

La prime bénéficiaire fait partie des nouveautés de l'année 2018

(source = SocialWeb/

LIEN :

http://www.socialweb.be/Socialweb/FR/publichome/html//signin?loginRedirect=%2FDBPro%2FFR%2FMacroDocDtsearch%2Fhtml%2FgetMacroDocFromDbpro%2Fsw_actu_h%2Fht20180113-fr%2F20180124-prod-3149-5a68691d7c5343-50156284%3Fredirect_counter%3D1

Cette prime révolutionne le système de participation aux bénéfices et au capital de l'entreprise, mis en place par la loi du 22 mai 2001. Ce régime avait rencontré un moindre succès auprès des employeurs jusqu'à présent. La raison en était peut-être sa lourdeur procédurale. Le nouveau système de prime bénéficiaire a pour objet de pallier à ce manque d'intérêt.

Il convient de relever que le nouveau système n'existe que pour les bénéfices, mais ne remplace pas le système de participation au capital de l'entreprise. Ce système reste maintenu selon les règles décrites par la loi précitée de 2001.

L'objectif de la prime bénéficiaire est de permettre aux sociétés de récompenser de manière simple et flexible leurs travailleurs sans donner un droit de vote dans la société.

Par prime bénéficiaire, on entend une prime octroyée en espèces, dès qu'une société décide d'accorder à ses travailleurs tout ou une partie de son bénéfice de l'exercice comptable.

Cette prime existera sous 2 formes : soit une prime identique, soit une prime catégorisée. Les conditions et la procédure seront différentes selon le type de prime choisi.

En cas de prime identique, le montant est identique pour tous les travailleurs et correspond à un pourcentage égal de la rémunération des travailleurs.

Pour la prime catégorisée, le montant dépend de certains critères objectifs, ceux-ci étant déterminés exhaustivement par la loi : l'ancienneté, le grade, la fonction, le niveau barémique, le niveau de rémunération et le niveau de formation.

Dans les 2 cas, cette prime vise tous les travailleurs salariés de l'entreprise, sans exception. Par contre, sont exclus explicitement les dirigeants d'entreprise (les dirigeants d'entreprise sont les personnes pour lesquelles sont établis une fiche fiscale 281.20).

Modalités d'octroi

Bien que l'ensemble des travailleurs de l'entreprise soient visés par cette prime, il est possible de prévoir deux limites quant aux personnes bénéficiaires :

- o La prime peut être subordonnée à une condition d'ancienneté. Cette ancienneté ne pourra néanmoins être supérieure à une année. Pour calculer l'ancienneté, il sera tenu compte de tous les contrats successifs pris en compte pour le calcul de l'ancienneté du travailleur.
- o La prime peut être octroyée au prorata des prestations en cas de suspension volontaire du contrat ou en cas de résiliation du contrat de travail pendant l'année comptable.

Les conditions suivantes devront également être respectées :

- o La prime ne peut venir en remplacement de toutes les rémunérations au sens large (y inclus les primes récurrentes et tous les avantages en nature quel qu'il soit).
- o Le montant maximum total des participations ne peut dépasser 30% de la masse salariale brute totale. Ce sont donc les frais de personnel repris à la « rubrique 102 - frais de personnel » dans le bilan social.
- o Le montant maximum ne peut pas non plus dépasser 100% du bénéfice comptable. En toute logique, seul le bénéfice peut être redistribué.
- o La prime n'est pas un droit acquis pour le travailleur. Il pourra la recevoir une année sans renouvellement acquis pour le futur.
- o Cette prime est octroyée à l'initiative exclusive de l'employeur. Autrement dit, ce n'est pas la loi qui impose l'octroi de cette prime. L'employeur agit en toute bonne volonté et liberté.
- o En cas de non-respect des conditions et de la procédure, l'employeur peut commettre une infraction passible d'une sanction de niveau 2. Cette sanction est à multiplier par le nombre de travailleurs concernés, sans que l'amende totale ne puisse excéder le maximum de l'amende multiplié par 100.

Procédure de mise en place

Pour la prime bénéficiaire identique, la décision se prend en assemblée générale à la majorité simple des voix, soit 50% + 1 voix des actions représentées.

Le procès-verbal de cette décision devra reprendre les mentions suivantes :

- o le montant identique de la prime ou le pourcentage identique de la rémunération ;
- o la manière dont la rémunération sur laquelle le pourcentage est fixé est calculé ;
- o les règles d'attribution si une condition d'ancienneté existe (avec un maximum d'un an) ; S'il s'agit d'un travailleur avec plusieurs contrats successifs, il faudra tenir compte de l'ensemble des contrats successifs pour déterminer son ancienneté ;
- o le mode de calcul prorata temporis du montant de la prime en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat.

L'employeur devra ensuite informer les travailleurs de l'octroi de la prime et des modalités. Cette information se fait de manière écrite (par mail, par l'intranet de l'entreprise, par courrier...).

La prime bénéficiaire catégorisée est quant à elle introduite soit par une CCT d'entreprise (s'il existe une délégation syndicale) soit, à défaut, par un acte d'adhésion. Afin de limiter les différentes procédures, le législateur a décidé d'appliquer la même marche à suivre pour l'octroi d'une prime catégorisée que pour l'établissement d'un plan de participation. Le volume maximale reste cependant limité, comme pour la prime identique, à 30 % de la masse salariale brute.

Traitement fiscal et social

Au niveau du traitement social, cette prime fera l'objet d'une cotisation de solidarité du travailleur à 13,07%. Il n'est par contre pas prévu de cotisation patronale.

Au niveau fiscal, l'impôt sera prélevé sous forme d'un précompte mobilier au taux de 7% (15% dans des cas relativement rares). Ce sera donc à l'employeur de prélever l'impôt. Ce type de prélèvement s'apparentera donc au précompte mobilier pour les droits d'auteur.

Cette prime ne sera pas non plus considéré comme une rémunération pour l'application de la loi du 3 juillet 1978, ni prise en considération dans le cadre de la législation relative à la modération salariale.

Ce nouveau régime est entré en vigueur au 1er janvier 2018. En conséquence, la prime bénéficiaire pourra être octroyée pour la première fois, au plus tôt, à la clôture de l'exercice social des sociétés au 30 septembre 2017.

Ce régime est donc particulièrement avantageux et son traitement fiscal et social tendent à rapprocher cet avantage du bonus CCT 90, très prisés dans les entreprises. En conséquence, pour peu que les employeurs soient parfaitement armés en ce qui concerne les formalités de prélèvement du précompte mobilier, de beaux jours pourraient être à prévoir pour la prime bénéficiaire.

Source : Loi programme du 25 décembre 2017, MB 29 décembre 2017

Sophie Zocastello

Legal Consultant (Partena)