

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX BENEFICES
Une loi fiscale intelligente au service des entreprises et
des travailleurs

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX BENEFICES

Table des matières

- 1. Contexte
- 2. Notion de prime bénéficiaire
- 3. Employeurs concernés
- 4. Travailleurs concernés
- 5. Les deux régimes
- 6. Modalités d'instauration
- 7. Procédure
- 8. Traitement social et fiscal
- 9. Exemple chiffré

Forme dérivée 1 – le plan de participation

Forme dérivée 2 – la société coopérative de participation

Forme dérivée 3 – Le plan d'épargne d'investissement

1. Contexte

Le régime de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés a vu le jour sous la loi du 22 mai 2001.

Cette loi a été complétée avantageusement (suppression du droit de vote impératif)

Cette prime permet de récompenser de manière simple et flexible les travailleurs via l'octroi d'une somme d'argent sans toutefois leur donner un droit de vote au sein de l'entreprise. Par ailleurs, afin de rendre la mesure attrayante, un traitement social et fiscal avantageux a été prévu.

La nouvelle mouture rentre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

2. Notion de prime bénéficiaire

La prime bénéficiaire est une prime octroyée en espèces dans le cas où une société (ou un groupe de sociétés) souhaite distribuer une partie ou la totalité de l'exercice comptable aux travailleurs (bénéfice après impôt).

Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2018 étant entendu que les primes ne peuvent être octroyées que sur base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017.

Maximum 30% masse salariale – Code 102 Bilan social

3. Employeurs concernés

Toute société, toute association ou tout établissement assujetti à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents peut faire appel à cette loi. Ne sont donc pas visées les a.s.b.l., les institutions publiques et les administrations.

Tout employeur (au sens du point 1.1) peut prendre l'initiative d'octroyer une prime bénéficiaire ; il n'existe aucune obligation en cette matière.

Tous les travailleurs sont concernés mais des modulations sont possibles

4. Travailleurs concernés

Les bénéficiaires sont les travailleurs qui accomplissent un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne, dans le cadre ou en dehors d'un contrat de travail (lien de subordination). Les dirigeants d'entreprise qui exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues ne peuvent pas bénéficier de cet avantage.

La forme du contrat de travail importe peu (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée...), sauf si une condition d'ancienneté est prévue. Cette ancienneté ne peut être que d'un an maximum. Si un travailleur est engagé sur la base de contrats successifs, on tiendra compte du cumul des contrats pour calculer cette ancienneté.

5. Les deux régimes

La prime bénéficiaire prend la forme d'une prime identique ou d'une prime catégorisée.

La prime bénéficiaire identique est la prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un pourcentage égale de la rémunération de tous les travailleurs.

La prime catégorisée est la prime bénéficiaire qui est attribuée en espèces à tous les travailleurs, dont le montant est dépendant d'une clé de répartition qui est appliquée sur base de critères objectifs.

5. Les deux régimes

Ces critères sont:

- l'ancienneté : acquise au sein de l'entreprise ou conventionnellement reconnue au moment de l'engagement;
- le grade;
- la fonction : l'emploi occupé par le travailleur selon ses tâches, responsabilités et spécialités;
- le niveau barémique : le barème auquel le travailleur est soumis;
- le niveau de rémunération;
- le niveau de formation.

En aucun cas, ces critères objectifs ne peuvent entraîner une différenciation des avantages octroyés en vertu du plan de participation aux différents travailleurs supérieure à un rapport compris entre 1 et 10.

6. Modalités d'instauration

Prime identique

Pour octroyer une prime bénéficiaire identique, une simple décision de l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix suffit.

Le procès-verbal de cette réunion devra contenir les mentions suivantes :

- le montant identique ou le pourcentage identique de salaire ;
- s'il s'agit d'un pourcentage du salaire, la manière dont ce salaire sera calculé ;
- les règles d'attribution si une condition d'ancienneté est prévue (maximum 1 an et on tient compte de tous les contrats successifs) ;

6. Modalités d'instauration

Prime identique

- les règles de prorata en cas de suspension volontaire du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail (sauf en cas de motif grave).
- L'employeur devra, enfin, informer les travailleurs qu'il a été décidé d'octroyer une prime bénéficiaire identique. Cette communication doit se faire par écrit (lettre, courrier électronique, publication sur l'intranet ou tout autre moyen écrit qui convient à l'employeur).

6. Modalités d'instauration

Prime catégorisée – sans représentation syndicale

Pour introduire une prime catégorisée, la procédure qui existait déjà pour l'introduction d'un plan de participation doit être suivie:

s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise : l'employeur peut choisir entre la conclusion d'une convention collective de travail ou la procédure d'instauration par acte d'adhésion.

Cette procédure est comparable à celle qui s'applique dans le cadre des règlements de travail.

L'employeur élabore un projet d'acte d'adhésion comprenant le plan d'octroi d'une prime bénéficiaire catégorisée. Les mentions obligatoires sont :

6. Modalités d'instauration

Prime catégorisée – sans représentation syndicale

- si le plan prévoit une condition d'ancienneté, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté;
- L'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;
- le mode d'attribution, qui doit nécessairement s'effectuer en espèces;
- les critères objectifs (voir ci-après) 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

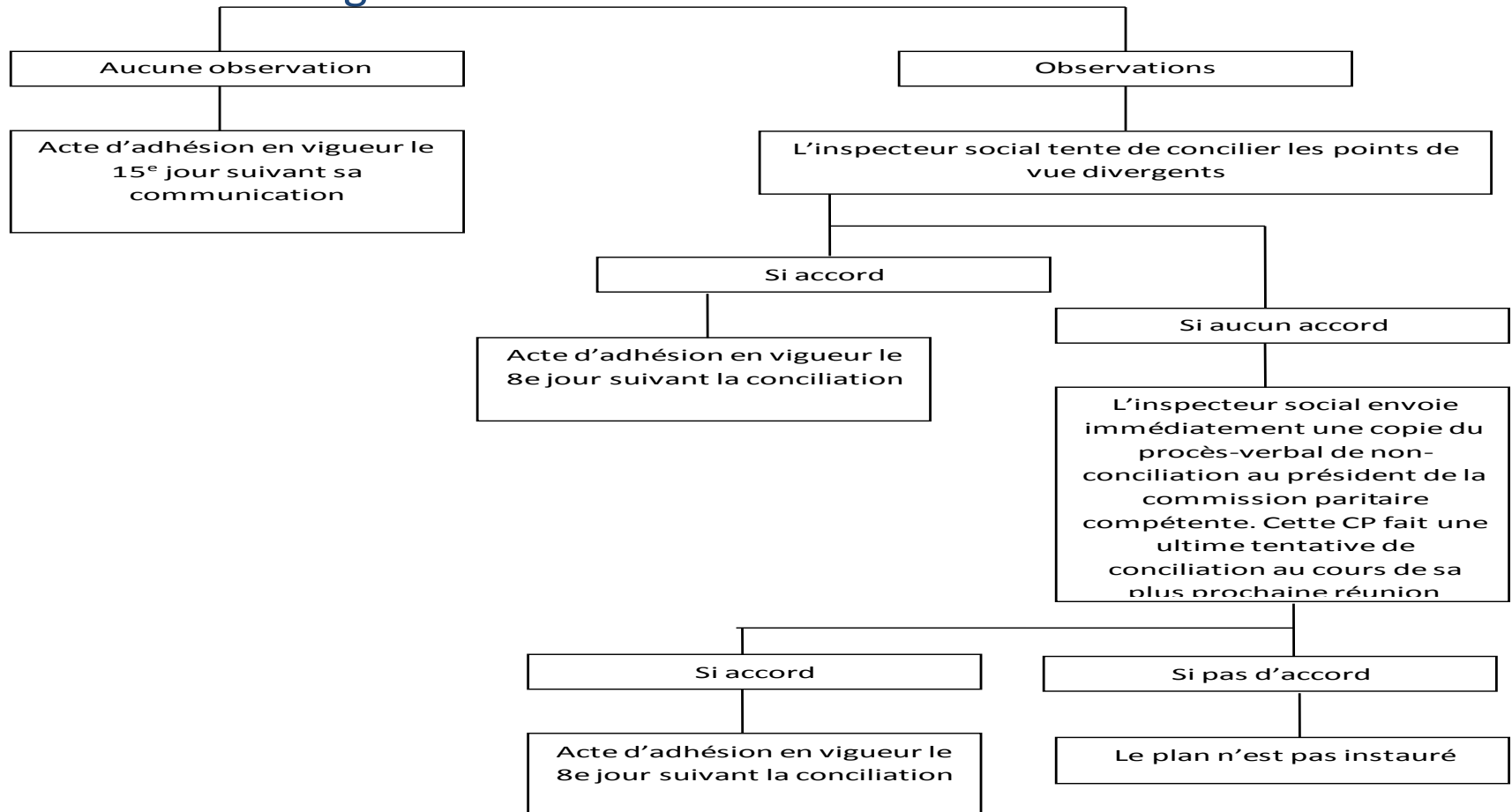
6. Modalités d'instauration

Prime catégorisée – sans représentation syndicale

- 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 (pour éviter que le travailleur puisse exiger le maintien de son droit à la participation à l'échéance de la convention collective).

7. Procédure

Les travailleurs sont informés, au choix de l'employeur, soit par écrit, soit par voie d'affichage .



8. Traitement fiscal et social

Fiscal

La prime bénéficiaire est soumise à une retenue fiscale libératoire de 7 % (15 % lorsque la prime est octroyée dans le cadre d'un plan d'épargne investissement) dans le chef du travailleur. Elle sera mentionnée sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle en matière d'impôt des personnes physiques.

Dans le chef de l'employeur, la prime bénéficiaire constitue une dépense non admise à l'impôt des sociétés. Elle sera donc soumise au taux de 20 et/ou de 29 % annoncé pour 2018.

8. Traitement fiscal et social

Social

La prime bénéficiaire n'est pas considérée comme une rémunération pour l'application des cotisations de sécurité sociale. Une cotisation de solidarité de 13,07 % est cependant due à charge du travailleur sur le versement en espèces d'une prime bénéficiaire, qu'elle soit identique ou catégorisée. L'employeur, quant à lui, n'est redevable du paiement d'aucune cotisation sociale sur le montant de la prime bénéficiaire versé.

9. Exemple chiffré

	Prime bénéficiaire	Bonus classique	Bonus CCT n° 90
Montant brut bonus	500,00	500,00	500,00
DNA Impôt des sociétés 29%	145,00	0,00	0,00
Cotisation patronale 25%	0,00	125,00	0,00
Cotisation patronale spéciale 33%	0,00	0,00	165,00
Coût employeur	645,00	625,00	665,00
Cotisation sociale (13,07%)	65,35	65,35	65,35
Imposable	434,65	434,65	434,65
Impôt 7%	30,43	0,00	0,00
Impôt 50%	0,00	217,33	0,00
Impôt 0%	0,00	0,00	0,00
Net	404,22	217,33	434,65
Rapport coût employeur / net travailleur	1,60	2,88	1,53

Forme dérivée 1 – Le plan de participation

Il s'agit d'un plan de participation au capital des sociétés ou du groupe dont ces sociétés font parties.

La participation au capital est le montant du bénéfice de l'exercice comptable attribué aux travailleurs, en vertu du plan de participation, en actions ou parts assorties d'un droit de vote et émises ou à émettre par une des sociétés concernées ou par une société liée (au sens de l'article 11 du Code des sociétés) à une de ces sociétés

- Obtention de dividendes
- Revente des actions ou parts (période d'indisponibilité)

Forme dérivée 2 – La société coopérative de participation

Pour la détention et la gestion des parts du capital, une société coopérative de participation peut être instituée.

Le plan de participation doit prévoir deux possibilités:

soit les travailleurs reçoivent directement les actions qui leur sont attribuées;

soit ils les reçoivent indirectement, via la société coopérative de participation qu'ils décideraient de mettre sur pied afin de fédérer leur vote ou de faciliter la gestion de leur participation au capital. Seuls les travailleurs adhérents peuvent en être membres.

Le capital de cette société est formé par l'apport des parts du capital et, le cas échéant, par les dividendes qui leur sont distribués par la société coopérative. Les dividendes générés par ces participations doivent être rétrocédés, au titre de rémunération du capital, aux travailleurs bénéficiaires (après déduction des frais de gestion).

Forme dérivée 3 – Le plan d'épargne d'investissement

La prime bénéficiaire, instaurée par une petite société, peut prendre la forme d'un plan d'épargne d'investissement, en vertu duquel les bénéfices attribués sont mis à la disposition de la société par les travailleurs, dans le cadre d'un prêt non subordonné, comptabilisé sous une rubrique distincte des dettes de l'entreprise.

En d'autres termes, les travailleurs se voient octroyer une partie des bénéfices, pour les rétrocéder immédiatement à la P.M.E. sous la forme d'un prêt non subordonné (d'une durée de deux à cinq ans). Cette formule de prêt permet d'améliorer la capacité de financement des petites entreprises.

Forme dérivée 3 – Le plan d'épargne d'investissement

Les sommes prêtées sont seulement remboursables après la période d'indisponibilité (période déterminée par la convention collective ou par l'acte d'adhésion et qui ne peut être ni inférieure à deux ans ni supérieure à cinq ans). Le remboursement pendant la période d'indisponibilité est toutefois possible dans les mêmes circonstances que celles qui prévalent pour le plan de participation classique.

Un intérêt (qui ne peut être inférieur au taux d'intérêt applicable à une OLO de durée équivalente à celle du prêt) est dû annuellement sur les sommes prêtées.

Le montant total des participations doit être investi par la société en immobilisations corporelles, incorporelles ou financières (constructions, machines, etc.).

Merci!

