

Date : Décembre 2018

Sujet : **Les avantages non-récurrents liés aux résultats (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.
- 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 que 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

¹ Concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

² Relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

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.

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.

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).

La procédure a été simplifiée⁴ (pour l'introduction d'un bonus non récurrent à partir du 1^{er} janvier 2019) par l'utilisation d'un acte d'adhésion électronique (dans une première phase) et d'une convention collective de travail électronique (dans une seconde phase). A cette fin, la disposition contenant les mentions obligatoires de l'acte d'adhésion a été remplacée afin de permettre la signature électronique de ce dernier et les modèles d'acte d'adhésion et de convention collective de travail (que l'employeur doit utiliser) ont été adaptés.

Que l'instauration se fasse par CCT ou acte d'adhésion, un "plan d'octroi" doit en tout état de cause être établi. Comme mentionné, 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.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le travailleur

Le bonus lié aux résultats est exonéré de toute imposition à concurrence d'un plafond par travailleur et par année civile, à indexer. Ce montant est soumis à l'évolution de l'indice santé lissé et le montant est adapté au 1^{er} janvier de chaque année.

Au 1^{er} janvier 2018 (année de revenus 2018 – exercice d'imposition 2019), le plafond maximal indexé a été porté à 2.880 EUR⁵.

Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond (de 2.880 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 du montant total plafonné (de 2.880 EUR) par année civile. La partie qui

⁴ Par la CCT 90/3.

⁵ Soit 3.313 EUR, moins la cotisation personnelle de solidarité de 13,07%.

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

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 professionnel sur le montant du bonus qui ne dépasse pas le plafond annuel (de 2.880 EUR).

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, le plafond annuel est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel⁸. 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.

Le bonus lié aux résultats et la cotisation patronale spéciale de 33% (voir ci-après) sont fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur au titre de frais professionnels⁹.

L'employeur est tenu de mentionner le bonus lié aux résultats sur la fiche fiscale 281.10 et sur le relevé récapitulatif correspondant (325.10). A défaut, l'administration fiscale peut appliquer la cotisation spéciale sur commissions secrètes de 102%.

L'employeur peut toutefois échapper au paiement de cette cotisation spéciale s'il peut démontrer que le bénéficiaire a déclaré le bonus lié aux résultats dans sa déclaration fiscale introduite dans le délai légal ou dans une déclaration analogue introduite à l'étranger. Si une telle déclaration n'a pas été introduite, l'employeur ne peut échapper au paiement de la cotisation que si le bénéficiaire de l'avantage est identifié "*de manière univoque au plus tard dans un délai de 2 ans et 6 mois à partir du 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition.*"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 rémunération passible des cotisations (patronales et personnelles) *ordinaires de sécurité sociale*¹¹.

Cette exemption joue à concurrence d'un plafond par année civile, par travailleur et pour chaque employeur chez qui il est en service. Ce montant est soumis à l'évolution de l'indice santé lissé et le montant est adapté au 1^{er} janvier de chaque année.

Le montant applicable pour les bonus payés en 2018 est de 3.313 EUR (montant indexé).

Si le montant du bonus octroyé dépasse le plafond de 3.313 EUR, l'excédent est soumis aux cotisations *ordinaires* de sécurité sociale.

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

⁸ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 9.

⁹ Article 52, 3^o, d, et 9^o CIR 1992.

¹⁰ Art. 219, al. 7 CIR 1992.

¹¹ *Cf. e.a.* Article 14 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs.

- Toutefois :
 - Une cotisation *spéciale* de sécurité sociale de 33% est due sur le montant du bonus lié aux résultats qui est octroyé à concurrence du plafond susvisé de 3.313 EUR¹².
 - Une cotisation (*spéciale*) de solidarité de 13,07% est due sur le montant du bonus lié aux résultats qui est octroyé à concurrence du plafond susvisé de 3.313 EUR. Cette cotisation est due par le travailleur et est retenue par l'employeur.

Ces cotisations spéciales sont payées dans les mêmes conditions et délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, le plafond annuel pour le calcul de la cotisation spéciale de 33% et de la cotisation de solidarité de 13,07% (dans le chef du travailleur) est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel¹³.

Claeys & Engels
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.

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

¹³ *Doc. Parl.*, Chambre, 2007-2008, 0594/001, 9.