



## 10 Annexe

	<i>Participation aux bénéfiques remaniée</i>	<i>CCT 90</i>	<i>Participation au capital de l'entreprise</i>	<i>Stock-options (et warrants)</i>
<i>Employeurs concernés</i>	Les sociétés (association ou établissement assujetti à l'ISoc ou à l'impôt des non-résidents en vertu de l'article 227, 2° du C.I.R. /92 (art. 2, 1° de la loi)).	Tout employeur	Les sociétés (association ou établissement assujetti à l'ISoc ou à l'impôt des non-résidents en vertu de l'article 227, 2° du C.I.R. /92 (art. 2, 1° de la loi)).	Toute « personne »
<i>Conditions</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bénéfice après impôt</li><li>• L'employeur doit est lié par une convention collective de travail relative aux salaires pour la même période de référence</li></ul>	Objectif collectif, mesurable, financier ou non, mais toujours incertain (avant que le le résultat ne soit connu)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bénéfice après impôt</li><li>• L'employeur doit est lié par une convention collective de travail relative aux salaires pour la même période de référence</li></ul>	Non réglementé
<i>Forme de la participation</i>	Espèces	Espèces	Actions de la société (ou parts dans un plan d'épargne investissement)	Options permettant d'acquérir des actions de la société ou d'une autre société.

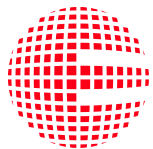


<b>Montant à distribuer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 30% de la masse salariale brute totale ;</li><li>• Clé de répartition entre catégories (rapport de 1 à 10).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plafond par an et par bénéficiaire : 3.313 EUR pour l'ONSS et 2.880 EUR fiscalement (année 2018)</li><li>• Si excédent, excédent = rémunération.</li><li>• Montant peut varier par catégories de travailleurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 10 % de la masse salariale brute totale ;</li><li>• 20 % du bénéfice de l'exercice après impôts, tel que visé par l'arrêté d'exécution du Code des Sociétés.</li><li>• Clé de répartition entre catégories (rapport de 1 à 10).</li></ul>	Non réglementé
-----------------------------	---	---	---	----------------

<b>Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si prime identique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acte d'adhésion ou</li></ul>	"plan de participation" via	Convention individuelle –
----------------------	--	--	-----------------------------	---------------------------



	<p>pour tous les travailleurs (ou % identique) : décision de l'assemblée générale, puis information des travailleurs;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si prime catégorisée, décision de l'assemblée générale, puis CCT. Acte d'adhésion uniquement en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise.</li></ul>	<p>CCT selon que catégorie bénéficiaire est représentée par DS ou non.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dépôt au SPF ETCS avant la fin du premier tiers de la période de référence.</li></ul>	<p>CCT. Acte d'adhésion uniquement en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise.</p>	<p>règlement d'entreprise</p>
--	--	--	--	-------------------------------



<b>Fréquence</b>	Non réglementé	Période de référence = min. 3 mois. Objectif doit être évalué sur l'entièreté de la période de référence.	Non réglementé	Non réglementé
<b>Public cible</b>	L'ensemble des travailleurs (instrument collectif).  Pas pour les dirigeants d'entreprise indépendants.	L'ensemble ou une ou plusieurs catégories bien déterminées de travailleurs (instrument collectif)  Pas pour les dirigeants d'entreprise indépendants.	L'ensemble des travailleurs (instrument collectif)  Pas pour les dirigeants d'entreprise indépendants.	Non réglementé → peut être réservé à un ou plusieurs travailleurs (instrument de motivation individuelle), à un dirigeant d'entreprise et toutes les personnes qui ont une relation professionnelle (au sens large du terme) avec l'entreprise concernée.
<b>Indisponibilité</b>	N/A	N/A	Les actions ou parts reçues sont indisponibles pendant une période de 2 à 5 ans.	Traitement fiscal varie en fonction de la période durant laquelle le travailleur peut exercer son option
<b>Traitement sécu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 13,07% à charge du travailleur;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cotisation spéciale de 33%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exonérée dans le chef du travailleur ;</li></ul>	Exonéré, sauf la décote



	• Exonéré dans le chef de l'employeur	• Cotisation spéciale Travailleur 13,07%	• Exonéré dans le chef de l'employeur	éventuelle.
<b>Traitement fiscal</b>	<p>Le taux de la taxe est fixé à 7 % pour les participations dans la prime bénéficiaire. Elle s'applique au montant en espèces attribué, après déduction la cotisation ONSS personnelle de 13,07%</p> <p>Non déductible à l'ISOC</p>	<p>Exonéré dans les limites du plafond.</p> <p>Déductible à l'ISOC</p>	<p>Le taux de la taxe est fixé à 15% pour les participations au capital et pour les participations attribuées dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement et qui font l'objet d'un prêt non subordonné.</p> <p>Non déductible à l'ISOC</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposition au moment de l'attribution.</li> <li>• Avantage imposable = un pourcentage (18% ou 9%) de la valeur des actions sur lesquelles porte l'option (art. 43, §6 de la loi du 26 mars 1999)</li> </ul> <p>La décote éventuelle est ajoutée à l'avantage imposable.</p> <p>Non déductible à l'ISOC</p>
<b>Loi de 1996 – norme salariale</b>	Hors norme	Zone grise	Hors norme	Dans la norme si octroyé par l'employeur