

● La prime bénéficiaire : un nouveau mode de rémunération attractif à partir de 2018 !

L'accord d'été du gouvernement actuel prévoyait une multitude de mesures en matière de rémunération. L'une de ces mesures prévoit la possibilité de rémunérer vos travailleurs par le biais d'une prime bénéficiaire à partir de 2018. Peut-elle s'avérer avantageuse pour votre entreprise ? Voyez par vous-même !

En quoi consiste précisément la prime bénéficiaire ?

Tout d'abord, une prime bénéficiaire ne peut pas être octroyée à un seul travailleur pour le récompenser de son implication. Elle doit en effet être octroyée à l'intégralité de l'effectif du personnel. De plus, la prime bénéficiaire peut prendre la forme d'une prime identique (= prime dont le montant est identique pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un même pourcentage du salaire de tous les travailleurs) ou d'une prime catégorisée (= montants différents pour chaque catégorie de travailleurs pouvant être distinguée objectivement).

Le montant total de toutes les primes bénéficiaires payées ne peut pas être supérieur à 30 % de la masse salariale brute totale de l'entreprise sur base annuelle.

Quel montant reste-t-il au travailleur ?

L'octroi de la prime est soumis à une cotisation ONSS personnelle de 13,07 % et à un taux d'imposition exceptionnel de 7 %. Dans le chef de la société, l'octroi d'une prime bénéficiaire est cependant considéré comme une dépense non admise, qui sera dès lors soumise à l'impôt des sociétés ordinaire.

La prime bénéficiaire est souvent comparée à une prime brute classique et au bonus salarial octroyé dans le cadre de la CCT n° 90. Vous trouverez ci-dessous un exemple explicatif chiffré :

Pour l'octroi d'une prime bénéficiaire catégorisée, vous devrez respecter la procédure existante relative à l'introduction d'un plan de participation, dans laquelle vous reprendrez les clés de répartition applicables. Si votre entreprise ne dispose pas d'une délégation syndicale, vous pouvez prévoir l'octroi de cette prime par une CCT ou un acte d'adhésion, tout en respectant la procédure. Si votre entreprise dispose d'une délégation syndicale, vous devez conclure une convention collective de travail spécifique.

	Prime bénéficiaire	Bonus classique	Bonus salarial (CCT n° 90)
Montant brut bonus	500 EUR	500 EUR	500 EUR
Coût employeur	645 EUR (taux estimé à 29 %)	625 EUR (cotisation estimée à 25 %)	665 EUR (cotisation spéciale 33 %)
Cotisation sociale	65,35 EUR (13,07 %)	65,35 EUR	65,35 EUR
Impôts	30,43 EUR (7 %)	217,33 EUR (estimé à 50 %)	Fiscalement exonéré
Net	404,22 EUR	217,32 EUR	434,65 EUR

La nouvelle prime bénéficiaire est donc nettement plus avantageuse que la prime brute classique, et est en outre un peu plus simple à mettre en œuvre que le bonus salarial.

Quelles sont les formalités à respecter ?

La décision d'octroyer une prime bénéficiaire identique doit être prise par l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix. L'octroi effectif peut se faire via une simple communication au personnel. Contrairement au bonus salarial, vous ne devez donc pas établir de plan complet sur base de divers critères objectifs.

Vous pourrez retrouver les documents types nécessaires pour l'introduction de cette prime sur notre site web.

À partir de quand pouvez-vous prévoir l'octroi d'une prime bénéficiaire ?

Cette prime peut être octroyée à partir du 1^{er} janvier 2018, sur base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt au 30 septembre 2017.

Kim Servaeghe
 JURISTE

Contenu

- La prime bénéficiaire : un nouveau mode de rémunération attractif à partir de 2018 ! 1
- Régime de chômage avec complément d'entreprise : quelles possibilités en 2018 ? 2
- Délais de préavis : modifications à partir de 2018 ! 3
- En bref... 4

● Régime de chômage avec complément d'entreprise : quelles possibilités en 2018 ?

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la condition d'âge pour le RCC est augmentée à 62 ans, et le travailleur doit pouvoir justifier d'un passé professionnel de 40 ans pour les hommes, et de 33 ans pour les femmes (en 2017). Des mesures transitoires ont toutefois été prévues pour permettre aux travailleurs âgés de 60 ans et plus d'accéder au RCC. Ces mesures sont d'application jusqu'au 31 décembre 2017. Quelles possibilités subsisteront après cette date ?

1. Fin de la mesure de transition RCC à 60 ans

En 2015, les secteurs ont eu la possibilité de maintenir la condition d'âge à 60 ans en prévoyant une CCT sectorielle pour une période maximale de 3 ans. De nombreux secteurs (tels que les CP 112, 116, 200, 302...) ont mis à profit cette possibilité. Cette mesure de transition n'était toutefois d'application que jusqu'au 31 décembre 2017. À partir de 2018, il n'existera par conséquent plus d'exception à la condition d'âge générale de 62 ans.

2. Maintien des droits acquis

Il existe depuis quelques années un système de maintien des droits acquis, ou système de cliquet. Celui-ci signifie que, si un travailleur satisfait, à un moment déterminé, aux conditions d'âge et de carrière pour le RCC et qu'il existe à ce moment-là une CCT en cours de validité, il conservera ses droits au RCC s'il choisit de rester actif plus longtemps.

Donc, si un travailleur satisfait au plus tard au 31 décembre 2017 aux conditions prédéfinies dans la CCT sectorielle, il pourra accéder, en 2018 ou plus tard, au RCC sur base de la CCT qui ne sera alors plus d'application.

3. Exemple de maintien des droits

Un travailleur né le 31 décembre 1957 travaille dans une entreprise relevant de la CP 112. Ce secteur prévoit la possibilité de RCC à 60 ans jusqu'au 31 décembre 2017 (si la condition de carrière de 40 ans est respectée). Le travailleur est licencié le 1^{er} juillet 2018, après la période de validité de la CCT sectorielle. À ce moment-là, la condition d'âge d'application est de 62 ans. Le travailleur pourra toutefois encore bénéficier du RCC (même s'il n'a pas encore 62 ans), car il satisfaisait aux conditions qui étaient d'application au 31 décembre 2017 et qu'il a maintenu ses droits.

4. Quelles seront encore les possibilités en 2018 ? En voici un aperçu !

La possibilité d'accéder au RCC est sans cesse plus limitée et les conditions plus strictes. Les travailleurs peuvent toutefois encore toujours bénéficier de ce régime à certaines conditions. Vous trouverez ci-dessous une représentation schématique des possibilités en 2018 :

Régime	Âge	Condition de carrière	Conditions supplémentaires
Régime général	62 ans	40 ans (hommes) 34 ans (femmes)	/
Très longue carrière	59 ans	40 ans	/
Métier lourd	59 ans	35 ans	- CCT sectorielle ou CCT d'entreprise - Avoir exercé un métier lourd : • Soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années avant la fin du contrat de travail ; • Soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années avant la fin du contrat de travail.
Métier lourd	59 ans	33 ans	- CCT sectorielle ou CCT d'entreprise - Avoir exercé un métier lourd : • Soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années avant la fin du contrat de travail ; • Soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années avant la fin du contrat de travail.
Nuit	59 ans	33 ans	- CCT sectorielle ou CCT d'entreprise - Avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail avec des prestations de nuit.
Construction	59 ans	33 ans	- CCT sectorielle ou CCT d'entreprise - Être occupé par un employeur de la CP 124 ; - Disposer d'une attestation du médecin du travail qui confirme l'incapacité de poursuivre l'activité professionnelle ; - Satisfaire aux conditions qui doivent être fixées par une CCT de la CP 124.
Personnes handicapées	58 ans	35 ans	Le travailleur doit être reconnu comme un travailleur moins valide ou comme un travailleur ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par l'activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice du métier.
Entreprises en difficulté ou restructuration	56 ans		- L'entreprise a été reconnue comme entreprise en difficulté ou restructuration ; - La CCT ou l'accord collectif doivent mentionner explicitement qu'elle/il a été conclu en application de la CCT n° 117 du CNT.

Eline Verfaillie
JURISTE

☉ Délais de préavis : modifications à partir de 2018 !

Au 1^{er} janvier 2014, la loi sur le statut unique a introduit de nouveaux délais de préavis d'application tant pour les ouvriers que pour les employés. Certains secteurs prévoyaient toutefois une exception temporaire (jusqu'au 31 décembre 2017 inclus) à ces délais. Pour ces secteurs, cela signifie donc un allongement des délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2018. Une réduction des délais de préavis est cependant également en vue pour tous les secteurs. Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes de ces deux modifications.

Pour rappel : délais de préavis uniformes à partir du 1^{er} janvier 2014

L'application uniforme des délais de préavis aux ouvriers et aux employés a été introduite le 1^{er} janvier 2014. Il convient néanmoins encore de faire une distinction entre les travailleurs dont le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux dont le contrat a débuté après cette date.

Contrat ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis doivent être calculés en 2 étapes. Pour la première étape (jusqu'au 31 décembre 2013 inclus), il convient d'appliquer les délais de préavis qui étaient d'application jusqu'au 31 décembre 2013. Pour la deuxième étape, ce sont en revanche les délais uniformes qui sont appliqués.

Contrats de travail ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2014

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a débuté à partir du 1^{er} janvier 2014, il convient d'appliquer les délais de préavis uniformes.

Fin du régime transitoire des délais de préavis dérogatoires

Certains secteurs n'ont pas dû appliquer immédiatement les nouvelles règles précitées et pouvaient encore bénéficier d'un régime de transition jusqu'au 31 décembre 2017 inclus. Ce régime arrive donc à son terme et les secteurs concernés devront donc commencer à appliquer les nouveaux délais de préavis plus longs pour les licenciements notifiés à partir du 1^{er} janvier 2018.

Il s'agit notamment des secteurs suivants : CP 124 (construction), CP 126 (ameublement et industrie transformatrice du bois), CP 324 (diamant) et CP 301.01 (port d'Anvers).



Consultez notre dossier juridique gratuitement sur notre site web !

Vous trouverez plus d'informations concernant les règles ci-dessus dans le dossier juridique « Le statut unique – La Loi » que vous trouverez sur le site web d'EASYPAY¹.

Outre les nouveaux délais de préavis, vous trouverez dans ce dossier de nombreuses règles de licenciement spécifiques, ainsi que les nouvelles règles en matière de congé pour la recherche d'un nouvel emploi et de reclassement professionnel. Vous y trouverez également des explications étendues concernant la motivation du licenciement.

Modifications à venir ! Délais de préavis raccourcis au début du contrat de travail

Un avant-projet de la loi de relance prévoit à l'avenir des délais de préavis réduits au début du contrat de travail (ce qui a parfois été qualifié de réintroduction de la période d'essai, mais il s'agit là d'un raccourci un peu simpliste). Des délais de préavis raccourcis pourront essentiellement être appliqués durant les 4 premiers mois d'engagement. Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique de la réglementation actuelle d'une part, et de la future réglementation d'autre part :

Ancienneté	Réglementation actuelle	Réglementation future
De 0 mois à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	4 semaines	3 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines	4 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	4 semaines	5 semaines

Cette modification n'entrera en vigueur que le premier jour du 2^e mois suivant le mois de la publication de la loi au Moniteur Belge. Si cette loi est publiée en décembre 2017, les délais de préavis raccourcis ne seront d'application que pour les licenciements qui seront notifiés à partir du 1^{er} février 2018. De même, si cette loi n'est publiée qu'en janvier 2018, les nouvelles règles ne seraient d'application qu'à partir du 1^{er} mars 2018.

Karolien Van den Perre
JURISTE

¹ https://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/599_Eenheidsstatuut_WET_FR_03082015.pdf

En bref...

Jours fériés légaux en 2018

Nouvel An	Lundi	1 ^{er} janvier 2018
Lundi de Pâques	Lundi	2 avril 2018
Fête du Travail	Mardi	1 ^{er} mai 2018
Ascension	Jeudi	10 mai 2018
Lundi de Pentecôte	Lundi	21 mai 2018
Fête nationale	Samedi	21 juillet 2018
Assomption	Mercredi	15 août 2018
Toussaint	Jeudi	1 ^{er} novembre 2018
Armistice	Dimanche	11 novembre 2018
Noël	Mardi	25 décembre 2018

Adaptation des montants pour 2018

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1^{er} janvier 2018. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'EASYPAY GROUP, sous la rubrique « Chiffres clés » (www.easypay-group.com).

Tax shift ?

La réforme du système de cotisations ONSS pour les employeurs du secteur privé est entrée en vigueur au 1^{er} avril 2016. D'une part, une réforme de la réduction structurelle a été mise en œuvre, et, d'autre part, une première réduction de la cotisation patronale de base a eu lieu.

Cotisation patronale de base réduite de 30 % à 25 %

À partir du 1^{er} janvier 2018, les réformes dans le cadre du tax shift se poursuivent, et le taux de base de la cotisation patronale (cotisation globale et cotisation de modération salariale) sera réduit de 30 % à 25 %.

Période	Cotisation globale	Modération salariale	Taux de base cat. 1
Jusqu'au 31/12/2017	22,65 %	7,35 %	30 %
À partir du 01/01/2018	19,88 %	5,12 %	25 %

Diminution de la réduction structurelle

En outre, les niveaux de salaires moyens (jusqu'à 8.850 EUR par trimestre) entreront désormais aussi en ligne de compte dans la réduction structurelle pour la réduction supplémentaire pour les bas salaires et le forfait trimestriel et le complément pour les hauts salaires disparaîtront complètement pour la catégorie 1.

Extension du champ d'application des flexi-jobs

Dans l'accord d'été, le Gouvernement Michel a conclu un accord budgétaire, mais aussi un accord concernant de nombreuses mesures fiscales et socio-économiques. L'une d'entre elles est un accord autorisant les flexi-jobs dans un contexte plus large à partir du 1^{er} janvier 2018. Tandis que les flexi-jobs ne sont possibles que dans le secteur Horeca pour l'instant, ils pourront aussi être utilisés dans le commerce de détail à partir de 2018. Les secteurs suivants sont concernés :

- Commerce alimentaire (CP 119) ;
- Commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- Employés du commerce détail alimentaire (CP 202) ;
- Moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01) ;
- Industrie hôtelière (CP 302) ;
- Grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- Grands magasins (CP 312) ;
- Coiffure et soins de beauté (CP 314) ;
- Travail intérimaire, si l'utilisateur relève de l'une des CP ci-dessus ;
- Employeurs qui relèvent du Fonds social et de garantie des boulangeries, pâtisseries et salons de consommation annexés, institués au sein de la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118), sous-secteur des boulangeries industrielles.

De plus, les pensionnés pourront également exercer un flexi-job. Ils seront toutefois dispensés de la condition d'occupation minimale (au min. 4/5^e au trimestre T-3 et au max. 4/5^e chez le même employeur au trimestre T).

Frédéric Hustinx

JURISTE

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Arian Roelens
Saïd El Hammoudi
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe
Pauline Mahieu
Céline Tordoir

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

REALISATION

Preprint - Wingene