

Prime bénéficiaire : les règles du prorata plus claires !

24.12.2018

Les règles du prorata qui peuvent être appliquées dans le cadre de l'octroi de la nouvelle prime bénéficiaire sont clarifiées et précisées.

Le système de la prime bénéficiaire permet aux entreprises d'octroyer une partie ou la totalité du bénéfice d'un exercice comptable (bénéfice après impôt) à ses travailleurs, et ce sous forme d'une prime payée en espèces. Dans le chef du travailleur, la prime bénéficiaire est soumise à une cotisation de solidarité de 13,07% et à une taxe de 7%. L'employeur n'est redevable d'aucune cotisation patronale. La prime bénéficiaire n'est pas déductible dans le cadre de l'impôt des sociétés.

Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2018. Nous vous renvoyons à notre article du 2 janvier 2018 pour tous les détails.

Depuis son instauration, des questions se sont posées au niveau des règles de calcul de la prime. En effet, actuellement, la règle du prorata n'est possible qu'en cas de suspension volontaire du contrat de travail ou lorsque le contrat de travail prend fin (sauf pour motif grave). La réglementation est muette sur le sujet des temps partiel, des causes précises de suspension du contrat de travail et de la fin du contrat de travail pour cause de démission.

Le mode de calcul de la prime bénéficiaire et plus spécifiquement du principe du *prorata temporis* est maintenant clarifié.

1. Possibilité d'exclure certaines catégories de travailleur

L'employeur aura la possibilité d'exclure deux catégories de travailleurs du droit à la prime bénéficiaire :

- les travailleurs qui ont quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave ;
- les travailleurs qui ont quitté volontairement durant le dernier exercice comptable clôturé, sauf en cas de démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

En cas d'exclusion prévue, elle devra être mentionnée dans la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion (s'il s'agit d'une prime catégorisée) ou dans le PV de l'assemblée générale (s'il s'agit d'une prime identique).

Cela implique que :

- les travailleurs licenciés hors motif grave ne peuvent être exclus ;
- la rupture de commun accord n'est pas visée non plus (ce n'est pas une rupture unilatérale) ;
- les mots « durant le dernier exercice comptable clôturé » signifient que si le départ effectif a lieu après cet exercice, l'exclusion ne peut pas être appliquée ;
- l'employeur n'est pas obligé d'exclure ces catégories de travailleur ou peut décider d'en exclure une seule ;
- si l'employeur ne souhaite pas exclure des travailleurs de la prime, la mention ne doit alors pas être reprise dans la convention collective de travail, l'acte d'adhésion ou le PV de l'assemblée générale.

2. Mode de calcul de la prime bénéficiaire

2.1. Prime catégorisée ou prime identique avec montant égal pour tous les travailleurs

L'employeur aura la possibilité de calculer le montant de la prime en fonction des prestations effectives de travail que le travailleur a effectuées durant le dernier exercice comptable clôturé.

Si un mode de calcul est prévu par l'employeur, il devra être mentionné dans la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion (s'il s'agit d'une prime catégorisée) ou dans le PV de l'assemblée générale (s'il s'agit d'une prime identique).

Les principes suivants seront applicables :

- prestations effectives de travail : le montant de la prime peut être adapté en fonction du régime de travail des travailleurs et/ou en tenant compte des éventuelles suspensions de contrat de travail durant le dernier exercice clôturé ;
- liste de causes de suspension du contrat de travail assimilées d'office à des prestations effectives (minimum à respecter) : suspensions avec maintien de la rémunération, congé de maternité, congé de paternité (dix jours), 30 premiers jours de maladie ou d'accident, congé d'adoption et congé d'accueil ;
- l'employeur a la possibilité d'assimiler d'autres cas de suspension ;
- l'employeur peut décider d'appliquer le *pro rata temporis* uniquement pour les causes de suspension du contrat de travail et non en fonction du régime de travail (ou inversement) ;
- si l'employeur décide de ne pas appliquer le principe du *pro rata temporis* (ni pour les suspensions, ni pour le régime de travail), dans ce cas, le mode de calcul de la prime ne doit pas être repris dans la convention collective de travail, l'acte d'adhésion ou le PV de l'assemblée générale.

2.2. Prime identique dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs

Dans ce cas, la manière dont la rémunération est calculée peut déjà avoir pour résultat que le montant de la prime bénéficiaire est calculé au *pro rata temporis* des prestations fournies.

En effet, il est actuellement prévu que l'employeur doit préciser la manière dont la rémunération sur laquelle le pourcentage est fixé est calculé (mention obligatoire du PV de l'assemblée générale).

L'employeur pourra toujours déterminer de manière autonome de quelle façon la notion de salaire sera définie mais il devra tenir compte des principes suivants :

- il doit toujours s'agir de la rémunération que le travailleur a perçue durant le dernier exercice comptable clôturé ;
- il doit tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail assimilées à des prestations effectives (voir point 2.1. ci-avant).

3. Entrée en vigueur

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit celui de leur publication au *Moniteur belge*, en d'autres termes le **1er janvier 2019**.

Source : Loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 21 décembre 2018.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
