

Avantages non récurrents liés aux résultats | CCT 90



Votre liberté, votre voix



TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE	5
2. POUR QUI ?	6
3. DÉFINITION	7
3.1 Avantages collectifs	7
3.2 Critères objectifs	7
4. LES OBJECTIFS	8
4.1 En général	8
4.2 Les objectifs qui sont exclus	8
4.3 Le plan : pistes et objectifs récurrents au niveau de l'entreprise	8
5. LA PROCÉDURE	10
5.1 L'initiative	10
5.2 Présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise	10
5.3 Absence d'une représentation syndicale dans l'entreprise	10
5.4 Procédure en cas d'introduction du système via un acte d'adhésion lorsque l'entreprise ne dispose pas de représentation syndicale	11
6. LE PLAN D'OCTROI	13
7. LE CONTRÔLE EN CAS D'INTRODUCTION DU SYSTÈME VIA UN ACTE D'ADHÉSION	15
7.1 Contrôle de forme effectué par la commission paritaire	15
7.2 Contrôle marginal effectué par la commission paritaire	15
8. INFORMATION AUX TRAVAILLEURS EN CAS D'INTRODUCTION DU SYSTÈME VIA UN ACTE D'ADHÉSION	17
9. TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL DU SALAIRE	18
9.1 Notion « rémunération »	18
9.2 Traitement social	18
9.3 Le traitement fiscal	18
9.4 Les plafonds	19

1. Contexte

Le bonus salarial existe depuis le 1er janvier 2008. Il s'agit d'un système qui permet l'octroi **d'avantages non récurrents liés aux résultats**. L'employeur paie un bonus à ses travailleurs tout en bénéficiant de l'exonération de cotisations ordinaires de sécurité sociale et d'impôt.

Cet accord fut concrétisé par la **convention collective de travail n° 90** du Conseil National du Travail (CNT). Dans le langage courant, ce système est souvent appelé «**CCT 90**».

La loi du 21 décembre 2007 règle les questions sociales et fiscales, ainsi que quelques aspects procéduriers de ce système. Depuis sa mise en œuvre, le bonus salarial remporte un franc succès.

2. Pour qui ?

Tout employeur et travailleur ressortissant de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires – en abrégé « Loi CCT » – peut recourir ou bénéficier du régime des avantages liés aux résultats. Il peut également être octroyé à des apprentis ou à des stagiaires (contrat d'apprentissage, de stage ou contrat de formation professionnelle).

3. Définition

Les avantages non récurrents liés aux **résultats** sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, déterminés au préalable, pouvant être octroyés à des travailleurs ou à une catégorie de travailleurs sur la base de **critères objectifs**.

3.1 Avantages collectifs

Il doit s'agir d'avantages pour toute une entreprise, un groupe d'entreprises ou un groupe bien défini de travailleurs, qui sont liés à des résultats à atteindre sur la base d'objectifs collectifs. Grâce à cette notion de « groupe bien défini », les PME peuvent aussi avoir recours à ce système. Même une PME qui n'occupe qu'un seul travailleur peut y recourir pour autant que les avantages ne soient pas liés à un objectif individuel.

Il **ne peut donc pas s'agir d'avantages octroyés en fonction d'objectifs individuels**, ni de prestations individuelles des travailleurs concernés. Le but n'est pas d'évoluer vers des rémunérations variables peu taxées !

Ce type d'avantages est clairement différent du salaire, de la rémunération ou d'autres avantages liés à une prestation. Ici, l'avantage est une sorte de bonus lié aux résultats de l'entreprise, ce qui implique que chaque 'maillon' livre une contribution ou un effort pour lequel il est récompensé.

3.2 Critères objectifs

Chaque critère est défini de manière claire et objective et ne peut être en aucun cas discriminatoire.

4. Les objectifs

4.1 En général

Il doit s'agir d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables.

Tant l'employeur que le travailleur doivent être en mesure de contrôler la réalisation des objectifs, ces derniers n'étant pas forcément de nature financière. Ils ne peuvent en tout cas avoir aucun rapport avec le cours de l'action de l'entreprise mais peuvent viser, par exemple, une réduction du nombre d'accidents de travail ou d'absentéisme pour autant qu'une série de conditions soient remplies (voir plus loin dans cette brochure).

Il ne peut pas s'agir d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine.

Cette exclusion a pour but d'éviter de déguiser une rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats. Accorder un bonus pour un résultat connu d'avance en revient à abuser du système, ce qui n'est évidemment pas le but.

4.2 Les objectifs qui sont exclus

- Ceux liés au cours de l'action de l'entreprise.
- Ceux liés à la réduction du nombre d'accidents de travail ou du nombre de jours d'absence liés ou non à de tels accidents. Cette finalité est autorisée à condition qu'il existe au sein de l'entreprise un plan de prévention ou une politique antistress, vérifiable par l'inspection.
- Les objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction de l'avantage.
- Les objectifs individuels (voir point 3.1)

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

Des garanties supplémentaires au niveau de l'entreprise peuvent être fixées en vue d'une plus grande sécurité juridique et clarté :

- procédure périodique de communication des résultats aux travailleurs ;
- procédure de modification des niveaux de chaque objectif prévu par CCT.

Supposons que l'objectif à atteindre est lié au chiffre d'affaires de l'entreprise. Pendant la période de référence 'T', le niveau de l'objectif est fixé à 100. Au cours de la période de référence suivante 'T + 1', le même objectif est maintenu, mais son niveau est adapté, par exemple à 110.

Cela ne nécessitera pas de nouvelle procédure, à condition que cette possibilité ait été prévue

dans la CCT et que l'employeur en informe les parties signataires, tout comme le greffe de la direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi.

- procédure de modification des niveaux prévus par acte d'adhésion

Dans ce cas, la procédure est à refaire dans son intégralité (établissement et contrôle), sauf si un processus dérogatoire a été prévu dans le plan d'octroi et que l'employeur en informe les travailleurs concernés. Le président de la CP recevra également cette information pour la communiquer à son tour aux organisations respectives. Ici aussi, le greffe de la direction générale des relations collectives de travail doit être averti.

! **Attention :** toute modification des objectifs ou des niveaux à atteindre ne peut intervenir que pour le futur et ne peut donc pas porter sur une période de référence échue ou en cours. Ceci découle du principe que la réalisation de l'objectif doit être manifestement incertaine au moment de l'introduction du bonus.

- Il est important que les travailleurs puissent influencer ces objectifs. Il faudra y veiller.

Type d'objectifs – quelques exemples :

- 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 (système de tour de rôle, mieux gérer le travail lorsque des collègues sont malades, pauses, disponibilité...)
- gestion des stocks
- innovations

Étant donné qu'il s'agit d'améliorer la position concurrentielle et le taux d'emploi de l'entreprise, il convient évidemment de fixer des objectifs en fonction des travailleurs et non pas selon des finalités purement comptables comme par exemple celles liées aux :

- décisions du conseil d'administration (décision d'investissement...)
- résultats financiers
- résultats exceptionnels
- résultats bruts susceptibles d'être manipulés (via les amortissements, les pertes de valeur, les provisions, les subsides, etc.)
- flux de capitaux entre groupes

5. La procédure

5.1 L'initiative

L'initiative d'instaurer des avantages liés aux résultats **relève de l'employeur**. Une commission ou sous-commission paritaire peut décider de créer un cadre visant à prévoir un système de bonus salarial, mais la décision de l'appliquer au niveau de l'entreprise incombe toujours à l'employeur.

Ces avantages peuvent être instaurés dans l'entreprise par convention collective de travail ou, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur a le choix entre une CCT ou un acte d'adhésion. En effet, la procédure diffère en fonction de l'existence ou non d'une représentation syndicale.

5.2 Présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise

Le système des avantages liés aux résultats est prévu par une CCT qui sera déposée au greffe de la direction générale des relations collectives de travail. Depuis le 1er avril 2011, il est obligatoire d'établir lesdites CCT selon un modèle obligatoire (le modèle a été adapté cf. CCT 90/3 du 27 novembre 2018), contenant notamment un plan d'octroi de ces avantages.

5.3 Absence d'une représentation syndicale dans l'entreprise

Ici, l'employeur a le **choix** d'instaurer ce système relatif à ce type d'avantages, soit **par CCT**, soit par **acte d'adhésion**. Par analogie de ce qui existe pour les CCT, ces actes d'adhésion s'établissent aussi conformément au modèle obligatoire depuis avril 2011 (le modèle a été adapté cf. CCT 90/3 du 27 novembre 2018). Il en va de même pour leur dépôt auprès du greffe de la direction générale des relations collectives de travail. Depuis le 1er janvier 2019, le dépôt électronique de l'acte d'adhésion par le biais d'un formulaire électronique standardisé est devenu possible. La plateforme en ligne pour le dépôt électronique se trouve sur www.planbonus.be (opérationnelle depuis le 25.03.2019). Depuis fin 2020, il est également possible de soumettre des CCT au SPF Emploi via l'application web <https://transfert.emploi.belgique.be/>. Cela s'applique également aux plans de bonus qui ont été conclus par le biais d'une CCT.

Lorsque l'employeur optera pour un acte d'adhésion, celui-ci contiendra, outre les mentions obligatoires reprises dans la CCT n° 90, le plan d'octroi.

5.4 Procédure en cas d'introduction du système via un acte d'adhésion lorsque l'entreprise ne dispose pas de représentation syndicale

Si l'employeur procède par acte d'adhésion – ce qui sera la situation la plus fréquente en cas d'absence de représentation syndicale au sein de l'entreprise – il devra suivre la procédure mentionnée ci-dessous.

Phase 1: la procédure d'établissement

1er jour – Réception

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

Les travailleurs disposent d'un délai de 15 jours pour faire connaître leurs remarques. À cette fin, l'employeur prévoit un registre.

Ils peuvent aussi adresser par lettre leurs observations au fonctionnaire de la direction générale 'Contrôle des lois sociales'.

15e jour – Envoi

Soit, les travailleurs n'ont **pas émis de remarques** dans le délai prévu. La procédure d'établissement est alors clôturée le 15e jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion aux travailleurs concernés.

Soit, des **observations** ont été **transmises**. Dans ce cas, le service d'inspection tentera de concilier les points de vue divergents et une procédure de conciliation sera ouverte.

Procédure de conciliation

Si la procédure de conciliation du fonctionnaire du service d'inspection est fructueuse, la procédure d'établissement est terminée.

Si cette procédure échoue, le fonctionnaire transmet un pv de non-conciliation au président de la commission paritaire (CP) ou au Conseil National du Travail.

Une **ultime tentative** sera alors entreprise lors de la prochaine réunion de la CP. En cas d'échec, le différend est tranché par la commission paritaire. Toutefois, sa décision ne sera valable que si elle recueille au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

Lorsque cela concerne une commission paritaire qui ne fonctionne pas, le fonctionnaire saisit le Conseil National du Travail qui désignera la commission paritaire qui devra se prononcer sur le litige. La décision de la CP sera communiquée par le secrétaire à l'employeur dans les huit jours.

Phase 2 : la procédure d'approbation

15e jour – Dépôt et affichage

L'employeur dépose l'acte d'adhésion auprès du greffe de la direction générale des relations collectives de travail et en informe en même temps les travailleurs par affichage. Cet acte d'adhésion comprend le plan d'octroi. Un accusé de réception lui est remis par le greffe.

- Ce dépôt est irrecevable s'il est constaté que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.
- L'employeur fait connaître à **l'ensemble** de ses travailleurs par affichage d'un avis que l'acte d'adhésion est déposé et qu'il est transmis à la commission paritaire compétente pour qu'elle effectue les contrôles de forme et marginal (voir point 7).

6. Le plan d'octroi

Indépendamment de la manière dont le système de bonus salarial est instauré, celui-ci doit toujours contenir un plan d'octroi. Comme déjà mentionné, tant les CCT que les actes d'adhésion doivent comprendre un tel plan. Via les liens intégrés ci-dessus, il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents.

Ce plan contient une série de **mentions obligatoires**.

- L'entreprise, le groupe d'entreprises ou le groupe bien déterminé de travailleurs 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 ;
- Les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels auxquels sont liés les avantages ;
- La période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs.

La période de référence doit avoir une durée minimale de trois mois. Une rétroactivité par rapport à la mise en œuvre du plan dans l'entreprise peut être prise en compte. Cette rétroactivité sera de maximum un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi.

Exemples de périodes de référence non autorisées : celles qui sont fixées mensuellement ou une période de référence qui court du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 lorsque le plan d'octroi a été déposé après le 30 avril 2016, par exemple.

La période de référence peut aussi correspondre à l'année comptable ou à l'année calendrier ou être d'une durée plus longue ou plus courte. Il peut également y avoir plusieurs périodes de référence sur une année.

À noter enfin que si un plan prévoit une période de référence d'un an, mais fixe des objectifs devant être réalisés par trimestre, cela sera considéré comme étant quatre périodes de référence de trois mois.

Par ailleurs, le plan d'octroi doit contenir :

- une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés ;
- une procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats ;
- les avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan ;

- les modalités de calcul de ces avantages. Donc aussi l'ensemble des éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur dans l'avantage collectif, ainsi que pour les travailleurs qui n'ont pas été en service pendant toute la période de référence ;
- le moment et les modalités de paiement ;
- pour un plan à durée déterminée : la date d'entrée en vigueur et la date de fin du plan d'adhésion
- pour un plan à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de prolongation : la date d'entrée en vigueur et le mode et délai de préavis ;
- la possibilité pour l'employeur d'insérer dans le plan d'autres dispositions que les mentions obligatoires. Par exemple :
 - une procédure de modification des niveaux des objectifs collectifs
 - une clause de réserve : la validité du plan sous réserve d'approbation par les autorités compétentes.
 - une déclaration de l'employeur dans laquelle il déclare que l'entreprise n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la CCT n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs. La loi-programme du 25 décembre 2017 interdit l'octroi d'un bonus « CCT 90 » dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif lorsque celle-ci va de pair avec la fermeture de l'entreprise.

7. Le contrôle en cas d'introduction du système via un acte d'adhésion

7.1 Contrôle de forme effectué par la commission paritaire

La commission paritaire vérifie les éléments suivants :

- les mentions obligatoires contenues dans l'acte d'adhésion et le plan d'octroi ;
- la règle de calcul imposée par la CCT n° 90 ;
- l'existence d'une procédure applicable lorsque l'évaluation des résultats est contestée ;
- en cas de modification d'un système existant, la présence de documents relatifs à celui-ci.

7.2 Contrôle marginal effectué par la commission paritaire

Cela porte sur le respect de la législation anti-discrimination et sur le caractère incertain des objectifs à atteindre.

La loi anti-discrimination

On vérifie si aucune distinction n'est opérée sur la base des critères classiques suivants : la race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, la langue, la conviction politique, ou encore, la conviction syndicale.

Outre cela, la nature du contrat de travail est contrôlée (pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, pour un travail à temps partiel, etc.), car il ne peut pas y avoir une distinction sur cette base non plus.

Le caractère incertain des objectifs

Seuls les objectifs pour lesquels il n'existe pas de doute raisonnable qu'ils auraient également été atteints sans l'instauration d'un système d'avantages liés aux résultats sont exclus. Le paiement d'avances dans ce cadre est d'ailleurs interdit, car cela voudrait dire que le caractère incertain n'est pas garanti.

À noter que si dans un plan d'octroi où un avantage est attribué en raison de l'obtention partielle d'un objectif, cette réalisation partielle ne peut pas être manifestement certaine lors de l'instauration du système.

La commission paritaire effectue ces contrôles dans les 2 mois de la transmission. Pendant ce délai, chaque partie a la possibilité de formuler des observations (supplémentaires). La décision de la commission paritaire ne sera par ailleurs valable que si elle obtient au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

- Si la décision de la commission paritaire est positive, l'acte d'adhésion et le plan d'octroi sont approuvés.
- Si la décision est négative, il n'y a pas d'approbation. Les décisions et leur motivation sont alors transmises au greffe qui en informe immédiatement l'employeur et le fonctionnaire.
- Si pas de décision au Jour 15 + 2 mois, le fonctionnaire effectue les contrôles de forme et marginal. Il dispose d'un mois pour faire connaître sa décision, qui sera positive ou négative. À défaut de décision, le plan sera approuvé.

Remarque:

Au cours de ces deux mois, il est donc possible de transmettre des observations complémentaires qui dépassent les travailleurs concernés! Il est dès lors d'une importance capitale de veiller à l'information et à la concertation pour qu'une rémunération à plusieurs vitesses ne puisse pas s'instaurer, ni un salaire variable.

8. Information aux travailleurs en cas d'introduction du système via un acte d'adhésion

L'employeur a l'obligation de remettre à chaque travailleur individuel concerné par le plan une fiche d'information au moment du paiement du bonus salarial. Lorsqu'aucun bonus salarial n'est octroyé (parce que l'objectif n'a pas été atteint), une fiche d'information sera tout de même remise après l'expiration de la période.

Si l'employeur procède par acte d'adhésion – comme décrit sous le point 5.4. – il a un devoir d'information relative à l'approbation ou à la modification du plan d'octroi.

9. Traitement social et fiscal du salaire

9.1 Notion « rémunération »

Il n'est pas possible de définir de façon uniforme et claire la notion de rémunération. Celle-ci varie d'une législation à l'autre, et peut comprendre plusieurs composantes salariales. Les réglementations fiscales et sociales ne forment pas une exception à cette règle et interprètent elles aussi le terme 'rémunération' et les avantages considérés comme tels de différentes manières.

9.2 Traitement social

Depuis le 1er janvier 2013, le bonus octroyé (« cf. la CCT 90 ») est soumis à la cotisation de solidarité de 13,07 % dans le chef du travailleur. En ce qui concerne l'employeur, il paiera la cotisation sociale de 33 % sur ce montant, pour autant que le bonus ne dépasse pas le maximum autorisé du montant annuellement' indexé.

L'employeur peut déduire fiscalement le montant intégral du bonus et la cotisation sociale de 33%.

À noter que ce bonus n'entre pas en ligne de compte dans le calcul des pécules de vacances ou du salaire garanti, ni même dans le calcul d'une éventuelle indemnité de licenciement.

En ce qui concerne le volet social, le plafond annuel est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel. Cela signifie que l'employeur ne doit donc pas tenir compte des montants qui seraient éventuellement attribués par d'autres employeurs au cours d'une même année dans le cadre de la CCT 90. En cas de dépassement du plafond, seul l'excédent est soumis aux cotisations sociales ordinaires.

Ce montant maximum de base est indexable chaque année. Ce plafond est rattaché à l'indice santé lissé.

9.3 Le traitement fiscal

Le plafond est exonéré d'impôt et donc également de précompte professionnel au moment du paiement. Le montant maximal est obtenu après retenue de la cotisation de solidarité de 13,07 % dans le chef du travailleur.

9.4 Les plafonds

Plafond 2020

Pour les plans bonus payables en 2020, le montant maximum exonéré est de 3 413 euros (plafond social) et de 2 968 euros (plafond fiscal).

Plafond 2021

Pour les plans bonus payables en 2021, le montant maximum exonéré est de 3 447 euros (plafond social) et de 2 998 euros (plafond fiscal).

