

Beaucoup d'employeurs accordent, outre une rémunération fixe, un système de bonus lié aux prestations. On pense souvent que des bonus sont toujours payés cash. Il existe toutefois une autre formule de rémunération liée aux prestations qui est nettement plus intéressante pour l'employeur ainsi que pour le salarié: le plan de bonus.

Qu'est-ce qu'un plan de bonus?

Un plan de bonus est une assurance groupe dont la contribution n'est pas déterminée en fonction du salaire, mais en fonction de l'obtention d'un ou de plusieurs objectifs fixés objectivement. La réalisation de ces objectifs résulte en un versement dans le cadre de l'assurance groupe. Ce versement peut, soit, être un montant fixe, soit, un pourcentage fixe en fonction du salaire ou du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Pourquoi un plan de bonus?

Le plan de bonus offre des avantages comparé au paiement en cash d'un bonus et ce aussi bien pour l'employeur que pour les travailleurs.

Salarié

Constitution d'une pension complémentaire

L'entreprise constitue une pension complémentaire permettant au salarié de faire face à la perte de revenus qu'il subira lorsqu'il prendra sa retraite. En effet, la pension légale ne suffit pas pour maintenir le niveau de vie à la retraite.

Fiscalité avantageuse

Une pension complémentaire est soumise à une taxation plus favorable qu'un versement cash: dans le cas d'un versement cash, le salarié paie 13,07% de cotisations personnelles à la Sécurité Sociale et le bonus est, en outre, ajouté aux autres revenus professionnels entraînant une taxation au taux marginal (jusqu'à 53,50%).

Dans le cas d'un plan de bonus, le salarié paie uniquement un précompte professionnel libératoire unique de 10,09% à 20,19% sur le capital (en fonction de l'âge au moment de l'arrêt des activités professionnelles), après prélèvement de la cotisation INAMI de 3,55% et de la cotisation de solidarité de maximum 2%. Aucun précompte professionnel n'est dû sur la participation bénéficiaire éventuelle.

Employeur

Fiscalité avantageuse

Un plan de bonus implique que l'employeur ne doit payer qu'une cotisation de sécurité sociale de 8,86% tandis que celle-ci s'élève à environ 25% dans le cas d'un versement cash. Nonobstant le fait que le plan de bonus est soumis à une taxe de 4,40%, les économies sont évidentes!

Transformons ces pourcentages en un exemple, de façon à démontrer clairement que le plan de bonus engendre une situation win-win tant pour l'employeur que pour le salarié:

	Bonus cash	Plan de bonus
Coût brut employeur	↑ 125	↑ 113,26
Taxe	/	+ 4,40%
ONSS employeur	+ 25%	+ 8,86%
	Salaire brut 100	Cotisation 100
ONSS salarié	-13,07%	/
Cotisations sociales/ parafiscales	↓ -53,50%	↓ -5,55%
Précompte professionnel et centimes additionnels		-10,09%
	Salaire net 40,42	Revenu net 84,92

Comment introduire un plan de bonus?

Volonté

S'il existe déjà dans l'entreprise un système de bonus cash lié aux prestations, l'employeur doit en premier lieu vérifier s'il existe une volonté suffisante au sein de l'entreprise pour passer d'un versement cash à un régime de rémunération différée. En effet, le plan de bonus reste une assurance groupe de sorte que le salarié ne percevra son argent que lors de sa retraite. Il est évident que la volonté dépendra fortement du profil du groupe-cible concerné. Ce sont souvent les jeunes salariés qui aspirent le cash étant donné leur profil de dépenses (construire/rénover une maison, fonder une famille, ...). Pour aller au-devant de cela, l'employeur peut évidemment aussi combiner les deux systèmes et rémunérer une partie sous forme de bonus cash et une autre partie sous forme de prime de l'assurance groupe. Il n'est toutefois pas possible de laisser la liberté de choix aux salariés.

Les salariés peuvent refuser de s'affilier lors de l'instauration d'un plan de bonus ou demander l'ajournement de l'affiliation si le règlement le permet. Pour tous ceux engagés ultérieurement, l'affiliation est obligatoire.

Catégorie objective

L'employeur a la possibilité d'instaurer un plan de bonus pour une partie du personnel seulement, mais il faut dans ce cas tenir compte de la délimitation de cette catégorie. Cette délimitation doit en effet être basée sur des critères objectifs de façon à ne pas faire de distinction illicite. Il faut donc qu'il s'agisse d'une catégorie ouverte et que toutes les personnes au sein de cette catégorie entrent en ligne de compte.

Objectifs définis de façon objective

L'entreprise a pour tâche de déterminer les objectifs à atteindre. Il faut que l'employeur définisse ces objectifs de façon objective: il est évident de fixer des critères quantitatifs (p.ex. X nouveaux clients, Y réalisation d'un chiffre d'affaires, ...) mais il n'est pas exclu de fixer également des critères qualitatifs (p.ex. l'amélioration de l'esprit d'équipe) à condition que ces critères soient contrôlés sur base de procédures connues et existantes (p.ex. lors d'un entretien d'évaluation annuel). Le système d'évaluation relève toutefois de la responsabilité exclusive de l'employeur.

Schéma du plan de bonus

L'employeur doit rédiger un schéma du plan de bonus mentionnant la façon dont le bonus sera transformé en prime de l'assurance groupe lorsque les objectifs sont atteints. Ces clés de répartition objectives forment donc pour ainsi dire le lien entre le système d'évaluation interne de l'entreprise et le règlement de l'assurance groupe. L'employeur a la possibilité, lorsqu'il fixe ces clés de répartition, de faire varier les montants en fonction de l'ancienneté ou de l'âge. Il faut toutefois qu'il tienne compte des dispositions légales lorsqu'il varie les montants en fonction de l'âge.

Conversion

S'il existe déjà dans l'entreprise un régime de bonus cash pour une certaine catégorie du personnel, l'employeur doit d'abord modifier la situation relative au droit du travail de la catégorie concernée. L'employeur ne peut sous aucun prétexte mettre fin unilatéralement au régime cash pour passer à un régime d'assurance groupe sans le consentement explicite du salarié. Ceci implique que le contrat de travail individuel devra être modifié. Il doit être communiqué très clairement que le régime de bonus existant est aboli et qu'il est remplacé par un nouveau système afin d'éviter que les salariés puissent réclamer 'deux bonus'.

Règle des 80%

Du point de vue fiscal, l'employeur doit tenir compte de la règle des 80%. Le montant maximum pouvant être alloué par les employeurs à leurs salariés est, en effet, limité à un maximum légal. Il faut donc également tenir compte des autres engagements de pension lors de l'instauration d'un plan de bonus. Il peut éventuellement être prévu un montant maximum lorsque la limite des 80% risque d'être dépassée à cause du plan de bonus.

Comment Vanbreda Risk & Benefits peut vous aider?

Lors de l'instauration ou de la conversion d'un plan de bonus, différentes parties doivent s'asseoir autour de la table: l'employeur, le salarié, l'assureur et le courtier. On discutera de différents éléments: la détermination de la catégorie, le schéma du plan de bonus, le règlement d'assurance groupe, ... Vanbreda Risk & Benefits vous assiste au cours de ce processus de sorte que vous puissiez être certain que votre plan de bonus répond à toutes les exigences légales. Nous sommes également tout disposés à vous assister dans la création du plan de bonus qui convient le mieux à votre entreprise.

Etes-vous intéressé ou désirez-vous obtenir de plus amples informations?
Prenez contact avec votre account manager auprès de Vanbreda Risk & Benefits.



Contactez-nous

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tél. 03 217 67 67
www.vanbreda.be