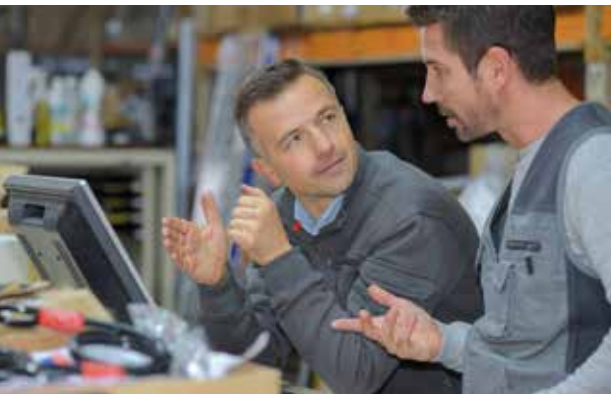


Envie d'ajouter un bonus au salaire de vos collaborateurs... Et si vous pensiez prime bénéficiaire ?

Tous les patrons soucieux du bien-être et de la rentabilité de leurs collaborateurs cherchent, c'est bien connu, des manières de les récompenser... Depuis cet été, ils savent qu'il leur sera désormais loisible de passer pour ce faire par l'octroi d'un système nouveau appelé prime bénéficiaire.



Concrètement, cette fameuse prime, à la fois intéressante sur le plan fiscal mais également du point de vue de la sécurité sociale, permet donc au patron d'encourager son personnel en lui octroyant une sorte de participation aux bénéfices améliorée. En terme de rémunération alternative, avouez qu'il y a pire que de redistribuer tout ou partie des bons résultats de l'entreprise...

Taxation minimale !

Maintenant, tout le monde ne va bien sûr pas se ruiner sur cette prime... même si elle offre certains avantages et permet au patron de faire plus avec chaque euro distribué, en tout cas après analyse des autres mécanismes disponibles. Mais revenons-en à nos propos. Non récurrente, la prime bénéficiaire - dont le montant ne peut dépasser la limite fixée de 30 % de la masse salariale brute totale - n'est pas, soulignons-le, exempte de toute taxation puisqu'elle est taxée à 7 % ! Par contre, elle n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, la seule taxation qui la grève étant l'impôt de solidarité : 13,07 % (à charge du travailleur). On notera tout de même, dans le chef de l'employeur, que cette participation aux bénéfices est considérée comme une dépense non admise à l'impôt des sociétés, soumise donc au taux de 29 % annoncé pour 2018. Rappelons encore, question timing, qu'annoncée avec éclats cet été, la prime bénéficiaire pourra, selon toute vraisemblance, être octroyée dès janvier prochain. Elle sera d'ailleurs insérée, d'un point de

vue légal, dans la Loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, remplaçant le système jusqu'ici utilisé de participation aux bénéfices.

Plusieurs choix pour le patron...

Mais creusons quand même un peu la question et interrogeons-nous sur ce système tout neuf en le comparant à d'autres mécanismes utilisés jusque-là. Bon, on l'a dit, pour le patron, la prime bénéficiaire est en fait une solution en plus qui permet de mettre en place un avantage à ses travailleurs lié aux résultats. Mais avant d'établir cet avantage au sein de votre propre outil, il serait sans doute utile de le comparer, avec vos conseillers, à d'autres options qui existaient et qui n'ont pas disparu, notamment l'avantage non récurrent lié aux résultats CCT 90, les warrants ou encore le bonus classique. En effet, si l'on compare les différentes formules entre elles, on voit que jusqu'au plafond légal (3.255 euros), la prime bénéficiaire sera un peu moins intéressante qu'un bonus collectif CCT90 ! Comme quoi l'analyse est toujours bonne conseillère ! Et pour cause, le ratio net travailleur/coût employeur sera, dans cette hypothèse, de 65,36 % pour la CCT90 contre 62,67 % pour la prime bénéficiaire.

Comparatif chiffré

- Concrètement, si on part d'une prime bénéficiaire brute octroyée de 3.255 euros, il faudra tenir compte du coût total employeur et ajouter l'impôt des sociétés... car la charge ne sera pas déductible (29 % à partir de 2018). Faites le calcul vous-même, on arrive à un coût total pour l'employeur de 4.198 euros. Au brut de 3.255 euros, il faut déduire 13,07 % d'impôt de solidarité (425,43 euros). À cela, bien sûr, il conviendra encore de déduire la taxe de 7 % (198,06 euros). En poche, le travailleur recevra donc 2.631 euros, soit 62,67 % du coût employeur.
- Pour la CCT 90, si on part du même brut octroyé de 3.255 euros, auquel on doit ajouter les cotisations ordinaires de sécurité sociale (33 %), on obtient un coût total pour l'employeur de 4.329

euros. Mais ce n'est pas tout ! Au brut de 3.255 euros, on doit par contre enlever les 13,07 % d'impôt de solidarité dans le chef du travailleur. Au final, cela donne un net de 2.829 euros, soit 65,36 % du coût employeur, donc un différentiel positif avec la prime bénéficiaire de 198 euros !

Des systèmes qui cohabitent

Mais il faut tout analyser pour être parfaitement objectif. Ainsi, on notera que la prime bénéficiaire est plus avantageuse - et le reste - au-delà d'un certain montant versé. Par rapport à la CCT 90, l'avantage de la prime en question sera donc lié à son plafond, nettement plus élevé. On parle ici d'un maximum de 30 % de la masse salariale brute totale contre maximum 3.255 euros brut pour la CCT 90. En outre, contrairement à ce qui est demandé dans le cadre de la CCT 90, l'octroi de la prime bénéficiaire n'est pas lié à l'atteinte de quelconques objectifs prédéfinis.

Choix égalitaire ou non...

D'un point de vue tout à fait pratique encore, il nous faut préciser que la prime bénéficiaire ne pourra aucunement remplacer une quelconque rémunération ou n'importe quel autre avantage déjà octroyé. Elle sera versée en espèces à vos travailleurs, chaque patron choisissant de récompenser tous les membres de son personnel de manière tout à fait égalitaire, ou optant plutôt pour une prime calculée en fonction des rémunérations de chacun. Autre formule, un patron peut aussi choisir d'octroyer une prime à chacun, mais en modulant les montants sur base de critères objectifs précis. En tout état de cause, et s'appuyant sur le fait que cette mesure va seulement être proposée à dater de janvier prochain, des évolutions (ou changements) de dernière minute peuvent encore faire bouger le texte qui prévoit pour l'instant que les primes 2018 ne pourront être octroyées que sur base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017. ■

 Service d'accompagnement financier
Benoît Lescrenier - Tél. : 061 29 30 47