

Vandelanotte *news*

FORMES DE RÉMUNÉRATION ALTERNATIVES

Voici comment récompenser
vos collaborateurs

LE TÉLÉTRAVAIL EN TOUTE SÉCURITÉ

Quelques conseils
pour le travail numérique

UNE MINE D'INFORMATIONS

3 analyses de données
relatives au personnel



SOMMAIRE

VANDELANOTTE NEWS
ANNÉE 8 • NUMÉRO 2
JUIN 2021

07

Les assurances dans
le package salarial

08

4 étapes pour une
politique salariale bien ficelée

13

Comment entretenir la motivation de
vos collaborateurs en période
de coronavirus

14

Comment faire en sorte que vos
collaborateurs télétravaillent
en toute sécurité

18

Agenda et contact



04

Client case

« Les avocats ne peuvent pas
non plus se reposer sur leurs lauriers »



Voici comment récompenser
vos collaborateurs

10

16

Les données relatives au personnel
contiennent une mine d'informations

L'« ancienne normalité » est de retour

Après l'annonce d'une série d'assouplissements, nous pouvons recommencer à espérer un retour à une vie sociale et économique plus normale. Celle-ci annonce aussi le retour de la guerre des talents. Rien qu'en avril, le nombre d'offres d'emploi auprès du VDAB/FOREM a atteint son plus haut niveau en cinq ans et cette tendance ne devrait pas s'inverser dans l'immédiat. Dès lors, attirer des talents et les conserver constituent l'un des grands défis de la période post-Covid. Heureusement, il existe des tas d'instruments financiers et autres qui peuvent vous y aider.

Tout commence évidemment par une politique salariale adaptée à votre entreprise. Si vous voulez être bien préparé, il s'agit par exemple de fixer non seulement le salaire brut par niveau de fonction, mais aussi d'aligner l'ensemble de la politique salariale sur les objectifs de l'entreprise. Lorsque c'est fait, il est important de déterminer comment vous pouvez appliquer la politique salariale de manière aussi intéressante que possible sur le plan fiscal. Les assurances du personnel peuvent incontestablement constituer une partie importante de celle-ci.

Outre les avantages extralégaux classiques, d'autres conditions de travail joueront aussi un rôle majeur dans la lutte pour les talents. En effet, après plus d'un an de télétravail obligatoire, qui a révélé tant ses avantages que ses inconvénients, vous risquez fort de voir une partie de ces collaborateurs ne plus vouloir retourner au bureau à temps plein. Le travail hybride, où les collaborateurs travaillent en partie au bureau et en partie à la maison, deviendra probablement la norme dans de nombreuses entreprises. Dans ce cas, il n'est pas un luxe de fixer des accords clairs sur le télétravail (en sécurité), notamment en matière de cybersécurité. Pour suivre correctement vos collaborateurs, une analyse claire permet déjà d'obtenir de nombreux éléments de réponse.

Comme vous avez pu le constater, ce numéro est en quelque sorte un guide pratique qui vous aidera à mettre en place une bonne politique du personnel grâce à quelques conseils pratiques. Toutefois, le conseil le plus précieux reste de veiller à l'implication de vos collaborateurs et à l'ambiance qui règne au sein de votre entreprise. En effet, ceux-ci constituent toujours le principal moteur de votre entreprise, comme avant la crise sanitaire.

Bonne lecture,
Nikolas Vandelanotte





Advocatenkantoor Dekeyzer

- » Créé en 1980 par Hugo Dekeyzer
- » Un cabinet d'avocats polyvalent pour toutes les branches juridiques
- » Associé à Depla-Lantsoght de Bruges depuis octobre 2020
- » 4 secrétaires et 15 avocats travaillent pour l'association

UNE TRANSITION FLUIDE VERS VANDELANOTTE PAYROLL

« Les avocats ne peuvent pas non plus se reposer sur leurs lauriers »

40 ans après la création de son cabinet, l'avocat Hugo Dekeyzer de Zedelgem peut se targuer d'une belle croissance. L'année dernière, il s'est associé à Depla-Lantsoght de Bruges. « La législation a beaucoup évolué ces dernières années. En tant que cabinet, il faut toujours se spécialiser et se professionnaliser pour disposer de toutes les connaissances en interne », explique-t-il. La récente transition vers Vandelanotte Payroll s'inscrit également dans cette optique.

Hugo Dekeyzer a fait ses débuts en 1980 en tant qu'avocat stagiaire. Au fil des ans, le cabinet s'est développé pour accueillir 7 avocats et 2 secrétaires, dont son épouse Marinka Vanhollebeke. « Nous sommes un cabinet polyvalent auquel les particuliers et les entreprises peuvent s'adresser pour toutes les branches de droit. Personnellement, je me suis concentré ces dernières années sur le droit de la famille, le droit commercial et les faillites. Par ailleurs, je suis régulièrement nommé curateur et je suis aussi juge suppléant au tribunal des entreprises de Gand, section Ostende », commence-t-il.

En vue d'assurer l'avenir du cabinet (il a 63 ans), il a uni ses forces avec celles de ses collègues de Depla-Lantsoght de Bruges l'année dernière. « Nous partageons la même approche », explique-t-il. « De plus, grâce à cette association, nous pouvons servir une région plus vaste. » 15 avocats et 4 secrétaires travaillent actuellement dans les deux cabinets de Zedelgem et Bruges.

L'avantage de cette extension réside dans le fait que chaque avocat peut se spécialiser et acquérir de l'expertise et de l'expérience dans un certain domaine. « On peut comparer cette situation à la médecine. Un médecin généraliste possède de vastes connaissances générales. Il renvoie à un spécialiste pour les problèmes spécifiques. C'est également le cas pour un avocat qui travaille seul : il doit souvent aiguiller ses clients. Lorsqu'on possède un cabinet d'avocats plus grand, on dispose de nombreuses connaissances en interne. »

« IL FAUT SANS CESSER SE SPÉCIALISER ET SE PROFESSIONNALISER POUR DISPOSER DE TOUTES LES CONNAISSANCES EN INTERNE. »

Hugo Dekeyzer

Et c'est important, surtout vu l'évolution du secteur. « La législation de notre pays évolue énormément. Si l'on veut se tenir au fait de toutes les modifications en détail, les 20 heures de recyclage obligatoire par an ne suffisent pas. À ce niveau, notre profession est fortement exposée au changement. Il suffit de prendre l'exemple du droit des faillites : les exigences posées aux curateurs sont de plus en plus strictes. Il faut presque s'y consacrer exclusivement pour pouvoir être nommé curateur. »

La justice est encore associée à une image un peu archaïque, mais là aussi, les choses sont en train de changer. En effet, la crise sanitaire a accéléré l'arrivée de la numérisation. « Autrement, les jugements étaient remis par courrier postal. Pour les affaires pénales, il fallait généralement passer au greffe pour prendre connaissance du jugement. À l'heure actuelle, les dossiers peuvent aussi être déposés par voie numérique et les jugements sont envoyés par e-mail. »

Peu de formalités administratives

Une chose est claire : même dans un secteur assez traditionnel comme la défense juridique, il est indispensable de ne pas se reposer sur ses lauriers. C'est aussi la raison pour laquelle le cabinet est passé par Vandelanotte pour l'administration des salaires. À terme, c'est toute l'association qui effectuera cette transition. « Nous avons entendu beaucoup d'échos positifs sur Vandelanotte Payroll », expliquent Hugo et Marinka. « Nous utilisons le système depuis janvier. Heureusement, la transition s'est bien passée et n'a pas nécessité beaucoup de formalités administratives. En se basant sur les fiches de paie de 2020, Vandelanotte a effectué les calculs nécessaires, ainsi qu'un contrôle global. Quelques erreurs du passé ont été découvertes et rectifiées directement », affirme Marinka. « Pour moi, par exemple, l'avantage de toute nature n'était pas calculé

correctement. Grâce à la modification de Vandelanotte, l'avantage fiscal est désormais plus élevé », ajoute Hugo. C'est surtout Marinka qui travaille avec l'outil en ligne. « Le système est très convivial. Les calendriers sont pré-remplis. Par conséquent, lorsque des collaborateurs n'ont pas pris de congé ou ont été malades, vous pouvez tout confirmer d'un simple clic sur le bouton. Le nombre correct de chèques-repas est calculé et commandé directement. Il ne me reste qu'à payer la facture. » (rires) « Nous savons qu'il existe aussi un système de demande de congé. Nous ne l'utilisons pas encore, car nous trouvons déjà la plate-forme très conviviale. »

Le principal argument incitant à recommander Vandelanotte Payroll à d'autres entreprises serait la personne de contact fixe à qui l'on peut s'adres-

ser. « Il est plus agréable d'avoir un contact personnel avec une personne que l'on connaît. De plus, cela évite de devoir à chaque fois réexpliquer la situation. D'ailleurs, nous sentons que notre dossier est suivi de manière proactive, même si nous sommes une petite entreprise. Dans un e-mail clair, nous avons par exemple reçu bien à temps les informations nécessaires sur l'enregistrement du télétravail auprès de l'ONSS. »

« Les gens pensent souvent que les avocats connaissent toute la législation, mais ces aspects pratiques ne font évidemment pas partie de notre activité principale. Par conséquent, il est pratique d'avoir un prestataire de services sociaux qui communique de manière proactive et claire. Cela nous fait gagner beaucoup de temps », conclut Hugo.

« NOUS SENTONS QUE NOTRE DOSSIER EST SUIVI DE MANIÈRE PROACTIVE, MÊME SI NOUS SOMMES UNE PETITE ENTREPRISE. »

Hugo Dekeyzer



Les assurances dans le package salarial

Lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver des collaborateurs de qualité, un package salarial compétitif revêt toute son importance. Outre les classiques augmentations, bonus salariaux et autres formes salariales, les assurances peuvent aussi être un moyen fiscalement intéressant de récompenser les travailleurs. Gros plan sur les avantages d'une assurance groupe ou hospitalisation.

1 Assurance groupe

L'assurance groupe vous permet de constituer une pension complémentaire pour vos travailleurs de manière fiscalement avantageuse. Bien que l'avantage ne soit pas immédiat pour vos collaborateurs, une assurance groupe est bien souvent considérée comme un élément important du package salarial. L'assurance groupe peut également être associée à quelques garanties complémentaires qui apportent une tranquillité d'esprit supplémentaire.

On peut notamment citer l'allocation de décès ou l'allocation en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. En effet, l'allocation légale en cas d'incapacité de travail ne suffit généralement pas pour garder le même niveau de vie. Avec un salaire garanti, l'allocation légale peut alors être complétée jusqu'à 70 ou 80 % du revenu, par exemple. En outre, cette couverture peut être proposée comme un avantage isolé. De cette façon, vous pouvez, en tant qu'employeur, offrir une sécurité supplémentaire aux travailleurs à un prix relativement limité.

2 Assurance hospitalisation

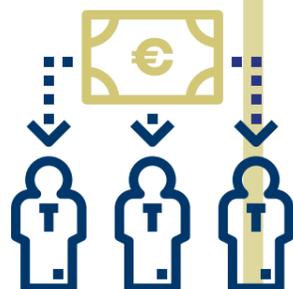
L'assurance hospitalisation rembourse les frais d'hospitalisation ou de maladie grave qui ne sont pas couverts par la mutualité. Le coût mensuel pour vous, en tant qu'employeur, est limité comparativement à une assurance groupe à part entière. Par ailleurs, en concluant l'assurance hospitalisation, vous pouvez également prévoir la possibilité d'inclure des membres de la famille du travailleur. Les coûts pour ceux-ci peuvent être supportés soit par vous, soit par le collaborateur. De plus, il est également possible de proposer une assurance dentaire. Ici aussi, les membres de la famille peuvent être repris dans l'assurance.

Sur mesure

Tant l'assurance groupe que l'assurance hospitalisation peuvent être adaptées à votre entreprise. Cependant, les avantages doivent toujours être proposés à un groupe objectif de travailleurs. Ainsi, il est possible d'octroyer plus d'avantages aux cadres qu'à d'autres travailleurs. En fonction du budget, un ensemble d'avantages peut donc être proposé par catégorie de travailleurs. Outre son coût limité, l'offre d'une assurance hospitalisation ou d'un salaire garanti peut constituer un atout supplémentaire dans la recherche de nouveaux collaborateurs.



— Willem De Bock



4 étapes pour une politique salariale bien ficelée

Lorsque les politiques en matière de ressources humaines et de salaires sont clairement associées à la politique générale de l'entreprise, elles deviennent un moyen supplémentaire de réaliser les objectifs à court et long terme, la mission et la croissance durable de votre entreprise. Mais par où commencer ?

1

Fixez les objectifs

Quand il est question de politique salariale bien ficelée, l'accent est généralement mis sur ce qu'offre la concurrence, sur ce qui est réalisable sur le plan financier pour l'entreprise et sur l'avantage fiscal que présentent les formes salariales choisies. En d'autres termes, le salaire devient un but en soi, alors qu'il devrait plutôt être considéré comme un moyen d'atteindre l'objectif ultime. Par conséquent, pour élaborer la politique salariale, il convient de toujours se baser sur l'analyse du pourquoi et du comment de l'entreprise. À quoi sert mon entreprise, sur quoi voudrais-je miser et quel est mon objectif à long terme ? Ce n'est que lorsque vous avez fixé les objectifs que vous pouvez déterminer combien vous voulez et pouvez consacrer pour atteindre cet objectif. Ce faisant, vous ne perdez pas d'argent à cause de rémunérations qui ne contribuent pas au succès de l'entreprise.

2

Transposez les objectifs dans la politique RH

Après avoir fixé les objectifs, il est temps de les transposer dans une politique RH sur mesure. La transposition dans une politique salariale réfléchie et motivante n'a lieu qu'en dernière phase. Celle-ci fait intervenir plusieurs éléments importants. Où voulez-vous aller en tant qu'entreprise ? Les objectifs sont-ils conformes à la réalité financière ? Quel est l'impact des évolutions sociales ? Il est donc important de vous demander si l'objectif stratégique est également soutenu par la situation financière de l'entreprise. Par exemple, il est difficile de prôner l'axe humain lorsqu'on doit procéder à des restructurations pures et dures. Dans ce cas, il est très important de joindre le geste à la parole, sinon l'engagement pourrait être contre-productif. Par ailleurs, il ne faut pas sous-estimer la réalité sociale. Ainsi, le marché du travail connaît actuellement une certaine pénurie, nous voyons surgir de plus en plus de problèmes de mobilité et le besoin de travail faisable se fait sentir. L'internationalisation croissante joue également un rôle essentiel. De plus, les travailleurs moyens sont actuellement plus qualifiés et émancipés. Ils cherchent un environnement de travail individualiste qui correspond à leurs volontés et à leurs besoins, et qui suit leur rythme.

Adaptez la politique à vos collaborateurs

Au moment de la transposition, il est important de tenir également compte des collaborateurs de votre entreprise. Quels rôles voulez-vous combler ? S'agit-il de jeunes diplômés ou de personnes expérimentées ? Cherchez-vous des profils très performants ou des piliers stables ? Et quelle est la politique salariale dont vous avez besoin pour les motiver de manière optimale ? Toutefois, l'aspect psychologique a aussi son importance. Les collaborateurs dont la motivation est intrinsèque ont d'autres attentes que ceux qui ont une motivation extrinsèque. Dès lors, les nuances varieront en fonction du type de collaborateur. Ces choix sont importants, car ils détermineront la croissance future de votre entreprise et de votre culture d'entreprise.

3



4

Fixez la base de la politique salariale

Lorsque la politique est adaptée à vos collaborateurs (potentiels) et aux facteurs externes financiers et sociaux, il est temps de définir la politique salariale. Les choix qui sont posés durant cette phase dépendent du rôle qu'occupent vos collaborateurs au sein de l'organisation. Il est important que la rémunération soit perçue comme étant juste, tant par rapport au marché que par rapport aux collègues. Vous voulez miser sur des avantages temporaires, définitifs ou uniques ? Vous travaillez avec des bonus individuels ou collectifs ? Les avantages sont-ils à court ou à long terme ? Et misez-vous sur un package salarial prévisible ou composé de rémunérations variables ? De plus, la réponse à ces questions dépend de la phase de vie dans laquelle se trouve votre collaborateur. Un plan cafétéria peut offrir une réponse à cet égard.

Bref...

L'élaboration d'une politique salariale conforme à l'ADN de votre entreprise nécessite de nombreuses étapes et décisions. Cependant, son importance ne peut pas être négligée. Grâce à une politique salariale compétitive, vous pouvez en effet miser pleinement sur l'attrait de collaborateurs de qualité et les motiver de manière optimale. Ce faisant, vous atteindrez ensemble vos objectifs stratégiques.



« LE SALAIRE DEVRAIT ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UN MOYEN D'ATTEINDRE L'OBJECTIF ULTIME DE L'ENTREPRISE. »



—Anneleen Wydooghe

Voici comment récompenser vos collaborateurs

FORMES DE RÉMUNÉRATION ALTERNATIVES

Pour motiver les collaborateurs, on pense facilement à une augmentation ou à un bonus salarial supplémentaire. Malheureusement, les formes de rémunération classiques sont encore fortement taxées en Belgique. Par conséquent, de plus en plus d'employeurs cherchent des formes de rémunération et de récompense alternatives et fiscalement intéressantes. Mais quelles sont les possibilités ? Et quel est le meilleur choix pour votre entreprise ? Nous avons effectué quelques recherches pour vous.

FRAIS PROPRES À

L'EMPLOYEUR OU

INDEMNITÉ DE TÉLÉTRAVAIL

Les frais que les travailleurs doivent consentir personnellement, mais qui sont en fait à charge de l'employeur, peuvent être remboursés sous la dénomination de « frais propres à l'employeur ». Il peut par exemple s'agir de frais de parking, de carwash ou d'une indemnité de télétravail. Étant donné que le traitement administratif de tous les frais par le biais de notes de frais prendrait énormément de temps, les « frais propres à l'employeur » constituent une solution intéressante. Le montant est alors estimé avec un forfait basé sur des instructions administratives (« normes sérieuses »), après quoi il est versé au travailleur exonéré d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Afin de s'assurer que les frais relèvent de la dénomination de « frais propres à l'employeur », un ruling est généralement demandé.

Maintenant que de nombreux travailleurs sont obligés de télétravailler en raison du coronavirus, bon nombre d'employeurs choisissent de compenser les frais de ce télétravail par le biais d'une indemnité de télétravail. Pour éviter un afflux de demandes de ruling, le fisc et l'ONSS ont élaboré un cadre réglementaire général qui définit les indemnités de télétravail exonérées d'impôts et de cotisations de sécurité sociale.

En général, les travailleurs peuvent recevoir une indemnité de télétravail de maximum 129,48 euros par mois, à condition de travailler à domicile de manière structurelle et régulière. Cela implique au moins un jour de télétravail par semaine. L'indemnité de télétravail couvre alors les frais généraux de bureau, comme l'eau, l'électricité et le matériel de bureau. Pour le remboursement d'autres frais spécifiques, comme l'utilisation d'un abonnement Internet privé ou le remboursement de mobilier de bureau acheté, des règles distinctes sont d'application. Aperçu :



« LES OPTIONS SUR ACTIONS OU WARRANTS PEUVENT ÊTRE UN INCITANT SUPPLÉMENTAIRE POUR CONTRIBUER À LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE. »

- Frais de bureau : maximum 129,48 euros par mois, avec une augmentation temporaire allant jusqu'à 144,31 euros par mois pendant le deuxième trimestre de 2021
- Utilisation de l'abonnement Internet privé : maximum 20 euros par mois
- Utilisation d'un ordinateur privé avec périphériques : maximum 20 euros par mois
- Utilisation d'un deuxième écran privé, d'une imprimante ou d'un scanner sans ordinateur privé : maximum 10 euros par mois
- Achat de mobilier de bureau/ matériel informatique : remboursement en fonction des justificatifs réels et de la durée normale d'utilisation

OPTIONS SUR ACTIONS

OU WARRANTS

Une autre forme de rémunération alternative est l'offre d'un plan d'option sur actions ou de warrants. Lors de l'octroi d'options sur actions, les travailleurs ont le droit d'acheter quelques actions à un prix fixé ou au prix d'exercice dans un délai préétabli. Les warrants sont des droits d'inscription qui permettent aux travailleurs d'acquiescer des actions, à une date ultérieure et à un prix préalablement fixé, qui sont émises dans le cadre d'une augmentation de capital.

Dans les deux cas, le travailleur reçoit donc l'avantage de pouvoir acheter des actions à un prix (inférieur) préalablement fixé. S'il s'agit d'actions de l'employeur même, le travailleur peut également tirer profit d'une augmentation de la valeur de la société. Il peut donc s'agir d'un incitant supplémentaire pour contribuer à la croissance de l'entreprise. La loi du 26 mars 1999

relative à l'option sur actions prévoit en outre un régime de taxation avantageux pour l'octroi d'options sur actions ou de warrants. Si le plan remplit les conditions de la loi relative à l'option, l'avantage est taxé au moment de l'octroi des options et non au moment de l'exercice des options. En d'autres termes, les travailleurs paient un impôt sur un avantage forfaitaire plutôt que sur la plus-value réellement réalisée. Les options sur actions et les warrants peuvent être intéressants pour les start-ups qui ne disposent pas encore des fonds nécessaires pour payer des salaires élevés. Mais cette forme de rémunération alternative peut aussi être avantageuse pour les entreprises dont la valeur des actions a diminué en raison de la crise du coronavirus. En effet, les options sur actions (ou warrants) peuvent être octroyées à un prix d'exercice inférieur.

LA VOITURE DE SOCIÉTÉ ÉLECTRIQUE

Dans de nombreuses entreprises, la voiture de société reste l'une des formes de rémunération alternatives les plus populaires. En effet, proposer une voiture de société est fiscalement plus avantageux que payer un montant net équivalent. Pourtant, cette forme de rémunération alternative est une épine dans le pied du gouvernement depuis plusieurs années. Par conséquent, de nombreuses alternatives ont été mises en place pour décourager la voiture de société. Ainsi, le budget mobilité a été mis en place et la déduction des frais dans la société a été réduite, si bien que l'avantage fiscal est devenu beaucoup moins intéressant. Par ailleurs, notre pays a l'objectif de disposer d'un parc de voitures de société « zéro émission » d'ici 2030. Pour réaliser cet objectif, un



« CONTRAIREMENT À LA PRIME BÉNÉFICIAIRE, LA PRIME CCT90 N'EST PAS LIÉE AU BÉNÉFICE, MAIS AUX RÉSULTATS COLLECTIFS. »

projet de loi a été introduit pour mettre fin à la déduction fiscale des voitures de société et n'accorder des avantages fiscaux que pour les véhicules « zéro émission ». Bien qu'il ne s'agisse encore que d'un premier projet de loi à l'heure actuelle, nous verrons probablement évoluer le parc de voitures de société vers un parc constitué exclusivement de voitures électriques à l'avenir.

LE VÉLO DE SOCIÉTÉ (ÉLECTRIQUE)

Découragés par les embouteillages croissants, de plus en plus de travailleurs vont travailler à vélo. Pour les y aider, les employeurs peuvent proposer un vélo de société (électrique). La conséquence est alors un avantage de toute nature pour le travailleur, qui est exonéré d'impôts et de cotisations de sécurité sociale à condition que le vélo de société soit utilisé pour les trajets domicile-lieu de travail. Le vélo de société peut être octroyé en supplément du salaire existant ou remplacer une partie du salaire brut ou de la prime de fin d'année.

LA PRIME BÉNÉFICIAIRE ET LA CCT 90

Pour récompenser les travailleurs, on attribue généralement un bonus. Si le bonus est versé en tant que salaire, il y a une grande différence entre le coût pour l'employeur et l'indemnité nette effective que reçoit le travailleur. Par conséquent, il peut être intéressant de verser le bonus sous la forme d'une prime CCT 90 ou d'une prime bénéficiaire. Tant la prime CCT 90 que la prime bénéficiaire sont des primes collectives où le montant du bonus dépend de la réalisation de critères objectifs. Contrairement à la prime bénéficiaire, la prime CCT 90 n'est pas liée au bénéfice, mais aux résultats collectifs, comme le nombre d'accidents du travail ou le nombre de nouveaux clients. Les deux primes sont fiscalement plus avantageuses qu'un bonus salarial. Sur le plan financier, la prime CCT 90 est un peu plus intéressante que la prime bénéficiaire, mais la procédure pour la prime bénéficiaire est plus simple.



—Eline Demeyere

Entretenir la motivation de vos collaborateurs en période de coronavirus

Après plus d'un an de télétravail, l'ambiance au sein de nos entreprises est de plus en plus mise à l'épreuve. Nous aspirons tous à papoter à nouveau à la machine à café, à retrouver l'ambiance de la collaboration ou des entretiens informels « Quoi de neuf ? ». En d'autres termes, la distance est non seulement palpable sur le plan physique, mais aussi sur le plan émotionnel. Alors, comment faire en sorte que vos collaborateurs se sentent toujours impliqués ? Et comment entretenir leur motivation ?

Le sentiment d'appartenance a une grande influence sur le bonheur au travail. Le fait que ce bonheur ait fortement été ébranlé ces derniers mois n'étonnera personne. Avec la distance physique, de nombreux collaborateurs se sentent seuls. En tant qu'employeur, il est donc important de veiller à ce qu'ils continuent à se sentir liés, non seulement à leurs collègues, mais aussi à l'entreprise. Cela réduit la rotation du personnel et l'absentéisme, tout en améliorant la productivité.

Soyez clair et transparent

Étant donné que le volet physique a disparu dans de nombreuses entreprises, il est encore plus important que tout le monde reçoive les mêmes informations (si possible) au même moment. Cela évite toute confusion sur les décisions émanant de la direction ou sur certaines procédures et instructions de travail. En outre, indiquez clairement ce que vous attendez de vos collaborateurs et quelles sont

les positions relatives au télétravail. Veillez à disposer d'une plate-forme centrale sur laquelle les collaborateurs peuvent trouver des documents et des directives, et n'hésitez pas à employer aussi d'autres moyens. Avec une lettre d'information interne, l'intranet ou une réunion Teams mensuelle, vous pouvez tenir vos collaborateurs au courant des dernières décisions.

Faites preuve de reconnaissance et offrez votre soutien

Nous avons connu une année pour le moins compliquée. Les partenaires en télétravail, les enfants qui suivent les cours à distance et les rares possibilités de détente n'ont pas facilité le télétravail. Cependant, les collaborateurs mettent tout en œuvre pour continuer à jongler avec toutes les tâches et atteindre les résultats nécessaires. Pour bon nombre d'entre eux, une marque de soutien peut faire des merveilles. Les collaborateurs qui se sentent valorisés seront plus à même de faire

« LES COLLABORATEURS QUI SE SENTENT VALORISÉS SERONT PLUS À MÊME DE FAIRE UN PETIT PLUS ET D'ATTEINDRE ENSEMBLE L'OBJECTIF. »

un petit plus et d'atteindre ensemble l'objectif. Par ailleurs, cette marque de soutien ne doit pas toujours être physique. Un remerciement mérité, une oreille attentive ou une petite surprise sont aussi motivants. Soyez également attentif à ceux qui rencontrent des difficultés et n'hésitez pas à engager le dialogue. Il est important qu'ils se sentent écoutés.

Organisez des moments de contact

Il n'est pas toujours facile d'entretenir l'ambiance lorsque tout le monde travaille à distance. Toutefois, il est important de garder un contact à intervalles réguliers. Il peut par exemple s'agir d'une pause-café quotidienne, d'un moment de concertation hebdomadaire avec l'équipe ou d'un apéritif virtuel mensuel avec le patron. En effet, pendant les nombreux appels vidéo, nous n'avons pas toujours le temps de demander comment vont vraiment nos collègues ou collaborateurs. Encouragez également vos collaborateurs à allumer leur caméra. Cela crée directement une ambiance plus informelle et invite à la discussion.

Soyez prévoyant

Le moment est venu de vous préparer à l'ère post-Covid. Pour ce faire, une bonne évaluation des processus de travail actuels est indispensable. Quels sont les processus actuels efficaces ? Quels sont ceux qui pourraient être améliorés ? Le télétravail est-il encore possible après la crise sanitaire ? Et quel rôle les collaborateurs actuels peuvent-ils jouer dans ce processus ? Lorsque vous élaborez le plan post-Covid, impliquez les managers et le département RH pour trouver ensemble des solutions faisables. Peut-être y verrez-vous également une opportunité ?



—Robin Raes

Sensibilisez

Le télétravail en toute sécurité est tributaire de la sensibilisation de vos collaborateurs. Dès lors, il est important que tout le monde soit vigilant quand il s'agit d'ouvrir des e-mails ou de visiter des sites Web. En effet, la vigilance est déterminante pour protéger votre organisation contre le phishing (hameçonnage), par exemple, et les ransomware (rançongiciels). La pandémie de coronavirus est souvent utilisée pour envoyer des e-mails provenant soi-disant des pouvoirs publics. La prudence est donc de mise.

Le coronavirus a eu un impact considérable. Du jour au lendemain, les collaborateurs ont été obligés de télétravailler et les réunions physiques ont soudainement été remplacées par des vidéoconférences. Pour bien des employeurs, le passage au travail numérique a apporté son lot de difficultés. En effet, qu'en est-il par exemple de la sécurité de vos données lorsque tout se déroule soudainement dans le cloud ?

Comment faire en sorte que vos collaborateurs

télétravaillent en toute sécurité ?

PRÉVOYEZ L'ASSISTANCE LOGICIELLE NÉCESSAIRE

Pour pouvoir travailler efficacement en toute sécurité, il est important que vos collaborateurs disposent des outils logiciels nécessaires pour communiquer entre eux ou partager des fichiers. On peut par exemple citer Microsoft Teams. En prévoyant vous-même les outils nécessaires, vous évitez que vos collaborateurs cherchent des solutions qui ne répondent pas aux exigences de votre organisation en matière de sécurité, comme l'utilisation de WhatsApp.

PRÉVOYEZ UN ORDINATEUR PORTABLE OU FIXE SÉCURISÉ

Pour avoir la certitude que vos collaborateurs télétravaillent en toute sécurité, il est préférable qu'ils utilisent un ordinateur portable ou fixe configuré par votre service IT, qui est réservé à un usage professionnel.

Vous pouvez par exemple interdire l'installation de tout autre logiciel sur cet ordinateur. De même, les mises à jour doivent idéalement être installées automatiquement et aussi vite que possible. Par ailleurs, une bonne solution antivirus (de préférence, avec journalisation centrale pouvant être contrôlée par le département IT) est indispensable.

UTILISEZ DES OUTILS FIABLES POUR VOS CHATS VIDÉO

Utilisez des solutions éprouvées pour vos chats en vidéo, comme Microsoft Teams ou Google Hangouts. Veillez à ce que les solutions soient compatibles avec les autres outils utilisés dans l'organisation. En effet, les collaborateurs les utiliseront plus facilement s'ils sont fournis. Par ailleurs, il existe aussi d'autres solutions indépendantes, comme Zoom, Webex, GoToMeeting et Jitsi. Si vous utilisez ces outils, des paramètres de sécurité supplémentaires sont recommandés, comme l'utilisation de codes d'invitation (secrets) pour limiter l'accès à la réunion et un chiffrement de bout en bout pour protéger votre conversation et les documents partagés des oreilles et des regards indiscrets.



PARTAGEZ LES DOCUMENTS DE MANIÈRE SÉCURISÉE

Les documents peuvent être partagés en toute sécurité par le biais des solutions de cloud de Microsoft par exemple (Office365, SharePoint, OneDrive, Teams) ou de Google (Google Drive). Dans un contexte professionnel, il est préférable d'éviter des solutions telles que WeTransfer ou Dropbox, surtout si les documents

contiennent des données à caractère personnel. En effet, les contrats d'utilisateur ne sont généralement pas compatibles avec un usage professionnel ou avec le RGPD. Les solutions de cloud fiables peuvent aussi être utilisées pour partager des documents avec des externes. De cette manière, vous évitez que le document soit par exemple envoyé à un destinataire inapproprié par le biais d'un

e-mail non sécurisé. De plus, certaines solutions de cloud permettent de créer un lien qui fonctionne uniquement pour le bon destinataire et où l'accès peut être retiré par la suite. Si votre entreprise utilise son propre serveur de fichiers, il est important que vos collaborateurs puissent s'y connecter en toute sécurité. L'exposition de ces systèmes à Internet implique en effet trop de risques. Par conséquent, il est plus sûr de mettre en place une infrastructure VPN.

UTILISEZ LE VPN COMME RÉSEAU SÉCURISÉ

Étant donné que le réseau domestique de vos collaborateurs ne dispose généralement pas des mêmes mesures de protection que le réseau du bureau, l'utilisation du réseau privé virtuel (Virtual Private Network ou VPN) peut constituer une solution. Un VPN permet en effet de sécuriser le trafic Internet de vos collaborateurs avec les filtres et pare-feux supplémentaires qui sont présents au bureau. Si vous déployez le VPN à grande échelle, il peut toutefois être nécessaire de prévoir une capacité de réseau supplémentaire pour éviter les retards éventuels.

« UN VIRTUAL PRIVATE NETWORK PERMET DE SÉCURISER LE TRAFIC INTERNET DE VOS COLLABORATEURS. »



—Stijn Crevits

Voici les trois principales analyses

De nombreuses entreprises surveillent scrupuleusement les frais de personnel à l'aide de leurs chiffres financiers. Cependant, les données de l'administration du personnel contiennent encore d'autres informations importantes. En effet, les historiques donnent une idée intéressante des données relatives au personnel et peuvent permettre de mieux comprendre certains pics et creux. Ils simplifient ainsi la réalisation de prévisions et informent plus rapidement sur les relations stratégiques cause/conséquence.

PRENEZ CONNAISSANCE DES CODES DE PRESTATIONS

Dans les entreprises où travaillent des ouvriers, nous devons utiliser de nombreux codes de prestations en plus des heures de travail normales, comme pour un congé, les jours fériés, la maladie, le petit chômage ou le chômage

technique. Ces codes sont transmis au secrétariat social. En tant qu'employeur, vous payez certaines heures vous-même, tandis que d'autres sont payées par d'autres organismes. Pour vous donner une idée claire, les codes de prestations sont divisés en trois groupes :

- les heures prestées payées par l'entreprise ;
- les heures non prestées payées par l'entreprise ;
- les heures non prestées non payées par l'entreprise.

Dans l'exemple, on constate qu'en décembre, il y a énormément d'heures payées, mais non prestées. Rien d'étonnant en soi, puisque de nombreux congés (collectifs) sont planifiés pendant la période de fin d'année. On note également qu'il y a beaucoup d'heures non prestées en février, qui ne sont pas payées par l'entreprise. Notre outil vous permet d'en chercher la cause sous-jacente en quelques clics. Dans ce cas, il s'agit de quelques jours de chômage temporaire pendant ce mois. Dans le secteur des services, on utilise plutôt des termes comme la productivité et l'exigibilité (ou « chargeability »). Ces termes peuvent être représentés graphiquement de manière similaire.

Heures (non) prestées payées ou non par l'entreprise



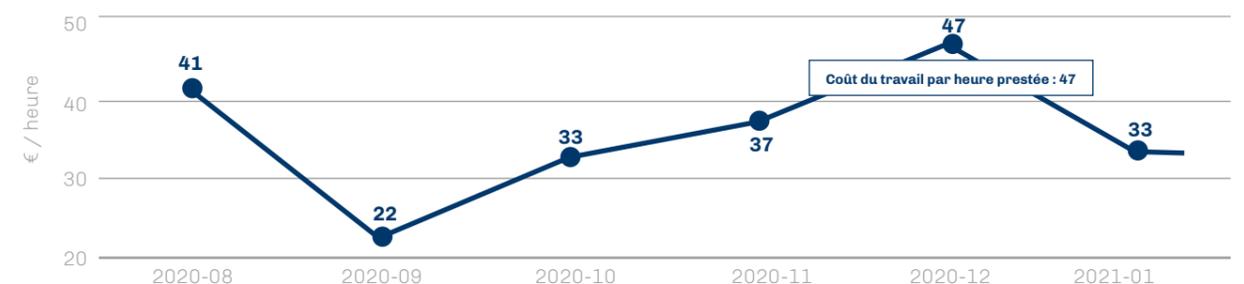
EFFECTUEZ DES ANALYSES SPÉCIFIQUES

En tant qu'employeur, vous espérez évidemment que vos travailleurs restent en bonne santé. En effet, l'absence pour maladie peut perturber le planning, avec toutes les conséquences que cela implique en termes de clients insatisfaits ou de perte de chiffre d'affaires. Un examen rigoureux de ces absences vous permet d'anticiper plus rapidement et de chercher des remplacements en cas de maladie de longue durée.

Par ailleurs, il peut également être intéressant d'analyser en détail les congés. Combien de jours de congé mes travailleurs ont-ils déjà pris ? Quand ont-ils planifié leur congé ? Existe-t-il des problèmes potentiels pour la planification du travail ? Et combien de jours de congé reste-t-il ?

Enfin, nous constatons également qu'une attention croissante est portée à la répartition hommes/femmes, à l'ancienneté moyenne et à la proportion

Coût du travail par heure prestée



VANDELANOTTE PAYROLL

L'outil idéal

Sur notre plate-forme Vandelanotte Payroll, nous accordons aussi l'attention nécessaire à la mise à disposition des principales données RH. Les rapports, graphiques et tableaux sont généralement mis à votre disposition en tant que chef d'entreprise ou manager RH. Ce faisant, vous pouvez rectifier le tir de manière rapide et précise, si nécessaire.

entre fonctions internes et fonctions externes.

COMBINEZ LES DONNÉES FINANCIÈRES ET LES DONNÉES RH

Étant donné que le secrétariat social peut aussi indiquer le nombre d'heures par code de prestations, nous pouvons combiner ces données aux frais de personnel qui découlent de la comptabilité. Ce faisant, nous pouvons calculer facilement le coût par heure prestée.



VANDELANOTTE EN POINT DE MIRE



Jan Plasman, notre plus jeune associé

Au début de l'année, nous avons pu accueillir Jan Plasman en tant qu'associé. Du haut de ses 34 ans, il est également le plus jeune associé que nous ayons connu. Cela illustre une fois de plus l'importance que nous accordons au facteur humain. « En tant que jeune, j'apprécie beaucoup de pouvoir participer au bureau et de réfléchir au développement du groupe », affirme Jan. Jan a effectué sa carrière chez Vandelanotte en tant qu'Account Manager de plusieurs PME. À l'heure actuelle, il aide les entrepreneurs dans tous les aspects de la vie d'entreprise. À cet égard, l'engagement envers nos clients constitue un facteur important. En offrant un regard nouveau, Jan soutiendra le développement futur de nos activités. Bonne chance, Jan !

Relooking du bureau de Tournai

Après quelques travaux de transformation importants, notre bureau de Tournai a été totalement relooké. Les murs, mais aussi les plafonds et les sols ont été entièrement rafraîchis. Nous avons créé un environnement de travail inspirant où les collaborateurs et les clients peuvent s'épanouir pleinement. Depuis lors, ce nouvel environnement a été testé et approuvé par nos collègues.



Nous nous séparons d'une icône

Après pratiquement 35 ans de bons et loyaux services, nous nous sommes séparés de « notre Linda » au début du mois d'avril. Linda Van de Walle était devenue une icône au sein de Vandelanotte et conserve ce statut. Son engagement avec les clients et collègues reflétait les valeurs de Vandelanotte. La formation continue était la norme pour Linda, bien avant que cela devienne un mot à la mode. Dès lors, ce n'est pas un hasard que notre département HR Solutions soit devenu ce qu'il est aujourd'hui. Linda, merci pour ton implication, ton engagement et tes connaissances phénoménales. Merci d'avoir collaboré avec pas moins de 3 générations de Vandelanotte pour assurer le développement de notre bureau. Tu vas nous manquer, mais profite bien de ta pension !



AGENDA

— 21 juin 2021

Déclaration de T.V.A. et listing IC pour le mois de mai

— 29 juin 2021

Date limite pour l'introduction des relevés récapitulatifs 325.50 et des fiches individuelles 281.50

— 30 juin 2021

Date d'introduction de la déclaration d'impôt des personnes physiques pour l'année d'imposition 2021 sur papier (sans mandataire)

— 12 juillet 2021

Versements anticipés (VA2), afin d'éviter une majoration d'impôt

— 15 juillet 2021

Date d'introduction de la déclaration d'impôt des personnes physiques pour l'année d'imposition 2021 via Tax-on-web (sans mandataire)

— 20 juillet 2021

Déclaration de T.V.A. et listing IC pour le mois de juin ou le deuxième trimestre 2021 (en principe, report jusqu'au 10 août, à l'exception du paiement)

— 20 août 2021

Déclaration de T.V.A. et listing IC pour le mois de juillet (en principe, report jusqu'au 10 septembre, à l'exception du paiement)

— 20 septembre 2021

Déclaration de T.V.A. et listing IC pour le mois d'août

— 30 septembre 2021

Date limite de la demande de restitution de la T.V.A. payée en 2020 dans un autre État membre de l'Union européenne

— 11 octobre 2021

Versements anticipés (VA3), afin d'éviter une majoration d'impôt

— 20 octobre 2021

Déclaration de T.V.A. et listing IC pour le mois de septembre ou le troisième trimestre 2021

— 21 octobre 2021

Date d'introduction pour les mandataires de la déclaration de l'impôt des personnes physiques pour l'année d'imposition 2021

— 28 octobre 2021

Date d'introduction des déclarations de l'impôt des sociétés, de l'INR/sociétés et de l'IPM pour l'année d'imposition 2021 pour les personnes morales ayant une date de bilan entre le 31/12/2020 et le 28/02/2021

CONTACT

Vandelanotte Alost

Gentse Steenweg 55
9300 Alost
053 72 95 00

Vandelanotte Bruges

Torhoutse Steenweg 250
8200 Bruges
050 39 28 75

Vandelanotte Courtrai

Pres. Kennedypark 1A
8500 Courtrai
056 43 80 60

Vandelanotte Tournai

Avenue de Maire 101
7500 Tournai
069 22 64 95

Vandelanotte Anvers

Posthofbrug 6/4
2600 Berchem
03 320 97 97

Vandelanotte Bruxelles

Esplanade 1/85
1020 Bruxelles
02 427 44 53

Vandelanotte Gand

Bijenstraat 22
9051 Gand
09 381 51 81

Vandelanotte Zele

Nachtegaalstraat 8/w5
9240 Zele
052 21 85 07

Colophon

« Vandelanotte News » est un magazine de Vandelanotte.

Conception et réalisation : Capone.be

Interview : Capone.be

Photographie : Choisi!

Impression : Drukta

Éditeur responsable : Nikolas Vandelanotte,

Vandelanotte, Pres. Kennedypark 1a à 8500 Courtrai

Vous voulez en savoir davantage sur Vandelanotte ?

Visitez notre site Web www.vandelanotte.be.

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit et/ou publié par impression, photocopie, publication en ligne ou de quelle que manière que ce soit, sans l'autorisation préalable de l'éditeur.

 contact@vdl.be

 www.vandelanotte.be

 +32 56 43 80 60

 facebook.com/vandelanotteacc

 linkedin.com/company/vandelanotte

 instagram.com/vandelanotte.be

