

### 7.3. Motivez pécuniairement vos travailleurs sans vous ruiner

Si vous désirez récompenser votre travailleur en lui octroyant 1.000 € nets, il vous en coûtera entre 2.500 € à 3.000 € charges patronales comprises. Existe-t-il un système alternatif qui soit avantageux tant pour l'entreprise que pour le travailleur? Oui! Le bonus salarial. Securex vous informe!

#### De quoi s'agit-il ?

Le bonus salarial, également connu sous le nom d'« avantage non récurrent lié aux résultats » est un système qui permet aux employeurs de récompenser ses travailleurs lors de la réalisation d'un résultat fixé au préalable. Ce système, qui existe depuis le 1er janvier 2008, connaît un traitement favorable tant sur le plan social que sur le plan fiscal. Concrètement, lorsqu'un objectif collectif prédéfini est atteint au sein d'une entreprise, l'employeur peut octroyer un maximum de 2.358 € aux travailleurs concernés.

	Prime	Bonus salarial
Salaire brut	2.000 €	2.000 €
Prime/bonus net	1.000 €	1.000 €
Situation familiale	Célibataire sans enfant	Célibataire sans enfant
Coût salarial	2.048,73 € (prime brute) + 716,85 € (ONSS) = 2.765,58 €	1.000 €  + 33% = 330 € (ONSS) = 1.330 €

#### Pour quels employeurs?

Tous les employeurs du secteur privé peuvent recourir au régime des avantages liés aux résultats.

#### Pour quels travailleurs?

Le bonus ne peut pas être attribué individuellement. Il doit en effet profiter à tous les travailleurs qui ont participé à la réalisation du but collectif préétabli. Pour pouvoir être désigné au préalable en tant que travailleur bénéficiaire, la seule condition est d'être lié à l'entreprise par un contrat de travail. Toutefois, les apprentis, les stagiaires et même les intérimaires peuvent également bénéficier d'un bonus salarial.

#### Un effort collectif

Les objectifs à atteindre doivent être collectifs et mesurables. Il s'agit par exemple d'atteindre un chiffre d'affaires annuel déterminé, de diminuer le nombre d'accidents du travail ou de jours d'absence dans l'entreprise, de décrocher un certificat ISO ou un permis d'environnement, etc. En revanche, atteindre un chiffre de vente déterminé par travailleur ne sera pas pris en considération. Le bonus salarial doit être accordé à tous les travailleurs de l'entreprise, à tous les travailleurs d'un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs. Lorsque le bonus salarial est destiné à un groupe bien défini de travailleurs (par exemple: un service, les employés, les ouvriers, etc. La détermination des travailleurs qui appartiennent à ce groupe, se fait sur la base de critères objectifs et ne peut pas être contraire à la législation anti-discrimination.

En outre, il n'est pas possible de définir un groupe de travailleurs qui ne contiendrait qu'un seul travailleur. Toutefois, afin de ne pas exclure les P.M.E. n'occupant qu'un seul travailleur, celles-ci peuvent instaurer un bonus salarial si l'objectif à atteindre constitue un objectif de l'entreprise et non pas un objectif individuel pour cet unique travailleur. Il est également important de noter que les objectifs fixés doivent être réalisés au cours d'une période d'au moins 3 mois.

## **Des restrictions**

L'employeur ne peut pas prévoir des objectifs liés au cours des actions de l'entreprise. De plus, un objectif lié à la diminution du nombre de jours d'absence ou d'accidents du travail dans l'entreprise ne pourra être fixé que moyennant des conditions strictes. Enfin, il est interdit d'octroyer un bonus salarial pour des résultats qui ont déjà été atteints au moment de "introduction du plan ou pour un résultat qui serait automatiquement atteint sans faire d'efforts.

## **Un montant maximum ?**

Le montant du bonus salarial payé en 2011 ne peut excéder 2.358 € par travailleur. Ce montant est adapté annuellement.

## **La marche à suivre**

L'employeur qui souhaite instaurer un bonus salarial au sein de son entreprise doit établir un plan d'octroi du bonus salarial. Ce plan d'octroi doit être contenu dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise ou dans un acte d'adhésion. L'employeur doit également remettre à tous ses collaborateurs concernés par le plan, une fiche d'information au moment du paiement du bonus. Cette fiche constitue un document social obligatoire. L'employeur doit également informer les entreprises intérimaires de l'introduction du plan bonus. Ce sont en effet ces entreprises qui doivent payer le bonus salarial des travailleurs intérimaires.

## **Le bonus peut-il être utilisé en remplacement ou en conversion de la rémunération existante?**

Le bonus salarial ne peut pas être introduit dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature, etc. prévus dans des conventions individuelles ou collectives. Le fait que ce salaire, ces primes ou autres avantages soient soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale est sans incidence.

L'octroi d'un bonus salarial peut malgré tout, au mépris de l'interdiction de principe, constituer une conversion de bonus ou de primes existants, dans la mesure où ceux-ci sont accordés au travailleur sur la base d'un système existant de rétribution liée aux résultats et que ce régime répond à certaines conditions à caractère collectif.

Lorsque l'ancien plan comporte une combinaison d'objectifs collectifs et individuels, seuls les objectifs collectifs peuvent figurer dans le nouveau plan.

## **Quel est le traitement social du bonus salarial?**

### Pas de cotisations ordinaires de sécurité sociale

Le bonus salarial est, à concurrence du montant plafonné à 2.358 €, exclu de la notion de rémunération telle qu'entendue par l'ONSS et est exempté, par conséquent, des cotisations normales de sécurité sociale (personnelles et patronales). Lorsque le montant de 2.358 € est dépassé, seule la différence est soumise à des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Lorsqu'un travailleur est occupé chez plusieurs employeurs, le plafond est examiné par employeur. Par conséquent, le travailleur pourra recevoir de chaque employeur un bonus salarial de 2.358 € maximum, sans que des cotisations de sécurité sociale ne soient dûes sur ces montants.

## **Cotisation patronale spéciale de 33 %**

L'employeur est redevable, par travailleur concerné, d'une cotisation spéciale de 33 % sur le montant du bonus salarial. Le paiement de la cotisation patronale de sécurité sociale et la déclaration doivent avoir lieu endéans les mêmes délais et aux mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale ordinaires, c'est-à-dire à la fin de chaque trimestre au cours duquel un paiement de bonus salarial a été effectué.

Cette cotisation est soumise aux règles normales en matière de sécurité sociale en ce qui concerne la déclaration, les délais de paiement et de prescription et les sanctions.

## **Quel est le traitement fiscal du bonus salarial**

### Dans le chef du travailleur

Le bonus salarial est, dans le chef du travailleur, totalement exempté d'impôts à concurrence de 2.358 € par an. Dès lors, il n'est dû ni précompte professionnel, ni impôt final. Lorsque le plafond est dépassé, seule la différence est soumise à l'impôt.

Par contre, lorsqu'un travailleur est occupé chez plusieurs employeurs et qu'il touche un bonus salarial chez chacun de ces employeurs, l'exonération fiscale s'applique uniquement à concurrence du plafond de 2.358 € par an. Une exonération du précompte professionnel continuera de s'appliquer, mais la partie qui excède le plafond, sera considérée comme revenu imposable et la situation sera régularisée lors de l'impôt final.

### **Dans le chef de l'employeur**

Tant le montant du bonus salarial que la cotisation spéciale de sécurité sociale due sur ce montant sont, dans le chef de l'employeur, déductibles à titre de frais professionnels. Il va de soi que cette déductibilité s'applique uniquement à concurrence du plafond de 2.358 € par travailleur.

Pour de plus amples renseignements: [www.securex.be](http://www.securex.be).

**Marie-Lise POTTIER**  
**Legal Advisor Securex**  
**Vincent ROULS**  
**Legal Advisor Securex**

PRINCIPUM N° 6 – Juin 2011