

BIEN FINIR L'ANNEE AVEC LE BONUS

Qu'est-ce qu'un bonus ? Quelle est la différence entre la notion de bonus et de treizième salaire ? L'employeur est-t-il tenu de verser un bonus ? Comment éviter la transformation du bonus en salaire ? Un bonus conditionnel peut-il être supprimé, faute d'objectifs ? L'employeur peut-il invoquer une réserve pour ne pas verser le bonus ?

1. Qu'est-ce qu'un bonus ?

Qu'il soit désigné par le terme de prime de fin d'année, gratification ou cadeau, le bonus est, par définition, une rétribution extraordinaire versée en sus du salaire. La principale caractéristique du bonus tient au fait qu'il dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur.

Petit rappel des trois types de bonus existants : à bien plaire, conditionnel et obligatoire.

➤ *Bonus à bien plaire*

Le bonus à bien plaire est par définition une rétribution spéciale versée à certaines occasions, en sus du salaire, et qui dépend du bon vouloir de l'employeur. Une petite enveloppe glissée à l'employé juste avant Noël à titre de récompense pour le travail fourni durant l'année en est un bon exemple. A noter qu'en raison de son caractère ponctuel et occasionnel, l'employé n'a pas un droit au versement d'une telle gratification, car elle ne fait pas partie du salaire.

➤ *Bonus conditionnel*

Le bonus conditionnel est une prestation que l'employeur s'engage à verser si une ou plusieurs conditions sont réalisées. Celles-ci peuvent être par exemple les bons résultats de l'entreprise, la réalisation d'un certain chiffre d'affaires par le collaborateur ou d'autres objectifs fixés de concert entre parties. Lorsque la ou les conditions dont dépend le paiement de la gratification conditionnelle sont remplies, l'employé a un droit à son versement.

➤ *Bonus obligatoire*

Enfin, le bonus obligatoire est une prestation que l'employeur s'est engagé à verser à son collaborateur. En réalité, il s'agit là d'une « fausse gratification » car elle fait partie du salaire de l'employé, lequel a un droit à son versement. Une prime vacances versée chaque année au mois de juillet pour récompenser l'employé pour son engagement ou pour le fidéliser est un exemple de bonus obligatoire.

2. Quelle sont les différences avec le treizième salaire ?

De manière générale, le treizième salaire peut être défini comme un salaire supplémentaire prévu par les parties et dont le montant équivaut à un salaire mensuel. Le principe, le montant et l'échéance de cette rétribution sont fixés d'avance dans le contrat individuel de travail. En outre, le treizième salaire est versé par l'employeur sans réserve ni condition. Une fois qu'il a été prévu dans le contrat individuel de travail, il devient un élément du salaire auquel l'employé peut prétendre. En pratique, l'octroi d'un treizième salaire est généralement mentionné dans le contrat de travail en précisant que le salaire sera versé treize fois l'an.

3. L'employeur est-il tenu de verser un bonus ?

➤ *Versé pendant plus de trois ans consécutifs*

Qu'en est-il de l'employeur qui dépose chaque année au mois de décembre une enveloppe plus ou moins épaisse sur le bureau de ses collaborateurs ? Et s'il décide de faire exception une année ? Les collaborateurs pourront-ils néanmoins réclamer leur cadeau, sous prétexte qu'ils l'ont habituellement reçu chaque année ?

Selon le Tribunal fédéral, en l'absence d'un accord explicite, le bonus doit être considéré comme obligatoire lorsque l'employeur l'a versé pendant plus de trois années consécutives sans en réserver par écrit le caractère facultatif.

Ainsi, dans la mesure où cela fait plus de trois ans de suite qu'ils se voient offrir un tel cadeau, les collaborateurs peuvent considérer qu'ils ont un droit au versement de leur bonus s'il n'y a pas eu de réserve.

➤ *Réserve*

Une telle réserve écrite ne constitue toutefois pas une protection absolue et peut devenir inopérante si dans les faits, l'employeur verse chaque année un bonus. Prenons l'exemple du collaborateur qui se voit remettre la même prime dix ans de suite. Son employeur, prudent, émet chaque année une réserve indiquant que ce cadeau dépend de son bon vouloir et qu'il peut être supprimé en tout temps. Pourtant, le bonus est versé chaque année, même lorsque l'employeur aurait eu de bonnes raisons de ne pas l'accorder – mauvais chiffre d'affaires ou prestation de travail insuffisante. Dans un tel cas, l'employeur est lié à l'égard de son collaborateur.

4. Un bonus conditionnel peut-il être supprimé ?

➤ *Pas de suppression possible quand les objectifs ont été atteints par l'employé*

Si les conditions fixées pour l'obtention du bonus sont remplies, ce dernier doit être versé en fonction du taux d'atteinte des objectifs.

➤ *Réalisation des objectifs personnels présumée*

Si l'employeur ne fixe pas les objectifs que l'employé doit réaliser pour obtenir le bonus, il n'est pas pour autant libéré de son obligation de le verser. La réalisation des objectifs par le collaborateur doit alors être présumée. Ce n'est pas à lui de supporter les conséquences du comportement de son employeur. Lequel pourrait être appelé à verser le bonus sans que son collaborateur n'ait eu le moindre objectif à atteindre, si ce dernier en fait la demande.

5. En bref...

-  **Si vous versez un bonus à vos collaborateurs, définissez-en tout d'abords le type, qu'il soit à bien plaie, conditionnel ou obligatoire.**
-  **Pour éviter des situations peu claires, prévoyez une réserve par écrit et veillez à ce qu'elle soit précise pour ne pas vous retrouver dans un cas de figure où le bonus pourrait devenir obligatoire.**
-  **Souvenez-vous qu'un bonus versé pendant plus de trois ans de suite sera considéré comme obligatoire, faute de réserve.**
-  **Une réserve ne saurait à elle seule constituer une protection absolue. Elle pourrait devenir inopérante si dans les faits, l'employeur verse un bonus chaque année, et cela depuis plusieurs années.**
-  **Si les conditions fixées pour l'obtention d'un bonus conditionnel sont remplies, ce dernier doit être versé en fonction du taux d'atteinte des objectifs. Si l'employeur ne fixe pas ces objectifs, leurs réalisations par l'employé doivent alors être présumées.**