

## La nouvelle prime participative

En octobre 2020, il avait été décidé d'abolir le régime fiscal des stock-options et warrants. Cette décision est entrée en vigueur à partir de l'année d'imposition 2021 mettant ainsi fin à un régime fiscal de faveur qui permettait de réduire l'imposition des rémunérations variables.

Parallèlement à cette abrogation, un nouveau régime dit de la « **prime participative** » a vu le jour. Le nouvel **article 115, 13a du Code fiscal**, introduit par la **loi du 19 décembre 2020**, offre désormais la possibilité aux employeurs de verser à leurs salariés, une prime pouvant être **exonérée d'impôt à hauteur de 50%** sous réserve de respecter certaines conditions d'application.

### I. Conditions d'application de la prime

Par le biais de cette nouvelle prime, un employeur a donc la possibilité de verser une prime participative au profit d'un ou plusieurs salariés, **qu'il pourra librement choisir**, avec l'avantage d'obtenir une **exonération fiscale de 50%**.

Par employeur, on entend celui qui est enregistré comme tel dans les fichiers de l'Administration des contributions directes pour un salarié donné. Pour le salarié, c'est donc l'entité à laquelle il est lié par un contrat de travail. Toute considération de contexte « groupe » est à exclure.

*Le montant cette exonération est toutefois plafonné à deux niveaux :*

- D'une part, l'employeur doit dégager des bénéfices et le montant total des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser **5% des bénéfices** de l'exercice précédent ;
- D'autre part, la prime ne peut pas être supérieure à **25% de la rémunération annuelle brute du salarié** au cours de laquelle la prime participative est allouée.

#### A. Quid du bénéfice de l'entreprise ?

Le nouvel article 115, 13a du Code fiscal précise que **l'employeur doit réaliser des revenus** (bénéfice commercial, agricole et forestier ou provenant d'une profession libérale) et **tenir une comptabilité régulière** au cours de l'année d'imposition d'octroi de la prime participative ainsi qu'au cours de l'année précédente.

Par ailleurs, **la somme des primes participatives qu'un employeur peut allouer à ses salariés et sur laquelle il peut appliquer l'exemption de 50%, est limitée à 5% du résultat positif** de l'exercice d'exploitation qui précède immédiatement celui au titre duquel la prime participative est versée. Ainsi, il convient de considérer le résultat du dernier exercice d'exploitation clôturé avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle les primes participatives sont payées. Pour les primes versées en 2021, il faudra donc tenir compte des résultats de l'année 2020.

Par résultat positif, il y a lieu d'entendre le bénéfice net de l'employeur tel qu'il figure au dernier bilan clôturé avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle la prime participative sera payée au salarié. S'il s'agit d'une société commerciale, c'est le bénéfice commercial après déduction des impôts qu'il faut considérer (c'est-à-dire le résultat de l'exercice tel qu'il est renseigné au compte 142).

## **B. Calcul de la limite des 25% du salaire annuel brut du salarié**

Le nouvel article 115, 13a du Code fiscal dispose que l'exemption de 50% ne s'applique que sur la partie de la prime qui n'excède pas **25% de la rémunération annuelle brute du salarié** au cours de laquelle la prime participative est allouée.

En cas de versement d'une prime participative en cours d'année, il conviendra de calculer un **salaire annuel prévisible** afin de vérifier la limite des 25%. Cette estimation devra se faire sur base de toutes les données jusque-là disponibles ou susceptibles de se répercuter durant l'année sur le montant de la rémunération du bénéficiaire.

*Pour calculer cette limite des 25%, sont à considérer :*

- Le salaire brut ordinaire ;
- Ainsi que tout élément éventuel de salaire constituant ce salaire brut ordinaire comme les heures supplémentaires, les primes périodiques, etc.

*Sont en revanche exclus :*

- Les avantages en espèces tels que les gratifications, 13ième mois, bonifications d'intérêts, frais de route, remboursement de frais, etc ;
- Les avantages en nature ;
- Et le montant de la prime participative elle-même.

### **1) Quid de la prime participative dépassant les 25% ?**

Dans l'hypothèse où un salarié se voit octroyer une prime dépassant la limite de 25% de son salaire annuel, seul le montant respectant cette limite pourra bénéficier d'une exemption d'impôt de 50%. Le solde de la prime sera donc entièrement taxable tel un revenu non périodique.

## 2) Quid en cas de modification du salaire en cours d'année ?

Tout éventuel ajustement de salaire au cours de l'année, après paiement d'une prime participative, ayant un impact sur la limite de 25% entrainera une régularisation de la retenue d'impôt par l'employeur dans la mesure où l'exemption accordée aurait été trop élevée.

En pratique, lorsqu'une prime est versée en cours d'année, l'employeur devra faire une projection du salaire annuel du salarié afin de calculer la limite des 25%. Différentes situations peuvent cependant donner lieu à des ajustements du salaire annuel : licenciement, démission, départ en retraite, changement de temps de travail, etc.

Ainsi, dès lors que la modification du salaire annuel du salarié impactera la limite des 25%, l'employeur sera tenu de procéder au recalcul de la retenue d'impôt en considérant le salaire annuel finalement payé au salarié.

### Exemple :

Un salarié touche une rémunération mensuelle de 4.000€.

Au mois de mars 2021, son employeur lui verse une prime participative de 10.000€. A ce moment, son salaire annuel prévisible de 2021 s'élève à 48.000€ (= 4.000€ x 12). Sur base de cette projection, la limite des 25% correspond à 12.000€ (= 48.000 € x 25%) et le plafond maximal d'exemption s'élève à 6.000€ (= 12.000€ x 50%).

Par conséquent, au mois de mars 2021, la moitié de la prime participative (5.000€) a pu être versée en exemption d'impôt.

Quelques mois plus tard, le salarié démissionne, son dernier jour de travail est fixé au 31 août 2021. Il y a donc lieu de vérifier si la limite des 25% de son salaire annuel est toujours respectée.

De janvier à août 2021, le salaire annuel du salarié correspond à 32.000€ (4.000€ x 8). La limite des 25% correspond désormais à 8.000€ (= 32.000 € x 25%) et le plafond maximal d'exemption à 4.000€ (= 8.000€ x 50%).

Compte tenu du départ du salarié, seuls 4.000€ pouvaient être exemptés, il conviendra donc de recalculer la prime participative afin de taxer le différentiel de 1.000€ (= 5.000€ - 4.000€).

**Bonne pratique :** Afin d'éviter cela, nous vous conseillons de verser les primes participatives en fin d'année.

## 3) Peut-on remplacer une prime existante par une prime participative ?

L'exemption fiscale prévue pour cette prime la rend plus attractive qu'une prime ou un bonus ordinaire, lesquels sont entièrement soumis à imposition. Dès lors, les entreprises pourraient être



tentées de remplacer une prime existante (prévue contractuellement ou constituant un droit acquis) par une prime participative.

Il sera dès lors nécessaire de procéder à la **rédaction d'un avenant** au contrat. En effet, à défaut d'un tel accord, le salarié pourrait réclamer en sus de cette nouvelle prime, le paiement de sa prime contractuelle ou celle relevant d'un droit acquis. Le but est donc d'éviter que l'employeur ne se retrouve confronté à une telle situation.

Il est donc impératif que le salarié donne **son accord** sur le fait qu'il n'a plus droit à sa prime contractuelle et qu'il recevra désormais une prime participative.

Si la prime participative vient en remplacement d'un droit acquis par le salarié, celui-ci devra reconnaître dans l'avenant que la prime qu'il percevait précédemment l'était à titre discrétionnaire, qu'il ne s'agissait nullement d'un droit acquis et qu'il recevra désormais une prime participative.

## II. Communication de la prime à l'Administration des contribution directes :

Pour obtenir cette exemption de 50%, l'employeur est tenu d'en informer l'Administration des Contributions Directes, par voie électronique, au **moment de la mise à disposition** de la prime participative.

Cette communication est à faire au moyen d'un fichier excel prédéfini, qui doit préalablement être demandé au préposé du bureau d'imposition RTS compétent. Dans ce fichier, l'employeur devra notamment indiquer le résultat de l'exercice précédent, le salaire annuel brut prévisible du salarié, ainsi que la limite maximale d'exonération.

Ce mode de transmission sécurisée est **obligatoire**. A défaut de transmission, l'exemption ne peut être accordée et un redressement aura lieu en cas de contrôle fiscal de la société.

**Veillez noter** que Securex peut prendre en charge le calcul de la limite des 25%, l'application dans la paie et la communication de cette prime participative à l'ACD. N'hésitez pas à nous contacter.



*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*