

7. La participation aux bénéfices

De quoi s'agit-il ?

A partir du 1er janvier 2018, le plan de participation aux bénéfices a été remplacé par la prime bénéficiaire.

Le bénéfice constitue le montant qui reste à l'entreprise lorsqu'elle a retiré, de ce qu'elle a gagné, toutes les « charges » nécessaires à son activité (achat de matières premières, salaires, dividendes payés aux actionnaires, impôts payés à l'Etat, etc.).

L'entreprise peut décider d'attribuer à ses employés la totalité ou une proportion de ses bénéfices sous forme d'argent. On parle alors de prime bénéficiaire. Celle-ci doit être distinguée de la participation au capital, qui implique une distribution non pas d'argent liquide mais d'actions ou de parts de l'entreprise (cf. fiche n° 8).

La prime bénéficiaire doit être applicable à tous les travailleurs de l'entreprise. La seule exception à cette règle est la possibilité d'introduire une condition d'ancienneté de maximum un an.

Il existe deux types de primes bénéficiaires. La prime identique est la prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs (montant forfaitaire) ou correspond à un pourcentage déterminé de la rémunération de chaque travailleur (montant proportionnel). Pour octroyer ce type de prime, une simple décision de l'assemblée générale de l'entreprise suffit : il n'y a donc aucune intervention obligatoire des représentants des travailleurs.

La prime catégorisée est la prime bénéficiaire dont le montant dépend d'une clé de répartition appliquée sur la base de critères objectifs (ancienneté, grade, fonction, niveau barémique, niveau de rémunération ou niveau de formation). Pour octroyer ce type de prime, il conviendra de conclure une CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion (en l'absence de délégation syndicale).

Qu'en penser ?

Partage du gâteau: souvent des miettes

Les formules de participation dissimulent le caractère souvent très inégal de la répartition de la richesse créée par l'entreprise. Le travailleur peut avoir l'impression de recevoir une partie des bénéfices dégagés par l'entreprise. C'est en grande partie un leurre. Comparativement à ce que reçoivent les administrateurs et actionnaires de la société, les travailleurs ne reçoivent généralement que des miettes.

Dans chaque tête, un petit chef ?

Le but de la prime bénéficiaire est clair : inciter les travailleurs à travailler plus et plus vite. Elle peut donner l'impression que le travailleur est responsable du devenir de son entreprise. Cette autonomie est fictive. Les objectifs de l'entreprise et son organisation du travail sont définis « en haut lieu ». La participation aux bénéfices introduit aussi une course à la productivité et une perte de solidarité entre collègues. Ceux qui sont un peu moins

à la recherche de nos critères

En un coup d'œil...



Liquide et disponible ?

Les primes bénéficiaires peuvent être octroyées dans le cadre d'un plan d'épargne-investissement. Dans ce cas, elles restent indisponibles pendant plusieurs années.



Garantie d'un revenu suffisant ?

Ce revenu est aléatoire car lié à l'existence d'un bénéfice et aux modalités concrètes d'octroi.



Indexé ?



Négocié librement ?

L'initiative appartient à l'employeur. La prime identique ne fait l'objet d'aucune négociation collective. La prime catégorisée est instaurée via une CCT ou un acte d'adhésion.



Contribue à la Sécu ?

Des cotisations personnelles sont prélevées (13,07 %), mais pas de cotisation patronale.



Contribue aux fonctions collectives ?

Le travailleur est soumis à une taxe libératoire de 7% sur le montant de la prime bénéficiaire.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Le montant dépend du bénéfice, il ne tient pas compte des gains de productivité.



Procure un revenu stable ?

La fluctuation est la logique sous-tendant cette formule.



Basé sur une classification objective ?

Il n'y a aucune obligation de lier la participation aux bénéfices à la classification de fonctions.



Egal entre les hommes et les femmes ?

En 2019, les primes bénéficiaires étaient octroyées à 36% des femmes et à 64% des hommes. Si la participation aux bénéfices est accordée de manière proportionnelle au salaire, elle renforce les inégalités entre hommes et femmes.

efficients risquent d'être regardés de travers : ils empêchent l'entreprise d'atteindre un bénéfice « suffisant » pour que l'employeur daigne instaurer une prime bénéficiaire.

Une opacité qui profite au patron et la solidarité qui y perd

Le bénéfice est une entité volatile. Il peut s'envoler une année et disparaître l'année suivante. Autrement dit, il reflète l'incertitude de notre système économique. Une des sources de l'incertitude vient des employeurs eux-mêmes, qui pratiquent le sport de la « créativité comptable », en bidouillant - même légalement - le bénéfice comptable.

Par ailleurs, ces rémunérations ne garantissent pas un financement adéquat de la Sécurité sociale et des services publics. Les participations aux bénéfices, si elles sont soumises aux cotisations sociales personnelles (13,07%), sont en revanche exonérées des cotisations patronales. Sur le plan fiscal, les participations aux bénéfices bénéficient d'un régime avantageux, sous la forme d'une taxe libératoire de 7%. Cette taxation est inéquitable puisque le taux reste le même qu'il s'agisse d'un travailleur qui reçoive 400€ ou 4.000€ de prime bénéficiaire (pas de progressivité du taux). Le tableau suivant compare les recettes ONSS et d'impôts de 100€ en salaire net et de 100€ de participations aux bénéfices.

	Salaire	Prime bénéficiaire
	100 €	100 €
ONSS	38 €	13,07 €
Fisc	33 €	6 €

Quelques arguments...

L'initiative d'instaurer une prime bénéficiaire appartient aux seuls employeurs, ce qui signifie qu'il sera généralement difficile de l'empêcher. Toutefois, plusieurs possibilités existent pour tenter de limiter les dégâts.

Faire fonctionner la concertation sociale

Pour l'instauration d'une prime catégorisée, il est obligatoire de conclure une convention collective de travail (dans les entreprises avec délégation syndicale). Cette CCT détermine les modalités d'attribution des participations aux travailleurs. Il faut donc en faire un enjeu de négociation collective et empêcher les employeurs d'imposer unilatéralement les critères d'attribution qui les arrangent le mieux.

En outre, la délégation syndicale peut, autant que faire se peut, insister pour que la prime identique soit également instaurée via une CCT d'entreprise, afin d'avoir une visibilité sur les modalités d'attribution.

Etablir des critères d'attribution adéquats

La prime bénéficiaire devrait être attribuée de la manière de la plus équitable possible. Il est par exemple préférable d'attribuer une prime identique qu'une prime catégorisée, car, dans ce dernier cas, le montant dépendra de critères tels que le niveau barémique ou la fonction, ce qui creuse les inégalités entre les travailleurs de l'entreprise. Pour la même raison, même en cas d'attribution d'une prime identique, il convient d'insister pour que la prime soit attribuée de manière forfaitaire (montant identique pour tous les travailleurs), plutôt que de manière proportionnelle au salaire.