



Laga Newsflash

Prime bénéficiaire : quoi de neuf pour 2019 ?

La prime bénéficiaire a vu le jour il y a de cela un an (loi programme du 25 décembre 2017). Cette mesure permet aux entreprises de partager une partie de leurs bénéfices (maximum 30% de la masse salariale brute de l'année comptable écoulée) avec leurs travailleurs, d'une manière avantageuse sur le plan fiscal.

Le montant de la prime bénéficiaire peut être :

- soit le même pour tous les travailleurs ou correspondre à un même pourcentage du salaire pour tous les travailleurs (« prime bénéficiaire identique ») ;
- soit différent pour chaque travailleur, en fonction d'une clé de répartition appliquée sur la base de critères objectifs (« prime bénéficiaire catégorisée »).

La loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail a, depuis le **1^{er} janvier 2019**, clarifié certaines questions relatives à la prime bénéficiaire.

Calcul pro rata temporis

Avant la modification de la loi, un manque de clarté existait quant à la question de savoir quand la prime bénéficiaire pouvait être accordée de manière proratisée. La loi programme prévoyait cette possibilité uniquement en cas de « suspension volontaire » ou « en cas de résiliation » du contrat de travail. Une incertitude subsistait sur ce que recouvraient précisément ces notions (p.ex. travail à temps partiel, crédit-temps, congés thématiques ?).

La nouvelle loi donne une réponse à ces questions en précisant que la prime bénéficiaire *peut* désormais être calculée en

fonction « des prestations de travail effectives du travailleur durant le dernier exercice comptable clôturé ». Concrètement, la prime bénéficiaire *peut* être octroyée, par exemple, en cas de travail à temps partiel ou lorsqu'un travailleur a quitté l'entreprise pendant l'exercice comptable clôturé.

L'employeur est cependant *tenu* d'assimiler certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail à du travail effectif (p. ex. les vacances annuelles, les jours fériés, les périodes de congé de maternité, les périodes couvertes par le salaire garanti en cas d'incapacité de travail, etc.).

Même montant ou même pourcentage

Pour éviter une double application du principe de proratisation, la loi précise que le calcul *pro rata temporis* s'applique uniquement en cas de prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs (« même montant ») et non pour des primes calculées sur la base d'un « même pourcentage ». Ces dernières primes sont en effet déterminées sur la base d'un pourcentage de la rémunération brute que le travailleur a *effectivement* gagnée pendant le dernier exercice comptable clôturé et sont, de ce fait, déjà proratisés.

Travailleurs exclus

Le législateur a également précisé quels travailleurs *peuvent* désormais être exclus du bénéfice de la prime bénéficiaire. Cela concerne les travailleurs qui, pendant l'exercice comptable, ont été licenciés pour motif grave et/ou les travailleurs qui ont démissionné (sauf en cas de motif grave dans le chef de l'employeur).

La prime bénéficiaire ne fait pas partie de la notion de rémunération

Le législateur a confirmé que la prime bénéficiaire ne fait pas partie de la notion de rémunération. Cela permet désormais d'affirmer avec certitude que la prime bénéficiaire doit être exclue, entre autres, de la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et des pécules de vacances et ne doit pas être prise en compte pour déterminer si la norme salariale a été respectée. Cette modification législative est entrée en vigueur rétroactivement, à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le dernier exercice comptable constitue la période de référence

Enfin, la nouvelle loi précise que la période de référence est bien le dernier exercice comptable écoulé. Ceci permet notamment de déterminer les bénéficiaires, l'importance du montant total des participations dans les bénéfices et le salaire par rapport auquel la prime bénéficiaire est déterminée.

Que faire?

Tenez compte des nouvelles dispositions si vous voulez octroyer une prime bénéficiaire à partir du 1^{er} janvier 2019.

L'équipe ci-dessous se tient à votre entière disposition pour répondre à toute question que vous auriez concernant la prime bénéficiaire.

Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 71 42, Email: sdemeestere@laga.be

Julien Hick, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 70 66, Email: juhick@laga.be

Sofie Bontinck, Advocaat/Avocat
Tel: + 32 3 242 42 24 , Email: sbontinck@laga.be

Heleen Franco, Advocaat/Avocat
Tel: + 32 2 800 71 58, Email: hfranco@laga.be



Laga
Gateway building
Luchthaven Brussel Nationaal 1J
1930 Zaventem
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels (Zaventem and Watermael-Boitsfort), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: www.laga.be

© 2019, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.

[Subscribe](#) | [Unsubscribe](#)