

RÉMUNÉRATIONS ALTERNATIVES

EN BELGIQUE, LE COÛT SALARIAL EST TRÈS ÉLEVÉ.
DE NOMBREUX EMPLOYEURS RECHERCHENT DES FORMES
DE RÉMUNÉRATION ALTERNATIVES



NOUS VOUS PROPOSONS UN APERÇU DE QUELQUES AVANTAGES INTÉRESSANTS
ET VOUS EN DÉCRIVONS SUCCINCTEMENT LEURS CARACTÉRISTIQUES.





OCTROYER DES CHÈQUES ?

CHÈQUES REPAS

De nombreuses entreprises octroient des chèques repas à leurs collaborateurs.

L'intervention de l'employeur dans le chèque repas ne peut pas excéder € 6,91, et l'intervention du travailleur ne peut pas être inférieure à € 1,09. Le montant total du chèque repas pouvant être octroyé s'élève à € 8 par jour de travail effectif.

- ✓ L'octroi de chèques repas doit être régi par une convention collective de travail, signée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. A défaut d'une telle convention, l'octroi doit être régi par une convention écrite individuelle.
- ✓ Tous les travailleurs de la même catégorie doivent se voir octroyer le même avantage.
- ✓ Le nombre de chèques repas octroyés doit être égal au nombre de jours de travail effectif. Les entreprises qui appliquent simultanément des régimes de travail différents peuvent utiliser une méthode de calcul alternative.
- ✓ Les chèques repas ne peuvent pas être octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération. Les titres-repas peuvent toutefois être exceptionnellement octroyés en remplacement ou en conversion d'éco-chèques qui ne sont pas soumis à cotisations de sécurité sociale.

L'intervention de l'employeur n'est pas soumise aux cotisations sociales.

L'octroi de chèques repas est, pour le travailleur, un avantage social exonéré. Il est par conséquent non imposable.

L'intervention de l'employeur dans les chèques-repas n'est fiscalement déductible qu'à concurrence d'un montant de 2 € par chèque repas octroyé.

ECOCHÈQUES

Les écochèques sont destinés à l'achat de produits et services de type écologique. Le montant total des écochèques ne peut pas excéder € 250 par travailleur par an.

- ✓ L'octroi d'écochèques doit être régi par une convention collective de travail, signée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. A défaut d'une telle convention, l'octroi doit être régi par une convention écrite individuelle.
- ✓ Tous les travailleurs de la même catégorie doivent se voir octroyer le même avantage.
- ✓ Les écochèques ne peuvent pas être octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération.
- ✓ La CCT 98 fixe les règles minimales pour l'octroi des écochèques.

L'avantage est exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

Pour l'employeur, les écochèques ne sont pas déductibles au titre de frais professionnels.

CHÈQUES SPORT ET CULTURE

Les chèques sport et culture peuvent être utilisés dans les centres sportifs et culturels subsidiés ou agréés.

Par travailleur et par an, un maximum de € 100 peut être octroyé en chèques sport et culture.

- ✓ L'octroi de chèques sport et culture doit être régi par une convention collective de travail, signée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. A défaut d'une telle convention, l'octroi doit être régi par une convention écrite individuelle.
- ✓ Les chèques sport et culture ne peuvent pas être octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération.

Cet avantage est exonéré de cotisations sociales et n'est pas imposable.

Puisque les chèques sport et culture sont considérés comme un avantage social, ils ne sont pas déductibles pour l'employeur.

CHÈQUE CONSOMMATION

Le chèque consommation a été introduit, en tant qu'opération unique, afin de donner un coup de pouce aux secteurs les plus impactés par la crise du coronavirus.

Un montant unique de € 300 maximum peut être octroyé.

- ✓ L'octroi du chèque consommation doit être régi par une convention collective de travail, signée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. A défaut d'une telle convention, l'octroi doit être régi par une convention écrite individuelle.
- ✓ Tous les travailleurs de la même catégorie doivent se voir octroyer le même avantage.
- ✓ Le chèque consommation ne peut pas être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération.
- ✓ Les conditions d'octroi peuvent être définies librement.
- ✓ Les chèques seront émis en version papier ou électronique ; chaque restaurant, organisation du secteur culturel, association sportive et petit commerce qui a dû garder portes closes pendant un mois minimum, peut émettre des chèques.
- ✓ Les chèques sont valables jusqu'au 7 juin 2021.

L'avantage est exonéré de cotisations sociales et d'impôts. Pour l'employeur, il est fiscalement déductible.



LA MOBILITÉ : PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ

Si vous pensez naturellement immédiatement à la voiture de société, sachez qu'il existe également d'autres options à envisager.

VOITURES DE SOCIÉTÉ

Les voitures de société sont très convoitées tant par l'employeur que par le travailleur. Elle est une des rémunérations alternatives les plus populaires.

- ✓ Il est fortement recommandé de fixer clairement, par contrat écrit, les règles applicables à l'octroi de cet avantage.
- ✓ L'avantage peut être octroyé individuellement.

Sécurité sociale

Aucune cotisation de sécurité sociale ordinaire n'est due sur l'avantage. Lors de l'usage privé (le trajet domicile-travail est privé) du véhicule, une cotisation de solidarité est due. Elle est calculée sur base des émissions de CO₂ et du type de carburant du véhicule. La cotisation est due indépendamment de l'existence d'une éventuelle intervention du travailleur (et indépendamment de la hauteur de cette intervention).

Les véhicules utilitaires sont les véhicules répondant à la définition fiscale des véhicules utilitaires légers. Alors que le déplacement domicile-travail, avec un véhicule normal, est considéré comme un usage privé, tel n'est pas le cas pour les véhicules utilitaires. S'il n'y a pas vraiment d'usage privé avec un véhicule utilitaire (ce qui n'est d'ailleurs pas présumé), alors aucune cotisation de sécurité sociale n'est due.

Fiscalité

Le travailleur qui peut utiliser une voiture de société pour ses déplacements domicile-travail et/ou pour ses déplacements privés, bénéficie d'un avantage de toute nature. L'avantage pour l'usage personnel d'un véhicule mis à disposition gratuitement (que ce soit pour des voitures personnelles, des voitures à usage double et des minibus) est calculé au moyen d'une formule qui tient compte du type de carburant, de la valeur catalogue du véhicule, de son âge et de ses émissions de CO₂. Si le travailleur paie une contribution, cette dernière est déduite de l'avantage.

L'avantage pour l'usage privé (tant pour le trajet domicile-travail que pour l'usage purement privé) d'un véhicule utilitaire léger ou d'un autre véhicule, comme par exemple le tracteur d'un camion, est calculé sur la valeur réelle de l'avantage. Cela signifie qu'il faut regarder la valeur de l'avantage dans le chef de son bénéficiaire et se demander de quel montant ce dernier devrait disposer, dans des circonstances normales, pour bénéficier d'un tel avantage.

INTERVENTION DANS LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

En tant qu'employeur, vous êtes tenu d'intervenir dans les frais de transport soit parce qu'une convention collective de travail sectorielle le prévoit, soit sur la base de la convention collective de travail supplétive du Conseil National du Travail. Pourtant, il existe dans cette intervention une option trop peu exploitée.

Indemnité vélo

Le fait qu'il y ait, ou non, une indemnité vélo et, le cas échéant, l'importance de celle-ci, dépend du secteur. Il n'existe pas d'obligation générale de payer une indemnité vélo.

Une telle indemnité peut être octroyée pour un montant maximal de € 0,24 par kilomètre et est exonérée de cotisations ONSS. Cette indemnité n'est pas non plus imposable fiscalement.

Transport en commun

Le montant de l'intervention de l'employeur dans les transports en commun est défini par le secteur ou par le régime supplétif prévu dans la CCT n°19. Rien ne vous empêche toutefois de prendre en charge la totalité de ces frais.

Cette intervention est exonérée des cotisations ONSS et n'est pas imposable.

Saviez-vous que vous avez la possibilité de conclure un contrat avec la SNCB appelé régime du tiers payant, pour lequel, en tant qu'employeur, vous payez 80% du prix de l'abonnement et les 20% restant du prix de l'abonnement (en 2e classe) sont payés par l'Etat ?

Transport privé

Ici aussi, il n'y a pas nécessairement d'intervention obligatoire. Il faut voir les éventuelles dispositions sectorielles existantes.

En tant qu'employeur, vous êtes libre de donner plus que ce que à quoi vous êtes éventuellement légalement tenu. L'intervention est exonérée de cotisations ONSS, à la condition de ne pas dépasser le forfait d'application pour les déplacements professionnels. Le montant pour la période allant du 1er juillet au 30 juin 2021 est fixé à € 0,3542 par kilomètre.

Un montant maximal de € 410 par an (revenus 2020) est fiscalement exonéré d'impôts (ou bénéficie d'une dispense mensuelle du précompte professionnel de € 34,20). La partie de l'intervention dépassant ce montant, est imposable.

Transport collectif

On parle de transport collectif lorsque l'employeur organise lui-même le transport des travailleurs, avec ou sans intervention pour ces derniers.

Une cotisation de solidarité est due pour la mise à disposition d'un véhicule pour le transport collectif des travailleurs, sauf s'il s'agit d'un système conclu par les partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule relevant des catégories N1 (véhicules utilitaires légers) et M1 (minibus) ou d'une voiture, et conformément aux conditions définies (relation avec le chauffeur, nombre de travailleurs et leur présence durant une partie du trajet). L'employeur doit, en outre, apporter la preuve que le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé.

Si le transport collectif est organisé par l'employeur, un montant maximum égal au prix d'un abonnement de train première classe est exonéré d'impôts.

PAR KILOMÈTRE PARCOURU ?

Le vélo devient de plus en plus populaire. Cette tendance doit-elle être prise en considération ?

Vélo d'entreprise

Le vélo d'entreprise est la propriété de l'employeur. Il est mis (gratuitement ou pas) à disposition du travailleur.

Si le vélo est également utilisé pour le trajet domicile travail (ou une partie de celui-ci), aucune cotisation sociale n'est due et l'avantage fiscal est totalement exonéré.

Vous pouvez, en outre, octroyer une indemnité vélo au travailleur de maximum € 0,24 par kilomètre, exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôts.

Si le vélo de société est uniquement utilisé à des fins purement privées, alors l'avantage est soumis à cotisations sociales et est imposable sur base de la valeur réelle.

Il est intéressant de savoir qu'il existe une déduction de 120% à l'impôt des sociétés (au lieu de 100%).



Attention toutefois : cette déduction majorée devrait être supprimée à partir de l'exercice d'imposition 2021 !

Le leasing vélo

En vogue, le leasing vélo est un produit financier récemment commercialisé. En quoi cela consiste-t-il exactement ?

Avec le leasing vélo, le salaire brut du travailleur est souvent réduit du montant payé pour ce leasing. Le travailleur peut ainsi disposer d'un vélo à moindres frais, car il le "finance" avec son salaire brut plutôt qu'avec son salaire net. L'avantage ainsi offert par l'employeur s'inscrit dans le cadre du système d'« échange » salarial.

- ✓ Cet avantage peut uniquement être proposé aux travailleurs dont le salaire est plus élevé que le secteur minimum sectoriel légalement prévu.
- ✓ La condition de base est que ce vélo soit utilisé pour le trajet domicile travail.
- ✓ Les autres indemnités telle que la prime de fin d'année, le pécule de vacances, l'assurance groupe, etc. sont également influencées par cette réduction du salaire brut.

Le salaire brut réduit constitue la base de calcul pour les cotisations de sécurité sociale et des éventuels avantages liés au salaire. Le travailleur paie ses impôts qui sont alors calculés à partir d'une base salariale "plus basse".

BUDGET MOBILITÉ

Le budget mobilité permet au travailleur de choisir parmi une combinaison de moyens de transport, lesquels lui permettent de se rendre au travail le plus facilement et de la manière la plus écologique possible. En tant qu'employeur, vous pouvez offrir cette possibilité sur base volontaire (il n'y a donc pas d'obligation). Le travailleur décide librement s'il souhaite utiliser cette possibilité.

- ✓ L'employeur ne peut instaurer le budget mobilité que s'il a mis à disposition d'un ou plusieurs travailleurs, une ou plusieurs voitures de société, pendant une période ininterrompue d'au moins 36 mois.
- ✓ Le montant du budget mobilité correspond, pour l'employeur, aux frais bruts annuels de la voiture de société (y compris les charges fiscales et parafiscales et les frais y afférents).
- ✓ Avec le budget mobilité mis à sa disposition, le travailleur peut choisir de financer une voiture de société respectueuse de l'environnement. Le solde du budget mobilité est mis à la disposition du travailleur. Ce solde est alloué, durant l'année calendrier, au financement de moyens de transport durables. La partie que le travailleur n'utilise pas lui sera payée en espèces une fois par an.
- ✓ L'employeur doit créer un compte mobilité (un montant virtuel).

Le budget mobilité est composé de trois piliers. Le travailleur peut librement définir la manière dont il remplit ces trois piliers. Chaque pilier subit un traitement différent au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité..

	UTILISATION DU BUDGET MOBILITÉ	SÉCURITÉ SOCIALE & FISCALITÉ
1 ^{ER} PILIER	Possibilité de financer un véhicule de société respectueux de l'environnement (en remplacement de la voiture de société dont le travailleur dispose/peut disposer)	Identique à ce qui est prévu pour une voiture de société
2 ^E PILIER	Et/ou le financement de : <ul style="list-style-type: none"> ✓ moyens de transport durables (ex. transports en commun, vélo, voitures partagées, bateau-bus, ...) ✓ frais d'hébergement logement dans un rayon de 5km du lieu de travail 	Dispense de cotisations de sécurité sociale et d'impôts
3 ^E PILIER	Solde en espèces du budget mobilité que le travailleur n'a pas affecté aux piliers 1 et/ou 2	Cotisation spéciale pour le travailleur de 38,07 %; exonération fiscale

L'**indemnité de mobilité** (ou le régime du cash-for-car) était une indemnité que le travailleur pouvait obtenir en rendant sa voiture de société lorsqu'il l'utilisait également pour un usage privé. Le travailleur pouvait donc uniquement choisir entre garder la voiture de société ou échanger la voiture contre de l'argent (cash-for-car). Ce régime a été annulé par la Cour constitutionnelle.



IDÉES CADEAUX ? GÂTEZ VOTRE/VOS TRAVAILLEUR(S) !

En tant qu'employeur, vous avez la possibilité d'offrir un cadeau en nature, en espèces ou sous la forme de chèques cadeaux à vos travailleurs, à l'occasion de certains événements. Celui-ci est dispensé de cotisations sociales, n'est pas imposable pour le travailleur et est déductible pour l'employeur, moyennant le respect de certaines conditions.

- ✓ L'avantage doit être octroyé à tous les collaborateurs de l'entreprise.
- ✓ Le montant peut être octroyé en chèques cadeaux, en nature ou en espèces (au moyen d'un virement) au travailleur.
- ✓ Si la valeur des montants indiqués ci-après est dépassée, alors des cotisations de sécurité sociale seront calculées sur la valeur totale. Pour la prime de mariage, seul le montant excédant € 245 est comptabilisé pour les cotisations de sécurité sociale
- ✓ Si la valeur du cadeau dépasse le montant maximum, le cadeau (\leq € 50) reste non imposable dans le chef du travailleur. Pour la prime de mariage, seul le dépassement est considéré comme imposable. Pour l'employeur, celle-ci reste toutefois considérée comme frais professionnels déductibles.
- ✓ Moyennant un certain nombre de conditions à respecter, ces cadeaux sont, dans un certain nombre de cas, un avantage fiscalement déductible.

SAINT-NICOLAS, NOËL, NOUVEL AN

Pour la Saint-Nicolas, Noël et la Nouvelle année, vous pouvez offrir € 40 de cadeaux, éventuellement majorés de 40 euros par enfant à charge.

MARIAGE OU DÉCLARATION DE COHABITATION LÉGALE

Un montant de € 245 maximum peut être octroyé lors d'un mariage ou d'une cohabitation légale.

CADEAU DE NAISSANCE

Les indemnités reconnues par les différents composants de la sécurité sociale, comme étant des 'avantages', ne sont pas considérées comme de la

rémunération. L'ONSS accepte qu'un cadeau de naissance puisse être considéré comme un complément à l'allocation de naissance, tant que ce dernier ne dépasse pas 50 euros.

L'administration fiscale accepte le même montant en tant qu'avantage social. Il est, par conséquent, exonéré d'impôts.

PRIME D'ANCIENNETÉ

La prime d'ancienneté peut être octroyée deux fois maximum durant la carrière (25 et 35 ans de service) du travailleur chez un employeur.

La prime d'ancienneté, qui s'élève à une fois le montant brut du salaire mensuel maximum, peut être octroyée une première fois, au plus tôt durant l'année calendrier dans laquelle le travailleur atteint 25 ans d'ancienneté chez son employeur.

La prime peut être octroyée une deuxième fois avec une valeur maximale de deux fois le montant brut du salaire mensuel, au plus tôt durant l'année calendrier durant laquelle le travailleur atteint 35 ans de service chez son employeur.

DISTINCTION HONORIFIQUE

Un montant total annuel de € 120 par travailleur peut être octroyé à l'occasion d'une distinction honorifique.

PENSION

Lors de la prise de la retraite, un montant de € 40 par année de service complète chez l'employeur, peut être octroyé, avec un minimum de € 120 et un maximum € 1000.





RÉCOMPENSER ? SUIVEZ LE GUIDE !

Vos travailleurs ou une certaine catégorie de travailleurs de votre entreprise ont réalisé une performance spéciale et vous souhaitez les gratifier ?

Vous pouvez bien sûr leur octroyer un "bonus" classique, sous la forme d'un montant brut soumis aux cotisations sociales et imposable. Mais il existe également d'autres alternatives.

AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS

Le système d'avantages non récurrents liés aux résultats, mieux connu sous le nom de "bonus salarial" est appliqué chaque année par un nombre grandissant d'employeurs. C'est une manière de plus en plus répandue de rendre une partie du salaire dépendant de la réalisation de certains objectifs préalablement définis.

Un plan bonus est un avantage lié aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe nettement défini de travailleurs et ce, sur base de critères objectifs. Les avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables. Ils sont manifestement incertains lors de l'introduction du système.

- ✓ Au niveau de l'entreprise, les avantages peuvent être instaurés via une convention collective de travail ou, pour les travailleurs n'étant pas représentés par une délégation syndicale, au choix de l'employeur, soit via une convention collective, soit

via un acte d'adhésion. Un modèle obligatoire doit être utilisé. Le plan doit être déposé avant le tiers de la période de référence.

- ✓ Tous les travailleurs de la même catégorie doivent recevoir le même avantage.
- ✓ Le plan bonus ne peut pas être instauré en remplacement ou en conversion de la rémunération. Tous les travailleurs de la même catégorie doivent bénéficier du même avantage.
- ✓ Les conditions minimums d'octroi sont définies dans la CCT n°90.
- ✓ La procédure requiert de la proactivité. Un objectif à atteindre dans le futur peut éventuellement être fixé. Ensuite, au terme de la période de référence, vous devrez évaluer si les objectifs ont été atteints et dans ce cas payer le bonus.

En 2020, le bonus salarial est traité favorablement tant socialement que fiscalement, si un montant maximal de € 3.413 est octroyé. Le travailleur devra payer une cotisation de solidarité de 13,07%, et l'employeur une cotisation spéciale de 33%.

Le montant est exonéré d'impôts, à condition de ne pas excéder le montant maximal.

Les montants payés par l'employeur aux travailleurs sont un avantage fiscalement déductible.

Exemple chiffré : un employeur alloue un bonus à un groupe de collaborateurs (ouvriers) :

EXEMPLE CHIFFRÉ / ESTIMATION	BONUS SALARIAL NON RÉCURRENT	PRIME NORMALE/ BONUS
COÛT SALARIAL DIRECT POUR L'EMPLOYEUR	1.529,97€	3.017,27€
COTISATIONS ONSS EMPLOYEUR ¹	379,62€	1.116,00€
MONTANT BRUT	1.150,35€	1.901,27€
COTISATIONS ONSS TRAVAILLEUR	150,35€	268,37€
IMPOSABLE	1.000,00€	1.632,89€
PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL ²	0€	-632,89€
NET TRAVAILLEUR	1.000,00€	1.000€

¹ Sur base d'un pourcentage moyen ONSS, code 083, y compris la cotisation vacances annuelles et les fonds de sécurité d'existence.

² Pourcentage moyen sur base du tableau du précompte professionnel pour les indemnités exceptionnelles (primes).

PRIME BÉNÉFICIAIRE

Le système de la prime bénéficiaire permet aux entreprises d'octroyer une partie du bénéfice d'un exercice comptable à ses travailleurs, et ce sous la forme d'une prime payée. Chaque employeur peut prendre l'initiative d'introduire un système de prime bénéficiaire, mais il n'y a aucune obligation.

La loi prévoit deux types de prime bénéficiaire : la prime bénéficiaire identique (tous les travailleurs reçoivent un montant identique ou un montant correspondant à un pourcentage égal de la rémunération) et la prime bénéficiaire catégorisée (la hauteur du montant est définie au moyen d'une clef de répartition, appliquée à partir de critères objectifs).

- ✓ Les conditions minimales d'octroi et de calcul au pro rata sont définies légalement.
- ✓ La prime bénéficiaire ne peut être instaurée en remplacement ou en conversion de la rémunération.
- ✓ Le montant total des primes bénéficiaires, octroyé aux travailleurs, ne peut pas dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale de l'exercice comptable.
- ✓ Vous décidez "après-coup" si vous souhaitez octroyer un avantage aux travailleurs.
- ✓ Une prime bénéficiaire identique est octroyée sur base d'une décision de l'assemblée générale. La procédure est simple.
- ✓ Une prime bénéficiaire catégorisée peut être instaurée dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, au moyen d'une convention collective de travail. Dans les entreprises ne disposant pas de délégation syndicale, la prime bénéficiaire catégorisée est instaurée au choix de l'employeur, au moyen d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion. Lors de l'instauration de la prime bénéficiaire catégorisée, le Conseil d'entreprise ou, en l'absence de Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection au travail, ou, en l'absence de Comité de prévention et de protection au travail, la délégation syndicale est informée de la relation entre la prime bénéficiaire catégorisée, l'évolution de l'emploi et la politique de l'entreprise en la matière.

Les cotisations de sécurité sociale normales sont dues sur la prime bénéficiaire. Et une cotisation de solidarité de 13,07 % est due dans le chef du travailleur.

En principe, la prime bénéficiaire est imposable au taux de 7 % pour le travailleur (15 % si la prime est octroyée dans le cadre d'un plan d'investissement d'épargne).

Pour l'employeur, la prime bénéficiaire n'est pas déductible à l'impôt des sociétés.

WARRANTS

Un warrant est un instrument financier utilisé ici dans un objectif d'optimisation salariale.

Un warrant ou une option sur action est une option

ouvrant le droit à certains membres du personnel d'acheter des actions, à une période bien précise et à un prix déterminé à l'avance.

Si la valeur de l'action sous-jacente augmente entre la date d'octroi des options d'action (ou du warrant) et le moment où elles peuvent être achetées, alors le titulaire de l'option pourra réaliser une plus-value en cas de vente des actions sous-jacentes. Si la valeur n'augmente pas, le titulaire peut décider de ne pas les vendre. Attention, l'avantage est imposable que si le travailleur procède ou non à leur vente !

- ✓ Il s'agit d'un produit complexe qui requiert des connaissances financières, juridiques et administratives.
- ✓ Les options peuvent être octroyées à titre individuel et ne doivent pas être attribuées à tous les membres du personnel de la même catégorie objective.
- ✓ Le prix d'exercice du warrant call ne peut pas être inférieur à la valeur de l'actif sous-jacent auquel le warrant call est lié au moment de l'octroi.
- ✓ Le warrant call ne peut pas contenir de clause ayant pour conséquence qu'un certain avantage soit octroyé au bénéficiaire, au moment de l'octroi.
- ✓ Les modalités particulières d'octroi doivent être respectées. Ainsi l'avantage ne peut pas être octroyé en remplacement d'une rémunération ou d'un avantage auquel le travailleur a droit. L'avantage ne peut pas être octroyé en cas de licenciement et il ne peut pas y avoir de disproportion par rapport à la rémunération habituelle (règle des 20%).
- ✓ Il y a quelques frais supplémentaires comme la taxe boursière et le prix d'émission.

Un avantage sous la forme d'options d'actions est exonéré du paiement des cotisations sociales. Un certain nombre de conditions doivent toutefois être remplies.

Au moment de l'octroi des options d'actions, un avantage imposable dans le chef du travailleur est calculé. L'avantage imposable est égal à la valeur réelle des options d'actions au moment de leur octroi. L'avantage ainsi octroyé au travailleur est lui-même imposable, mais les plus-values réalisées lors de la vente des warrants call ne sont pas imposables. Il est imposable le soixantième jour qui suit celui de l'octroi, à condition que l'acceptation ait lieu par écrit dans les soixante jours. A ce moment-là, le précompte professionnel doit être retenu et ce, même si le travailleur ne procède pas à une revente.

Le montant des primes de souscription est fiscalement déductible.

PRIME D'INNOVATION

Un travailleur ou un groupe de collaborateurs a eu une idée innovante qui apporte vraiment une valeur ajoutée à l'entreprise et vous souhaitez récompenser le ou les intéressé(s) en leur offrant une prime.

- ✓ L'innovation ne peut pas être le sujet d'une deman-



AVANTAGES DE TOUTE NATURE

de de prix préalable ou d'une demande de devis pour l'acquisition de produits ou de procédés qui sont adressés par un tiers à celui qui accorde la prime.

- ✓ L'innovation doit être effectivement mise en œuvre par l'employeur au sein de son entreprise ou faire l'objet d'un prototype ou d'une demande de fabrication de prototype ou doit faire l'objet de directives internes qui indiquent ce que l'innovation va modifier dans les activités normales de l'entreprise.
- ✓ Les primes ne peuvent pas remplacer la rémunération.
- ✓ La somme totale des primes versées pendant une année civile ne peut dépasser 1 % de l'ensemble des rémunérations déclarées pour l'ensemble des travailleurs pour cette année civile.
- ✓ Le nombre de travailleurs bénéficiant des primes ne peut être supérieur à 10 % du nombre de travail-

leurs occupés par l'entreprise, par année civile, pour les entreprises de 30 personnes et plus, et de maximum 3 travailleurs pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs.

- ✓ Par innovation, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une prime ne peut être supérieur à 10.
- ✓ Le montant des primes payées par travailleur ne peut pas dépasser un mois de salaire par année civile ;
- ✓ Les critères, les procédures ainsi que l'identification du projet faisant l'objet de primes doivent faire l'objet de publication au sein de l'entreprise et doivent être communiqués au ministre qui a l'Économie, les PME et l'Énergie dans ses compétences.

La prime d'innovation unique est exonérée de cotisations ONSS et n'est pas imposable dans le chef du travailleur.

L'employeur met un ordinateur, une tablette, une connexion Internet ou un téléphone mobile à disposition à des fins professionnelles. Si le travailleur peut les utiliser, gratuitement, à des fins personnelles, alors le travailleur bénéficie d'un avantage de toute nature.

- ✓ Si le travailleur a plusieurs appareils, mis gratuitement à disposition, différents montants devront être comptabilisés.
- ✓ Les forfaits valent seulement pour la mise à disposition gratuite de l'appareil ou de l'abonnement. Lorsqu'un travailleur intervient dans l'utilisation, l'avantage doit être diminué en proportion.

Les cotisations de sécurité sociale et les impôts sont calculés sur base forfaitaire.

Il est utile d'insister ici sur la différence existant avec les remboursements des frais propres à l'employeur. Les remboursements de frais propres à l'employeur consistent en un remboursement au travailleur de frais liés à l'utilisation de son « propre matériel » à des fins professionnelles.

Dans ses instructions administratives, l'ONSS mentionne un certain nombre de montants acceptés forfaitairement à titre de remboursement de frais propres à l'employeur et ce, sous certaines conditions.

Ici, il s'agit, à l'inverse, de la situation dans laquelle le travailleur peut faire un usage privé du matériel de l'entreprise ; ce qui génère un avantage de toute nature.

PC OU ORDINATEUR PORTABLE

L'avantage découlant de la mise à disposition gratuite d'un ordinateur par l'employeur, est estimé à € 72 par an ou € 6 par mois.

TABLETTE

L'avantage d'une tablette gratuite est fixé à € 36 euros par an ou € 3 par mois.

GSM/SMARTPHONE (APPAREIL)

L'avantage découlant de la mise à disposition gratuite par l'employeur d'un gsm ou d'un smartphone (l'appareil) est estimé à € 3 par mois.

ABONNEMENT DE TÉLÉPHONE

L'avantage découlant de la mise à disposition gratuite par l'employeur d'un abonnement de téléphone est estimé à € 4 par mois.

ABONNEMENT INTERNET

Un abonnement Internet mis gratuitement à disposition, est estimé à € 5 par mois. Cette évaluation est forfaitaire et indépendante du fait que le travailleur puisse avoir plusieurs appareils à sa disposition.





ASSURÉ EN TOUTE SÉCURITÉ

ALLOCATIONS FAMILIALES EXTRALÉGALES

Vous pouvez instaurer un système d'allocations familiales extralégales au niveau de votre entreprise. Via ce système, vous pouvez offrir un complément aux allocations familiales légales aux travailleurs qui ont des enfants.

- ✓ La condition à respecter est d'être un complément. Cela signifie que son montant ne peut pas être supérieur au montant des allocations familiales légalement accordées. L'ONSS a fixé, par circulaire interne, la limite du non-assujettissement à 50 € par enfant et par mois. Il n'existe cependant pas de base juridique certaine.
- ✓ Un document définissant les conditions d'octroi doit être établi au niveau de l'entreprise.

Si vous octroyez des allocations familiales extralégales à votre personnel, en tant que complément à une branche de la sécurité sociale, cet avantage n'est pas considéré comme étant de la rémunération soumise aux cotisations ONSS. Fiscalement, les compléments sont considérés comme de la rémunération et sont fiscalement déductibles.

ASSURANCE HOSPITALISATION COLLECTIVE

Dans certains secteurs, une police d'assurance hospitalisation collective est prévue et couvre les travailleurs occupés dans ces secteurs (ex. les CP 124, 140.03, ...). La prime est perçue via paiement par l'employeur des cotisations de sécurité sociale. À côté de ce système sectoriel, il existe de nombreuses entreprises qui offrent à leurs collaborateurs une police d'assurance hospitalisation, selon des règles définies individuellement au sein de chaque entreprise.

- ✓ Il existe de nombreuses différences dans les polices d'assurances proposées. Il convient d'examiner chaque police afin de savoir quelles couvertures et interventions sont proposées.
- ✓ En cas de perte de l'avantage de l'assurance collective hospitalisation, les travailleurs assurés bénéficient du droit de prolonger la couverture d'assurance à titre individuel. Cette continuité est octroyée sans aucune nouvelle formalité médicale, ni stage d'attente et ce, à la condition que le travailleur assuré ait été affilié, sans interruption, pendant deux années précédant la perte de la couverture,

après d'une ou plusieurs compagnies d'assurances hospitalisation.

Pour les travailleurs, l'ONSS et le fisc acceptent que l'avantage que génère le paiement des primes par un employeur à une compagnie d'assurances ne soit pas soumis à cotisations sociales et soit fiscalement exonéré. Il en va, en principe, de même pour les indemnités ou les allocations payées par l'assureur.

Pour les employeurs, en revanche, les primes payées ne sont pas fiscalement déductibles.

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Une assurance de groupe pension complémentaire est une police d'assurance qui a été conclue au niveau du secteur et/ou au niveau de l'entreprise. Un capital-pension ou une rente est constitué(e) via le paiement de primes.

- ✓ L'assurance de groupe doit être conclue par catégorie de travailleurs.
- ✓ Avec ou sans contributions des travailleurs.
- ✓ La pension complémentaire est strictement réglementée juridiquement.

Une cotisation patronale spéciale est due sur tous les versements effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel ou à leur(s) ayant(s) droit(s) des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré. La cotisation s'élève à 8,86% sur les versements effectués dans l'assurance de groupe. Cette cotisation doit être payée par trimestre.

Les primes en elles-mêmes ne sont pas imposables.

Les primes sont fiscalement déductibles.



BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLE
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

WALLONIE

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1
4280 HANNUT
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

FLANDRE

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

www.paycover.be
info@paycover.be

DISCLAIMER :

Les informations synthétisées dans cette lettre d'information sont communiquées à titre purement informatif et sous toutes réserves.
Ces informations sont subordonnées à l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.