

Plan bonus ou CCT n° 90 pour l'année 2023 : agissez avant fin avril !

Par WELLEMANS Nathalie – Senior Legal Advisor, le 24 février 2023

Le système de l'avantage non-récurrent permet à l'employeur d'octroyer un bonus avantageux sur la base d'objectifs collectifs. La période de référence est la période durant laquelle les objectifs doivent être réalisés. Si cette période est l'année 2023, il est temps d'agir.

Le système prévu par la CCT n° 90 permet à l'employeur d'octroyer un bonus si des objectifs collectifs sont atteints. Jusqu'à un certain montant, ce bonus est très avantageux, sur le plan fiscal et social.

1. En quoi consiste le plan bonus ?

Concrètement, l'employeur fixe des objectifs collectifs à atteindre sur une certaine période (appelée période de référence) à tous ses travailleurs ou à une catégorie d'entre eux et, si les objectifs ont été atteints à la fin de la période de référence, un bonus est octroyé aux travailleurs concernés.

Le point important ici est l'aspect collectif. Le plan bonus ne permet pas de récompenser un travailleur à titre individuel.

2. Quels sont les objectifs possibles ?

Les avantages liés aux résultats doivent dépendre de la réalisation d'objectifs collectifs clairement balisables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables.

Les objectifs ne peuvent en aucun cas être individuels et leur réalisation ne peut être manifestement certaine au moment de l'introduction du plan bonus. Cela a pour but d'éviter de déguiser une rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats, en faisant dépendre purement pro forma l'attribution de ces avantages de certains objectifs (exclusion de bonus pour des résultats déjà atteints ou des résultats atteints automatiquement).

Exemples d'objectifs :

- objectifs financiers : obtention d'un certain chiffre d'affaires ;
- objectifs en terme de management : augmenter le taux de formation au sein des travailleurs ;
- objectifs organisationnels : réduction du nombre d'absences, réduction du nombre d'accidents du travail ;
- objectifs environnementaux : amélioration de la politique environnementale en diminuant la consommation de papier ou le volume de déchets, favoriser la mobilité douce, encourager les travailleurs à recourir aux transports multimodaux, diminuer la consommation d'énergie sur le lieu de travail ;
- autres objectifs : obtention d'une norme ISO, d'un brevet, d'une certification, d'un permis quelconque.

Afin de clarifier les objectifs, le Conseil national du travail a établi dans son dernier [avis](#) une typologie des objectifs conformes (avec des exemples concrets).

3. Comment introduire ce bonus ?

Le respect d'une certaine procédure (convention collective de travail ou acte d'adhésion) est obligatoire.

Lorsque pour les travailleurs visés par le plan bonus, une délégation syndicale est présente dans l'entreprise, les avantages doivent être instaurés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale pour les travailleurs visés par le plan bonus, les avantages sont instaurés, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion.

La procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est identique à celle appliquée à la rédaction et à la modification du règlement du travail - en cas d'absence de conseil d'entreprise -, à la différence que la procédure interne à l'entreprise est limitée aux travailleurs

concernés. Au cours d'une seconde phase, un contrôle a lieu au niveau de la commission paritaire.

La convention collective de travail ou l'acte d'adhésion doivent suivre un modèle standard établi par le SPF Emploi et peuvent être déposés de manière électronique auprès du greffe de ce même SPF. Le dépôt doit se faire endéans un certain un délai (voir point 4 ci-après).

Group S a développé pour ses clients des modèles complets au départ de ces modèles standard.

4. Dans quel délai ?

Si vous êtes désireux d'introduire un tel avantage dans l'entreprise, il vous faudra décider de la période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs.

Si vous choisissez comme période de référence l'année calendrier 2023, votre convention collective de travail ou votre acte d'adhésion doit être déposé pour le 30 avril 2023 au plus tard.

En effet, la mise en œuvre effective du plan dans l'entreprise ne peut rétroagir que d'un tiers de la période de référence au maximum.

Exemples de période de référence	Dépôt au plus tard le
2ème trimestre 2023	30 avril 2023
3ème trimestre 2023	31 juillet 2023
1er semestre 2023	28 février 2023
2ème semestre 2023	31 août 2023
Année civile 2023	30 avril 2023

5. Quel est le statut social et fiscal du bonus ?

Le travailleur doit payer une cotisation de solidarité de 13,07 % sur le montant octroyé. L'employeur est, de son côté, redevable d'une cotisation de 33 %.

Au niveau fiscal, il n'y a pas de précompte professionnel à retenir tant que l'on ne dépasse pas un certain montant. Celui-ci est fixé en tenant compte de la cotisation de solidarité de 13,07 % du travailleur.

Pour 2023, le plafond s'élève à :

- 3.948 euros pour le volet cotisations sociales ;
- 3.434 euros pour le volet précompte professionnel.

Si l'avantage versé dépasse le plafond, l'excédent sera soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires et au précompte professionnel (taux allocations exceptionnelles).

6. Information des travailleurs

L'employeur est tenu de remettre individuellement à chaque travailleur concerné une fiche d'information 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.

Group S © 2023