

LES BONUS

SOPHIE STENUICK

Editeur responsable: Hans Suijkerbuijk

© 2017 Wolters Kluwer Belgium SA

Waterloo Office Park

Drève Richelle 161 L

B - 1410 Waterloo

Tél.: 0800 16 868

Fax: 0800 17 529

www.wolterskluwer.be

E-mail: client.BE@wolterskluwer.com

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur.

D/2017/2664/046

ISBN 978-90-46-59672-2

BP/ENDRSOC-BI17001

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

INTRODUCTION	1
PARTIE 1 LE BONUS DANS LA NOTION GÉNÉRALE DE RÉMUNÉRATION	3
1. La notion de rémunération d'après la loi du 12 avril 1965	3
2. La notion de rémunération dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 concernant les vacances annuelles	5
3. La notion jurisprudentielle de rémunération en droit de la sécurité sociale	6
3.1. Les avantages rémunérateurs	6
3.2. Les libéralités	7
4. La notion de rémunération en droit du travail	9
5. La notion de rémunération en droit fiscal	10
5.1. Dans le chef du travailleur	10
5.2. Dans le chef de l'employeur	11
PARTIE 2 LE BONUS DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LORS DE SA RUPTURE	13
1. La clause de non-concurrence	13
2. Les primes des douze mois précédant la rupture du contrat de travail	14
3. Les primes «gagnées» ou «payées» au cours des douze mois précédant la rupture	15
4. Valeur réelle ou valeur conventionnelle?	16
5. Primes exceptionnelles ou uniques?	17
6. Les avantages acquis en vertu de la loi du 22 mai 2001	20
7. Les avantages non récurrents liés aux résultats	20
8. Le bonus de performance basé sur l'évaluation personnelle: quelles limites?	21
9. La loi sur la «corporate governance»	22
9.1. La répartition des bonus dans le temps	22

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

9.2.	L'interdiction de principe de bonus pour les administrateurs indépendants	23
9.3.	La limitation des indemnités de départ (parachutes dorés)	23

PARTIE 3 LES PLANS DE PARTICIPATIONS FINANCIÈRES 25

1.	Les objectifs poursuivis par les plans de participations financières	26
2.	Conditions à remplir pour souscrire à un plan de participations financières et limites légales	27
2.1.	Obligation de souscrire à un plan de bonus?	27
2.2.	Bonus en remplacement d'une partie de la rémunération?	27
2.3.	Prélèvements automatiques sur salaire?	28
2.4.	La clause de plafonnement	29
2.5.	La clause de renégociation	29
2.6.	La clause de remodulation des règles de calcul pour l'octroi du bonus	30
3.	L'introduction du plan	30
3.1.	Libre participation	30
3.2.	Emploi des langues	30
3.3.	Égalité de traitement et non-discrimination	31
3.3.1.	Les lois du 10 mai 2007	31
3.3.2.	La C.C.T. 35bis	33
4.	L'exécution du plan de participations financières	33
4.1.	Les plans octroyés sous condition	33
4.2.	Pécule de vacances calculé sur la rémunération variable – <i>quid</i> du bonus?	36
4.3.	<i>Quid</i> si les règles de calcul du bonus ne sont pas définies?	37
5.	Modification unilatérale des conditions de travail	38
6.	Les différents types de plans que l'on peut rencontrer	39
6.1.	Les participations bénéficiaires	39
6.1.1.	Définition générale	39
6.1.2.	La loi du 10 juillet 1998 définissant les participations bénéficiaires	40
6.1.3.	Les participations bénéficiaires lors de la rupture du contrat de travail	41
6.2.	Les participations au capital	42
6.2.1.	Plans d'options sur actions	43
6.2.2.	Plans d'achat d'actions	58
6.2.3.	L'article 609 du Code des sociétés	61
6.2.4.	Les stock-award plan	64

6.2.5.	Les phantom stocks	65
7.	Quelques réflexions à propos de la transparence des plans de participation des travailleurs	65
 PARTIE 4 LA LOI DU 22 MAI 2001 RELATIVE À LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU CAPITAL ET AUX BÉNÉFICES DES SOCIÉTÉS		69
1.	Définition et champ d'application personnel	70
2.	La notion de groupe	72
3.	Traitement fiscal	73
3.1.	La participation des travailleurs au capital de leur société	74
3.2.	La participation des travailleurs aux bénéfices de leur société	74
4.	Conditions d'application: instauration du plan	75
4.1.	L'initiative de l'employeur	76
4.2.	La C.C.T.	77
4.3.	L'acte d'adhésion	77
4.4.	Introduction du plan de participation au niveau d'un groupe	79
4.5.	Communication du plan de participation	79
4.6.	Le contenu du plan	79
5.	Détermination de la masse salariale brute totale et du bénéfice après impôt	81
6.	Différenciation en faveur de certains travailleurs	82
7.	La rupture du contrat de travail	83
 PARTIE 5 LES AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS – SYSTÈME DE BONUS EFFICACE?		85
1.	Caractéristiques du système	86
1.1.	Un bonus exclu de la notion de rémunération	86
1.2.	Les travailleurs visés	86
1.2.1.	Quels sont les travailleurs qui peuvent bénéficier de ces avantages non récurrents?	86
1.2.2.	Qu'en est-il des travailleurs intérimaires et des travailleurs à temps partiel?	87
1.2.3.	L'avantage doit-il être payé aux travailleurs absents pendant (une partie de) la période de référence?	88
1.3.	Des objectifs à atteindre transparents	90
1.3.1.	Quels sont les objectifs qui peuvent être pris en compte?	90

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

1.3.2.	Quelle est la période de référence à prendre en compte?	91
1.3.3.	Des objectifs graduels sont-ils possibles?	92
1.4.	Des avantages incertains	92
1.5.	Un avantage délimité	93
1.6.	Traitement fiscal et parafiscal de l'avantage	94
1.7.	Traitement de l'avantage en droit du travail	95
1.8.	Information des travailleurs	96
1.9.	Un avantage non récurrent	97
2.	Procédure d'adoption	97
2.1.	La convention collective de travail (d'entreprise)	98
2.2.	L'acte d'adhésion	99
2.2.1.	Phase 1: la procédure d'établissement	99
2.2.2.	Phase 2: la procédure d'approbation	102
2.3.	Le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats	106
2.3.1.	Lorsque le système de bonus est introduit par C.C.T.	106
2.3.2.	Lorsque le système de bonus est introduit par acte d'adhésion	107
2.3.3.	Comment modifier le plan?	107
3.	Conversion des systèmes existants	108

PARTIE 6 LES AUTRES CONCEPTS QUI PEUVENT ÊTRE REPRIS SOUS LE TERME: «BONUS»

		111
1.	Un bonus doit-il obligatoirement être payé en argent?	111
1.1.	Les caractéristiques d'un bonus	111
1.2.	Le régime O.N.S.S.	112
1.3.	Le régime fiscal	113
2.	Bonus de démarrage et de stage	114
2.1.	Le bonus de démarrage	115
2.1.1.	Notions et conditions d'octroi	115
2.1.2.	Les montants	116
2.2.	Le bonus de stage	117
2.2.1.	Notions et conditions d'octroi	117
2.2.2.	Les montants	119
3.	Le bonus à l'emploi	120
3.1.	Notions	120
3.1.1.	Le bonus à l'emploi social	121
3.1.2.	Le bonus à l'emploi fiscal	121
3.2.	Mise en œuvre et salaire de référence	121
3.2.1.	Le bonus à l'emploi social	121
3.2.2.	Le bonus à l'emploi fiscal	123

CONCLUSION

125