

Prime de recrutement : quel traitement social et fiscal ?

Par WELLEMANS Nathalie - Senior Legal Advisor, le 19 octobre 2022

Une récente décision anticipée du fisc nous donne l'occasion de faire le point sur la manière dont il faut traiter la prime de recrutement offerte au travailleur ayant proposé un candidat-travailleur auprès de son employeur.

Trouver de nouveaux collaborateurs est actuellement compliqué. Il peut donc être intéressant de mettre les travailleurs à contribution dans cette recherche de nouveaux talents en leur octroyant une prime s'ils présentent à l'employeur un candidat-travailleur qui sera, par la suite, engagé.

En général, l'employeur assortira le paiement de cette prime à certaines conditions, telles que le maintien de ce nouveau collaborateur pendant une durée minimale.

Notons que les collaborateurs du service des ressources humaines et les membres de la direction ne sont pas concernés puisqu'ils ont un pouvoir de décision sur cet engagement.

1. Quel traitement fiscal ?

1.1. Principe général : précompte professionnel

En principe, tout avantage acquis en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle est un avantage de toute nature soumis au précompte professionnel.

La prime de recrutement, de par son lien évident avec la relation de travail, revêtira indéniablement un caractère général d'avantage acquis en vertu du contrat et soumis au précompte professionnel.

La prime n'étant pas payée régulièrement, il faudra donc appliquer le taux exceptionnel de précompte professionnel (qui peut aller jusque 53,50%).

1.2. Sous certaines conditions : revenu divers

Dans le cadre de décisions anticipées (ruling), l'administration fiscale a déjà estimé à plusieurs reprises qu'une prime de recrutement n'était pas qualifiée comme un revenu du travail, mais bien comme un revenu divers (taux de 33% - fiche 281.50).

Cette administration impose des conditions strictes à cette qualification :

- la prime peut être obtenue tant par les travailleurs de l'entreprise que par des tiers ;
- les tiers doivent être au courant de la possibilité d'obtenir cette prime (réseaux sociaux, publicité, etc) ;
- les procédures et conditions d'octroi sont exactement les mêmes pour les travailleurs et pour les tiers ;
- la prime ne peut pas être octroyée plus de deux fois à la même personne par période de 12 mois consécutifs.

Par conséquent, s'il peut être prouvé que la prime de recrutement trouve sa cause en dehors de la relation de travail, par exemple parce qu'elle est également ouverte aux personnes extérieures à l'entreprise, le fisc pourrait considérer qu'elle n'est pas imposable en tant que revenu professionnel.

Etant donné l'importance des conditions à respecter, nous conseillons aux employeurs d'obtenir préalablement un ruling de la part de l'administration fiscale.

2. Y a-t-il des cotisations sociales à payer ?

À défaut de réglementation spécifique, les principes généraux s'appliquent.

Est considéré comme rémunération, tout avantage en espèces ou évaluable en argent :

- qui est alloué au travailleur en contrepartie de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail indépendamment du fait que l'employeur ou un tiers est celui qui octroie l'avantage ou,
- auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, à charge de l'employeur, soit directement, soit indirectement.

Comme au niveau fiscal, la prime de recrutement présente un lien évident avec la relation de travail et sera considérée comme une rémunération.

Elle sera donc soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Si la prime est considérée comme un revenu divers au niveau fiscal, pourrait-on échapper aux cotisations de sécurité sociale en présentant les mêmes arguments ?

Il faut savoir que l'O.N.S.S. estime très largement que chaque avantage attribué dans un contexte professionnel doit être considéré comme de la rémunération et, en principe, des cotisations sociales sont dues à ce titre. Par ailleurs, même si le fisc estime dans un cas concret qu'il s'agit d'un revenu divers, cette décision n'est pas opposable à l'O.N.S.S.

Il convient donc de rester très prudent au niveau social...

Sources : décision anticipée n° 2012.0312 du 18 septembre 2012 et décisions anticipées n° 2022.0310 et 0311 du 24 mai 2022.

Group S © 2020