

La prime bénéficiaire : une nouveauté à partir du 1er janvier 2018

09.11.2017



Pour motiver et encourager les travailleurs, la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise est revue, remaniée et simplifiée. A partir du 1er janvier 2018, la prime bénéficiaire fera son apparition.

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs, le Gouvernement a prévu une nouvelle mesure qui consiste en la possibilité pour les sociétés d'octroyer à leurs travailleurs un bonus sur leur bénéfice distribuable. Ce bonus ou cette prime permet de récompenser de manière simple et flexible les travailleurs via l'octroi d'une somme d'argent sans toutefois leur donner un droit de vote au sein de l'entreprise. Par ailleurs, afin de rendre la mesure attrayante, un traitement social et fiscal avantageux a été prévu.

La nouvelle mesure est insérée dans la loi du 22 mai 2001 qui prévoit déjà les régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés mais qui était peu utilisée jusqu'à présent.

1. Quelle sorte de prime ?

Il s'agit d'une prime bénéficiaire, c'est-à-dire une prime octroyée en espèces dans le cas où une société (ou un groupe de sociétés) souhaite distribuer une partie ou la totalité du bénéfice comptable aux travailleurs (bénéfice après impôt).

La prime bénéficiaire est soit :

- identique : son montant est égal pour tous les travailleurs ou son montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération des travailleurs ;
- catégorisée : prime différente pour chaque catégorie de travailleurs, dont le montant est dépendant d'une clé de répartition appliquée sur base de critères objectifs (qui ne peut entraîner une différenciation des avantages supérieure à un rapport compris entre 1 et 10) :

- ancienneté
- grade
- fonction
- niveau barémique
- niveau de rémunération
- niveau de formation

2. Pour qui ?

Au niveau de l'employeur, il faut que ce soit une société (ou un groupe de sociétés) assujettie à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents. Ne sont donc pas visées les A.S.B.L., les institutions publiques et les administrations.

Au niveau des travailleurs, les bénéficiaires sont les travailleurs qui accomplissent un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne, dans le cadre ou en dehors d'un contrat de travail (lien de subordination). Les dirigeants d'entreprise qui exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues ne peuvent pas bénéficier de cet avantage.

Par ailleurs, cette prime est obligatoirement collective et ne peut être octroyée sur base des performances individuelles de chaque travailleur.

3. Y a-t-il des conditions à respecter ?

La prime ne peut être instaurée dans le but de remplacer une rémunération existante. Il s'agit d'une prime qui doit venir en plus et qui ne peut pas être instaurée dans le but d'opérer un glissement d'une partie de la rémunération vers une prime plus attractive (mesure anti-abus).

4. Y a-t-il un montant maximum ?

Le montant total de la prime ne peut dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale.

5. Comment la mettre en place ?

5.1. Généralités

L'initiative revient à l'employeur. Il s'agit donc d'une décision unilatérale d'octroyer ou non la prime bénéficiaire.

Cette prime n'est pas récurrente. Le fait de la verser une année n'implique donc pas que cette prime sera d'office octroyée les années suivantes.

5.2. Prime bénéficiaire identique

Pour octroyer une prime bénéficiaire identique, une simple décision de l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à majorité simple des voix suffit.

Le procès-verbal de cette réunion devra contenir les mentions suivantes :

- le montant identique ou le pourcentage identique de salaire ;
- s'il s'agit d'un pourcentage du salaire, la manière dont ce salaire sera calculé ;
- les règles d'attribution si une condition d'ancienneté est prévue (maximum 1 an et on tient compte de tous les contrats successifs) ;
- les règles de prorata en cas de suspension du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail (sauf en cas de motif grave).

L'employeur devra, enfin, informer les travailleurs qu'il a été décidé d'octroyer une prime

bénéficiaire identique. Cette communication doit se faire par écrit (lettre, courrier électronique, publication sur l'intranet ou tout autre moyen écrit qui convient à l'employeur).

5.3. Prime bénéficiaire catégorisée

Pour introduire une prime catégorisée, la procédure qui existe déjà pour l'introduction d'un plan de participation doit être suivie :

- s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise : conclusion d'une convention collective de travail ;
- s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise : l'employeur peut choisir entre la conclusion d'une convention collective de travail ou la procédure d'instauration par acte d'adhésion.

6. Quel régime social et fiscal ?

6.1. Aspects de sécurité sociale

Cette prime n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale :

- employeur : aucune cotisation à payer ;
- travailleur : cotisation de solidarité égale à 13,07% du montant de la prime.

6.2. Traitement fiscal

Dans le chef du travailleur, cette prime est soumise à une taxe de 7% (taxe assimilée aux impôts sur les revenus). Elle sera, en outre, mentionnée sur l'avertissement-extrait de rôle.

Dans le chef de l'employeur, cette participation aux bénéfices est considérée comme une dépense non admise à l'impôt des sociétés. Elle est donc soumise au taux de 29% annoncé pour 2018.

7. Cette prime est-elle concernée par la norme salariale ?

Non, il s'agit d'un élément de rémunération dont on ne tient pas compte dans le cadre du calcul de la norme salariale (élément exclu de la notion de coût salarial).

8. Comment situer cette prime par rapport à ce qui existe déjà ?

Dans le tableau ci-après, nous comparons quatre types d'avantages « liés aux résultats », en partant d'un brut travailleur de 3255 EUR et en se plaçant en 2018.

	C.C.T. n° 90 Avantage non-récurrent liés aux résultats	Prime bénéficiaire	Warrants	Bonus classique
		Avantage collectif	Avantage individuel	Avantage individuel

	Avantage collectif (tous les travailleurs ou catégorie objective)			
Coût employeur	4329,15 ¹	4198,95 ²	3255	4068,75 ³
Brut	3255	3255	3255	3255
O.N.S.S.	425,43 ⁴	425,43 ⁴	0	425,43 ⁴
Imposable	2829,57	2829,57	3255	2829,57
Impôt	0	198,07 ⁵	1741,42 ⁶	1513,82 ⁶
Net	2829,57	2631,50	1513,58	1315,75
Ratio coût employeur/net travailleur	65,36%	62,67%	46,50%	32,33%

¹ Cotisation 33%

² Impôt des sociétés 29% (prévision 2018)

³ Cotisation de base 25% (prévision 2018)

⁴ 13,07%

⁵ Taxe 7%

⁶ Taux maximum 53,5%

9. A partir de quand ?

Les nouvelles mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 étant entendu que les primes ne peuvent être octroyées que sur base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017.

Attention ! Le projet n'est pas définitif. Il se peut qu'il soit encore modifié avant sa publication. Nous vous invitons à consulter régulièrement notre site internet ou à vous inscrire à notre newsletter (vous serez ainsi prévenu automatiquement).

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
