
CIRCULAIRE

S.2018/002

Nouveau régime de primes bénéficiaires

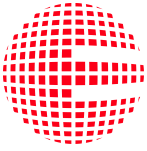
26 octobre 2017 (update 16 janvier 2018)

Résumé

La loi-programme du 25 décembre 2017 (MB 29 décembre 2017) introduit un nouveau régime de participation des travailleurs aux bénéfices de la société qui l'emploie.

Ce nouveau régime permet aux sociétés d'octroyer à leurs travailleurs un bonus sur leur bénéfice distribuable et ce afin de motiver et encourager les travailleurs avec une prime intéressante aussi bien du point de vue du traitement fiscal que social de cette dernière.

La mesure s'inscrit dans les possibilités déjà offertes aux employeurs et travailleurs par la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, à savoir le plan de participation, la société coopérative de participation et le plan d'épargne d'investissement. ■



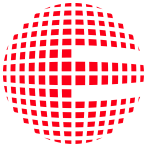
1 Introduction

Le Gouvernement a décidé de simplifier le régime des participations aux bénéfices prévu dans la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés (ci-après « la loi »). Le système des participations au capital demeure inchangé.

A l'heure actuelle, les entreprises qui souhaitent intéresser leurs travailleurs aux résultats de leur entreprise disposent de 4 instruments spécifiques (outre la CCT 90):

- **Le plan de participation des travailleurs au capital** de l'entreprise. Cette forme est assez peu utilisée, surtout dans les petites entreprises où l'employeur, souvent propriétaire de son entreprise, peut craindre une dilution de son capital. Les actions sont indisponibles pendant une période allant de 2 à 5 ans.
- **La société coopérative** : les actions attribuées aux travailleurs peuvent être placées et gérées par une société coopérative de participation dont seuls les travailleurs adhérents peuvent être membres.
- **Le plan d'épargne investissement** : il s'agit d'un plan de participation au capital taillé à la mesure des pme. La participation au capital est ici remplacée par l'attribution d'une participation aux bénéfices en espèces, laquelle est immédiatement prêtée à l'employeur qui les affecte à la constitution d'immobilisations. Un intérêt est dû annuellement sur les sommes prêtées. Celui-ci ne peut être inférieur au taux d'intérêt applicable à une OLO de durée équivalente à celle du prêt. La société doit rembourser les travailleurs au terme d'une période qui ne peut être inférieure à 2 ans ni supérieure à 5 ans. Cette forme de participation connaît peu de succès en raison de la complexité de la réglementation.
- **Le système de la «participation aux bénéfices»** : dans ce cas, l'avantage de participation est perçu en espèces par le travailleur. Il s'agit d'une alternative au plan d'épargne investissement où la participation en espèces est donc conservée par le travailleur ; cette forme de participation ne bénéficie pas du même avantage fiscal et social.

Les systèmes de participations prévus dans la loi de 2001 sont des systèmes collectifs ; ils doivent permettre à l'ensemble des travailleurs de bénéficier de la rentabilité de l'entreprise ou du groupe pour lequel ils travaillent. Non seulement, un plan de participation ne peut être introduit que pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, mais les avantages doivent aussi être identiques pour tous les travailleurs. Des modulations de l'avantage sont possibles en application de critères objectifs de différenciation fixés par une AR du 19 mars 2002.



Il s'agit des critères suivants :

- L'ancienneté
- Le grade
- La fonction
- Le niveau barémique
- Le niveau de rémunération
- Le niveau de formation

Des CCT sectorielles peuvent prévoir d'autres critères.

Contrairement à d'autres techniques complémentaires, comme les options sur actions par exemple, la participation des travailleurs n'est donc pas un instrument de motivation individuelle.

D'ailleurs, la loi prévoit qu'un plan de participation ne peut être introduit que par le biais d'une CCT d'entreprise spécifique ou, pour les entreprises sans délégation syndicale, par le biais d'un acte d'adhésion.

L'objectif du Gouvernement est de permettre aux sociétés d'octroyer à leurs travailleurs une participation aux bénéfices sous la forme d'une prime en espèces intéressante aussi bien du point de vue du traitement fiscal que social, et ce sans devoir passer par la mise en place fastidieuse d'un plan d'épargne investissement.

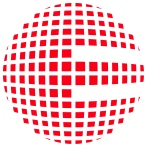
Le plan d'épargne investissement subsiste, mais la participation en espèces est rendue plus attrayante.

2 Champ d'application

Le champ d'application de la loi est inchangé.

La prime bénéficiaire peut être octroyée par toute société, association ou établissement assujetti à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents en vertu de l'article 227, 2° du C.I.R./92 (art. 2, 1° de la loi). Les ASBL ne bénéficient donc pas de ce régime.

Tous les travailleurs de la société doivent avoir la possibilité de prendre part au plan de participation. La convention collective de travail spécifique ou l'acte d'adhésion peuvent toutefois prévoir une condition d'ancienneté laquelle ne peut dépasser un an. Lorsqu'un travailleur est engagé sur la base de contrats



successifs, l'ancienneté requise est calculée en tenant compte du cumul des contrats successifs.

La notion de travailleur, au sens de la loi du 22 mai 2001, implique l'existence d'un lien de subordination entre le bénéficiaire et la société. Cette définition exclut donc les administrateurs ou gérants indépendants (art. 2, 2° de la loi), sauf dans l'hypothèse où ces mandats sont cumulés avec un contrat de travail.

3 Introduction d'une prime bénéficiaire

Les entreprises ne sont pas obligées de mettre en place un régime de primes bénéficiaires.

La décision d'attribuer la totalité ou une partie du bénéfice aux travailleurs relève en premier lieu de l'assemblée générale. Ensuite, une distinction est établie selon que la prime bénéficiaire est identique pour tous les travailleurs ou catégorisée. A noter également que cette initiative est subordonnée à l'approbation d'une CCT relative aux salaires conclue pour la même période de référence; il peut s'agir d'une CCT sectorielle ou interprofessionnelle.

Une prime identique est une prime dont le montant est égal pour tous les travailleurs (montant nominal) ou dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération des travailleurs (ex. 3% du salaire annuel) (art. 2, 7/2° de la loi).

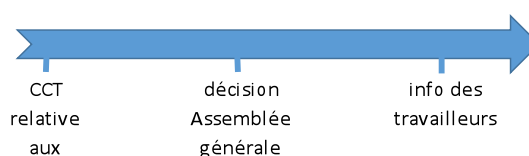
Une prime est catégorisée lorsque le montant est dépendant d'une clé de répartition qui est appliquée sur la base des critères objectifs visés à l'article 10 § 2 de la loi de 2001 (art. 2, 7/3° de la loi).

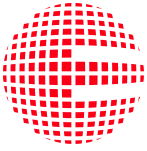
3.1 Prime identique (art. 11/6 et 11/7 de la loi)

Lorsque la prime est identique, la décision de l'assemblée générale suffit. Les travailleurs sont informés de cette décision par l'employeur.

Le procès-verbal de la réunion de l'assemblée générale contient au moins les mentions suivantes:

- Le montant identique de la prime bénéficiaire ou le pourcentage identique du salaire qui est attribué aux travailleurs;
- La manière dont le salaire sur lequel le pourcentage est fixé est calculé dans le cas où une telle option est prise ;
- Les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté est prévue;
- Le mode de calcul prorata temporis du montant de la prime unique, en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de motifs graves imputables au travailleur.



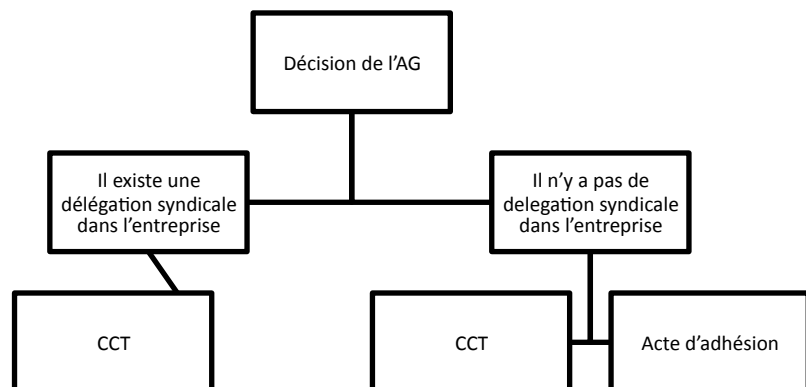


3.2 Prime catégorisée (art. 11/8 de la loi)

Lorsque la prime est catégorisée, la prime doit être introduite par une convention collective de travail spécifique. Le caractère spécifique implique que seules les conditions et modalités prescrites par la loi et afférentes à la prime bénéficiaire peuvent être reprises dans cette convention. En application des règles générales, la signature d'une seule organisation syndicale suffit pour que la CCT soit valide.

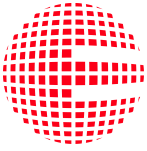
S'il n'y a pas de délégation syndicale dans la société, la prime peut être introduite via un acte d'adhésion. Il s'agit de la procédure applicable pour l'introduction d'un plan de participation.

Le projet d'acte d'adhésion est établi à l'initiative de l'employeur et les travailleurs concernés en sont informés, au choix de l'employeur, soit par écrit, soit par voie d'affichage. Chaque travailleur peut recevoir, sur simple demande, une copie du texte du projet d'acte d'adhésion.



L'acte d'adhésion ou la convention collective de travail mentionne les conditions et modalités relatives à l'attribution de la prime bénéficiaire :

- le cas échéant, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté;
- l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;
- le fait que l'attribution de la participation a lieu en espèces ;
- le cas échéant, moyennant respect des dispositions de l'article 10 de la loi de 2001, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents;
- les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées en raison du plan de participation (cette précision concerne la réalisation d'une condition collective, qui doit être obligatoirement remplie avant que la quote-part individuelle de la participation ne puisse être calculée et attribuée);



- le mode de calcul prorata temporis du montant de la participation, en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de motifs graves imputables au travailleur;
- la durée et les modalités de résiliation du plan de participation;
- la non-application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires lorsque le plan est introduit via CCT (voir infra).

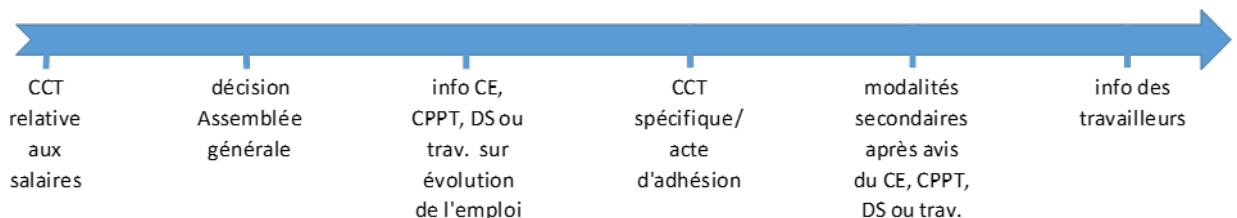
L'employeur tient, pendant un délai de 15 jours à dater de la communication, un registre spécial à la disposition des travailleurs dans lequel ils pourront consigner leurs observations. A l'expiration de ce délai, l'employeur transmet le registre, pour information, au fonctionnaire désigné par le Roi. En l'absence d'observation, l'acte d'adhésion entre en vigueur le 15e jour - sauf disposition contraire reprise dans le même acte - suivant celui de la communication.

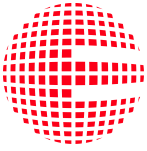
Une procédure est prévue pour concilier les points de vue divergents lorsque des observations ont été formulées. Pour autant qu'il y ait accord, l'acte d'adhésion entre en vigueur au plus tôt le 8e jour suivant celui de la conciliation.

Le plan, reprenant les conditions et modalités d'attribution de la prime bénéficiaire est communiqué, par écrit, aux travailleurs concernés.

Les autres conditions et modalités pratiques non prévues par la loi (par ex. les délais, les services à contacter chez l'employeur,...) seront instaurées à l'initiative de l'employeur après avis du conseil d'entreprise, ou, en l'absence de conseil d'entreprise, du CPPT ou, en son absence, de la délégation syndicale.

A noter encore qu'avant la conclusion d'une convention collective de travail spécifique ou avant d'entamer la procédure d'adhésion, l'employeur ou la société concernée doit informer le conseil d'entreprise ou, le cas échéant, le CPPT ou la délégation syndicale, de la relation entre le plan de participation, l'évolution de l'emploi et la politique en la matière.





4 Montant à distribuer

Que la prime soit identique ou catégorisée, le montant total des participations dans le bénéfice octroyé aux travailleurs ne peut, à la clôture de l'exercice social, dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale (art. 11/4 de la loi).

La masse salariale brute correspond aux frais de personnel repris à la rubrique 102 «Frais de personnel» du bilan social établi conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social.

Dans cette limite, la société peut donc distribuer la totalité de son bénéfice. Il s'agit donc d'autres limites que celles prévues pour le plan de participation au capital, lequel connaît une double limite (2 maximum cumulatifs): maximum 10 % de la masse salariale brute totale et maximum 20 % du bénéfice de l'exercice après impôts.

En cas de primes catégorisées, les critères objectifs ne peuvent entraîner une différenciation des avantages octroyés supérieure à un rapport compris entre 1 et 10.

5 Caractère non-récurrent de la prime

Même lorsque la prime est introduite par CCT, celle-ci a un caractère non-récurrent. L'octroi d'une prime bénéficiaire une année n'implique donc pas que cette prime sera d'office octroyée les années suivantes. Pour ces raisons, il est prévu que l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 n'est pas applicable aux primes bénéficiaires prévues par CCT, ou en d'autres termes, que la modification tacite du contrat de travail prend également fin après l'expiration de la convention collective de travail (art.11/5 de la loi). La non-application de l'article 23 est une mention obligatoire à prévoir dans la CCT.

6 Traitement fiscal et social

6.1 Dans le chef du travailleur

La prime bénéficiaire est soumise à une cotisation de solidarité à charge du travailleur. Le taux de la cotisation s'élève à 13,07% du montant attribué en espèces (art. 42 de la loi-programme).

Au niveau fiscal, la prime bénéficiaire fait l'objet d'une taxe assimilée à l'impôt sur le revenu dont le taux est fixé à 7%. A noter que si la prime bénéficiaire est attribuée dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement et fait l'objet d'un prêt non subordonné, le taux est porté à 15% (art. 75 de la loi-programme).



	Participation aux bénéfices (nouveau)	Participation aux bénéfices (ancien)	Participation au capital
Bénéfice à distribuer (après ISoc)	100,00	100,00	100,00
Cotisation ONSS (13,07%)	-13,07	-13,07	0,00
Participation imposable	86,93	86,93	100,00
Impôt (7% au lieu de 25% ou 15%)	-6,09	-21,73	-15,00
Rendement net pour le travailleur	80,84	65,20	85,00

6.2 Dans le chef de l'employeur

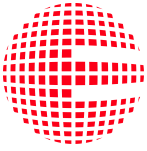
Les bénéfices à distribuer sont les bénéfices après impôt.

7 Pas de conversion d'éléments de rémunération existants (art. 11/3 de la loi)

La prime bénéficiaire ne remplace pas la rémunération : il s'agit d'un revenu additionnel. Les travailleurs doivent maintenir leur rémunération ordinaire lorsque l'entreprise a des résultats moins satisfaisants.

Ceci étant, comme le plan de participation des travailleurs aux bénéfices est supprimé par la nouvelle loi, une société doit pouvoir remplacer son plan existant par un régime de primes bénéficiaires. Si le plan existant est un régime de participation au capital, il convient de maintenir ce régime ; il ne peut être remplacé par un régime de primes bénéficiaires. Seul donc un plan de participation des travailleurs aux bénéfices peut être remplacé par le nouveau régime de primes bénéficiaires.

En outre, rien n'empêche l'employeur d'introduire un régime de participation aux bénéfices à l'expiration de la période de validité d'un plan existant, lorsque ce plan a été conclu à durée déterminée seulement (compte tenu cependant de l'article 23 de loi du 5 décembre 1968).



8 Plan d'épargne investissements

Même si la loi a pour objectif de faciliter la distribution d'avantages en espèces, la prime bénéficiaire peut toujours prendre la forme d'un plan d'épargne investissement. Les règles qui régissent les plans d'épargne investissement demeurent inchangées (chapitre IV de la loi).

9 Entrée en vigueur

Le dispositif entrera en vigueur le 1er janvier 2018, étant entendu que les primes bénéficiaires ne peuvent être octroyées que sur base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017 (art. 54 de la loi-programme).