

Les avantages

non récurrents
liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Contexte

L'AIP 2007-2008 a mis l'accent sur une économie innovatrice et l'emploi, ce qui était un choix justifié. Au cours des dernières décennies, nous constatons une évolution constante dans la composition de notre tissu économique et une dynamique spécifique dans la création de valeur de certains secteurs. Nous devons regarder vers l'avenir et transformer les défis futurs en des opportunités.

La compétitivité structurelle des pays occidentaux et surtout de la Belgique est basée sur la création de valeur qui doit de plus en plus être réalisée au moyen d'innovations, de créativité et de qualité afin de pouvoir faire face à la concurrence mondiale. Cette histoire à succès repose de plus en plus sur le développement du capital humain et donc sur l'engagement des travailleurs.

Le nouveau régime d'avantages liés aux résultats est une réponse à ce nouveau développement. Un degré plus élevé d'engagement des travailleurs mène à de meilleurs résultats, ce qui renforce la performance et la position concurrentielle des entreprises. Indirectement, cela influence positivement le taux d'emploi.

Il y avait déjà la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, mais cette loi n'a pas beaucoup de succès, officiellement parce qu'elle est si stricte. On peut éventuellement comprendre pourquoi les PME ne font pas usage de la loi, mais c'est le statut de « dépense non admise » qui est le plus grand obstacle pour les entreprises. Grâce au nouveau système, il devient possible de déduire les avantages octroyés.

Le nouveau système coexiste avec les systèmes de primes existants, mais le statut spécial est uniquement applicable si certaines conditions strictes sont remplies.

Documents requis

Afin de garantir la sécurité juridique, une CCT (la CCT n° 90) conclue au sein du CNT et une loi (loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'AIP 2007 - 2008) étaient nécessaires.

La loi fixe le cadre dans lequel on peut appliquer le système général d'avantages non récurrents liés aux résultats. La loi détermine les règles relatives au traitement sur le plan du droit social et fiscal ainsi que la procédure de l'acte d'adhésion. De cette façon, l'ONSS et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peuvent garantir les évaluations et les contrôles nécessaires.

La CCT conclue au sein du CNT constitue alors un manuel pratique pour introduire le système au niveau de l'entreprise ou du secteur. Elle comprend également des recommandations pratiques concernant le plan final. En ce qui concerne la CCT, les partenaires sociaux disposent d'un pouvoir de décision autonome concernant l'application et/ou la modification du système.

Après analyse profonde du système par les partenaires sociaux en 2010, la CCT 90 a connu un certain nombre d'adaptations. Le résultat en est une CCT 90bis. La Loi du 21 décembre 2007 a par conséquent dû subir aussi quelques adaptations. Cela s'est concrétisé par la publication de la Loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses. Ces modifications sont intégrées dans la présente brochure. Les nouvelles mesures sont en vigueur depuis le 1^{er} avril 2011.

Pour quels travailleurs ?

Le nouveau régime est applicable aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les entreprises du secteur privé et certains établissements publics.

Cette convention s'applique donc non seulement aux travailleurs sous contrat de travail mais aussi aux personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, comme les personnes sous contrat d'apprentissage, de stage ou de formation professionnelle.

Les chefs d'entreprise relevant du statut social des indépendants, n'entrent pas en ligne de compte pour le nouveau régime.

Les avantages non récurrents liés aux résultats

La dénomination du système indique clairement de quoi il s'agit.

Aussi bien la CCT n° 90 que la loi du 21 décembre 2007 définissent ces avantages comme « **les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.** »

DONC

Collectif

signifie qu'il doit s'agir d'un système d'avantages destinés à toute une entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs, liés à des résultats collectifs dépendant de la réalisation d'objectifs collectifs.

Par conséquent, les avantages ne peuvent pas être liés à des résultats individuels ou aux prestations des travailleurs concernés.

Ils ne peuvent donc pas ouvrir la voie à l'introduction d'une rémunération variable bon marché !

La différence avec le salaire ou les avantages/salaires liés aux résultats devient alors évidente. Il s'agit d'une prime liée au résultat de l'entreprise : tout le monde y contribue et est rémunérée pour les efforts fournis.

Critères objectifs

L'avantage peut être octroyé à toute une entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs. Cette délimitation doit être objective et ne peut en aucun cas être discriminatoire (loi anti-discrimination).

Il peut par exemple être uniquement applicable aux travailleurs au sein d'une certaine section de l'entreprise ou aux travailleurs exerçant une certaine fonction. Les PME ne comptant qu'un seul travailleur dans la section en question peuvent introduire des avantages non récurrents liés aux résultats pour autant que cet avantage ne soit pas lié à un objectif individuel.

Des objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables :

Aussi bien l'employeur que le travailleur concerné doivent être en mesure de contrôler si les objectifs ont été atteints. Ces objectifs ne doivent pas nécessairement être des objectifs financiers. Ils ne peuvent toutefois pas avoir trait au cours des actions de l'entreprise en question. Ils peuvent par exemple avoir trait à la réduction du nombre d'accidents du travail ou du nombre de jours d'absence, à condition qu'un certain nombre de conditions soient remplies. (cf. infra)

Pas d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine :

Cette condition a pour but d'éviter qu'on déguise la rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats. Si la réalisation de l'objectif est déjà manifestement certaine à l'avance, on peut abuser du système pour payer une rémunération bon marché. A terme, cela serait néfaste pour notre sécurité sociale et pour la persistance du système même.

Traitement en droit social

Les avantages sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant de 2200 euros net indexé par an et par travailleur. Les résultats non récurrents liés aux résultats ne peuvent donc pas remplacer la rémunération, des primes, des avantages en nature ou des avantages quelconques ou leurs suppléments, prévus par des conventions individuelles ou collectives et assujettis ou non à des cotisations sociales.

Les avantages sont soumis, dans le chef de l'employeur, à un impôt libératoire de 33% qui est déduit à la source. Les avantages payés et la taxe constituent des frais déductibles pour l'employeur.

Traitement fiscal – Montants limites

Le travailleur ne doit pas payer des impôts sur les avantages non récurrents liés aux résultats si le montant n'est pas supérieur à 2200 euros et si la cotisation spéciale patronale de sécurité sociale étaient payée. Si le montant annuel est supérieur à 2200 euros, la partie du bonus qui excède 2200 euros est soumise au régime (para)fiscal normal, c.-à-d. un travailleur qui perçoit plus de 2200 euros, devra payer des impôts sur le montant qui excède le plafond.

Attention !

A terme, ce système ne peut pas mener à un système de rémunération variable bon marché. Le salaire est une rémunération bien définie qui est sûre et ne dépend pas du résultat d'exploitation. De plus, il est payé périodiquement. En ce qui concerne les avantages, il n'est pas certain que l'objectif soit atteint et que l'avantage soit effectivement payé. Sous certaines conditions, les avantages peuvent remplacer un régime existant d'avantages liés aux résultats.

Les montants limites suivent les règles d'indexation sociales liées à l'indice santé. Cela signifie que le montant limite des avantages non récurrents liés aux résultats peut être indexé négativement. Ceci a été le cas en 2010.

Le comité de gestion de l'ONSS a, en outre, décidé de donner son accord pour qu'en 2010, le plafond maximum de 2009 (2.314 EUR) soit accepté lorsque les objectifs ont été essentiellement réalisés sur base des prestations de 2009. L'Administration fiscale a décidé d'adhérer à cette tolérance de l'ONSS. Cette dérogation n'est pas d'application pour les conventions conclues en 2010. Dans ces cas, l'indexation négative est appliquée et le plafond limite s'élève à 2.299 EUR.

Les montants limites annuels

Revenus 2011	€ 2.358	Exercice d'imposition 2012
Revenus 2010	€ 2.299	Exercice d'imposition 2011
Revenus 2009	€ 2.314	Exercice d'imposition 2010
Revenus 2008	€ 2.200	Exercice d'imposition 2009

Procédure

L'initiative d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats relève de l'employeur. Une initiative peut également être prise au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire afin de créer le cadre que les entreprises peuvent utiliser. La décision doit toujours être prise 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, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion.

Dès lors il faut utiliser un formulaire modèle pour conclure une CCT ou un acte

d'adhésion. Les modèles se trouvent en annexe de la CCT 90 bis. Ils peuvent être téléchargés ici : <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-90.pdf>

Lorsque l'employeur opte pour un acte d'adhésion, la procédure à suivre est la suivante :

Phase 1 : La procédure d'établissement

Jour 1 : RECEPTION

L'employeur remet à chaque travailleur concerné le projet d'acte d'adhésion, contenant le plan d'octroi. Ce plan d'octroi fait dès lors intégralement partie de l'acte d'adhésion.

Pendant un délai de 15 jours, l'employeur tient à la disposition des travailleurs concernés un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs remarques. Les travailleurs peuvent aussi adresser par lettre leurs observations au fonctionnaire de la Direction Générale Contrôle des Lois Sociales.

Jour 15 : L'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire. L'accusé de réception immédiate par le fonctionnaire n'est plus nécessaire. L'employeur doit uniquement effectuer une déclaration sur l'honneur des observations qui ont éventuellement été notifiées et de la manière dont les divergences de vue ont été conciliées. Le fonctionnaire peut agir en médiateur, le délai est de 30 jours.

Phase 2: La procédure d'approbation

Jour 15: L'employeur DEPOSE l'acte d'adhésion, le plan d'octroi et l'accusé de réception au greffe et AFFICHE un avis du dépôt.

- Ø Le dépôt n'est recevable que si la procédure d'établissement était suivie.
- Ø L'employeur fait connaître à TOUS les travailleurs par affichage d'un avis que l'acte d'adhésion est déposé et qu'il est transmis à la commission paritaire.

Contrôle de forme par la CP = mentions obligatoires de l'acte d'adhésion

La commission paritaire compétente peut décider de ne pas se prononcer sur le dossier.

Ces dossiers sont alors immédiatement transmis au fonctionnaire compétent. Le fonctionnaire effectue des contrôles de forme et des contrôles marginaux. Le fonctionnaire dispose d'un mois pour transmettre sa décision et sa motivation approuvant ou non le plan. A défaut de décision, le plan est approuvé.

- La détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs - le numéro d'identification de l'entreprise, l'identité de l'employeur ou de la personne qui signe l'acte d'adhésion
- Les objectifs objectivement mesurables/vérifiables
- Le ou les numéros de commissions paritaires compétentes de l'entreprise pour les travailleurs concernés
- La durée
- La période de référence: d'une durée minimale de trois mois et peut débuter au plus tôt le 1/1/2008.
Une rétroactivité maximale d'1/3 calculé à partir du dépôt de la convention collective de travail (jour 15)
 - p.ex. le plan est applicable pour une période 6 mois et était déposé le 1/03/2008
La rétroactivité peut être de 2 mois au maximum et les résultats sont donc valables à partir du 1/01/2008 au plus tôt.
- Une méthode de suivi et de contrôle :
 - Méthode d'évaluation
 - Vérification interne
 - Vérification externe (contrôle agréé, certification)
- Une procédure **propre** applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats
CP ou une procédure propre prévue dans le plan d'octroi
- Les avantages susceptibles d'être octroyés :
 - La pondération de chacun des objectifs
 - Le mode de calcul des avantages en cas de réalisation partielle des objectifs collectifs
 - Concrètement : le montant fixé par travailleur ou une enveloppe globale + les clés de répartition
- Le mode de calcul des avantages concernant la part de chaque travailleur
- Le nombre de travailleurs concernés
- La déclaration si un plan de prévention existe au sein de l'entreprise
- La déclaration sur l'honneur concernant les remarques éventuelles inscrites au registre et la déclaration de conciliation

Travailleur en service pendant toute la période de référence

- Au moins prorata temporis, en cas de CCT le plan détermine le mode de calcul
- Le congé de maternité est assimilé à des prestations effectives de travail
- ***Les vacances annuelles et les jours fériés sont assimilés à des prestations effectives de travail***

Travailleur qui n'est pas en service pendant toute la période de référence

- Au moins prorata temporis, possibilité de prévoir une condition d'ancienneté n'excédant pas la moitié de la période de référence
- L'employeur ne peut pas octroyer l'avantage si le travailleur a démissionné ou en cas de licenciement pour motif grave
- Le moment et les modalités du paiement
- La durée de validité du plan

Contrôle marginal par la CP = vérifier si la législation anti-discrimination est respectée par rapport

- aux travailleurs concernés
- à la modulation des avantages
- aux éléments de calcul

La CP effectue ces contrôles dans les 2 mois après la transmission. (**Jour 15 + 2 mois**)

Pendant cette période, chacune des parties peut adresser des remarques (supplémentaires) au greffe.

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

- Ø **CP décision positive** : l'acte d'adhésion et le plan d'adhésion sont approuvés
- Ø **CP décision négative** : l'acte d'adhésion et le plan d'adhésion ne sont pas approuvés
 - Décision et motivation communiquées au greffe, qui en avertit immédiatement l'employeur et le fonctionnaire
- Ø **CP pas de décision le jour 15 + 2 mois** : le fonctionnaire effectue des contrôles de forme et des contrôles marginaux. Le fonctionnaire dispose d'un mois pour transmettre sa décision et sa motivation approuvant ou non le plan. A défaut de décision, le plan est approuvé.

Remarque:

Pendant ces deux mois, il est donc possible de formuler des remarques supplémentaires qui vont au-delà des travailleurs concernés. L'information et la concertation sont d'une importance primordiale afin d'éviter des rémunérations à plusieurs vitesses ou l'introduction de la rémunération variable.

Le plan : pistes et objectifs récurrents au niveau de l'entreprise

En vue de la sécurité juridique et de la clarté, on peut prévoir des garanties supplémentaires au niveau de l'entreprise.

- Ø Comment les travailleurs sont périodiquement informés des résultats.
- Ø Procédure pour la modification des **niveaux** de chaque objectif de la **CCT**
 - Exemple: l'objectif est le chiffre d'affaires.
Pendant la période de référence T, l'objectif est fixé à 100. Dans la période de référence suivante T + 1, le même objectif peut être maintenu, mais le niveau est p.ex. changé en 110. Une nouvelle procédure n'est pas nécessaire, si cette possibilité était prévue par la CCT et si l'employeur informe les parties signataires de la modification. Le greffe en est également mis au courant.
Pensez p.ex. aux systèmes ROCE au sein du secteur du métal.
- Ø Procédure pour la modification des **niveaux** de l'**acte d'adhésion**
 - On doit répéter la procédure complète (établissement et contrôle), sauf si une procédure dérogatoire a été prévue dans le plan d'octroi et l'employeur en informe les travailleurs concernés et le président de la CP, qui les communique aux organisations respectives. Le greffe en est également mis au courant.
- Ø Veiller à l'influence des travailleurs sur les objectifs.

Objectifs exclus

- Ø Le cours des actions
- Ø La réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail. Sauf si l'employeur satisfait aux dispositions de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs.
- Ø L'absentéisme. Sauf si l'employeur satisfait aux dispositions de l'AR du 27/03/1998. Cela signifie qu'une analyse des risques a été effectuée et que des mesures appropriées sont en vigueur.

Exemples pratiques d'objectifs possibles

- § Ponctualité
- § Chiffre d'affaires
- § Normes (ISO,...)
- § Formation
- § Marge d'erreur
- § Déchets et consommation d'énergie
- § Satisfaction des clients
- § Productivité
- § Valeur ajoutée

- § Hygiène
- § Organisation du travail (tour de rôle, meilleur accueil en cas de maladie, pauses, disponibilité,...)
- § Gestion des stocks
- § Innovations
- § ...

Puisqu'on veut améliorer la position concurrentielle et encourager l'emploi, les objectifs sont naturellement fixés en fonction de l'influence des travailleurs. Veillez donc à ce qu'il ne s'agisse pas d'objectifs purement comptables, comme p.ex. :

- § Décisions du conseil d'administration (octroi d'un modèle, décision d'investissement,...)
- § Résultats financiers
- § Résultats exceptionnels
- § Résultats bruts qui peuvent être manipulés, p.ex. au moyen d'amortissements, de réductions de valeur, de provisions, de subventions,...
- § Flux de capitaux entre des groupes
- § ...

Conversion de systèmes existants d'avantages liés aux résultats

Une conversion est uniquement possible si les régimes existants remplissent les conditions précitées. Elle doit être ratifiée par une CCT ou un acte d'adhésion.

Revenu minimum moyen garanti et norme salariale

Puisque ces avantages ne sont pas considérés comme salaire, ils n'entrent pas en considération pour déterminer le contenu du revenu minimum mensuel moyen. Cela vaut pour tous les travailleurs (aussi bien ceux de moins de 21 ans que ceux de plus de 21 ans).

Ces avantages sont toutefois comptabilisés sous le poste « frais de personnel » et sont donc pris en compte dans l'évolution des frais de personnel, mais pas dans la fixation de la norme salariale.