

Bonus lié au résultat (suite)

En complément à notre article du mois de novembre 2007 et grâce à la mise en place d'un gouvernement, ce bonus lié au résultat peut enfin entrer en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008. Ce bonus doit être lié à la réalisation d'un objectif mesurable.

Quel montant ?

Le bonus n'est en aucun cas une obligation de l'employeur. Cette prime sera laissée à l'avis de l'employeur avec un plafond annuel de 2.200€ Ce montant est exonéré de toutes charges pour le salarié tandis que l'employeur devra s'acquitter d'une taxe de 33% mais cette dépense sera entièrement déductible à l'impôt des sociétés.

Ex : une prime de 1000€ octroyée à l'ouvrier coûtera en réalité 1330€ à l'employeur.

Cette prime ne peut en aucun cas remplacer un élément de rémunération tel que les salaires, les primes, les assurances complémentaires, les titres repas, etc.... sauf dans les rares cas où l'entreprise avait déjà une prime liée au résultat.

Qui peut bénéficier de cette prime ?

Le bonus doit être collectif et ne peut forcément pas récompenser un seul de ses travailleurs. Dans les grandes entreprises, le bonus peut concerner une seule catégorie du personnel mais il faut un élément objectif de différenciation. Dans les plus petites entreprises le règlement est identique, la prime doit concerner tout le personnel sans exceptions. A noter que dans les entreprises où il n'y a qu'un seul travailleur, rien n'exclut dans l'accord qu'il reçoive une prime puisqu'il peut être considéré comme un groupe à lui tout seul.

Procédure pour bénéficier de la prime ?

La première étape consiste à fixer des objectifs concrets, clairs et facilement mesurable. Ensuite la procédure sera différente selon la taille de l'entreprise.

- A savoir que dans le cas d'une grande entreprise c'est-à-dire où il existe une délégation syndicale, la direction devra conclure, avec la délégation syndicale, une convention collective de travail.
-
- Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur devra signifier via une communication écrite adressée au personnel concerné qu'il désire mettre en place le bonus en question. On appliquera donc la même procédure que pour une modification du règlement de travail. L'accord conclut sera, dès lors, transmis à titre d'information à la commission paritaire du secteur économique auquel appartient votre entreprise.

Quels peuvent être les objectifs ?

Il peut être d'ordre financier (sur le bénéfice), lié au volume ou à la qualité de production. Mais il peut aussi viser la diminution du taux d'absentéisme, la diminution du nombre d'accident de travail, la diminution des déchets de production ou encore l'obtention d'une certification ISO.

Attention que cette prime peut très bien être accordée une année et pas nécessairement l'année d'après.