

Question à un expert

La prime bénéficiaire constitue-t-elle un avantage intéressant tant pour l'employé que pour l'employeur ?



Yves Stox
Senior Legal
Consultant
Partena Professional

40 % des entrepreneurs envisagent d'instaurer une prime bénéficiaire, une nouvelle manière de récompenser les travailleurs sur la base des bénéfices enregistrés par l'entreprise. Son traitement (para)fiscal favorable et ses conditions simples donnent aux entrepreneurs une belle marge de manœuvre et est avantageuse pour les travailleurs.

Sondage : la prime bénéficiaire constitue un petit extra

Partena Professional a organisé un sondage auprès des employeurs sur la prime bénéficiaire. Le résultat est parlant : plus de 40% des entrepreneurs envisagent d'instaurer une prime bénéficiaire.

- près de la moitié d'entre eux combinerait la prime bénéficiaire à un bonus cash individualisé.
- plus de quatre entrepreneurs sur dix seraient prêts à introduire la prime bénéficiaire en plus du bonus salarial (CCT 90). En effet, ces deux formes de rémunération collectives sont cumulables.

Aux yeux des entrepreneurs, la prime bénéficiaire ne remplacera donc pas forcément le bonus cash ou le bonus salarial (CCT 90).

Comment octroyer la prime bénéficiaire ?

L'employeur octroie une somme d'argent aux travailleurs, calculée sur la base des bénéfices de l'exercice précédent. La prime bénéficiaire est donc un montant fixe ou un pourcentage du salaire du travailleur.

Peut-on octroyer le même montant pour tous les travailleurs ?

La prime bénéficiaire est une prime collective. Toutefois, l'employeur n'est pas obligé d'octroyer le même montant à tous les travailleurs. Une prime bénéficiaire calculée sur la base du pourcentage du salaire constitue une première façon d'accorder des montants différents.

L'employeur a, en outre, la possibilité de faire varier la prime bénéficiaire en fonction de l'ancienneté, du grade, de la fonction, du niveau barémique, du niveau de rémunération et du niveau de formation. Il faut toutefois prêter attention à certains aspects : si un ouvrier reçoit par exemple 1.000 EUR, la prime bénéficiaire du CEO ne peut pas être supérieure à 10.000 EUR.

À partir de quand les entreprises pourront-elles instaurer cette nouvelle forme de rémunération ?

La mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Cela ne signifie pas que les entreprises doivent attendre la fin du prochain exercice : elles peuvent d'ores et déjà octroyer une prime bénéficiaire sur base du bénéfice de l'exercice clôturé à partir du 30 septembre 2017. Plus vite les comptes annuels seront soumis pour approbation à l'assemblée générale, plus vite l'entreprise pourra faire participer ses travailleurs à ses bénéfices.

La prime bénéficiaire est-elle avantageuse pour l'employeur et le travailleur ?

Pour l'employeur, la prime bénéficiaire entraîne un coût inférieur à celui de la prime salariale (CCT 90). Lorsque l'on compare le coût total pour l'employeur et le résultat net pour l'employé, le bonus salarial a un coût légèrement inférieur à la prime bénéficiaire. Pour l'employé, la prime bénéficiaire rapporte plus que le bonus cash classique.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes

Le calcul illustré dans le tableau ci-dessous montre que le coût pour l'employeur est moins élevé avec la prime bénéficiaire qu'avec le bonus salarial (CCT 90). Si l'on compare le rapport entre le coût total pour l'employeur et le résultat net pour le travailleur, le bonus salarial est un peu plus avantageux que la prime bénéficiaire.

	Prime bénéficiaire	Bonus cash	Bonus salarial (CCT 90)
Coût pour l'employeur	645 € (taux estimé de l'impôt des sociétés : 29 %)	625 € (cotisations patronales estimées : 25 %)	665 € (cotisations patronales spéciales : 33 %)
Montant brut du bonus	500 €	500 €	500 €
Cotisations sociales (13,07 %)	65,35 €	65,35 €	65,35 €
Montant imposable	434,65 €	434,65 €	434,65 €
Impôts	30,43 € (7 %).	217,33 € (taux estimé : 50 %)	/ (exonération fiscale)
Montant net	404,22 €	217,32 €	434,65 €
Coût/Net	± 1,6	± 2,9	± 1,5

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be