

## **Le « bonus » lié aux résultats**

**Cet article a paru dans l'Echo du 26.2.2008**

Depuis quelques mois, le contribuable belge connaît une période d'une rare stabilité sur le plan législatif. Le gouvernement, qui ne gérait plus que les affaires courantes, est devenu « transitoire », et le législateur y trouve prétexte à s'octroyer de longs moments de somnolence paisible. Tous les praticiens de la fiscalité reprennent leur souffle et leurs forces : rare instant d'accalmie avant le réveil... qui pourrait être brutal.

### **La loi du 21 décembre 2007**

Pourtant, le Moniteur du 31 décembre a publié une loi, qui apporte du nouveau –et de l'intéressant- dans les domaines voisins des droits fiscal et social. Il est vrai que cette loi, datée du 21 décembre 2007, se qualifie de « relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 » : elle a donc été dictée au législateur directement par les partenaires sociaux, sous l'impulsion de la FEB, et reprend le texte de la CCT n° 90 du Conseil national du travail.

Cette loi ne concerne que les salariés, à l'exclusion des dirigeants d'entreprise sous statut d'indépendant, ce qui est regrettable. Elle permet aux employeurs, à partir de 2008, de payer à chaque travailleur, annuellement, un bonus d'un montant maximal de 2.200 EUR, non taxable dans le chef du bénéficiaire. La seule obligation incombant à l'employeur est de payer une cotisation sociale spéciale de 33 %, fiscalement déductible.

On se doute que ceci n'est pas sans conditions. Selon les termes mêmes du titre de la loi, ce bonus doit être « lié aux résultats ». Plus précisément encore, il doit dépendre de la réalisation d'un objectif « collectif », dont la réalisation n'est pas « manifestement certaine ». Par exemple : la réalisation en fin d'exercice d'un chiffre d'affaires déterminé, une diminution déterminée du nombre d'accidents du travail ou du nombre de jours d'absence, etc.

### **Les rémunérations « alternatives »**

Cette loi nouvelle est intéressante, car elle vient proposer une nouvelle forme de rémunération dite « alternative » aux employeurs. Ceux-ci, souvent désireux de proposer, à leurs travailleurs, des « incitants » qui ne soient pas soumis à un régime fiscal agressif, ne disposent guère de formules avenantes, à de rares exceptions près. La matière des rémunérations alternatives relève, soit de la quadrature du cercle, soit de la quête de la pierre philosophale, sinon du Graal. Peu de solutions sont envisageables, et beaucoup d'entre elles sont, soit éculées, soit dérisoires. Si on veut en faire un inventaire rapide, on peut les classer selon leur objectif.

## **1.- Formes de rémunérations non taxables dans le chef du bénéficiaire et déductibles pour l'entreprise**

La seule forme d'avantage existant à ce jour, et relevant de cette catégorie agréablement située dans un « no man's land fiscal », est ce que l'on appelle les « petits avantages fiscaux », à la fois immunisés dans le chef du bénéficiaire et déductibles pour l'employeur. Ils sont tellement infimes qu'ils ne sont visés par aucun texte de loi, et résultent d'une simple tolérance administrative. Leur liste a été publiée au Moniteur du 28/11/1986. Il s'agit des "petits avantages" suivants :

- 1.- *Voyages collectifs de maximum un jour pour le personnel.*
- 2.- *Frais d'organisation et cadeaux modiques à l'occasion des fêtes de St-Nicolas, de Noël ou de Nouvel-An pour le personnel.*
- 3.- *Mise à disposition occasionnelle d'un groupe faisant partie du personnel d'une salle de réunion.*
- 4.- *Distribution de potage, de café, de thé, de bière ou de rafraîchissements pendant les heures de travail.*
- 5.- *Avantage découlant de l'accès obligatoire en vertu du règlement de travail, à un économat ou à une masse d'habillement ou à un service médical ou pharmaceutique.*
- 6.- *Cadeaux modiques en nature et participation aux festivités à l'occasion de la remise de distinctions honorifiques aux membres du personnel et lors de la mise à la retraite de ceux-ci.*

Un « confetti » fiscal...

## **2.- Formes de rémunérations non taxables dans le chef du bénéficiaire et non déductibles pour l'entreprise**

Il existe un type d'avantages répondant expressément à cette définition : ce sont les « avantages sociaux ».

Strictement parlant, les "avantages sociaux" constituent des "avantages de toute nature" et, à ce titre, devraient se voir taxés dans le chef du bénéficiaire, l'entreprise pouvant alors en déduire le coût.

Ils sont toutefois exonérés par l'article 38, 11° CIR qui vise : "*Les avantages sociaux suivants obtenus par (les travailleurs et les dirigeants d'entreprise ) ainsi que par leurs ayants droit :*

- a) les avantages dont il n'est pas possible en raison des modalités de leur octroi, de déterminer le montant effectivement obtenu par chacun des bénéficiaires ;*
- b) les avantages qui, bien que personnalisables, n'ont pas le caractère d'une véritable rémunération;*
- c) les menus avantages ou cadeaux d'usage obtenus à l'occasion ou en raison d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle."*

En revanche, par application de l'article 53, 14° CIR, les mêmes avantages ne sont effectivement pas déductibles pour celui qui les attribue. Il s'agira donc pour l'entreprise de "dépenses non admises", qu'il lui incombera de prendre en charge.

Nombreux sont les avantages sociaux : cadeaux offerts aux membres du personnel en certaines occasions et sous certains maxima, assurance hospitalisation prise en charge par l'entreprise, mise à disposition d'une garderie d'enfants, etc. Mais l'avantage social le plus connu reste le chèque repas. Nous ne reviendrons pas ici sur les conditions à respecter pour qu'il soit considéré comme un avantage social. Il s'agit d'un avantage apprécié, puisque non taxable pour celui qui en bénéficie.

### **3.- Formes de rémunérations impliquant une imposition au taux plein, mais sur une base imposable inférieure à la valeur réelle de l'avantage retiré**

L'on peut classer, dans cette catégorie, certaines formes d'avantages de toute nature, à tout le moins lorsque leur évaluation se fait forfaitairement.

Ainsi en est-il de la mise à disposition par l'entreprise d'une voiture automobile ou d'un immeuble d'habitation. L'évaluation forfaitaire de ces avantages est telle que, souvent, le bénéficiaire est imposé sur un montant inférieur à la valeur que représente pour lui l'avantage (calcul au départ de la cylindrée fiscale pour le véhicule, et au départ du revenu cadastral pour l'immeuble). L'entreprise, de son côté, déduit ce que l'avantage lui coûte. Mais des cotisations de sécurité sociale sont dues.

### **4.- Formes de rémunérations impliquant une imposition au taux réduit**

Une formule intéressante sur le plan fiscal serait de faire participer le travailleur aux bénéfices de l'entreprise sous forme d'octroi de dividendes : ceux-ci sont en effet imposés à 25 %, de sorte que le régime d'imposition est nettement plus avantageux que pour une rémunération. Mais encore faut-il, pour ce faire, que le salarié soit devenu un actionnaire de l'entreprise. Plusieurs techniques ont été successivement envisagées à cette fin.

Une simple majoration de la rémunération en fin d'année, pour y inclure une part de bénéfices, n'a jamais, jusqu'à présent, débouché sur autre chose qu'une importante majoration de l'impôt et des cotisations sociales dues.

Sans doute, la loi du 22 mai 2001 autorise-t-elle les entreprises à faire participer les travailleurs, soit aux bénéfices, soit au capital. Mais les conditions imposées par cette loi, très rigides, ont eu pour conséquence qu'elle connaît peu de succès.

Une donation d'actions entraîne une taxation du bénéficiaire sur la valeur même de l'action (avantage de toute nature) et la technique des *stock options* est peu usitée avec les salariés, son régime fiscal n'étant d'ailleurs pas sans risque.

## **5. - Formes de rémunération impliquant une imposition au taux réduit et un report de la taxation dans le temps**

Cette formule connaît, elle, un vif succès : c'est celle des plans de pension complémentaire (les assurances de groupe, essentiellement). Mais elle est elle-même limitée, essentiellement parce que, pour le salarié, elle implique un report dans le temps... jusqu'à l'âge de sa retraite.

### **Conclusion**

La nouvelle forme d'avantage visée par la loi du 21 décembre 2007 vient s'ajouter de manière opportune à la (mince) panoplie décrite ci-dessus. L'avantage en question n'est pas imposable dans le chef de son bénéficiaire et est déductible pour l'employeur, tout en étant assujéti -selon des règles spécifiques- à la sécurité sociale. Saluons ce nouveau venu en lui souhaitant longue vie, et en espérant son extension aux dirigeants d'entreprise.

Jean-Pierre BOURS  
Avocat (BOURS & associés)  
Chargé de cours HEC/ULg