

UNE RÉMUNÉRATION RESPECTUEUSE DE VOTRE BUDGET

Les employeurs sont quotidiennement confrontés à différentes communications quant aux coûts salariaux élevés en Belgique. Pour répondre à cette tendance, une multitude de moyens de rémunération alternatifs ont été développés. C'est avec plaisir que nous vous donnons un résumé des moyens de rémunération alternatifs les plus répandus pour rémunérer vos employés, mais surtout pour les motiver.

Multimédia

Un des moyens de rémunération alternatifs le plus souvent utilisé est la mise à disposition de multimédia, tel un smartphone, un ordinateur portable ou une tablette. Au cas où l'employé peut utiliser ces appareils sans frais et sans limitation, l'employeur est taxé sur base forfaitaire pour cet avantage et une cotisation pour la sécurité sociale est calculée sur ce montant forfaitaire. Les forfaits varient en fonction de l'appareil mis à disposition :

- gsm/smartphone : 12,5 euros/mois ;
- ordinateur portable : 15 euros/mois ;
- internet : 5 euros/mois.

Au cas où une tablette est mise à disposition, elle sera taxée sur l'avantage réel.

Avantages sociaux complémentaires

Les montants qui doivent être considérés comme étant complémentaires aux avantages octroyés aux différentes branches de la sécurité sociale, ne sont pas considérés comme salaire. Il s'agit exclusivement de compléments de :

- Pensions légales ;
- Allocations de chômage y compris l'aide financière à charge de l'ONEM aux personnes en interruption de carrière ;
- Allocations familiales ;
- Indemnités en cas de maladie (professionnelle) ou d'accident (de travail).

Les avantages sociaux complémentaires les plus importants sont l'assurance groupe et les allocations familiales complémentaires. Etant donné que les avantages, payés en complément d'un avantage social par un employeur, ne sont pas considérés comme salaire, les cotisations de sécurité sociale normales ne sont pas dues. Cela ne signifie en aucun cas qu'aucune cotisation patronale particulière peut être due sur ces avantages. Ceci est par exemple le cas en complément d'une pension légale, sur laquelle les 8,86% sont dus. L'ONSS accepte en ce cas une allocation familiale complémentaire pour un montant maximal de 50 euros par enfant par mois. Fiscalement, cet avantage n'est pas exonéré de taxes.

Voiture de société

L'octroi d'une voiture de société est jusqu'à ce jour un moyen de rémunération alternatif très apprécié. Dans ce cas, l'employeur met à disposition une voiture (ainsi qu'une carte d'essence) à ses employés. Si ce véhicule est également utilisé pour des fins privées, un avantage est créé au titre de l'employé, et ce de façon sociale et fiscale. Cet avantage a pour conséquence que l'employeur doit payer une contribution de solidarité et que l'employé sera taxé.

Chèques-repas

Le chèque-repas est un des moyens de rémunération alternatifs le plus répandu. Dans ce cas, un chèque-repas de maximum 7 euros par jour est attribué à l'employé pour chaque journée de travail. Cette valeur nominale est composée de 6,91 euros de cotisations patronales et de 1,09 euros de cotisation personnelles. Sous certaines conditions, cet avantage est exonéré de cotisations ONSS et d'impôts. Afin que les chèques-repas ne soient pas considérés comme salaire, les chèques doivent entre autre répondre aux conditions suivantes :

- Attribution par une convention collective de travail ou par un contrat individuel écrit ;
- 1 chèque par journée de travail effectivement prestée ou par heure de travail effective selon la règle alternative ;
- Intervention patronale réduite à 6,91 euros par chèque-repas ;
- Contribution personnelle de l'employé de minimum 1,09 euros.

Indemnités forfaitaires

Les indemnités ne sont pas considérées comme salaire s'il s'agit d'un remboursement des frais qu'a fait l'employé sur l'ordre de l'employeur. Il s'agit dans ce cas exclusivement des frais à charge de l'employeur, qui sont en d'autres mots causés par l'exécution de la convention de travail (par exemple les frais de déplacement, les frais téléphoniques, ...). L'employeur doit, à l'aide de preuves, pouvoir prouver la justesse de l'estimation des coûts.

Les petits coûts difficilement démontrables peuvent être estimés de façon forfaitaire. Dans ce cas, l'employeur doit bien évidemment pouvoir justifier le forfait utilisé. Les sommes qui dépassent le montant des frais réels sont considérées comme salaire sur lequel sont dues les cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS utilise à ces fins un tableau reprenant le remboursement des coûts pour lesquels une estimation forfaitaire est acceptée, ainsi que les montants et les conditions des remboursements. Il est clair que ces forfaits ne peuvent pas simplement être octroyés ; les forfaits sont en effet censés couvrir des coûts réels. Sur la demande de l'ONSS, l'employeur devra, si on le lui demande, pouvoir motiver son système d'indemnité en ajoutant des documents écrits tels que le règlement de travail, des notes de service ou des annexes au contrat de travail. Quand il attribue un des forfaits du tableau, il devra également démontrer qu'il s'agit d'un employé pour qui le coût, comme prévu par ce forfait, est plausible dans le cadre de sa description de fonction et des circonstances de travail. Voici quelques exemples de tels coûts :

- Remboursement des déplacements entre le domicile et le lieu de travail :
 - En voiture : 0,3363 euros/km
 - A vélo : 0,22 euros/km
- Remboursement pour les employés qui travaillent régulièrement à la maison (par exemple pour la préparation d'actes, pour du travail administratif) :
 - Bureau à domicile : 119,63 euros/mois
 - Intervention internet : 20 euros/mois
 - Intervention pour l'utilisation d'un ordinateur personnel : 20 euros/mois
- Remboursement des frais automobiles (souvent combiné à l'octroi d'une voiture de société) :
 - Frais de garde : 50 euros/mois
 - Frais de parking : 15 euros/mois
 - Carwash : 15 euros/mois

Les coûts faits par l'employé ne peuvent en aucun cas être doublement remboursés. L'ONSS accepte uniquement l'utilisation des forfaits à condition que les mêmes coûts ne soient pas également remboursés d'une autre façon. Dans ce cas, il est nécessaire de dire que l'ONSS et le fisc n'ont pas toujours la même idée de ce qu'ils pensent être un remboursement acceptable des frais. L'exemple le plus important à ce sujet est, en ce qui concerne les coûts forfaitaires mentionnés ci-dessus, la vision différente en matière de déplacement du domicile au lieu de travail. Pour l'ONSS, ce déplacement est entièrement exonéré de cotisations de sécurité sociale, tandis que les coûts sont seulement exonérés pour les premiers 380 euros par année fiscale.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté n'est pas considérée comme salaire, tant au niveau fiscal qu'au niveau social, si elle est attribuée :

1. Maximum deux fois pendant la carrière de l'employé auprès d'un employeur :
 - Une première fois, au plus tôt pendant l'année civile où l'employé est en service depuis 25 ans chez l'employeur
 - Et une deuxième fois, au plus tôt pendant l'année civile où l'employé est en service depuis 35 ans chez l'employeur
2. Et si le montant n'excède pas :
 - Une fois le montant brut du salaire mensuel pour 25 ans de service
 - Deux fois le montant brut du salaire mensuel pour 35 ans de service.

Assurance groupe

De plus en plus d'entreprises établissent un plan de pension complémentaire (le deuxième pilier), pour lequel la technique de l'assurance groupe est très souvent utilisée. Il s'agit d'un contrat d'assurance qui est conclut en faveur du personnel de l'entreprise ou d'une certaine catégorie de l'entreprise. Dans le cadre de ce plan, une pension complémentaire de repos et/ou de survie en cas de décès est prévue en plus des indemnités légales. Les cotisations patronales sont exonérées de taxes. L'employeur paye à l'ONSS une cotisation de 8,86% sur les versements qu'il fait dans le cadre d'une assurance groupe.

Quand l'assurance groupe est payée, elle est fiscalement et socialement soumise au titre de l'employé. En cas de paiement, l'employé doit payer les impôts suivants:

- 20% en cas de paiement sur 60 ans avec ou sans mise à la retraite ;
- 18% en cas de paiement sur 61 ans sans mise à la retraite ;
- 16,5% en cas de paiement sur 61 ans avec mise à la retraite ;
- 16,5% en cas de paiement entre 62 et 64 ans avec ou sans mise à la retraite ;
- 16,5% ou 10% en cas de paiement sur 65 ans.

La partie du capital provenant des cotisations patronales est également toujours taxée à 10% si la pension complémentaire est payée au plus tôt au moment où l'employé atteint l'âge de pension légal et que l'employé est effectivement resté actif jusqu'à ce jour.

Si le capital provient de cotisations personnelles, il est taxé à un tarif séparé de 10% à condition que la pension soit payée suite à un décès ou à un départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans.

D'un point de vue social, les retenues suivantes sont effectuées sur le paiement d'une assurance groupe:

- Une retenue de 3,55% en faveur de l'INAMI ;
- Une retenue progressive de 0% à 2% en faveur de l'ONP.

Le montant de ces retenues varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et en fonction du fait que le bénéficiaire de cette pension soit isolé ou chargé de famille.

L'assurance hospitalisation

Une assurance hospitalisation protège l'adhéré contre les coûts médicaux élevés en cas d'hospitalisation, mais elle va souvent plus loin que ça. Pour des maladies graves reconnues par exemple, les coûts pour les soins ambulants sont également remboursés. Quand on parle de soins ambulants, cela signifie que le patient se rend chez le prestataire mais qu'il n'y a pas de nuitée à l'hôpital.

Ce que l'assurance hospitalisation couvrira finalement dépend de la police que vous souscrivez. Plus la couverture est grande, plus la prime à payer sera élevée.

Les primes que l'employeur paie pour l'assurance hospitalisation de ses employés sont exonérées de cotisations de sécurité sociale, tant au titre de l'employeur qu'au titre de l'employé. Ces primes ne sont pas considérées comme salaire mais comme complément d'un avantage de la sécurité sociale. En d'autres mots, il est meilleur marché de proposer aux employés une assurance hospitalisation qu'une augmentation équivalente du salaire net.

Les primes que l'employeur paie à l'assureur pour ses employés, tout comme les indemnités que les employés reçoivent de cet assureur, sont considérées comme un avantage social exonéré de tout impôt.

Pour l'employeur, il s'agit d'un coût professionnel non déductible.

Avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats (le « bonus salarial ») permettent à l'employeur d'octroyer à ses employés un bonus exonéré d'impôts.

Sachant qu'il s'agit d'avantages non récurrents liés aux résultats, l'avantage doit être « lié aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe d'employés clairement défini, et ce sur base de critères objectifs ».

Le bonus a pour caractéristiques qu'il doit être octroyé :

1. en faveur d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe d'employés bien défini qui
2. est lié à des résultats collectifs et qui
3. dépend d'objectifs collectifs.

Les objectifs collectifs doivent toujours être clairement définis, transparents, mesurables et vérifiables. Les objectifs ne doivent pas être de nature financière mais peuvent également être liés au nombre d'actes qui doivent être identifiés etc.

Quand un bonus maximal de 3219 euros par an (montant 2016) est octroyé par employé, ce montant n'est pas considéré comme salaire. Ce bonus peut alors être octroyé exonéré d'impôts et il est seulement assujéti à une contribution patronale libératoire de 33% et à une contribution des employés de 13,07%. Le coût total du bonus est déductible en tant que coût professionnel par l'employeur.

L'initiative d'introduire ces avantages vient de la part de l'employeur. L'employeur peut, quand il existe une délégation syndicale au sein d'une entreprise, introduire l'octroi du bonus par une CCT d'entreprise. Pour les employés pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, l'avantage peut être introduit par une CTT d'entreprise ou par une acte d'adhésion.

Prime d'innovation

Cette prime est exonérée de contributions ONSS (employeur et employé), d'impôts et est en outre déductible en tant que coût professionnel chez l'employeur si les conditions suivantes sont remplies :

- Il doit s'agir d'une innovation avec une plus-value significative.
- L'innovation ne se fait pas dans le cadre d'une mission d'un client.
- Il y a une introduction ou une intention d'introduction dans l'entreprise.
- La prime d'innovation ne remplace aucun autre élément salarial.

Cette prime peut être octroyée jusqu'à maximum 1% de la masse salariale totale annuelle mais ne peut pas être plus élevée que le salaire mensuel par employé. La prime d'innovation peut être octroyée à maximum 10% des employés, avec une limite de 10 employés par projet. Pour les plus petites entreprises (comptant moins de 30 employés), cette prime peut être octroyée pour maximum 3 employés.

Anneleen Wydooghe – Key Account Manager HR Solutions