

## Les avantages non récurrents liés aux résultats : Ou comment récompenser les travailleurs quand les objectifs sont atteints

Vous cherchez à motiver et à récompenser les efforts de vos travailleurs tout en limitant les cotisations sociales et impôts trop élevés sur une prime ? Pourquoi ne pas vous tourner vers les avantages non récurrents liés aux résultats ?

Les **avantages non récurrents** consistent en un « bonus salarial » basé sur la réalisation d'un ou plusieurs objectifs collectifs que vous aurez préalablement définis pour une période de référence donnée.

La **période de référence** ne peut être inférieure à 3 mois. Les travailleurs devront pouvoir bénéficier de l'ensemble de cette période de référence pour atteindre les objectifs fixés.

L'entreprise souhaitant instaurer ce bonus devra se montrer particulièrement attentive dans la définition des **objectifs** à accomplir. En effet, ces objectifs doivent être objectivement mesurables, vérifiables, transparents et balisables. Il sera donc impérieux de rédiger précisément ces avantages.

En outre, ces objectifs ne peuvent pas être une rémunération déguisée : leur réalisation ne peut-être manifestement certaine, un véritable effort collectif doit être fourni pour les accomplir !

Ces avantages sont destinés à bénéficier à **l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à un groupe bien défini de travailleurs**. Dans le cas d'une PME ne comptant qu'un seul travailleur, il est tout à fait possible de convenir d'un tel système pour autant que le ou les avantages fixés ne soient pas liés à un objectif individuel.

Un tel système fait l'objet d'un **traitement fiscal spécifique** - très avantageux pour les travailleurs : l'avantage octroyé sera exonéré d'impôts à condition que l'avantage ne dépasse pas le montant maximum de 2.998€ (montant indexé pour 2021) par année civile ;

L'entreprise désireuse d'instaurer un tel système devra toutefois de son côté supporter une cotisation patronale spéciale de 33% sur les avantages effectivement octroyés.

Ce bonus et les cotisations sociales y afférents pourront bien évidemment faire l'objet d'une déduction par l'employeur au titre de frais professionnels.

Comment mettre en place ce système ?

Il peut être mis en place par la signature d'un acte d'adhésion qui devra être soumis aux observations des travailleurs de l'entreprise, accepté par eux et déposé au SPF Emploi.

Le SPF Emploi pourra vérifier la légalité de l'acte déposé et contesté certains objectifs si ceux-ci ne répondent pas, selon lui, aux règles. Un recours est envisageable.

**Plus d'infos pour votre entreprise ? Contactez-nous : [info@libradroit.be](mailto:info@libradroit.be)**