



Rigoureux & Créatifs  
Précis & Imaginatifs

## FICHE CONSEIL

# Plan bonus

### **Bonus non récurrent lié aux résultats « Plan bonus », un mode alternatif de rémunération socialement et fiscalement attractif..**



Le chef d'entreprise, lorsqu'il veut récompenser son équipe, est souvent arrêté par l'importance de la charge sociale et fiscale qui va grever la prime octroyée, laquelle représentera le plus souvent un peu plus des deux tiers du coût entreprise. S'il passe outre, il arrivera souvent que le collaborateur récompensé trouve le montant reçu peu attractif alors même que son entreprise lui aura attribué un avantage important.

Il y a donc là, deux sources potentielles de frustration, que ce soit pour l'entreprise qui aura le sentiment d'avoir récompensé correctement son collaborateur, alors que celui-ci pourtant « récompensé » pourra avoir l'impression d'un montant reçu plutôt modéré.

Pour inverser cette proportion d'environ deux tiers de taxes et cotisations sociales pour un tiers de net perçu, il existe une solution : **la mise en place d'un plan bonus non récurrent lié aux résultats.**

Cette solution, assez complexe lors de son lancement est aujourd'hui plus facile d'accès et trop peu exploitée alors que parfaitement sûre. Elle permet d'attribuer au personnel une rémunération complémentaire à un coût raisonnable pour l'employeur et fiscalement attractive pour le travailleur.

Cette fiche a pour objet de vous présenter le système des avantages non récurrents liés aux résultats que des employeurs peuvent accorder à leur personnel, mieux connu sous le nom de « bonus salarial » ou « plan bonus ».

Contrairement aux idées reçues, ce mode de rémunération peut être facilement mis en œuvre par toute entreprise, quelle que soit sa taille, tout en restant dans le cadre d'un budget parfaitement maîtrisé et en relation avec les objectifs. Il est par contre collectif et non individualisable, ce qui signifie que l'ensemble de l'entreprise doit en bénéficier (sauf les dirigeants indépendants qui sont exclus) avec toutefois la possibilité de créer des objectifs à réaliser et des montants alloués, distincts par catégorie de personnel au sein de l'entreprise.

### **Quelques explications vous permettront de mieux juger de la simplicité du système et sa grande attractivité !**



## EN QUOI CONSISTE CE MODE DE RÉMUNÉRATION ?



Il s'agit d'avantages octroyés aux travailleurs. Ces avantages sont 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.

L'attribution de ces avantages dépend de la réalisation d'objectifs transparents, définissables, mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.

Les objectifs peuvent donc être de natures très diverses pour autant qu'ils restent collectifs. Il peut s'agir d'objectifs financiers comme, par exemple, réduire les coûts ou augmenter le chiffre d'affaires avant une certaine date. Mais les objectifs peuvent également être d'une autre nature, tels que l'amélioration de la politique environnementale de la société, l'obtention d'une norme ISO...

### La grande liberté existant pour définir les objectifs permet réellement de les adapter à la réalité de votre entreprise.



Si les objectifs sont atteints, les travailleurs concernés auront alors le droit de recevoir un bonus dont le montant aura été fixé préalablement. Plus qu'un mode de rémunération, cet incitatif vous procure un instrument de motivation de votre personnel.

Ce bonus n'est pas taxable dans le chef du travailleur à concurrence d'un montant maximum par année civile et par travailleur. Ce montant maximum est indexé chaque année et rattaché à l'indice santé. Pour 2016, le montant maximal indexé était de 3.219,00 EUR brut par année civile et par travailleur.

En net, ce montant indexé s'élevait donc à 2.799,00 EUR par travailleur (=3.219,00 EUR brut- la cotisation de solidarité de 13,07%).

Les bonus octroyés sont soumis, dans le chef de l'employeur, à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%. Le bonus et la cotisation constituent des frais déductibles pour l'employeur.

Concrètement, un bonus de 100,00 € accordé à un travailleur coûtera 153,00 EUR à l'employeur. Cette somme sera intégralement déductible dans le cadre de la déclaration fiscale. Le travailleur percevra de son côté une somme nette de 100,00 EUR puisqu'il ne sera pas imposé.

Coût total	153 €
Cotisation patronale Sécurité sociale	-37,96 € (=115,04 x 33 %)
Rémunération brute	115,04
Contribution personnelle Sécurité sociale 13,07 %	-15,04
Précompte professionnel	Néant
<b>Montant net travailleur</b>	<b>100 €</b>

Un plan d'octroi du bonus doit être rédigé et soumis aux observations du personnel. Ensuite, ce plan d'octroi fait l'objet d'un contrôle par la Commission Paritaire à laquelle votre entreprise appartient. Il doit être soumis dans le premier tiers de la période sur laquelle les objectifs sont fixés. C'est ainsi que pour un plan portant des objectifs d'une année civile, le plan doit être finalisé et soumis avant le 30 de cette mi-année.

Une fois approuvé, le plan d'octroi peut sortir ses effets. Il ne reste plus qu'à atteindre les objectifs fixés pour que les sommes prévues au plan puissent être payées.

Pour notre part, nous pouvons définir avec vous le(s) objectif(s) collectif(s) à la réussite duquel ou desquels le paiement du bonus sera soumis. Nous rédigerons alors un projet d'acte d'adhésion auquel il ne manquera que votre signature et qui contiendra, entre autres, la description de l'objectif, le montant du bonus, les modalités de calcul et d'attribution, les recours éventuels et les moyens de contrôle du degré d'achèvement des objectifs.

Ce document contiendra bien entendu l'ensemble des mentions exigées par la loi.

**Nous vous invitons à contacter le responsable de votre dossier si cette démarche vous intéresse ou si vous souhaitez des explications complémentaires aux questions que vous pourriez encore vous poser.**

## Trigone-Conseil S.A.

Société d'expertise comptable & de conseil fiscal

Bureau de Beaufays - Siège social : Voie de l'Air Pur, 17-19 | 4052 BEAUFAYS |

Bureau de Verviers : Rue Grandjean, 2 | 4800 VERVIERS | Bureau de Bruxelles : Avenue de Broqueville, 66 - Bte 7 | 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT

TVA : BE 0429.016.053 | ITAA : 50.772.426 | Tél : +32 4 355 97 00 | [info@trigone-conseil.be](mailto:info@trigone-conseil.be) | [www.trigone-conseil.be](http://www.trigone-conseil.be)