

La Question du Mois

Janvier 2019

Je viens de clôturer mon exercice comptable. Je constate que ma société a réalisé des bénéfices. Je souhaiterais récompenser mes travailleurs pour la qualité du travail accompli. J'ai entendu parler de l'existence d'une prime exonérée de cotisations patronales. De quoi s'agit-il ? Est-ce compliqué à mettre en place ?

Le système de la prime bénéficiaire permet aux entreprises d'octroyer à leurs travailleurs la totalité ou une partie des bénéfices de l'exercice comptable. Elle est intéressante dans la mesure où elle est exonérée de cotisations patronales et fait l'objet d'une taxation réduite dans le chef du travailleur. Seul inconvénient, elle n'est pas déductible à l'impôt des sociétés.

■ 1. Champ d'application ■

La prime bénéficiaire peut être octroyée par toute entreprise, association ou établissement assujetti à **l'impôt des sociétés** ou à **l'impôt des non-résidents**. La plupart des ASBL et les indépendants exerçant leur activité en personne physique sont dès lors malheureusement exclus.

Les personnes bénéficiaires sont celles qui accomplissent leurs prestations dans un **lien de subordination**. Par conséquent, les dirigeants d'entreprise et les personnes physiques qui exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues sont exclus.

Le montant total des primes octroyées à l'ensemble des travailleurs ne peut, à la clôture de l'exercice comptable, dépasser **30% de la masse salariale brute totale**.

■ 2. Traitement social et fiscal ■

La prime n'est pas soumise aux cotisations patronales de sécurité sociale mais fait l'objet d'une **retenue travailleur de 13,07%**.

Au niveau fiscal, elle est considérée comme une **dépense non admise**. Dans le chef du travailleur, elle fait l'objet d'une **taxe libératoire** assimilée à l'impôt sur le revenu dont le taux est fixé à **7 %**.

Exemple : Prime brute de 1.000 €
Net travailleur : 808,45 € (1.000 € - 13,07% - 7%)

■ 3. Mesure collective ■

La prime bénéficiaire vise **l'ensemble du personnel**. Cela signifie qu'elle doit être octroyée à tous les travailleurs d'une même entreprise.

Pour l'ouverture du droit à la prime, une condition d'ancienneté de maximum 1 an peut toutefois être prévue.

Une variation dans le montant de la prime revenant à chaque travailleur est possible lorsqu'elle est calculée selon un pourcentage de la rémunération ou lorsqu'il s'agit d'une prime catégorisée (voir ci-après).

En aucun cas, elle ne peut être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs, elle n'entre pas dans le calcul de la norme salariale et peut être octroyée de manière non-récurrente.

■ 4. Travailleurs exclus ■

Pour autant que cela soit expressément prévu, **trois catégories** de travailleurs peuvent être exclus:

- les travailleurs qui ne disposent pas d'une année d'ancienneté à la fin de l'exercice comptable ;
- les travailleurs qui ont quitté volontairement l'entreprise durant l'exercice comptable pour cause de démission (à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur) ;
- les travailleurs licenciés pour motif grave durant l'exercice comptable.

■ 5. Modalités de calcul ■

Le montant de la prime peut être adapté en fonction du régime de travail et tient compte au minimum des **périodes de suspension** suivantes survenues durant l'exercice comptable :

- les périodes durant lesquelles le travailleur conserve son droit à la rémunération ;
- les périodes de congé de maternité ;
- les périodes de congé de paternité ;
- les 30 premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de congé d'adoption ;
- les périodes de congé d'accueil.

■ 6. Prime identique ou catégorisée ■

Il existe 2 types de prime bénéficiaire :

Elle est **identique** lorsque son montant ou le pourcentage de rémunération correspondant (exemple : 3% de la rémunération annuelle) est le même pour tous les travailleurs.

Elle est **catégorisée** lorsque son montant diffère par catégorie de travailleurs. La catégorie est déterminée selon des critères objectifs tels que l'ancienneté, le grade, la fonction, le niveau barémique, le niveau de rémunération, le niveau de formation. En aucun cas, les critères objectifs ne peuvent entraîner une différenciation des avantages octroyés supérieure à un rapport compris entre 1 et 10.

Exemple : si le montant le plus bas est de 500 €, le montant le plus élevé ne peut pas dépasser 5.000 € en cas de prime catégorisée.

■ 7. Procédure d'introduction ■

7.1 Prime bénéficiaire identique

La décision d'octroyer une prime bénéficiaire identique est prise par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix.

Le procès-verbal actant la décision contient une série de mentions :

- le montant à verser ou le pourcentage de rémunération correspondant ;
- le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est appliqué ;
- les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté (maximum 1 an) est prise ;

- le mode de calcul au moins prorata temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé lorsque le montant est égal pour tous les travailleurs ;
- L'exclusion du droit à la prime pour le travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à une démission ou un licenciement pour motif grave.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de notifier la décision aux travailleurs via les canaux habituels (écrit, mail, publication sur intranet etc.)

7.2 Prime bénéficiaire catégorisée

Pour la mise en place d'une prime bénéficiaire catégorisée, il y a lieu de compléter un acte d'adhésion (ou une convention collective de travail en cas de présence d'une délégation syndicale) comportant les mentions suivantes :

- le cas échéant, la condition d'ancienneté (maximum 1 an) ;
- la confirmation que l'instauration de la prime ne va pas de pair avec une diminution de l'emploi, calculée en équivalent temps plein ;
- les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chaque travailleur ;
- le mode de calcul au moins prorata temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé ;
- L'exclusion du droit à la prime pour le travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à une démission ou un licenciement pour motif grave.

L'acte d'adhésion est communiqué par écrit aux travailleurs. Durant une période de 15 jours, les travailleurs ont la possibilité d'inscrire leurs remarques éventuelles dans un registre spécial mis à leur disposition.

A l'échéance des 15 jours, l'employeur adresse le registre au Contrôle des lois sociales. En cas d'observations, la réglementation prévoit une procédure particulière de conciliation.

■ 8. En conclusion ■

Moyennant le respect d'un formalisme simplifié et sans qu'il soit nécessaire d'obtenir un accord préalable de l'administration sociale ou fiscale, il vous est possible d'octroyer une prime intéressante.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.