

La Question du Mois

n° 299 - mars 2011

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Avantages non récurrents liés aux résultats : nouveautés aux 01/04/2011



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

L'année dernière, j'ai motivé mon personnel dans la réalisation d'un objectif collectif. L'objectif a été atteint et j'ai accordé une prime socialement et fiscalement avantageuse. J'ai du envoyer toute une série de documents à l'Inspection des lois sociales, puis au Ministère de l'Emploi et du Travail à Bruxelles. Cela a pris plusieurs mois avant que mon dossier ne soit finalement accepté. Ce système me plait mais sa lourdeur administrative me fait hésiter à le renouveler.

J'ai entendu dire que ce système serait simplifié à partir du 1er avril 2011. Pourriez-vous m'expliquer ces nouveautés ?

NOTRE RÉPONSE

Le système du plan bonus remonte à 2008 et trouve son origine dans la volonté des partenaires sociaux d'autoriser l'octroi d'une prime dans des conditions financièrement avantageuses. En temps normal, si vous voulez, par exemple, accorder 1.000 € nets à votre travailleur, il vous en coûtera pas loin de 3.000 (rapport de 1 à 3 entre salaire poche et coût entreprise). Cela n'est guère encourageant. Avec le plan bonus, vous ne sortez de votre portefeuille « que » 1.330 €, ce qui vous fait une économie non négligeable au regard d'une prime classique. En effet, vous n'êtes tenu qu'au versement d'une cotisation de 33%. De plus, l'intégralité de la prime est déductible et ne fait l'objet pour le travailleur d'aucune retenue sociale et fiscale. Ce système avantageux est toutefois plafonné à un montant maximum, fixé pour l'année 2011 à 2.358 €.

Fin 2010, les partenaires sociaux ont décidé d'apporter des améliorations au système notamment en ce qui concerne la procédure d'établissement et d'approbation des plans. Ces nouveautés entreront en vigueur au 1er avril 2011.

Un objectif à atteindre

Pour rappel, vous devez fixer un objectif collectif à atteindre endéans une période de référence de minimum 3 mois. Cet objectif peut être multiple et varié. Il peut être d'ordre financier (ex : une augmentation du chiffre d'affaires) mais pas uniquement. Vous pouvez par exemple choisir un taux de satisfaction de la clientèle, une meilleure pénétration d'un produit etc... Ce qui importe, c'est qu'il y ait une incertitude quant à la réalisation de l'objectif. Les partenaires sociaux insistent aussi sur la mise en place d'objectifs simples, les mieux à même à accroître la motivation des travailleurs.

Peut-on fixer pour objectif une diminution de l'absentéisme (maladies et accidents travail) ? La loi le permet à la condition que vous respectiez à la lettre toute la réglementation relative au bien-être des travailleurs (mise en place de plans de prévention, politique de gestion active du stress...). Il s'agit donc d'un objectif à manier avec une extrême prudence. D'ailleurs, à partir du 01/04/2011, si vous souhaitez mettre en place cet objectif, vous devrez expressément déclarer qu'il existe un plan de prévention dans votre entreprise.

... Selon une procédure particulière

1) Rédaction d'un acte d'adhésion contenant un plan d'octroi ou élaboration d'une CCT d'entreprise

Pour mettre en place ce système de primes, vous devez utiliser un document particulier qui

est un acte d'adhésion (ou une convention collective de travail si les travailleurs concernés font partie d'une délégation syndicale). A cet acte d'adhésion est joint, dans un document annexe, un plan d'octroi. Dès le 01/04/2011, l'acte d'adhésion et le plan d'octroi ne formeront plus qu'un seul et même modèle contenant une série de mentions obligatoires. Vous pouvez trouver ce document sur le site www.cnt.be, en annexe de la convention collective de travail n° 90 bis.

2) Communication écrite et registre d'observations

Vous devez ensuite transmettre par écrit aux travailleurs concernés l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. Durant une période de 15 jours, les travailleurs ont la possibilité d'inscrire des remarques dans un registre spécial mis à leur disposition.

3) Transmission à l'Inspection des lois sociales

Après les 15 jours, vous transmettez le registre à l'Inspection des lois sociales qui vous délivrera un accusé de réception. A partir du 01/04/2011, vous ne devrez plus attendre l'accusé de réception avant de passer à l'étape suivante. Ce dernier est purement et simplement supprimé. Votre obligation se résumera alors à déclarer sur l'honneur que vous avez adressé le registre à l'Inspection et que, si observations il y a, elles ont été aplanies.

4) Transmission au Greffe du SPF Emploi

La dernière étape consiste à envoyer votre dossier au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi à Bruxelles. Le Greffe transmet le dossier à votre commission paritaire. Elle a un délai de deux mois pour se prononcer positivement ou négativement. A partir du 01/04/2011, afin de gagner du temps et ne pas attendre inutilement

2 mois, la commission paritaire pourra décider dès le départ de se décharger du dossier. Dans cette hypothèse, il incombera alors à un fonctionnaire d'avaliser ou refuser votre plan. Il est à noter que le contrôle exercé par la commission paritaire ou le fonctionnaire est un contrôle qui porte sur la présence des mentions obligatoires de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi ainsi que sur le respect de la législation anti-discrimination. Malheureusement, l'employeur dont le plan d'octroi n'est pas approuvé, n'a actuellement aucune possibilité de déposer un plan corrigé si ce n'est d'introduire une action devant le Conseil d'état. Afin de pallier à cet inconvénient, il est prévu dès le 01/04/2011 la possibilité d'introduire un plan corrigé pour remédier à des manquements ponctuels mentionnés dans la décision négative du fonctionnaire.

En conclusion

Dès le 1er avril, le plan bonus va connaître quelques changements notamment en ce qui concerne l'instauration d'un modèle unique, l'accélération de la procédure et la possibilité d'apporter des corrections à un plan refusé. Ce système s'adresse à toutes les entreprises (même aux PME qui n'occupent qu'un seul travailleur) et permet de récompenser intelligemment vos collaborateurs.

En pratique

Toutes les subtilités n'ont pas été ici abordées. Si vous souhaitez introduire dans votre entreprise un système de bonus collectif lié aux résultats et, afin de vous donner toutes les chances de réussite, nous vous conseillons vivement de prendre directement contact avec un de nos conseillers lequel sera à même de vous fournir de plus amples informations.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmé	019 / 32 29 42