



La prime de pouvoir d'achat

**Un petit extra
en cette période
de blocage
des salaires**

FGTB

Hommes - femmes

Toute référence à des personnes ou fonctions concerne tant les femmes que les hommes.

FR-NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be.

Introduction

Suite à l'échec de la concertation interprofessionnelle sur la marge salariale 2023-2024, le gouvernement a décidé qu'en 2023, les entreprises auraient la possibilité d'octroyer une prime de pouvoir d'achat aux travailleurs, ceci à titre unique. Même si à la FGTB, nous ne pensons pas qu'il s'agisse d'une réponse adéquate aux problèmes de pouvoir d'achat, cette prime est néanmoins un moyen d'offrir un petit extra en cette période de crise et de blocage des salaires. Les travailleurs y ont droit, au vu des efforts fournis et des augmentations des bénéfices ces dernières années.

Notre principale revendication concernant la formation des salaires reste cependant une réforme fondamentale de la loi de 96. Seule cette mesure permettrait aux travailleurs et travailleuses de ne plus dépendre de la bonne volonté du gouvernement pour obtenir une augmentation salariale.

Le gouvernement a précisé les modalités de la prime de pouvoir d'achat par le biais d'un arrêté royal. Cette brochure succincte reprend les principaux éléments de l'arrêté royal en question et met en lumière les modalités pratiques pour concrétiser au mieux la prime de pouvoir d'achat au niveau sectoriel et de l'entreprise.

Qu'est-ce que la prime de pouvoir d'achat ?

Il s'agit d'une **prime unique** qu'une entreprise peut octroyer à son personnel si elle a enregistré de bons résultats, moyennant la conclusion d'une CCT à ce sujet (voir plus loin). Il s'agit d'une prime de **maximum 750 euros** qui peut être versée du **1^{er} juin 2023 au 31 décembre 2023 et utilisée jusqu'au 31 décembre 2024**.

La prime de pouvoir d'achat prend la forme d'un **chèque-consommation** qui peut être utilisé pour tous les produits et services pour lesquels des chèques-repas ou écochèques sont actuellement possibles. Elle peut donc servir à payer des achats alimentaires dans un magasin, dans un restaurant, ou pour l'achat de produits écologiques. En principe, la prime est versée sous forme électronique, mais une CCT peut prévoir son paiement sous forme papier.

La prime de pouvoir d'achat n'est **pas considérée comme de la rémunération**. Elle n'est donc pas soumise à l'impôt des personnes physiques ni à des cotisations sociales. Seul l'employeur doit s'acquitter d'une cotisation de 16,5 % dans le cadre de cette prime. Pour les travailleurs, elle ne permet donc pas de se constituer des droits sociaux. Notons également que la prime de pouvoir d'achat est exclue de la marge salariale. De ce fait, bien que la marge de négociation pour les deux prochaines années soit nulle, une prime unique peut être négociée.

Qui peut recevoir la prime de pouvoir d'achat ?

Comme la prime corona précédemment octroyée, cette prime dépend des résultats de l'entreprise et/ou du secteur. A cet égard, l'exercice 2022 est pris comme année de référence.

Le droit à la prime de pouvoir d'achat peut être ouvert de deux façons : via une CCT au niveau de l'entreprise et/ou via une CCT sectorielle. Une combinaison des deux est possible.

A. CCT d'entreprise

Au niveau de l'entreprise, les conditions pour obtenir une prime de pouvoir d'achat correspondent à celles de la prime corona. Si une CCT est conclue, **il suffit d'ajouter une justification** permettant d'étayer que l'entreprise a obtenu de bons résultats durant la crise. Cette justification peut être large. Elle peut impliquer par exemple des critères financiers mais aussi des indicateurs de qualité/de production. Le législateur n'a pas donné davantage d'instructions limitatives à cet égard. La prime de pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise ne peut excéder 750 euros par travailleur.

B. CCT au niveau sectoriel

Les accords sectoriels doivent répondre à d'autres conditions. Seules les entreprises qui ont enregistré des « bénéfices élevés » ou « exceptionnellement élevés » entrent en principe en ligne de compte.

Pour être valables en droit, les CCT sectorielles doivent obligatoirement reprendre deux définitions pour délimiter les entreprises prises en considération :

- La définition de **bénéfice élevé en 2022**, suite à quoi, en principe, une prime de 500 euros pourra être versée.
- La définition de **bénéfice exceptionnellement élevé en 2022**, avec, dans ce cas, la possibilité d'une prime de maximum 750 euros.

La question est évidemment de savoir ce qu'il faut entendre par bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé. La législation ne définit ni la notion de bénéfice, ni le montant du bénéfice à réaliser. Les interlocuteurs sociaux **au niveau sectoriel ont donc une totale liberté pour la détermination des critères à ce sujet** (des suggestions sont reprises ci-après). Le législateur laisse aussi la liberté de déterminer ce qu'il faut entendre par « 2022 », pour ainsi pouvoir délimiter les exercices comptables en fonction de la réalité dans le secteur.

Quel est le rapport entre les accords sectoriels et les accords d'entreprise ?

- Le montant maximum de 750 euros par travailleur prime. Si ce montant est respecté, une CCT sectorielle ne constitue pas une entrave à une CCT d'entreprise et inversement.
- En l'absence de CCT sectorielle, des CCT d'entreprise individuelles restent possibles, toujours dans les limites du plafond de 750 euros.
- S'il y a une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise peut être conclue en plus. Cette CCT d'entreprise ne sera pas limitée par les définitions sectorielles de la notion de bénéfice. Le total des primes de pouvoir d'achat (au niveau sectoriel et de l'entreprise) ne pourra toutefois pas excéder 750 euros.

Quelle notion de bénéfice utiliser ?

Les accords sectoriels exigent de concrétiser la notion de bénéfices « élevés » ou « exceptionnellement élevés ». Pour les accords d'entreprise, seule une « justification de bons résultats durant la crise » suffit. Les négociateurs sont totalement libres de concrétiser cette notion comme ils l'entendent. Cependant les informations reprises ci-après peuvent servir de fil conducteur pour les deux niveaux. Elles sont basées sur les CCT qui ont été conclues dans le cadre de la prime corona.

- Les données comptables qui donnent l'indication « la plus pure » des résultats opérationnels d'une entreprise sont le chiffre d'affaires et la marge brute (également appelée « bénéfice brut »).
 - Chiffre d'affaires (code 70)
 - Marge brute¹ (code 9900) = différence entre les ventes et les frais liés aux produits, services et biens divers. Ce montant figure au bilan abrégé. Pour obtenir le bénéfice, il convient de déduire les coûts salariaux, les amortissements, les impôts, etc. de la marge brute.
- Différentes CCT en lien avec la prime corona permettent l'octroi de la prime si la marge brute a augmenté de 5 ou 10 %, si elle est restée inchangée ou si elle s'est repliée de 10 % par rapport à 2019.
- L'arrêté royal mentionne toutefois le bénéfice comme point de référence. Le problème est ici que les comptes de résultats sont souvent manipulés au moyen de techniques d'ingénierie fiscale, de certaines méthodes d'amortissement ou de réductions de valeur « au timing parfait ». Les options suivantes permettent de neutraliser ces manipulations :
 - **Le bénéfice d'exploitation** (EBIT, code 9901). Il s'agit du bénéfice opérationnel, hors frais de financement et hors impôts. Y sont par contre intégrés, les amortissements et réductions de valeur. Une alternative consiste à apurer ces éléments en se basant sur l'**EBITDA** qui correspond au bénéfice opérationnel hors frais d'amortissement, impôts et financement.
 - Une autre variante est celle du **cash-flow**. Le cash-flow correspond au bénéfice net après impôts (code 9904) + amortissements + réductions de valeur + provisions.

1 À ne pas confondre avec la marge bénéficiaire brute, qui donne le rapport entre l'excédent brut d'exploitation (valeur ajoutée moins les salaires et les impôts payés) et la valeur ajoutée brute totale.

La prime de pouvoir d'achat : une nouvelle forme de rémunération alternative

La prime de pouvoir d'achat est une nouvelle forme de rémunération alternative. En tant que FGTB, ce glissement systématique de la rémunération brute vers des « formes alternatives de rémunération » nous pose problème.

De plus en plus souvent, les augmentations salariales sont contournées en ayant recours à des formes de rémunération alternative. Le problème fondamental est que ces alternatives ne permettent pas aux travailleurs de se constituer des droits sociaux, ce qui mine aussi le financement de la sécurité sociale en général. Il ressort d'une étude récente que l'apparition de ces formes de rémunération alternative prive la sécurité sociale d'au moins 2 milliards d'euros de recettes.

Mais les problèmes ne s'arrêtent pas là. Très souvent, il s'agit de formes de rémunération complexes qui placent les travailleurs face à des choix déloyaux entre un avantage à court terme ou un avantage à long terme (avec de meilleurs droits sociaux). Les rémunérations alternatives échappent aussi souvent à la concertation sociale et sont généralement imposées sous la pression de mesures d'économies sur les coûts de main d'œuvre. De plus, il n'est pas rare qu'elles divisent les travailleurs d'une même entreprise.

La FGTB préconise un traitement (para-)fiscal égal de toutes les formes de rémunération et souligne qu'un glissement de la rémunération brute vers des avantages en net est à éviter à tout prix.



Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@fgtb.be | www.fgtb.be



Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable : Thierry Bodson © mai 2023

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2023/1262/2