurs bien définis.

Le montant de l'avantage ne doit pas nécessairement être identique pour tous les travailleurs. Le plan peut prévoir une distribution de l'avantage en tout ou en partie, sous la forme d'un montant forfaitaire. Une modulation est également possible pour autant qu'elle soit basée sur des critères objectifs prédéfinis, comme par exemple, un pourcentage de la rémunération, le niveau de fonction, etc.

Le système d'avantages non récurrents peut être conçu sur base du système du tout ou rien : ou bien l'objectif est atteint et le travailleur touche la totalité de l'avantage prévu, ou bien l'objectif n'est pas atteint et le travailleur ne peut pas prétendre au paiement de l'avantage. Le système peut également prévoir que le montant de l'avantage est modulé en fonction du degré de réalisation de(s) l'objectif(s). Le plan d'octroi doit spécifiquement déterminer de quelle manière les avantages seront calculés en cas de réalisation partielle des objectifs collectifs. En outre, la pondération de chaque objectif doit être établie en cas d'objectifs collectifs divers.

Autorisé

- Le montant du bonus est fixé à 2000 euros, ...
- Chaque travailleur reçoit 10 % du bénéfice réalisé, avec un maximum de 2500 euros par travailleur

Non autorisé

- Le montant du bonus prévu dans le plan n'est pas déterminable à l'avance
- Le bonus tient compte des prestations individuelles

7. Les modalités de calcul de ces avantages

Le plan doit comporter tous les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur. Cette part doit être calculée indépendamment des appréciations, prestations et résultats individuels.

Le calcul de l'avantage s'effectue au prorata temporis des prestations de travail pendant toute la période de référence dans l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné et ce, aussi bien pour les travailleurs qui ont été en service pendant toute la période de référence que pour les travailleurs qui n'ont pas été en service pendant toute la période de référence.

Les périodes de repos de maternité³ ainsi que les jours durant lesquels l'exécution du contrat de travail est suspendue suite aux vacances annuelles⁴ ainsi que durant les jours fériés payés et leurs jours de remplacement⁵ sont assimilés à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne les travailleurs ou le groupe bien défini de travailleurs concernés qui n'ont pas été en service durant toute la période de référence de l'entreprise, les éléments suivants doivent être pris en compte pour les règles de calcul:

- a. Lorsque le plan est introduit par le biais d'un acte d'adhésion, le calcul sera effectué, au moins, au prorata temporis des prestations effectives de travail dans l'entreprise ou le groupe bien défini de travailleurs concernés, durant cette période.

L'employeur a la possibilité de payer l'avantage en fonction d'une condition d'ancienneté qui peut s'élever

au maximum à la moitié de la période de référence (et à la condition qu'il n'ait pas été mis fin au contrat de travail pour faute grave du travailleur ou par de démission de ce dernier, sauf pour motifs graves dans le chef de l'employeur).

La condition d'ancienneté doit être examinée à la fin de la période de référence et tient compte de tous les contrats consécutifs dans l'entreprise.

Ces dispositions dérogatoires ne peuvent pas porter préjudice au fait que la part de du travailleur dans l'avantage doit être calculé indépendamment des évaluations, des prestations et des résultats individuels. Elles ne portent pas atteinte aux règles selon lesquelles en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, un paiement de l'avantage doit être réalisé au prorata temporis, en comparaison avec ce qui est octroyé aux travailleurs qui n'ont pas eu de périodes de suspension. Enfin, ces dérogations ne portent pas non plus atteinte au principe selon lequel les périodes de congé de maternité, les jours fériés payés et de vacances annuelles sont assimilées à des périodes de travail effectif.

- b. Lorsque le plan est introduit par le biais d'une convention collective de travail, il détermine la modalité de calcul.

Pour les travailleurs qui sont restés en service dans l'entreprise durant au moins la moitié de la période de référence, les travailleurs licenciés sans motifs graves ainsi que les travailleurs qui ont quitté l'entreprise pour faute grave dans le chef de l'employeur, le calcul est au moins effectué au prorata temporis des prestations effectives de travail durant cette période.

Toutes les anciennes conventions sont prises en compte afin de vérifier à quelle période le travailleur est entré en service dans l'entreprise.

Autorisé

- Instauration d'une condition d'ancienneté de 3 mois sur une période de ré-

férence de 6 mois

- Absences supplémentaires assimilées aux périodes de travail effectif
- Non-autorisé

- Octroi de l'avantage à la condition que le travailleur soit entré en service à une date bien déterminée
- Une condition d'ancienneté de 4 mois sur une période de référence de 6 mois

8. Le moment et les modalités de paiement

L'avantage doit être payé après que la réalisation des objectifs ait été constatée. Le plan doit expressément mentionner quand et comment l'avantage sera payé. Il est important de souligner que les montants maximum sont calculés par travailleur et par an. Tout ce qui excède ce plafond, sera considéré comme de la rémunération.

La question est souvent posée de savoir si on peut payer des avances. Elles ne sont pas interdites mais sont en contradiction avec le caractère incertain que doivent revêtir les objectifs. Si les objectifs ne sont finalement pas atteints, les avances déjà payées seront considérées comme de la rémunération soumise aux cotisations sociales et aux impôts.

9. La durée de validité du plan.

Les conventions collectives de travail et les actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats, peuvent être conclues ou déterminés pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'entrée en vigueur du plan peut aussi être dépendante de son approbation par la commission paritaire ou le fonctionnaire compétent.

Mentions facultatives

L'employeur a la possibilité d'insérer d'autres dispositions dans le plan.

Le plan peut ainsi déterminer la façon dont les travailleurs seront régulièrement informés de l'évolution des résultats.

Le plan peut prévoir une procédure pour



*Le secrétariat social spécialisé
en transport et logistique,
pour une gestion optimale de votre personnel !*



- Gestion des prestations de vos employés
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (certificats médicaux, attestations ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord

PAYCOVER asbl
info@paycover.be • www.paycover.be

Engelse Wandeling 2 bus K07G • 8500 Courtrai
T : 056 60 17 38 • F : 056 61 36 03

Avenue du Port, 104-106 • 1000 Bruxelles
T : 02 421 07 25 • F : 02 420 67 79

Z.I. Hauts-Sarts • Rue de l'Abbaye, 138 • 4040 Herstal
T : 04 361 40 90 • F : 04 367 73 51

modifier les niveaux qui doivent être atteints pour chaque objectif.

Lorsque le plan d'octroi est introduit par une convention collective de travail, les objectifs ou les niveaux définis peuvent être modifiés par une procédure spéciale, pour autant que cette procédure spéciale soit reprise dans la convention collective et que l'employeur informe les parties signataires ainsi que le greffe du SPF Emploi de la modification.

Lorsque le plan d'octroi est introduit par un acte d'adhésion, il est nécessaire, pour chaque modification, de suivre la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion et la procédure de contrôle. Les niveaux à atteindre, définis par le plan d'octroi peuvent également être modifiés suivant une procédure dérogatoire, pour autant que cette procédure soit reprise dans le plan d'octroi et que l'employeur informe les travailleurs concernés, le président de la commission paritaire - qui la communique aux organisations respectives - ainsi que le greffe du SPF Emploi.

Afin d'éviter que le contrat de travail individuel qui avait été tacitement modifié par la convention collective de travail, reste inchangé lorsque la convention collective de travail cesse d'exister, cette dernière peut prévoir des dispositions spéciales.

Procédure

L'initiative d'instaurer un système d'avantages

non récurrents liés aux résultats revient à chaque employeur et ce, sans préjudice d'une initiative prise au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire afin d'établir un cadre dans lequel les entreprises qui le souhaitent peuvent utiliser ou prévoir les avantages non récurrents liés aux résultats. Au niveau de la commission paritaire ou des sous-commissions paritaires, des règles spécifiques peuvent être instaurées pour des situations propres à certaines entreprises (par exemple entreprises en difficulté, entreprises dans lesquelles des formules équivalentes existent déjà,...). L'existence d'une convention collective ou niveau sectoriel ou sous-sectoriel n'est pas non plus une condition préalable pour l'introduction d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats au niveau de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, ces avantages peuvent être instaurés par une convention collective de travail ou, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur a le choix entre une convention collective de travail ou un acte d'adhésion.

Pour l'établissement de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion⁶, les modèles en annexe de la CCT n° 90 doivent être utilisés. Les mentions obligatoires prescrites par la loi sont reprises dans ces modèles. Les modèles peuvent être complétés en ligne mais lorsque tous les champs/rubriques ont été complétés, ils doivent ensuite être

imprimés en vue du dépôt.

Introduction au moyen d'un acte d'adhésion

Seules les entreprises sans délégation syndicale ont la possibilité d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats au moyen d'un acte d'adhésion.

Première phase : l'établissement

L'employeur remet à chaque travailleur concerné le projet d'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

Pendant 15 jours à dater de la remise du projet d'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, l'employeur tient à la disposition de chaque travailleur concerné un registre où ceux-ci peuvent individuellement consigner leurs remarques. Endéans ce délai de 15 jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations par lettre recommandée au fonctionnaire de la Direction générale des relations collectives de travail. Le nom des personnes ayant fait des observations ne peut être ni communiqué ni dévoilé.

A l'expiration de ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si les travailleurs concernés n'ont formulé aucune observation et si le registre ne contient aucune remarque, la procédure d'établissement est censée être clôturée le 15ème jour suivant celui de la remise

Les avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairs, précis, transparents, mesurables/vérifiables, à l'exception des objectifs individuels et des objectifs dont la réalisation était bien connue préalablement à l'introduction d'un système d'avantages lié aux résultats.

du projet d'acte d'adhésion à ces travailleurs.

Dans l'acte d'adhésion, l'employeur déclare sur l'honneur si des observations ont été formulées ou non et que le registre a été transmis à la Direction générale Contrôle des Lois Sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare dans l'acte d'adhésion que les points de vue divergents ont été conciliés.

Si le registre contient des observations ou si des observations lui sont transmises, le fonctionnaire compétent les transmet, dans les quatre jours, à la Direction générale des relations collectives du SPF Emploi et à l'employeur qui les communiquera aux travailleurs concernés. Le fonctionnaire en question tentera de concilier les différents points de vue dans les 15 jours⁷.

Deuxième phase: l'approbation

La procédure d'établissement est considérée comme terminée au moment où l'acte d'adhésion est déposé au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi.

Pour ce faire, l'acte d'adhésion⁸ contenant le plan d'octroi est déposé par l'employeur au greffe de la Direction générale des relations sociales du SPF Emploi. Ce dépôt est irrecevable si le greffe constate que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.

En même temps que le dépôt, l'employeur fait connaître aux travailleurs, par affichage d'un avis, que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est déposé et qu'il a été transmis à la commission paritaire.

Le greffe transfère l'acte d'adhésion incluant le plan d'octroi, à la commission paritaire compétente pour son contrôle formel.

Un contrôle marginal est également effectué pour vérifier qu'il n'y a pas de violation manifeste des dispositions anti-discrimination. La commission paritaire vérifie exclusivement que la détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu, la modulation éventuelle des avantages ainsi que les éléments de calcul permettant de déterminer l'avantage pour chaque travailleur ne se basent pas sur les critères suivants : la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine ethnique, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions politiques, les convictions philosophiques, les convictions religieuses, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques les caractéristiques génétiques ou l'origine sociale, le fait que le contrat de travail soit conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou que le contrat de travail soit à temps partiel.

Ce contrôle n'est en aucun cas un contrôle d'opportunité du plan.

La commission paritaire effectue ce contrôle dans les 2 mois de la transmission.

La décision de la commission paritaire n'est valable que si elle recueille 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si la décision de la commission paritaire est positive, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est approuvé.

Si la décision de la commission paritaire est négative, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi n'est pas approuvé. Les motifs de cette décision doivent précisément indiquer les manquements de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

La décision de la commission paritaire et sa motivation sont transmises au greffe du SPF Emploi qui informe immédiatement l'employeur et le fonctionnaire désigné par le Ministre.

Après réception d'un ou de plusieurs dossiers, la commission paritaire peut également décider de ne pas prendre de décision pour ce ou ces dossiers. Cette décision ainsi que les remarques éventuelles des organisations siégeant au sein de la commission paritaire sont transmises au greffe du SPF Emploi qui informe immédiatement le fonctionnaire désigné par le Ministre.

Durant ce même délai de deux mois, chacune des organisations représentées au sein de la commission paritaire peut communiquer ses observations au greffe qui les transmet simultanément au fonctionnaire désigné par le Ministre et au président de la commission paritaire qui en informe aussitôt les membres.

Si la commission paritaire décide de ne pas décider ou à défaut de décision de la commission paritaire dans les deux mois, le fonctionnaire désigné par le ministre effectue les contrôles de forme et marginal.

Si la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est positive, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est considéré comme approuvé.

Si sa décision est négative, l'acte d'adhé-

sion contenant le plan d'octroi n'est pas approuvé. Les motivations de cette décision doivent mentionner avec précision les manquements de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

Cette décision motivée est communiquée, dans le mois, à l'employeur et à la commission paritaire.

L'employeur peut remédier aux manquements ponctuels mentionnés dans la motivation de cette décision en renvoyant au fonctionnaire en question, dans le mois suivant la notification de la décision de ce dernier, un acte d'adhésion corrigé contenant le plan d'octroi. Dans ce cas, le fonctionnaire dispose d'un délai d'un mois à partir de la transmission de l'acte corrigé pour prendre une décision définitive, qu'il communiquera à l'employeur et à la commission paritaire compétente en mentionnant, le cas échéant, qu'il a été tenu compte des modifications ponctuelles que l'employeur a apportées à l'acte contenant le plan d'octroi.

Si le fonctionnaire désigné par le ministre ne se prononce pas dans les délais qui lui sont impartis, sa décision est présumée positive.

Lorsque l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, est approuvé suite à la présente procédure de contrôle, il est également considéré comme étant conforme aux conditions relatives au contrôle marginal et formel.

Lorsque les objectifs ou niveaux à atteindre prévus dans le plan d'octroi sont modifiés, l'employeur les transmet au greffe. Le greffe communique cette information à la commission paritaire compétente.

Instauration au moyen d'une convention collective de travail

Tant les entreprises disposant d'une délégation syndicale que celles n'en disposant pas, ont la possibilité d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats par le biais d'une convention collective de travail.

Cela implique que, lorsque pour certains travailleurs il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, les avantages

non récurrents liés aux résultats pour ces travailleurs, peuvent être instaurés au choix de l'employeur par une convention collective de travail ou un acte d'adhésion et ce, même si d'autres travailleurs de l'entreprise sont représentés par une délégation syndicale. Lorsque qu'il y a une délégation syndicale pour certains travailleurs dans l'entreprise, les avantages non récurrents liés aux résultats doivent, pour ces travailleurs, impérativement être instaurés par une convention collective de travail. Cela signifie par conséquent qu'au sein d'une même entreprise, plusieurs plans différents peuvent coexister et ce, même si leur contenu est éventuellement le même.

Cette convention collective de travail contient un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats. Il doit être établi conformément au modèle repris en annexe de la CCT n° 90.

Informations aux travailleurs

En cas d'acte d'adhésion, l'employeur informera les travailleurs concernés sur le fait que :

- 1) Soit, le plan a été approuvé, sans modification, dès le début de la procédure d'établissement.
- 2) Soit, le plan a subi des modifications au début de la procédure d'établissement, durant sa rédaction ou durant la procédure de contrôle. Dans ce cas, l'employeur communiquera le plan modifié aux travailleurs concernés.
- 3) Soit le plan a été refusé.

L'employeur est tenu de remettre individuellement à chaque travailleur une fiche individuelle lors du versement d'un avantage non récurrent lié aux résultats. Lorsqu'aucun avantage n'est versé au cours d'une période de référence, une fiche d'information est néanmoins remise aux travailleurs concernés à l'échéance de cette période.

Ce document étant soumis aux dispositions réglementaires en matière de documents sociaux, il doit obligatoirement comprendre les mentions suivantes :

- 1° l'identité du travailleur ;
- 2° l'identification claire du plan d'octroi

concerné ou, en cas d'instauration du plan d'octroi au moyen d'une convention collective de travail, le lieu où celui-ci peut être consulté ;

- 3° l'identification de la période de référence concernée ;
- 4° les résultats escomptés pour chaque objectif, leur niveau de réalisation ainsi que la méthode utilisée afin de pouvoir vérifier la réalisation des objectifs ;
- 5° les modalités de calcul et la pondération de l'avantage ainsi que le montant octroyé au travailleur concerné ou la mention qu'aucun avantage n'est octroyé ;
- 6° la date du paiement de l'avantage lorsqu'il est dû ;
- 7° l'indication de l'exonération de cotisations de sécurité sociale pour le travailleur ainsi que du montant, plafonné, de l'exonération à l'impôt des personnes physiques.

Conversion des systèmes existants d'avantages liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent pas être instaurés en remplacement ou en conversion de salaire, primes, avantages en nature ou tout autre avantage, qu'ils soient soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale.

Les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent également se substituer à un système existant d'avantages liés aux résultats, à la condition de présenter les caractéristiques suivantes :

- 1° il s'agit d'avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe de travailleurs bien définis ;
- 2° ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs collectifs, qu'ils soient liés ou non à des objectifs individuels ;
- 3° la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion doit explicitement mentionner qu'il remplace un système existant, et doit être ajouté en annexe de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion ;
- 4° le nouveau système doit être conforme aux dispositions légales en la matière.

Quelques particularités en droit du travail

Les avantages non récurrents liés aux résultats n'entrent pas en considération pour la détermination du revenu mensuel minimum moyen.

Le bonus n'a pas d'influence sur le calcul du salaire pour un jour férié ou sur celui d'une indemnité compensatoire de préavis. L'avantage n'entre pas en considération pour la détermination des plafonds ou des seuils salariaux légaux. Il n'entre pas non plus en considération pour les calculs des prestations de sécurité sociale, ni pour les vacances annuelles.

Traitement du bonus par la sécurité sociale⁹

Une cotisation de solidarité sur le montant du bonus salarial est due par le travailleur. Son pourcentage correspond aux cotisations personnelles de sécurité sociale, à savoir 13,07 %.

Aucune cotisation de sécurité sociale normale n'est due sur le montant du bonus salarial pour autant et à la condition que son montant n'excède pas le plafond. Une cotisation spéciale de 33%, à charge de l'employeur, est toutefois due. En cas de dépassement du montant maximum, le montant excédentaire sera soumis aux cotisations de sécurité sociale normales.

Aspects fiscaux¹⁰

Le montant est exonéré d'impôts à la condition de ne pas excéder le plafond. L'octroi de l'avantage non récurrent lié aux résultats doit être repris sur la fiche 281.10.

Les montants payés aux travailleurs par l'employeur ainsi que les cotisations sont déductibles de l'impôt des sociétés.

S'il y a plusieurs employeurs, chaque employeur bénéficiera des avantages fiscaux dont notamment la déductibilité pour les frais professionnels et la non-retenue du précompte professionnel. L'exonération fiscale ne peut toutefois être appliquée qu'une seule fois par an à l'avantage du travailleur et ce, pour une valeur égale au plafond ci-après :

Montants 2016 (par année calendrier)

- ONSS 3.219,00 EUR
 - Fisc 2.798,00 EUR
- (revenus 2016 - exercice d'imposition 2017)

1) *Les avantages non récurrents liés aux résultats sont régulés par la loi concernant l'instauration de l'accord interprofessionnel 2007- 2008 (M.B. 31/12/2007 et M.B. 31/12/2010) et par la convention collective n° 90 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (M.B. 12/02/2008 et M.B. 15/04/2011). Les procédures, les conditions ainsi que les modalités peuvent être définies par des conventions collectives sectorielles, sous-sectorielles ou au niveau de l'entreprise. De cette manière, les parties concernées peuvent tenir compte, le plus adéquatement possible, des conditions propres aux différents secteurs d'activité et des entreprises elles-mêmes. Les conventions collectives conclues au niveau sectoriel et sous-sectoriel ou au niveau de l'entreprise peuvent ainsi affiner les procédures, les conditions et les modalités, mais ne peuvent en aucun cas déroger aux dispositions de la CCT n°90 qui ne sont pas des dispositions supplétives.*

2) *Evaluation à 30%*

3) *Comme mentionné à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.*

4) *Comme mentionné à l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail. Les jours durant lesquels l'exécution du contrat de travail est suspendue, conformément à l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont considérés comme périodes couvertes par une allocation de vacances-jeunes ou une allocation de vacances seniors.*

5) *Conformément à l'article 14 de la loi du 4 juillet 1974 relative aux jours fériés.*

6) *Mentions obligatoires de l'acte d'adhésion : 1° le numéro BCE, le nom et l'adresse de l'entreprise ; 2° l'identité de la personne représentant l'entreprise (nom, prénom et qualité) ; 3° le ou les numéro(s) des commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés ; 4° la durée de validité et/ou les modalités et les délais de préavis ; 5° la date d'entrée en vigueur ; 6° la date de la signature ; 7° La signature originale des personnes habilitées à signer ; 8° le cas échéant, la mention indiquant qu'un système existant a été converti et a été ajouté en annexe ; 9° la déclaration sur l'honneur qu'il existe ou non une délégation syndicale au sein de l'entreprise pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est instauré ; 10° la déclaration sur l'honneur qu'aucune remarque n'a été formulée et que le registre d'observation a été transmis à l'Ins-*

pection des lois sociales, si des remarques ont été formulées, la déclaration sur l'honneur que tous les points de vue divergents ont été conciliés ; 11° la déclaration qu'il n'existe pas de plan de prévention dans cette entreprise.

7) *S'il réussit, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée le 8e jour suivant cette conciliation. S'il ne réussit pas, le fonctionnaire transmet un procès verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa prochaine réunion. Si elle échoue, le différend est tranché par la commission paritaire ; sa décision n'est valable que si elle recueille 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties. La décision de la commission paritaire est communiquée à l'employeur par le secrétaire dans les huit jours après la prise de décision.*

8) *Modifié le cas échéant par la décision de la commission paritaire.*

9) *Art. 23, 2e paragraphe et article 38§3 novies de la Loi établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et art. 14§3 Loi-ONSS*

10) *Art. 38 §1 24°, art. 52 3° d et art. 52 9° CIR 1992*