

LE COEUR DU SUJET

Une rémunération alternative, qu'est-ce que c'est ?

La rémunération alternative constitue un moyen qui permet d'optimiser la rémunération d'un travailleur en lui accordant des avantages extra-légaux.



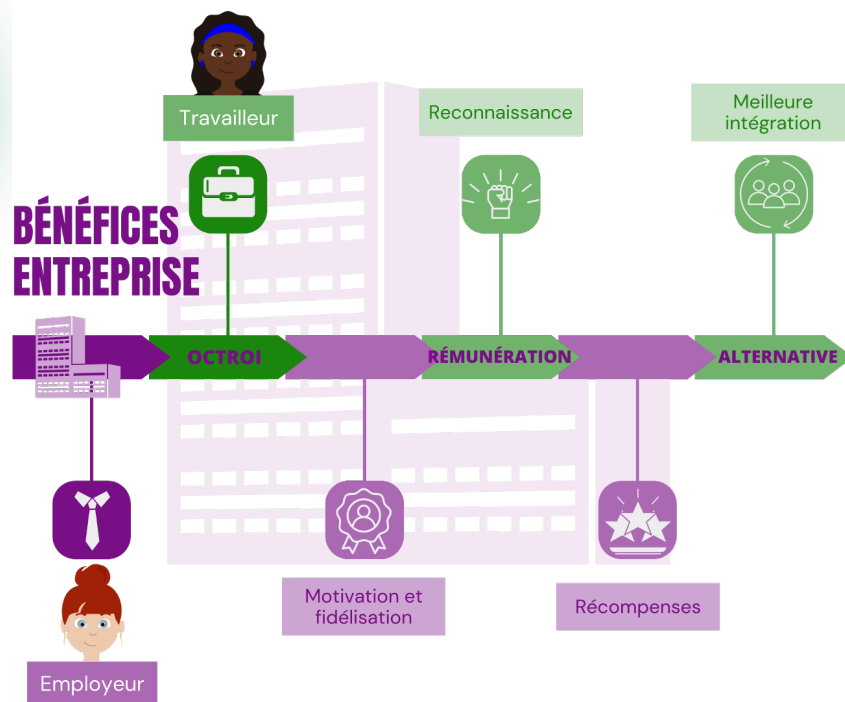
En octroyant des avantages extra-légaux à ses travailleurs à la place d'une augmentation du salaire brut, les coûts salariaux seront moins élevés pour l'employeur et les travailleurs bénéficieront d'un revenu net plus élevé.



Les avantages extra-légaux les plus courants sont les chèques-repas, les voitures de société, les bonus, l'assurance-groupe ou hospitalisation. D'autres sont moins courants.

Ils seront tous abordés dans le présent livret.

POURQUOI EST-CE AVANTAGEUX D'OCTROYER DES RÉMUNÉRATIONS ALTERNATIVES À SES TRAVAILLEURS ?



À QUELLES CONDITIONS ?

Proposer des rémunérations alternatives à ses travailleurs ne nécessite pas le respect de conditions d'accès au préalable.

Il est toutefois important de garder à l'esprit que proposer un package salarial attractif correspondant aux besoins d'un travailleur ou du personnel sera une source de motivation pour celui-ci.



Un employeur ne proposera pas une voiture de société à un collaborateur qui ne dispose pas d'un permis de conduire.

Avantage d'un point de vue social et fiscal

Dans la mesure où certains avantages extra-légaux ne sont pas soumis au précompte professionnel et sont exonérés de cotisations sociales, ils sont fiscalement et/ou socialement plus avantageux pour l'employeur.

Afin de pouvoir bénéficier d'avantages tant fiscaux que sociaux, des conditions propres à certaines rémunérations alternatives doivent être respectées.

Les avantages extra-légaux dans la rémunération

1. LES CHÈQUES : ÉCO, REPAS OU CADEAUX

Chèques-repas

Pourquoi un chèque-repas ?

Pour l'employeur, le chèque-repas est un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôts. C'est l'avantage extra légal le plus répandu en Belgique. Le chèque-repas est 100% exonéré de charges sociales (ONSS) et déductible fiscalement à raison de 2€ par chèque.

Pour que cet avantage soit exonéré de retenues de cotisations ONSS et d'impôts, certaines conditions sont à respecter :



Ne peuvent remplacer ni la rémunération ni les primes



Doivent être préalablement prévu dans une convention collective (secteur ou entreprise) ou individuelle



Sont au nom du travailleur



Nombre de chèques-repas octroyés égal au nombre de journées de travail



Intervention du travailleur pour un minimum de 1,09€/chèque



Mise à disposition des chèques-repas électroniques par un éditeur agréé



Intervention de l'employeur pour un maximum de 6,91€



Utilisation des chèques-repas électroniques sans surcoût pour le travailleur

Qui peut émettre des chèque repas ?

Les chèques-repas sont émis par des sociétés privées et non par une autorité publique.

Qui peut prétendre à des chèques-repas ?

Un travailleur peut prétendre à des chèques-repas dans les hypothèses suivantes :

- l'employeur est lié par une convention collective de travail (CCT) qui instaure un système d'octroi des chèques-repas au sein du secteur concerné ;
- l'entreprise a conclu une CCT prévoyant l'octroi des chèques-repas.

S'il n'y a pas de convention collective, il est possible de le prévoir dans le cadre d'une convention individuelle.

Quel est le montant accordé ?

Le chèque-repas est une contribution financière de l'employeur dans le repas de son travailleur. Le travailleur doit également payer lui-même une partie qui est décomptée de son salaire. Chaque jour, le travailleur se voit attribuer un chèque pour un certain montant.

Pour chacune des parties, la contribution sera de :

- 6,91 € maximum pour l'employeur ;
- 1,09 € maximum pour le travailleur.

La valeur du chèque-repas est fixée dans la convention qui en prévoit l'octroi.

Comment le nombre de chèque repas est-il calculé ?

Le nombre de chèques-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal, ou assimilé, tel du télétravail ou d'une formation.

Quelles sont les formalités à accomplir par les employeurs et pour quel coût ?

L'employeur qui souhaite accorder des chèques-repas doit s'affilier auprès d'une des sociétés émettrices auprès desquelles il pourra commander ces chèques.



La durée de validité des chèques-repas est limitée à 12 mois !

Eco-chèques

Pourquoi un éco-chèque, et qu'est-ce que c'est ?

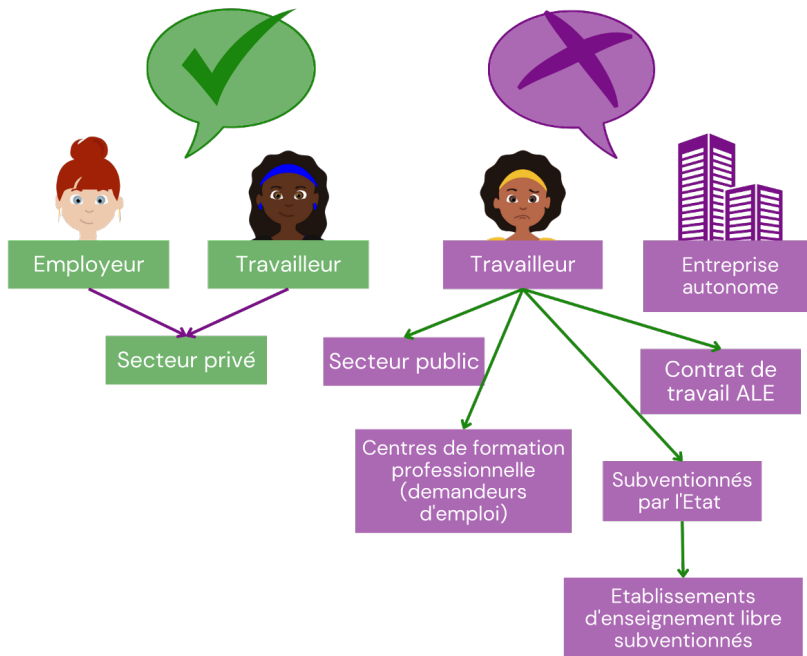
Il s'agit d'un chèque destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique.

Comme les chèques-repas, les éco-chèques sont émis par les mêmes sociétés émettrices.

Ces chèques ont une valeur maximale de 10 € et une durée de validité de deux ans.

Les éco-chèques représentent un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôt.

Qui peut prétendre à des éco-chèques ?

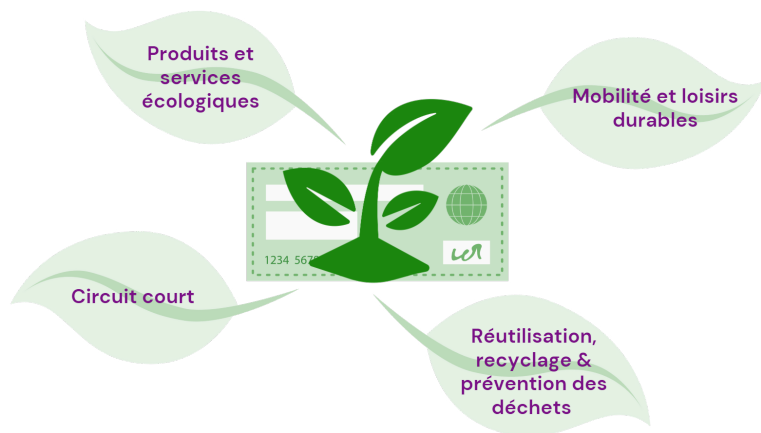


Les règles minimales à respecter n'imposent pas aux employeurs d'accorder ces chèques !

Le droit aux éco-chèques doit être prévu par une CCT conclue au niveau du secteur, c'est-à-dire par la commission paritaire, ou au sein de l'entreprise. A défaut, une convention individuelle doit être prévue.

Où peut-on utiliser les éco-chèques ?

Une liste exhaustive énumère les produits et services qui peuvent être acquis avec des éco-chèques. Elle prévoit 4 catégories globales de produits et services.



Par circuit court, on entend les produits agricoles et horticoles, vendus en circuit court par des titulaires de la licence "En direct de la ferme" et abonnements & affiliations à un potager collectif.

Les éco-chèques pourront également être utilisés pour l'achat de gros appareils électroménagers d'occasion (à l'exclusion des appareils hybrides), ou de tout produit portant le label FSC ou PEFC, qui représente une gestion durable des forêts. Par exemple, une machine à laver ou une tondeuse à gazon.

Il est également possible de payer une place de stationnement ou un abonnement à un parc à vélos avec des éco-chèques ou encore de louer certains appareils et outils.

Sachant que l'achat d'un vélo ou d'un ticket de transport public était déjà possible grâce aux éco-chèques.



La durée de validité des éco-chèques est limitée à 24 mois !

Quel est le montant accordé ?

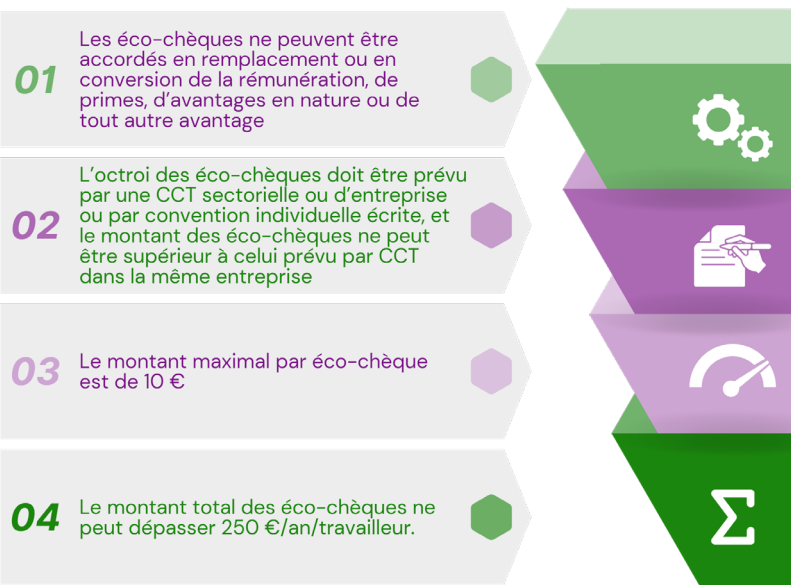
La valeur maximale d'un éco-chèque est de 10 € et le montant total des éco-chèques

reçus par chaque travailleur ne peut dépasser 250 €/an/travailleur.

Sous réserve du respect de ces règles, les CCT sectorielles ou d'entreprises fixent librement le montant des éco-chèques accordé à chaque travailleur. Le montant doit être identique pour tous les travailleurs dans la même situation.

Et qu'en est-il des retenues de cotisations ONSS et d'impôt ?

Si les conditions suivantes sont remplies, les éco-chèques constituent un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôt :



Chèques-cadeaux

Lorsque les fêtes de fin d'année ou d'autres événements approchent, l'employeur peut remercier ses travailleurs en octroyant des cadeaux.

Certaines conditions sont à respecter pour que ces chèques-cadeaux soient exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôts.