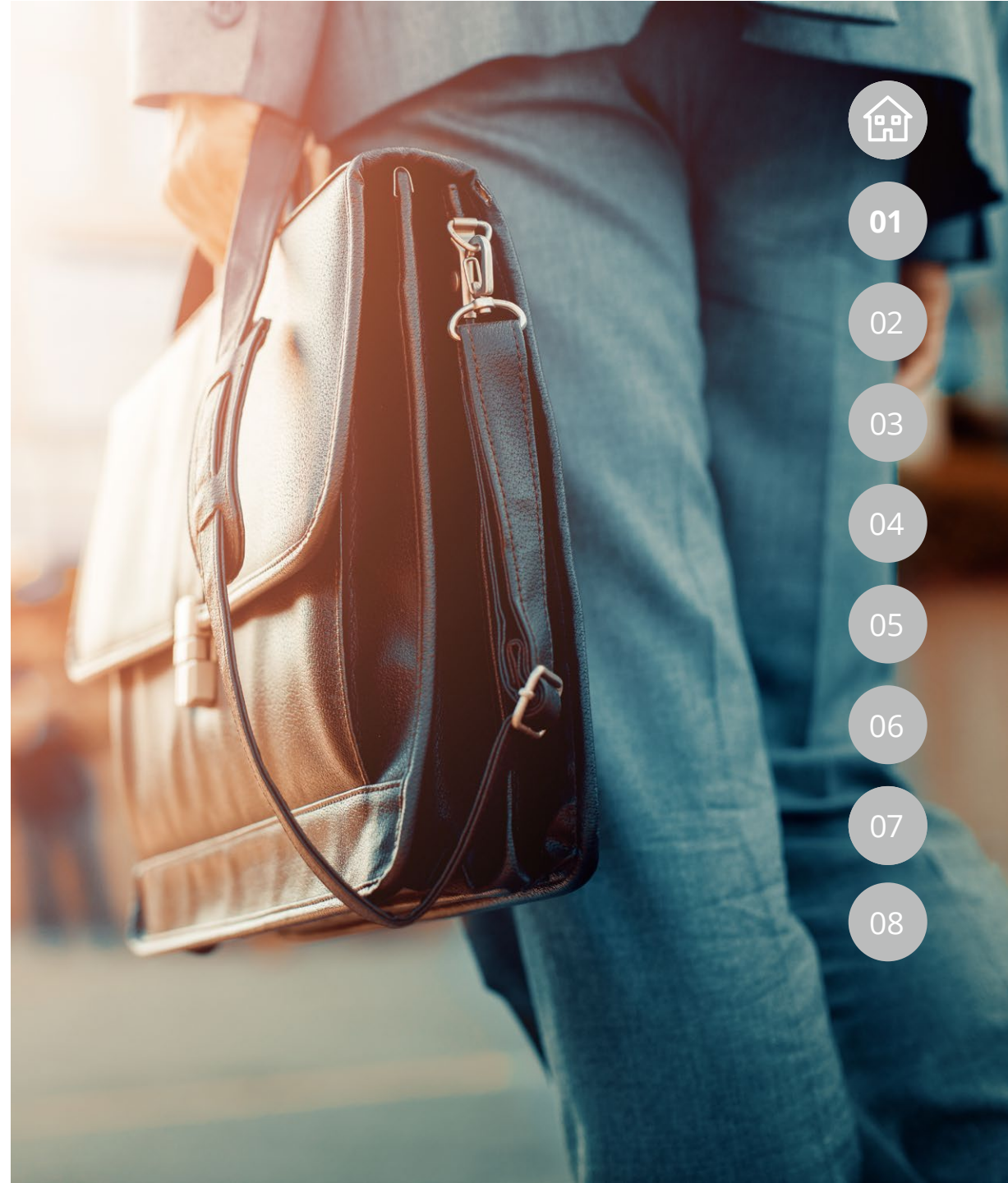


**Comment la nouvelle Prime  
bénéficiaire s'intègre-t-elle à votre  
politique de rémunération variable ?**

## Introduction

Le parlement a adopté à Noël une loi-programme qui modifie profondément le régime de participation des travailleurs aux bénéfices des sociétés. Cette loi introduit en effet un nouveau plan de participation, la Prime Bénéficiaire, qui vise à améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs en mettant en place un système plus simple et plus avantageux.

Bien entendu, un tel plan, aussi intéressant soit-il, requiert un examen de la stratégie actuelle de rémunération variable afin de vérifier si, et comment, la mesure envisagée pourrait compléter et améliorer le système actuel.



01

02

03

04

05

06

07

08

## Qu'est-ce qu'un Plan de Prime bénéficiaire?

Il s'agit d'un nouveau système qui permet à une entreprise d'attribuer tout ou partie de ses bénéfices à ses travailleurs d'une manière qui soit avantageuse, tant du point de vue fiscal qu'en matière de sécurité sociale.

La Prime Bénéficiaire remplace le régime de Participation des travailleurs aux bénéfices, lequel date de 2001 et s'est avéré trop contraignant et rigide à mettre en œuvre et a de ce fait connu un succès mitigé. La nouvelle Prime Bénéficiaire simplifie les modalités d'adoption, renforce la flexibilité et améliore le net poche du travailleur en réduisant le taux d'impositionlicable.

## Quelles sont les principales caractéristiques de la nouvelle Prime Bénéficiaire ?

- 1 Volontaire**  
L'employeur a l'initiative et est donc libre d'introduire (ou pas) une Prime Bénéficiaire.
- 2 Collective**  
La Prime Bénéficiaire doit être ouverte à tous les travailleurs.
- 3 Différenciation possible**  
Soit une Prime Bénéficiaire identique dont le montant est le même pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un même pourcentage de la rémunération pour tous les travailleurs.  
Soit une Prime Bénéficiaire catégorisée qui est attribuée à tous les travailleurs et dont le montant est dépendant d'une clé de répartition qui est appliquée sur base de critères objectifs tels que l'ancienneté, la fonction, le grade, le barème salarial, la rémunération, etc.
- 4 Méthode d'attribution**  
Les bénéfices peuvent être attribués sous la forme d'un montant fixe par travailleur, d'un pourcentage du salaire du travailleur ou selon une formule spécifique basée sur les critères susmentionnés.
- 5 Bénéfices attribuables**  
L'employeur peut librement décider du pourcentage de bénéfices à attribuer, jusqu'à 100 % de ceux-ci avec toutefois un plafond absolu correspondant à 30 % de la masse salariale brute totale<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Selon la loi du 22 mai 2001 la « masse salariale brute totale » correspond au frais de personnel repris à la rubrique 102 « Frais de personnel » du bilan social. Cette définition n'est pas modifiée par la loi-programme instaurant la prime bénéficiaire.



01

02

03

04

05

06

07

08

## Qu'en-est-il pour vos travailleurs?

La Prime Bénéficiaire est soumise à une cotisation de solidarité au taux de 13,07 % ainsi qu'à un impôt au taux fixe de 7 %. Il s'agit d'une réduction substantielle par rapport au taux antérieurement applicable de 25 %, résultant dans une augmentation du montant net d'impôt à percevoir par le travailleur.

Ces sommes sont prélevées à la source par l'employeur et le travailleur ne doit pas mentionner la Prime Bénéficiaire dans sa déclaration de revenus.

Prime Bénéficiaire	Ancien régime	Nouveau régime
<b>Coût brut pour l'employeur</b>	<b>1 000,00 €</b>	<b>1 000,00 €</b>
Cotisation de solidarité	-130,70 €	-130,70 €
Revenu imposable	869,30 €	869,30 €
Impôts sur les revenus	-217,33 €	-60,85 €
Net en poche	651,98 €	808,45 €
<b>RATIO Net/Brut</b>	<b>65,20%</b>	<b>80,84%</b>

Figure 1

La Prime Bénéficiaire ne constitue pas du « salaire en espèces ». En effet, elle est explicitement exclue de la notion de salaire aux fins de la sécurité sociale et de droit du travail. Elle n'est de surcroît pas prise en compte dans le calcul du 13ème mois, du pécule de vacances, de l'engagement de pension, du salaire garanti, de l'indemnité de licenciement etc.

La Prime Bénéficiaire est proratisée en cas de licenciement ou d'interruption du contrat de travail.

## Obligations fiscales et en matière de sécurité sociale dans le chef de l'employeur

Le traitement fiscal et social demeure inchangé dans le chef de l'employeur.

Les bénéfices octroyés sont considérés comme des dépenses non-admises à l'impôt des sociétés et sont, en tant que tels, soumis au taux normal de l'impôt des sociétés (qui s'élève à 29,58 % à partir de 2018 et à 25 % en 2020).

Aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est due par l'employeur puisque la Prime Bénéficiaire n'est pas considérée comme du salaire.

L'employeur doit prélever à la source la cotisation de solidarité ainsi que l'impôt sur les revenus et doit également remplir une fiche 273A.

L'employeur ne doit pas mentionner la Prime Bénéficiaire sur une fiche de rémunération 281.10.



# Mise en œuvre

A l'instar du précédent régime, l'initiative d'introduire une prime bénéficiaire appartient à l'employeur. Il s'agit bien d'une faculté dont dispose l'employeur, et non d'une obligation. La décision de mettre en œuvre un tel plan doit être prise annuellement. Les travailleurs ne peuvent invoquer un droit à une quelconque Prime Bénéficiaire pour l'avenir.

Il est important de noter que la Prime Bénéficiaire ne peut être instaurée dans le but de remplacer un plan existant ou le salaire du travailleur. Cela n'entraînerait pas nécessairement un surcoût pour l'employeur dans la mesure où le nouveau plan pourrait remplacer un ancien plan qui a pris fin ou un plan qui a été adopté pour une durée d'un an uniquement.

Le plan de participation ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

Une mise en œuvre minutieuse du plan est donc cruciale, prenant en considération le choix entre une attribution de Prime Bénéficiaire identique à tous les travailleurs ou une Prime Bénéficiaire catégorisée.

## 1. Prime Bénéficiaire identique

Le nouveau régime simplifie le processus d'instauration pour ce qui concerne les Primes Bénéficiaires identiques. La décision d'octroyer une Prime Bénéficiaire identique peut être prise par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix (en principe 50 % des voix plus une des actionnaires représentés).

Les procès-verbaux de ces assemblées doivent contenir au moins les mentions suivantes :

- Le montant identique de la prime bénéficiaire ou le pourcentage identique de la rémunération qui est attribuée aux travailleurs sous forme de prime bénéficiaire et la manière dont la rémunération sur laquelle 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. On ne peut prévoir qu'une ancienneté d'un an maximum, en ce compris les contrats successifs. Il sera tenu compte de tous les contrats successifs pour le calcul de l'ancienneté du travailleur;
- Le mode de calcul prorata temporis du montant de la Prime Bénéficiaire unique, en cas de

suspension volontaire ou résiliation du contrat de travail (sauf en cas de résiliation pour motifs graves imputable au travailleur).

L'employeur doit informer les travailleurs de la décision d'octroi et des modalités de la prime identique. Aucune modalité particulière de communication n'est imposée à l'employeur mais il est recommandé qu'il prévoit une communication écrite, que ce soit un courrier électronique ou postal, une publication sur l'intranet ou tout autre moyen qu'il juge approprié. Comme pour toute communication aux travailleurs concernant la rémunération variable, ceci nécessite une bonne réflexion et une bonne préparation quant au contenu et aux canaux de communication à utiliser.

## 2. Prime Bénéficiaire catégorisée

La procédure d'introduction d'une Prime Bénéficiaire catégorisée est plus stricte. La prime catégorisée peut être introduite soit par une convention collective d'entreprise dans le cas où il existe une délégation syndicale, soit via un acte d'adhésion en l'absence de la délégation syndicale. Par voie de conséquence, les employés se verront offrir la possibilité d'émettre des remarques quant à cette Prime Bénéficiaire.



01

02

03

04

05

06

07

08



# Timing

Selon ce nouveau régime, la prime bénéficiaire pourra être attribuée pour la première fois sur la base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017.

Pour beaucoup d'employeurs, l'année de référence commencera le 1er janvier 2018, ce qui laisse probablement encore un peu de temps pour réévaluer et mettre à jour la stratégie actuelle de rémunération variable afin d'inclure, par exemple, une prime bénéficiaire.



01

02

03

04

**05**

06

07

08

## Quel Plan de bonus répond le mieux aux besoins de votre entreprise ?

La nouvelle Prime Bénéficiaire est plus facile à mettre en œuvre (surtout pour la Prime Bénéficiaire identique), plus attractive et plus avantageuse sur le plan fiscal.

Pour les employeurs, il s'agit d'une modalité supplémentaire comme alternative disponible afin de structurer la rémunération variable des travailleurs. Il leur faudra évaluer comment cette nouvelle mesure peut s'articuler dans la politique actuelle de rémunération.

Outre les aspects de coûts et de fiscalité, il est essentiel d'avoir une stratégie globale qui soit bien pensée afin d'assurer un bon équilibre entre les différents éléments de rémunération. Même si le ratio coût/net de cette nouvelle mesure peut être attrayant, il faut néanmoins s'interroger si ce type de bonus contribuera à renforcer le lien des travailleurs avec le succès (financier) de l'entreprise, et ce, de manière plus égalitaire entre les travailleurs ?

En tant qu'employeur, vous devrez également déterminer le bon équilibre pour votre entreprise entre l'approche collective et l'approche individualisée des plans de rémunération, ou encore une combinaison des deux.

Le tableau récapitulatif ci-après indique les différences entre quatre modalités de paiement d'un bonus, tant du point de vue de l'employeur que de celui du travailleur. Ce tableau se concentre sur les plans de rémunération en espèces et n'est pas exhaustif (par exemple il n'inclut pas les plans de rémunération variable tels que LTI's, plan bonus pension ou autres plans de rémunération différée, plans d'equity etc).



01

02

03

04

05

**06**

07

08

	Bonus en espèces	Warrants	Avantages non récurrents liés aux résultats	Primes Bénéficiaires
Bénéfice brut de l'entreprise	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €
- Bonus	-1 313,36 €	-1 000,00 €	-1 330,00 €	0,00 €
Bénéfice imposable	3 686,64 €	4 000,00 €	3 670,00 €	5 000,00 €
- Impôt des sociétés (29,58%)	-1 090,51 €	-1 183,20 €	-1 085,59 €	-1 479,00 €
Bénéfice net	2 596,13 €	2 816,80 €	2 584,41 €	3 521,00 €
- Primes Bénéficiaires EE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-1 000,00 €
<b>Montant net distribuable aux actionnaires</b>	<b>2 596,13 €</b>	<b>2 816,80 €</b>	<b>2 584,41 €</b>	<b>2 521,00 €</b>
Montant brut employé (pécule de vacances le cas échéant)	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
Coûts administratifs		-50,00 €		
Taxe sur les transactions financières		-3,50 €		
Sécurité sociale employé	130,70 €	0,00 €	130,70 €	130,70 €
Revenu imposable	869,30 €	946,50 €	869,30 €	869,30 €
Impôts	465,08 €	506,38 €	0,00 €	60,85 €
<b>Net en poche</b>	<b>404,22 €</b>	<b>440,12 €</b>	<b>869,30 €</b>	<b>808,45 €</b>
<b>RATIO Net/Brut</b>	<b>40,42%</b>	<b>44,01%</b>	<b>86,93%</b>	<b>80,84%</b>

Figure 2

Comme illustré ci-dessus, outre l'impact fiscal favorable pour le travailleur, les implications pour la société (et, par corollaire, ses actionnaires) ne doivent pas être négligées. La Prime Bénéficiaire est accordée après prélèvement de l'impôt des sociétés, tandis que le bonus classique en espèces, le bonus sous forme de warrants et le bonus CCT90 sont déductibles fiscalement pour la société.

Outre l'aspect du coût, les limites et contraintes de chacune des modalités influenceront la décision. Ainsi les plans en espèces et les warrants ne sont pas plafonnés et peuvent être discrétionnaires. La CCT90 et la Prime Bénéficiaire concerneront tous les travailleurs, indépendamment de leur performance individuelle, et les montants seront limités, très certainement pour le bonus non-récurrent lié aux résultats (CCT90).

En conséquence la meilleure façon pour un employeur de réaliser ses objectifs passera probablement par une stratégie de rémunération combinant les différentes modalités disponibles selon un équilibre bien réfléchi.





# Contacts



**Sofie Van Breedam**  
**Partner Deloitte**

+32 2 600 67 93  
+32 476 41 67 53  
svanbreedam@deloitte.com



**Stijn Demeestere**  
**Partner Deloitte Legal**

+32 2 800 71 42  
+32 473 65 21 32  
sdemeestere@deloitte.com



01

02

03

04

05

06

07

**08**

# Deloitte.

Deloitte offre des services d'audit, d'expertise comptable, de conseil fiscal, de corporate finance et de consultance aux personnes physiques et morales œuvrant dans les secteurs les plus divers. Jouissant d'un réseau mondial de sociétés membres indépendantes réparties dans plus de 150 pays, Deloitte propose des compétences de pointe ainsi qu'une expertise locale afin de mener ses clients au succès et ce, où qu'ils soient. Ainsi, les 244,400 professionnels qui composent Deloitte s'engagent pour s'imposer comme référence en matière d'excellence.

Les professionnels de Deloitte sont unis autour d'une culture commune au sein de laquelle se mélangent l'intégrité, les valeurs des marchés et celles des clients, l'engagement mutuel et la force de la diversité culturelle. S'épanouissant dans un environnement où ils peuvent apprendre en permanence, relever des défis et trouver de nouvelles opportunités de carrière, les professionnels de Deloitte s'engagent à renforcer la responsabilité d'entreprise, à bâtir une confiance et à générer ainsi un impact positif au sein de leurs communautés.