

# Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise – Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs

Le système des avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise, entré en vigueur en 2008, permet d'octroyer un bonus salarial aux employés, à des conditions particulières sur les plans social et fiscal. Ainsi, en 2021, le bonus salarial est exonéré de l'impôt des personnes physiques jusqu'à un montant de 2.998 euros.

En 2019, près de 580.000 travailleurs du secteur privé ont reçu en moyenne un avantage non récurrent net de 1.062 euros, le montant des cotisations perçues par l'ONSS sur ces avantages s'est élevé à 326,5 millions d'euros et la dépense fiscale liée à l'exonération d'impôt était de 284 millions d'euros (pour les revenus de l'année 2018).

L'octroi de l'avantage doit être lié à la réalisation incertaine d'objectifs collectifs. Ces objectifs, et d'autres informations liées à l'exécution du plan bonus sont définis dans une convention collective de travail (si le groupe de travailleurs concernés est représenté par une délégation syndicale) ou un acte d'adhésion (dans le cas contraire). Les plans bonus sont déposés auprès du greffe du SPF Emploi. En 2019, 10.139 plans bonus ont été déposés, dont 2.476 conventions collectives de travail (soit 24 %) et 7.663 actes d'adhésion (soit 76 %).

Les actes d'adhésion sont envoyés à la commission paritaire compétente qui exerce un contrôle sur leur contenu. À défaut de décision de la commission paritaire dans les deux mois, ce contrôle est réalisé par le SPF Emploi. La Cour constate que les commissions paritaires pratiquent très peu de contrôles, le SPF Emploi réalisant donc la majorité de ceux-ci (dans plus de 90 % des cas, sur la période 2017-2019).

La Cour des comptes constate que les délais légaux prévus pour les différentes étapes de gestion des dossiers par le SPF Emploi et les commissions paritaires conduisent à une décision tardive au sujet des plans introduits par un acte d'adhésion. Ainsi, sur les 11.494 actes d'adhésion annuels introduits de 2017 à 2019, 48 % ont fait l'objet d'une décision après les deux tiers de la durée d'exécution du plan (soit après le 31 août).

La Cour des comptes recommande d'envisager des modifications de la procédure, afin que les décisions soient prises dans un délai raisonnable, qui ne devrait pas dépasser la moitié de la période d'exécution du plan.

La Cour constate que la sélection des actes d'adhésion à contrôler par le SPF Emploi pourrait être améliorée. Le contrôle des plans bonus devrait être systématique lorsque les entreprises concernées ont fait l'objet d'une ou de plusieurs décisions négatives pour des plans antérieurs.

En outre, le contrôle interne devrait aussi être amélioré, en formalisant certaines étapes de la procédure, et en documentant ces contrôles et leur supervision.

La Cour constate que les administrations concernées ne vérifient pas si les objectifs ont été atteints en cas d'octroi d'avantages. Ainsi, tant l'ONSS que le SPF Finances s'assurent du respect des plafonds légaux concernant les taux de cotisation sociale spécifiques et l'exonération fiscale, mais ne vérifient ni l'existence d'un plan bonus valide préalable ni la réalisation des objectifs. L'inspection sociale du SPF Emploi examine toute plainte relative aux avantages non récurrents déposée par un travailleur s'estimant lésé, mais ne procède à aucun autre contrôle d'initiative.

La Cour des comptes recommande à l'ONSS et au SPF Finances de définir, sur la base d'une analyse de risques faite en collaboration avec le SPF Emploi, une politique de contrôle pour l'application des taux de cotisations sociales spécifiques aux avantages non récurrents liés aux résultats et de l'exonération fiscale.

La Cour constate enfin qu'aucune évaluation globale du système des avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise n'a été faite.

La Cour des comptes recommande qu'une évaluation globale du système soit menée, afin d'identifier ses coûts et ses avantages, le profil de ses bénéficiaires, les améliorations qui pourraient y être apportées et les autres politiques publiques possibles en matière de bonus salarial.