

La Question du Mois

Janvier 2015

En cette période de blocage des salaires, je souhaite accorder une prime avantageuse à mes travailleurs. J'ai entendu parler de l'existence de plans bonus. Je suis une petite PME. Le système n'est-il pas trop compliqué à mettre en place ?

Le système des plans bonus ou avantages non récurrents liés aux résultats permet à un employeur d'accorder une prime intéressante à ses travailleurs en cas de réussite d'un objectif collectif défini à l'avance. Votre secrétariat social peut vous accompagner dans la rédaction du plan

■ 1. Définition

Le plan bonus est un avantage lié à la réussite d'un objectif collectif fixé préalablement par le chef d'entreprise.

■ 2. Intérêt

Dans le cadre d'une prime « classique », le rapport est de 1 à 3 entre le salaire net du travailleur et le coût entreprise. De par son traitement fiscal très avantageux, cette prime devient très attractive lorsqu'elle est intégrée à un plan bonus.

Par ailleurs, la prime n'est pas visée par le mécanisme de la modération salariale. Ce principe implique qu'aucune augmentation de la masse salariale de l'entreprise ne peut être constatée hormis l'indexation automatique des salaires et quelques rares exceptions dont fait partie le plan bonus.

■ 3. Traitement social et fiscal

Au point de vue social, la prime est exonérée de cotisations de sécurité sociale ordinaires à concurrence d'un plafond de 3.130 € par travailleur et par an (montant 2015). Elle est toutefois soumise à une cotisation patronale spéciale de 33% et à une retenue ONSS travailleur de 13,07%.

Au point de vue fiscal, la prime est exonérée d'impôt dans le chef du travailleur à concurrence d'un plafond annuel de 2.721 € (3.130 € moins 13,07%). La prime et la cotisation patronale de 33% sont en outre intégralement déductibles.

Exemple : Prime brute de 1.000 € :
Net travailleur : 869,30 € (1.000 € - 13,07%)
Coût entreprise : 1.330 € (1.000 € + 33%)

■ 4. Un objectif collectif à atteindre

Il s'agit de fixer un objectif à l'ensemble ou à un groupe bien défini de travailleurs sur une période de référence de minimum 3 mois.

L'objectif peut être d'ordre financier (ex : une augmentation du chiffre d'affaires) ou autre (ex : taux de satisfaction de la clientèle, meilleure pénétration d'un produit etc.) Ce qui importe, c'est qu'il y ait une incertitude quant à la réalisation de l'objectif.

■ 5. Procédure d'introduction ■

5.1 Rédaction d'un plan

Pour la mise en place du plan, il y a lieu de compléter un document qui est un acte d'adhésion (ou une convention collective de travail en cas de présence d'une délégation syndicale) comportant diverses mentions obligatoires.

5.2 Communication écrite et registre d'observations

Le plan est ensuite communiqué par écrit aux travailleurs. Durant une période de 15 jours, ils ont la possibilité d'apposer leurs remarques sur un registre. L'employeur transmet ensuite ce registre (même vierge) au contrôleur des lois sociales.

5.3 Transmission au SPF Emploi

La dernière étape consiste à adresser le plan pour validation au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi à Bruxelles.

■ 6. Remise d'une fiche d'information individuelle

L'employeur est tenu de remettre à chaque travailleur concerné une fiche d'information à la date prévue pour le versement de l'avantage. Cette fiche doit être remise même si aucun avantage n'a été versé parce que l'objectif n'a pas été atteint.

■ 7. Aide à la rédaction

Le Secrétariat social UCM de la province de Liège vous propose une formule d'accompagnement. Moyennant un forfait de 48 € hors TVA, notre service juridique vous conseille dans la mise en place et la relecture de votre plan. Nous tenons également à votre disposition une fiche thématique expliquant de façon plus détaillée cette prime intéressante à mettre en place.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.