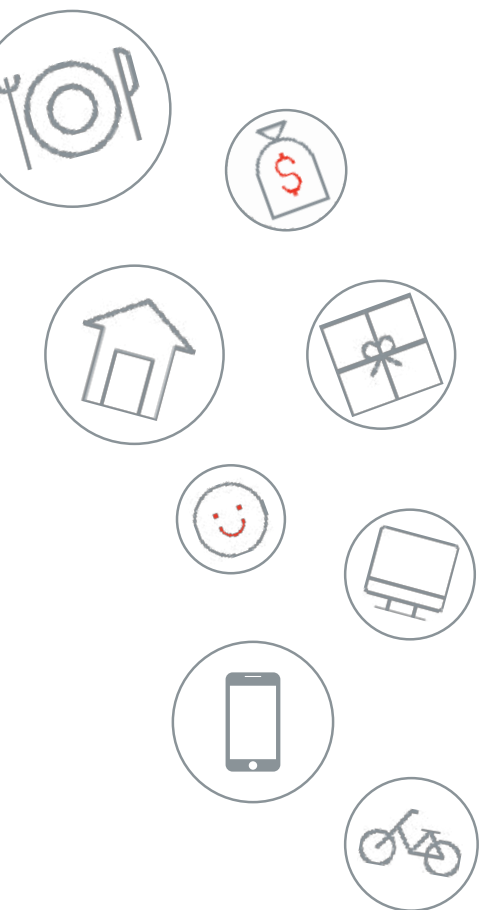


# **C**ompensation **&** **B**enefits Guide



menu  
cafétéria

# Sommaire



<b>4</b>	<b>Les plans cafétéria</b>
6	Le bonus collectif «CCT 90»
8	L'usage privé d'un véhicule de société
10	L'usage privé d'un ordinateur, d'une tablette et d'une connexion Internet
12	L'usage privé d'un GSM et d'un smartphone
13	Les frais propres à l'employeur
15	Les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail fixe
17	Les frais de séjour en Belgique et à l'étranger
19	La disposition gratuite d'une habitation
20	Le plan de pension complémentaire
24	L'assurance hospitalisation
25	Les allocations familiales extralégales
26	Les primes de naissance et de mariage
26	Les titres-repas
28	Les écochèques
30	Les cadeaux, chèques-cadeaux et primes
32	Les chèques-sport et les chèques-culture
33	Les réductions de prix
34	Les actions gratuites ou avec décote
35	Les options sur actions et les warrants
37	La participation financière des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société
39	Le vélo de société
<b>40</b>	<b>La modération salariale 2017-2018</b>
<b>43</b>	<b>Les montants 2017</b>

La matière des *compensation & benefits* est en pleine évolution. L'arrivée des jeunes générations sur le marché du travail force les DRH à repenser leur politique de rémunération afin de l'adapter à **une nouvelle manière de penser**.

Face à des demandes différenciées, les entreprises ont commencé à mettre en œuvre des plans «Bring Your Own Device», puis des «plans cafétéria» qui permettent aux travailleurs de composer eux-mêmes leur package salarial, en fonction de leurs besoins et de leurs souhaits. Ces plans ont un tel succès que les entreprises sont à présent poussées à mettre en place une certaine **flexibilité**, afin de conserver leur attrait.

Même les autorités s'y mettent, en annonçant que les voitures de société pourront être remplacées dès le 1er janvier 2018 par un «**budget mobilité**» qui permettra aux travailleurs de renoncer au véhicule de société tout en bénéficiant d'un montant équivalent qui serait traité de la même manière sur le plan fiscal et parafiscal.

**Les rémunérations variables** ont également évolué, avec l'arrivée des plans de participation aux bénéfices, les avantages non récurrents (bonus collectif CCT 90), les plans d'options sur actions, les plans de warrants, les plans de pension bonus, etc.

Tout ceci dans un contexte général de **modération salariale**, qui laisse très peu de marge aux entreprises en termes d'évolution du coût salarial. En effet, pour la période 2017-2018, la marge est fixée à 1,1%.

En conclusion, les spécialistes en *compensation & benefits* sont placés devant de beaux défis. Le présent magazine ne se veut pas exhaustif. Cependant, nous y avons rassemblé un certain nombre d'options, avec leur **traitement fiscal** et de **sécurité sociale**. Précisons que tous les montants mentionnés sont ceux applicables pour l'année de revenus 2017. Ceci pourra certainement servir de menu, à consulter régulièrement pour confronter les idées.

# Les plans cafétéria

Au cours de ces dernières années, les plans cafétéria ont connu **un succès sans précédent**. On estime qu'aujourd'hui, un cadre sur trois peut, au moins partiellement, composer son package salarial à la carte. De récentes enquêtes montrent que la majorité des travailleurs sont demandeurs d'une flexibilité de cet ordre.

Dans le contexte actuel de modération salariale, le plan cafétéria est le plus souvent financé par une **conversion d'avantages existants**. Ces avantages sont alors convertis en un «budget», dans la limite duquel le bénéficiaire pourra composer son menu. Le budget peut être exprimé en euros ou, le cas échéant, en «points».

Le «budget» en tant que tel ne constitue pas une rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale ou à l'impôt. Il faudra toutefois être attentif à **certaines règles**:

- **Le respect de la hiérarchie des sources de droit.** La conversion doit se faire au moyen d'une source de droit de même niveau. La question se pose notamment lorsqu'il s'agit de convertir un treizième mois prévu par une convention collective de travail (CCT). De même, il faudra, en tout état de cause, respecter les barèmes minimaux prévus par les CCT sectorielles.
- **Le timing de la conversion.** La conversion doit se faire avant que le droit aux avantages convertis ne soit né et que ceux-ci ne soient effectivement dus. À défaut, les cotisations de sécurité sociale pourraient être dues sur les montants convertis.

Quant au **traitement des avantages** choisis par les travailleurs, il dépendra bien sûr du choix effectué. Chaque avantage bénéficiera du traitement fiscal et social qui lui est réservé par la réglementation fiscale et sociale.

Typiquement, nous retrouvons les avantages suivants en «In» et en «Out»:

IN	OUT
Salaire extra-barémique	Véhicule de société
Treizième mois	Vélo de société
Leasings existants	PC + configuration
Bonus	Smartphone + abonnement
	Jours de congé

En règle générale, il est prudent de se faire confirmer le traitement fiscal et social par une décision anticipée en matière fiscale (auprès du Service des Décisions anticipées) et par une position écrite de l'ONSS. De cette manière, on évitera un retour de flamme de l'administration qui pourrait y voir un cas de simulation ou d'abus fiscal.

## En pratique

Lorsque l'on met en place un plan cafétéria, il faut absolument se poser certaines questions. En voici quelques-unes (la liste n'est pas exhaustive):

- Est-il nécessaire ou pas de conclure une CCT d'entreprise?
- Faut-il conclure des avenants individuels?
- Doit-on installer un Intranet pour permettre aux employés d'exprimer leur choix en ligne?
- Est-il nécessaire de modifier les plans de pension complémentaire (notamment si les contributions à ces plans se calculent également (en partie) sur le «budget cafétéria»)?
- Quelle sera l'application future des dispositions en matière d'indexation et d'augmentation des salaires?
- Quel impact aura le plan cafétéria sur les prestations de sécurité sociale (notamment les prestations de pension légale ou d'invalidité)?

## Le bonus collectif «CCT 90»

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, un nouveau système de bonus, dénommé «avantages non récurrents liés aux résultats», a été mis en place dans le but d'augmenter la motivation des travailleurs en les impliquant dans un objectif commun à l'entreprise. Moyennant la réunion de certaines conditions, ce système permet à tout employeur d'accorder, à tous ses travailleurs ou à une catégorie d'entre eux, des avantages liés aux résultats de l'entreprise ou à la réalisation d'objectifs collectifs fixés anticipativement, de manière fiscalement avantageuse.

**Ce bonus collectif lié aux résultats est régi par la CCT n° 90 conclue au sein du Conseil National du Travail. Le système mis en place doit satisfaire aux conditions suivantes:**

- Il doit être lié aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. L'octroi du bonus ne peut donc dépendre de la réalisation d'objectifs individuels.
- Il doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise ou un groupe bien défini de ceux-ci (la détermination de ce groupe ne pouvant se faire de manière discriminatoire).
- Il doit dépendre de la réalisation d'objectifs transparents, définissables, mesurables et vérifiables. L'employeur dispose d'une grande flexibilité concernant la détermination de ces objectifs mais il est impératif que l'octroi du bonus ne dépende pas d'objectifs dont la réalisation est certaine au moment de l'introduction du système (auquel cas il s'agirait alors d'une rémunération garantie).
- Il ne peut être mis en place dans le but de remplacer ou de convertir des éléments de rémunération, primes, avantages en nature ou autres avantages existants, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale.

Le plan de bonus lié aux résultats est en principe instauré par **une CCT**. Toutefois, pour les travailleurs qui ne sont pas représentés par une délégation syndicale, l'employeur peut instaurer le plan par **un acte d'adhésion**.

Le traitement fiscal du bonus lié aux résultats, qui répond aux conditions susmentionnées, est **très avantageux**, tant pour les travailleurs que pour l'employeur. En effet, le bonus est exonéré d'impôts à concurrence d'un plafond par travailleur et par année civile, à indexer.

Le montant est adapté au 1er janvier de chaque année et s'élève actuellement à 2.830 EUR. En cas de dépassement du plafond, seul l'excédent est soumis à l'impôt. Le bonus lié aux résultats est par ailleurs fiscalement déductible dans le chef de l'employeur.

En matière de sécurité sociale, le bonus lié aux résultats est exclu de la notion de rémunération passible des cotisations sociales ordinaires à concurrence d'un plafond à indexer également, déterminé par travailleur et par année civile. Ce plafond maximal indexé s'élève actuellement à 3.255 EUR par an.

Cela ne signifie toutefois pas que le bonus lié aux résultats ne dépassant pas ce plafond est exempté de toute cotisation de sécurité sociale. Sont en effet dues les **deux cotisations suivantes**:

- une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33% sur le montant du bonus, qui par ailleurs est fiscalement déductible dans le chef de l'employeur;
- une cotisation personnelle spéciale de solidarité de 13,07% sur le montant du bonus. Cette cotisation est due par le travailleur et retenue par l'employeur.

En cas de dépassement du plafond, l'excédent est soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

En pratique, les cotisations spéciales de sécurité sociale relatives au bonus lié aux résultats sont donc quasiment identiques (voire légèrement supérieures pour la cotisation spéciale patronale) aux cotisations ordinaires.

Toutefois, le fait que le bonus lié aux résultats ne présente pas d'intérêt particulier en matière de sécurité sociale ne diminue en rien son attrait, eu égard à son **régime fiscal très avantageux**.

## En pratique

Lorsque l'on met en place un plan de bonus collectif, il faut:

- veiller à trouver des objectifs collectifs, qui soient transparents, mesurables et vérifiables;
- déterminer la période de référence et la méthode de calcul du bonus collectif;
- déterminer s'il faut passer par une CCT ou un acte d'adhésion;
- bien respecter la procédure, et en particulier les différents délais;
- garder à l'esprit que l'acte d'adhésion sera contrôlé de manière approfondie par le SPF Emploi, et qu'il peut faire l'objet d'une décision de refus.

## L'usage privé d'un véhicule de société

Lorsqu'un employeur met un véhicule de société à la disposition des membres de son personnel ou de ses dirigeants, il permet également, dans la plupart des cas, l'usage privé de ce véhicule. L'avantage découlant de l'utilisation privée du véhicule représente un avantage de toute nature **soumis à l'impôt** et au paiement à l'ONSS d'une **cotisation «CO<sub>2</sub>»**.

Pour autant qu'il s'agisse d'un véhicule ordinaire (en opposition au véhicule utilitaire qui répond à des règles distinctes), l'ATN imposable est déterminé en appliquant un pourcentage CO<sub>2</sub> à 6/7 de la valeur catalogue du véhicule. La valeur catalogue correspond au prix catalogue du véhicule à l'état neuf mis en vente à un particulier, options et TVA réellement payée comprises, sans tenir compte des réductions, rabais ou ristournes.

Afin de tenir compte de la période écoulée depuis la date de la première inscription du véhicule à la Direction pour l'Immatriculation des Véhicules, la valeur catalogue doit être multipliée par un pourcentage déterminé par le tableau ci-dessous:

Période écoulée depuis la première inscription du véhicule (un mois entamé compte pour un mois entier)	Pourcentage de la valeur catalogue à prendre en considération pour le calcul de l'avantage
De 0 à 12 mois	100%
De 13 à 24 mois	94%
De 25 à 36 mois	88%
De 37 à 48 mois	82%
De 49 à 60 mois	76%
À partir de 61 mois	70%

Pour l'année civile 2017, le pourcentage de base CO<sub>2</sub> s'élève à 5,5% pour une émission de 105 g/km pour les véhicules à essence, au LPG ou au gaz naturel et de 87 g/km pour les véhicules au diesel.

Lorsque l'émission de CO<sub>2</sub> du véhicule dépasse ces montants (105 ou 87 g/km), le pourcentage de base (5,5%) est augmenté de 0,1% par gramme de CO<sub>2</sub> en plus. Le pourcentage maximum est limité à 18%. Si l'émission de CO<sub>2</sub> est inférieure à ces montants, le pourcentage de base (5,5%) est réduit de 0,1%, par gramme de CO<sub>2</sub> en moins, jusqu'à un pourcentage minimum de 4%. Ce minimum s'applique également aux véhicules qui émettent 0 gramme de CO<sub>2</sub> par kilomètre, comme les véhicules électriques.



L'ATN ainsi calculé ne peut en aucun cas être inférieur à 1.280 EUR par an. En cas de mise à disposition d'une carte carburant en accompagnement du véhicule de société, la carte carburant ne constitue pas en elle-même un ATN distinct et est censée être incluse dans l'avantage «véhicule de société».

### Exemple

Un travailleur dispose d'un véhicule de société neuf (première période de 12 mois) équipé d'un moteur diesel, avec un taux d'émission de CO<sub>2</sub> de 129 g/kilomètre et dont la valeur catalogue est de 37.700 EUR (avec ou sans carte carburant). Le coefficient CO<sub>2</sub> est égal à:  $5,5\% + [(129 - 87) \times 0,1] = 9,7\%$  et l'ATN annuel est égal à:  $(37.700 \times 6/7) \times 9,7\% = 3.134,49$  EUR.

L'avantage découlant de la mise à disposition d'un véhicule de société est exonéré de cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, une cotisation spéciale de solidarité, dite «cotisation CO<sub>2</sub>», est due par l'employeur, en fonction du taux d'émission de CO<sub>2</sub> du véhicule de société. Avec un montant minimum de 26,01 EUR par mois, le montant mensuel de la cotisation CO<sub>2</sub> est calculé selon la formule suivante:

- pour les véhicules à essence:  $[(\text{taux de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 768 \text{ EUR}] / 12$ ;
- pour les véhicules au diesel:  $[(\text{taux de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 600 \text{ EUR}] / 12$ ;
- pour les véhicules au LPG:  $[(\text{taux de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 990 \text{ EUR}] / 12$ ;
- pour les véhicules électriques: 26,01 EUR/mois.

Le montant de la cotisation CO<sub>2</sub> est indexé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Pour l'année 2017, le coefficient d'indexation est de 1,2488.

### Exemple

Pour une voiture à essence avec un taux d'émission de CO<sub>2</sub> de 150 g/km, une cotisation de solidarité mensuelle de 60,57 EUR est due, calculée comme suit:  $[(150 \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12 \times 1,2488$ .

## L'usage privé d'un ordinateur, d'une tablette ou d'une connexion Internet

Fréquemment, les employeurs, par souci de **flexibilité** notamment, mettent gratuitement à la disposition des travailleurs, dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle, du matériel informatique dont la société reste propriétaire. Il peut s'agir d'un ordinateur, d'un ordinateur portable, d'une tablette ou d'une connexion Internet.

Si ce matériel informatique est mis à la disposition des travailleurs pour les **besoins exclusifs de l'exercice de leur fonction** - sans qu'aucun autre usage ne soit possible (par exemple, via des dispositifs techniques qui empêchent l'installation de programmes privés sur l'ordinateur) -, il s'agit alors d'outils de travail uniquement. Dans ce cas, la mise à disposition n'entraîne pas le paiement d'impôts ni de cotisations de sécurité sociale. Notons toutefois que les services d'inspection n'admettent l'existence d'un

usage exclusivement professionnel qu'à certaines conditions strictes (interdiction formelle d'usage privé, engagement des travailleurs, moyens techniques).

Souvent, l'employeur autorise l'utilisation du matériel informatique à des  **fins privées**. Dans cette hypothèse, sauf s'il prend en charge (via une contribution personnelle suffisante) le coût de cet usage privé, le travailleur bénéficie d'un avantage correspondant aux dépenses privées qu'il ne doit pas exposer (par exemple, pour l'achat d'une tablette). Sur le plan fiscal et parafiscal, il s'agit donc d'un avantage de toute nature sur lequel les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues et qui est imposable pour le travailleur. Il y a alors lieu de retenir un précompte professionnel et de mentionner cet ATN sur la fiche fiscale 281.10.

Pour l'ordinateur (portable ou fixe) et la connexion Internet, il existe une règle légale d'évaluation forfaitaire de cet ATN, qui vaut pour le fisc et pour la sécurité sociale:

- 180 EUR par an pour un ordinateur (y compris un écran, un clavier, une souris, une imprimante, un scanner, des enceintes, des logiciels);
- 60 EUR par an pour la connexion Internet, avec l'abonnement.

En revanche, pour l'usage privé de la **tablette**, il n'existe pas - en tous cas pas explicitement - de règle d'évaluation forfaitaire de l'ATN. En principe, la tablette doit donc être évaluée à sa **valeur réelle**, c'est-à-dire à son prix du marché, multiplié par le pourcentage d'utilisation privée et divisé par la durée d'amortissement de l'appareil.

La **formule** est la suivante: (prix de l'appareil en EUR x % d'utilisation privée) / 3 ans d'amortissement.

Cette méthode d'évaluation est appliquée par le Service des Décisions anticipées. L'ONSS applique aussi la règle de la valorisation réelle pour une tablette. Seule l'administration fiscale centrale semble accepter l'assimilation de la tablette à un ordinateur, et donc un ATN de 15 EUR par mois.

Relevons encore que si un ordinateur (portable ou fixe) et une tablette sont simultanément mis à la disposition du travailleur avec usage privé, l'ONSS autorise la déclaration d'un seul ATN de 15 EUR par mois (alors qu'au niveau fiscal, il faut comptabiliser deux ATN distincts). Le même raisonnement s'applique si plusieurs connexions Internet sont simultanément mises à disposition: un seul ATN de 5 EUR par mois pour l'ONSS, des ATN distincts de 5 EUR par mois au niveau fiscal.

En ce qui concerne l'impôt des sociétés, les frais afférents à l'ordinateur (portable ou

fixe), la tablette et la connexion Internet sont déductibles par l'employeur au titre de frais professionnels (pour l'usage professionnel) ou comme rémunération (pour l'usage privé).

Ajoutons une précision à propos du système «Bring Your Own Device» qui permet aux salariés d'utiliser leurs propres appareils informatiques au travail. Ce système connaît un succès croissant aujourd'hui. Généralement, l'employeur verse à ses travailleurs une indemnité de frais (exemptée d'impôts et de cotisations sociales) pour couvrir la part professionnelle des frais d'acquisition et d'utilisation des appareils visés. À ce sujet, de nombreuses entreprises ont fait appel au Service des Décisions anticipées (rulings) pour obtenir une confirmation du taux d'utilisation professionnelle à prendre en compte. Un taux d'utilisation professionnelle de 80% a souvent été retenu. Mais chaque situation est spécifique et une demande de ruling est donc vivement recommandée.

## En pratique

Lorsque l'on met du matériel informatique à disposition, il faut:

- retenir qu'un usage exclusivement professionnel (sans ATN) n'est admis qu'à des conditions très strictes;
- garder à l'esprit que le double pécule de vacances peut être dû dès lors qu'un ATN est soumis aux cotisations de sécurité sociale;
- ne pas oublier que l'outil a une valeur résiduelle à la fin de la mise à disposition;
- penser à la piste alternative du « Bring Your Own Device ».

## L'usage privé d'un GSM et d'un smartphone

Un GSM (ou un smartphone) est souvent mis par l'employeur à la disposition des travailleurs, pour les besoins de l'exercice de leur fonction. Ce type d'appareil est aussi souvent inclus dans le menu des avantages alternatifs d'un plan cafétéria.

Si l'usage du GSM ou du smartphone est strictement professionnel, il s'agit d'un outil de travail, non soumis à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations de sécurité sociale. Les services d'inspection éprouvent toutefois beaucoup de réticences à accepter l'existence d'un usage exclusivement professionnel. Le seul fait d'interdire l'usage privé dans une *policy* ne suffit pas à en apporter la preuve.

Beaucoup d'entreprises autorisent l'usage privé du GSM ou du smartphone. Cependant, il n'existe pas de disposition légale, ni en matière fiscale, ni sur le plan de la sécurité sociale, qui fixerait les règles d'évaluation de l'avantage de toute nature qui en résulte.

Sur le plan fiscal, la règle est celle de la **valorisation de l'ATN sur base réelle**, en prenant en considération le montant que le travailleur

aurait dû déboursier pour obtenir le même avantage dans des circonstances normales. La valeur de l'ATN taxable devrait donc en principe être plus élevée pour un iPhone que pour un modèle moins cher. En pratique, l'administration fiscale peut cependant accepter une évaluation forfaitaire de l'ATN de l'ordre de 12,50 EUR par mois (sans distinguer en principe les types d'appareils), comme le fait l'ONSS.

Dans ses «Instructions», l'ONSS indique en effet que l'ATN doit être évalué à **12,50 EUR par mois**, couvrant l'abonnement, les frais de communication, l'appareil lui-même et la connexion Internet. Ceci, à deux conditions. D'une part, l'employeur ne peut avoir mis en place un système (comme le *split billing*) qui permet de déterminer correctement le montant relatif à l'usage privé. D'autre part, il ne peut exister une «disproportion manifeste» entre les possibilités de l'appareil (et donc son prix) et l'usage professionnel que le travailleur doit en faire (par exemple, un iPhone mis à la disposition d'un travailleur qui, pour son travail, doit être uniquement joignable par téléphone).

### En pratique

Lorsque l'on met un smartphone à disposition, il faut:

- retenir que le seul fait d'interdire l'usage privé ne suffit pas pour éviter l'ATN;
- garder à l'esprit que la valorisation de l'ATN pour l'usage privé d'un tel outil n'est pas fixée par la loi, ce qui crée une insécurité juridique;
- se rappeler que le double pécule de vacances peut être dû dès lors qu'un ATN est soumis aux cotisations de sécurité sociale;
- penser à la valeur résiduelle du smartphone à la fin de la mise à disposition.

## Les frais propres à l'employeur

Les travailleurs exposent souvent des frais dans l'exercice de leur fonction, par exemple les frais pour l'aménagement d'un bureau à domicile, les frais liés à l'utilisation professionnelle de la voiture (parking, car wash, etc.) ou encore les frais de représentation (cadeaux d'affaires, participation à des événements professionnels, etc.). Ces frais peuvent être remboursés sur présentation de **pièces justificatives** mais très souvent, pour des raisons de simplification administrative, l'employeur opère plutôt ces remboursements sous la forme d'**indemnités forfaitaires** versées mensuellement.

En principe, ces remboursements, qui couvrent des frais qui incombent à l'employeur, ne constituent pas une rémunération; ils sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. Pour l'impôt des sociétés, un principe est d'application: s'ils sont repris sur la fiche fiscale, les remboursements de frais propres sont déductibles par l'employeur à titre de **frais professionnels** (dans certains cas toutefois de manière limitée, par exemple les frais de réception à concurrence de 50%).

Ce qui précède vaut également si des forfaits sont appliqués. Dans ses «Instructions», l'ONSS valide, pour certains types de frais et à certaines conditions, des **montants forfaitaires** déterminés (par exemple actuellement: 122,01 EUR par mois pour frais de bureau à domicile; 15 EUR par mois pour frais de parking). L'administration fiscale fait de même, pour certains frais, par circulaire fiscale (par exemple, 20 EUR par mois pour l'usage de l'ordinateur privé en cas de télétravail).

Si l'employeur souhaite accorder des forfaits au-delà de ces plafonds ou pour d'autres frais (par exemple, des frais de représentation), il doit, en principe, prouver la réalité des dépenses (additionnelles) exposées par ses travailleurs. À défaut, l'employeur est exposé à un risque de régularisation, sachant que les services d'inspection (en particulier l'inspection de l'ONSS) contestent très fréquemment les forfaits de frais.

Pour éviter ces requalifications et leurs lourdes conséquences financières, voici **quelques recommandations**:

- Il est toujours conseillé de **procéder par catégorie de fonction** (à savoir un même forfait pour les travailleurs qui exercent une fonction de même nature) et de **ventiler**, précisément et sur la base de critères sérieux, le montant forfaitaire alloué par poste (frais de bureau à domicile, frais de représentation, etc.). Dans ce cadre, il est recommandé à l'employeur de s'aligner (ou de se rapprocher au maximum) des forfaits validés par l'ONSS dans ses «Instructions».

- Il est conseillé de **faire valider** ensuite par le Service des Décisions anticipées **les forfaits de frais** ainsi fixés. Un **ruling fiscal** constitue un élément déterminant dans la justification par l'employeur de sa pratique de frais forfaitaires, même si les instances de la sécurité sociale (ONSS, services d'inspection) ne sont pas légalement liées par un tel accord. La notion de «frais propres à l'employeur» est en effet identique pour le fisc et pour la sécurité sociale. Autrement dit, puisqu'un accord fiscal résulte d'un exercice sérieux portant sur la réalité des frais et le caractère raisonnable des forfaits, il doit être pris en considération.
- Il ne peut **pas** y avoir **de «cumuls»**, c'est-à-dire que les frais couverts par les forfaits (par exemple, des petits frais de parking) ne peuvent pas être simultanément remboursés dans l'entreprise via des notes de frais, sur présentation de justificatifs. Naturellement, des frais professionnels plus importants non couverts par le forfait (par exemple, des frais de restaurant) peuvent toujours en principe être remboursés par l'employeur sur base réelle.
- Il est important aussi de **formaliser** la pratique des forfaits de frais dans l'entreprise, par exemple via des avenants au contrat de travail ou une *policy* reprenant notamment les modalités d'octroi des indemnités forfaitaires (proportionnellement aux absences de longue durée, à la durée du travail à temps partiel, etc.).

## En pratique

Lorsque l'on octroie des indemnités de frais propres à l'employeur, il faut:

- dresser un tableau à double entrée qui mentionne un montant forfaitaire par (1) catégorie de fonction et (2) par type de frais;
- respecter, autant que possible, les forfaits validés par l'ONSS et demander un ruling fiscal;
- établir à l'attention du personnel des règles claires à ce sujet, notamment pour empêcher les doubles remboursements.

## Les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail fixe

Les employeurs interviennent souvent dans les frais qu'un travailleur expose pour se déplacer entre son domicile et son lieu de travail. Du point de vue du droit du travail, ils peuvent même y être obligés (abonnement social, CCT sectorielle).

Ce n'est que si le travailleur opte pour la **déduction forfaitaire** de ses frais professionnels que l'intervention patronale dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail peut (en partie) être **exonérée d'impôts**, suivant qu'il utilise l'un des moyens de transport suivants:

- un transport public en commun (train, tram, bus, métro, etc.). L'exonération est alors totale;
- un transport collectif de membres du personnel organisé par l'employeur ou un groupe d'employeurs. L'exonération est limitée au prix d'un abonnement première classe en train;
- un autre moyen de transport (voiture de société ou privée, cyclomoteur, moto, à pied, etc.). L'exonération est limitée à **390 EUR par an**.

Ces exonérations (non applicables aux dirigeants d'entreprise) sont cumulables entre elles.

L'indemnité pour les déplacements effectués à **vélo** est exemptée pour un montant de **0,23 EUR/km**, également si le travailleur déduit ses frais réels. En principe, cette exemption ne peut être cumulée avec les autres exonérations à moins que le travailleur effectue ses déplacements en partie à vélo, en partie avec un autre moyen de transport. L'exonération de 390 EUR en cas de déplacements avec un «autre» moyen de transport peut alors s'appliquer également.

Pour l'impôt des sociétés, l'employeur peut déduire les indemnités pour les frais de déplacement «domicile-lieu de travail» à titre de frais professionnels. En outre, il peut déduire les frais liés à l'organisation d'un **transport collectif** à concurrence de **120%** si ces frais sont directement liés aux minibus, autobus et autocars ou si le transport collectif des travailleurs est organisé par une société à la place de l'employeur, avec de tels véhicules.

Sur le plan de la sécurité sociale, le remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail est exclu légalement de la notion de rémunération. En principe, ces frais doivent être indemnisés sur base réelle. L'ONSS estime en tous cas que des cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces montants si l'évaluation de ceux-ci se fait de façon forfaitaire. En pratique, on constate toutefois que des forfaits sont admis dans la mesure où ils sont **en rapport avec la hauteur des frais réellement encourus** (par exemple, en appliquant l'indemnité kilométrique des fonctionnaires, soit 0,3460 EUR/km, multipliée par le nombre de kilomètres effectivement parcourus en voiture du domicile au lieu de travail).

À l'inverse de l'administration fiscale, l'ONSS estime que des cotisations de sécurité sociale sont dues sur l'indemnité de frais accordée par l'employeur en cas de déplacements à pied.

## En pratique

Lorsque l'on intervient dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, il faut:

- garder à l'esprit que l'exemption fiscale est en principe limitée (sauf pour le transport public en commun);
- retenir que l'intervention doit être en rapport avec les frais réels pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale.



## Les frais de séjour en Belgique et à l'étranger

Quand le travailleur est régulièrement sur la route, les employeurs souhaitent en principe rembourser les frais qui y sont associés, notamment les **frais de repas et de nuitée**. Il existe des indemnités journalières forfaitaires qui sont exonérées d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, moyennant le respect de certaines conditions. L'administration fiscale et l'ONSS retiennent cependant des montants différents.

D'un point de vue fiscal, les indemnités journalières forfaitaires pour les déplacements de service **en Belgique** ne sont pas imposables lorsqu'elles sont accordées en fonction du nombre effectif de déplacements et qu'elles n'excèdent pas le montant des indemnités analogues accordées par l'État à ses fonctionnaires (voir le tableau). Depuis le 1er septembre 2017, de **nouvelles conditions** et de **nouveaux montants**, qui ont été instaurés par arrêté royal du 13 juillet 2017, sont applicables.

	Indemnité pour frais de séjour	Indemnité journalière forfaitaire complémentaire
	> 6 heures et > 25 km	Logement aux frais du membre du personnel
Montant indexé à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2017	16,73 EUR	125,51 EUR

L'indemnité pour frais de séjour est d'application lorsque le travailleur preste une mission en Belgique d'**au moins 6 heures** pour un **déplacement supérieur à 25 km**. Dans le cadre de ce déplacement, l'employeur ne peut accorder aucun autre avantage ou indemnité pour compenser les frais de repas.

Par ailleurs, l'arrêté royal prévoit également la possibilité d'accorder une **indemnité mensuelle forfaitaire** (limitée à 16 fois le montant de l'indemnité journalière forfaitaire de frais), sans conditions quant à la durée et à l'ampleur du déplacement pour autant que la nature même de la fonction implique de devoir régulièrement fournir des prestations à l'extérieur.

L'indemnité forfaitaire journalière complémentaire s'applique lorsque le travailleur, lors de sa mission, est amené à passer la nuit hors de chez lui, que le déplacement exécuté dans ce cadre est supérieur à 75 km et que l'employeur ne paie pas la facture (de l'hôtel) et n'octroie au travailleur aucune autre indemnité de frais pour son logement.

Ces conditions sont prévues dans la **nouvelle réglementation** s'appliquant aux **fonctionnaires**. Il n'est toutefois pas encore clair, au moment où ce magazine est imprimé, si ces conditions seront appliquées de manière aussi stricte aux travailleurs du secteur privé.

Ces indemnités ne sont pas d'application s'il s'agit d'un déplacement vers un lieu de travail fixe - autrement dit, un lieu où l'on travaille, pendant la période imposable, au moins 40 jours de manière continue.

Les indemnités pour frais de route et de repas en cas de missions *en Belgique* sont à certaines conditions exonérées de cotisations ONSS.

L'ONSS valide des forfaits de 10 EUR/jour pour frais de route (boissons, rafraîchissements et utilisation des sanitaires), de 7 EUR/jour pour frais de repas (en principe non cumulable avec des titres-repas) et de 35 EUR/jour pour les repas du soir, l'hébergement et le petit-déjeuner. L'ONSS limite l'utilisation de ces forfaits aux travailleurs qui doivent se déplacer pendant un jour de travail au minimum 4 heures consécutives.

L'indemnité de frais pour les repas et les autres menues dépenses que l'employeur paie en plus des frais de voyage et de logement si le travailleur effectue une **mission à l'étranger**, est exonérée d'impôts pour autant que son montant ne dépasse pas celui de l'indemnité forfaitaire journalière que le ministre des Affaires étrangères accorde

à ses **fonctionnaires** via une **liste de pays publiée annuellement**. Ces indemnités ne peuvent en principe pas pas être accordées aux travailleurs pour qui les déplacements de et vers l'étranger font partie de leur activité professionnelle normale et journalière.

Pour de courtes missions à l'étranger, à savoir de maximum 30 jours calendrier consécutifs, l'employeur peut appliquer les indemnités forfaitaires journalières qui sont accordées aux fonctionnaires de la 'catégorie 1'. Par exemple, pour les Pays-Bas, il s'agit de 90 EUR ; pour la France, 85 EUR. Pour les missions plus longues, jusqu'à 24 mois, l'administration fiscale accepte l'indemnité journalière forfaitaire de la 'catégorie 2' (exemple : Pays-Bas, 54 EUR ; France, 51 EUR), sauf si le travailleur s'établit définitivement à l'étranger. Si l'employeur prend à sa charge certains frais, l'indemnité journalière doit être diminuée (déjeuner: de 15%; repas de midi: de 35%; repas du soir: de 45% ; et menues dépenses: de 5%).

Les indemnités pour les déplacements à l'étranger sont exonérées de cotisations de sécurité sociale lorsqu'il est satisfait aux conditions 'fiscales', pour autant que le salaire que le travailleur perçoit pour ces jours soit soumis à l'impôt belge.

## En pratique

Lorsque l'on intervient dans les frais de séjour, il faut:

- garder à l'esprit que ceci doit être réservé aux travailleurs « itinérants », selon des règles précises établies par les instances parafiscales et fiscales;
- savoir que le montant de l'intervention est différent selon que la mission à l'étranger est de courte ou de longue durée;
- éviter le cumul avec l'octroi de titres-repas.

## La disposition gratuite d'une habitation

Un employeur met parfois une habitation gratuitement à la disposition de certains membres de son personnel (par exemple, un concierge). L'employeur peut également prendre en charge les frais d'électricité et de chauffage de cette habitation. L'avantage de toute nature qui en découle est soumis à l'impôt et aux cotisations de sécurité sociale.

En matière fiscale, l'ATN est évalué forfaitairement et dépend de la qualité de la personne qui met le bien à disposition et du montant du revenu cadastral (RC) de base de l'habitation. Les **formules de calcul** suivantes peuvent être utilisées:

- Mise à disposition par une personne physique:  $ATN = RC \text{ indexé} \times 100/60e$
- Mise à disposition par une personne morale:
  - Si RC de base  $\leq 745$  EUR:  $ATN = RC \text{ indexé} \times 100/60e \times 1,25$
  - Si RC de base  $> 745$  EUR:  $ATN = RC \text{ indexé} \times 100/60e \times 3,8$

Lorsqu'il s'agit d'une habitation meublée, l'ATN déterminé conformément aux formules ci-dessus est majoré de 2/3 (il faut donc ajouter «x 5/3» à la fin des formules ci-dessus).

En cas de fourniture gratuite du chauffage et de l'électricité, il faut encore ajouter les ATN suivants, en fonction de la qualité du bénéficiaire:

- Personnel de direction et dirigeants d'entreprise: 1.950 EUR pour le chauffage et 970 EUR pour l'électricité;
- Autres bénéficiaires: 880 EUR pour le chauffage et 440 EUR pour l'électricité.

En matière de sécurité sociale, la situation est très différente puisque les ATN précités (logement complet, électricité, chauffage) doivent en principe être évalués à leur **valeur réelle** (à savoir la valeur locative pour le logement) pour le calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale (sauf cas spécifique comme celui du logement d'un concierge).

### En pratique

Lorsque l'on met un logement à disposition, il faut:

- veiller à ce que le logement soit loué directement par l'employeur (et non par le travailleur qui se ferait ensuite rembourser le loyer);
- déterminer la valeur de l'avantage forfaitaire en utilisant bien le coefficient de **3,8**, lorsque le logement est mis à disposition par une personne morale et lorsque le RC de base dépasse 745 EUR;
- garder à l'esprit que les autorités de sécurité sociale ne sont pas tenues par la valorisation forfaitaire prévue par la réglementation fiscale.

## Le plan de pension complémentaire

Pour beaucoup de travailleurs, la pension légale ne leur permettra pas de conserver un niveau de revenu suffisant pendant leur retraite. En effet, elle est plafonnée et donc loin de se substituer totalement au dernier revenu professionnel. À titre d'exemple, au 1er juin 2017, la pension légale maximale mensuelle au taux isolé pour un travailleur salarié, en cas de carrière complète, s'élève à 2.372,82 EUR bruts.

C'est pourquoi de nombreux employeurs instaurent un plan de pension complémentaire pour tout ou partie de leur personnel, destiné à «compléter» la pension légale. L'employeur a l'**obligation d'externaliser** la gestion de ce plan de pension complémentaire auprès d'une compagnie d'assurances ou d'une institution de retraite professionnelle (fonds de pension) qui présente certaines **garanties de solvabilité et de durabilité**.

Un plan de pension complémentaire peut être de plusieurs types: **«prestations définies»** (l'employeur s'engage à allouer au travailleur une prestation déterminée au moment de la retraite); **«contributions définies»** (l'employeur et éventuellement le travailleur versent périodiquement une prime fixe ou un pourcentage fixe du salaire du travailleur dans le plan de pension) ou encore **«cash balance»** (l'employeur garantit non seulement l'attribution de contributions au travailleur mais également un rendement déterminé sur ces contributions).

Le plan de pension complémentaire est financé soit uniquement par des contributions patronales soit par une combinaison de contributions patronales et de contributions personnelles (financement mixte). La législation belge prévoit que l'employeur est tenu de **garantir un rendement minimum** sur les contributions (tant patronales que personnelles) versées dans les plans de pension complémentaire «contributions définies» ou «cash balance». Actuellement, le taux de ce rendement est fixé à 1,75%.

Les contributions versées par l'employeur dans le cadre d'un plan de pension complémentaire constituent des frais professionnels déductibles pour la société. Cette déduction est toutefois soumise à la «limite de 80%».

Une taxe de 4,4% est due sur les contributions versées par l'employeur en application du plan de pension complémentaire. De même, une cotisation patronale spéciale de 8,86% est due à l'ONSS sur ces contributions. Au-delà d'un certain seuil annuel, les contributions sont soumises à une cotisation spéciale de 1,5% (cotisation «Wijninckx»).

Les contributions versées par les travailleurs affiliés dans le plan de pension complémentaire donnent droit à une réduction d'impôts au «taux moyen amélioré» de 30%, moyennant le respect de certaines conditions.

La plupart des plans de pension complémentaire belges prévoient le paiement des prestations de pension sous la forme d'un capital (même si la loi prévoit qu'il est toujours possible de les percevoir sous la forme de rentes).

Depuis janvier 2016, la pension complémentaire est toujours **payable au moment de la mise à la retraite** (pension légale).

Les capitaux de pension ainsi versés sont soumis à des retenues de sécurité sociale (2% + 3,55% = 5,55%) et le solde est imposable à un taux distinct (à augmenter des centimes additionnels communaux).








































Paiement sous la forme d'un capital de pension		
Taux de taxation distinct		
	Partie contributions du travailleur	Partie contributions de l'employeur
60	Partie constituée avant 1993: 16,5% Partie constituée après 1993: 10%	20%
61	Idem	18%
62-64	Idem	16,5%
65	Idem	10% (si effectivement actif jusqu'à 65 ans)

Chaque affilié a la possibilité, après déduction des retenues fiscales et parafiscales mentionnées, d'abandonner ce capital à un assureur en vue de financer le paiement d'une rente. Cette rente, qui est forfaitairement fixée à 3% du capital abandonné, est imposée à un taux forfaitaire de 25%.

## En pratique

Lorsque l'on met en place un plan de pension, il faut:

- être attentif à la procédure prévue par la Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) et au fait que dans certains cas, une CCT sera requise;
- être attentif à l'obligation d'externalisation auprès d'un fonds de pension ou une entreprise d'assurance;
- être attentif au rendement minimum imposé par la loi;
- être attentif aux différences de traitement, pour éviter tout risque de discrimination;
- garder à l'esprit que le règlement de pension constitue la principale source de droits et obligations dans cette matière.

		Traitement de sécurité sociale	Traitement fiscal Imposition travailleur	Déductibilité employeur
Bonus collectif (« CCT 90 »)	Exonération fiscale si ne dépasse pas 2.830 EUR par travailleur par an			
Véhicule de société				
Mise à disposition d'un ordinateur / d'une tablette (usage privé)				
Mise à disposition d'une connexion Internet (usage privé)				
Mise à disposition d'un GSM / d'un smartphone (usage privé)				
Frais propres à l'employeur	En rapport avec hauteur des frais réels			
Frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail fixe	E.a. indemnité kilométrique : 0,3460 EUR			
Frais de séjour en Belgique et à l'étranger	Normes sérieuses			
Mise à disposition d'une habitation				
Pension complémentaire				
Assurance hospitalisation				
Allocations familiales extralégales	Montant raisonnable (50 EUR par mois ?)			
Prime de naissance	Montant minime			

# En résumé

		Traitement de sécurité sociale	Traitement fiscal	
			Imposition travailleur	Déductibilité employeur
Prime de mariage	Maximum 200 EUR			
Titres-repas	Intervention patronale = 6,91 EUR max.			
	Intervention du travailleur = 1,09 EUR min.			
Ecochèques	Maximum 250 EUR/an			
Cadeaux, chèques-cadeaux	Montant minime			
Chèques-sport et -culture	Maximum 100 EUR			
Réductions de prix	Réduction limitée (e.a. 30%)			
Actions gratuites ou avec décote	Décote limitée			
Options sur actions et warrants				
Participation aux bénéfices	L. 22.05.2001			
Participation au capital	L. 22.05.2001			
Vélo de société				

Traitement de sécurité sociale		Traitement fiscal	
		Imposition travailleur	Déductibilité employeur
	Cotisations ONSS	Imposable	Non déductible
	Cotisations ONSS, mais limitées	Imposable, mais imposition limitée	Partiellement déductible
	Pas de cotisations ONSS	Non imposable	Déductible

## L'assurance hospitalisation

Il est courant que les entreprises souscrivent une assurance hospitalisation en faveur des membres de leur personnel. Ces assurances prévoient des **couvertures très variées**. Parfois, les membres du personnel peuvent également étendre la couverture de l'assurance aux conjoints et aux enfants, moyennant (ou non) le versement d'une prime personnelle.

La prime (par personne) à verser pour une assurance hospitalisation collective est généralement moins élevée que celle à verser pour une assurance hospitalisation individuelle. Souvent, il n'y a pas non plus de liste de questions d'ordre médical à remplir. L'assureur peut en effet mieux évaluer le risque et donc également les primes quand il a affaire à de grands groupes de travailleurs qui participent obligatoirement au plan.

Par ailleurs, l'assurance hospitalisation collective est intéressante sur le plan fiscal

et de la sécurité sociale. En effet, pour les travailleurs (et les membres de la famille éventuellement assurés secondaires), les primes versées par l'employeur, comme les prestations de l'assureur, sont exonérées d'impôts et de cotisations ordinaires de sécurité sociale (à titre de compléments aux interventions légales en matière de soins de santé).

En contrepartie, ces primes ne sont pas déductibles à l'impôt des sociétés. Elles sont par ailleurs soumises, au moment de leur paiement, à une taxe de 9,25% et à une cotisation INAMI particulière de 10%, dues par l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un **avantage très apprécié** par les membres du personnel (et les membres de la famille éventuellement assurés secondaires), et qui bénéficie d'un **traitement fiscal et parafiscal avantageux**.

### En pratique

Lorsque l'on met en place une assurance hospitalisation, il faut:

- être attentif à l'étendue et à la durée de la couverture offerte et à qui prend en charge les primes;
- être attentif aux différences de traitement, pour éviter tout risque de discrimination;
- garder à l'esprit que la convention d'assurance hospitalisation constitue la principale source de droits et obligations dans cette matière;
- respecter les obligations d'information prévues par la loi, en matière de continuation individuelle, lorsque le travailleur quitte l'entreprise.



## Les allocations familiales extralégales

Certains employeurs octroient aux membres de leur personnel qui ont des enfants des «allocations familiales extralégales». Cette notion couvre non seulement les sommes versées par un employeur directement en complément des allocations familiales légales, mais également toutes les interventions de l'employeur en rapport avec l'éducation des enfants (par exemple, une intervention dans les frais de crèche, des stages de vacances).

Sur le plan fiscal, les allocations familiales extralégales constituent des avantages de toute nature imposables dans le chef des travailleurs. Il faut retenir un précompte professionnel et mentionner cet ATN sur fiche fiscale 281.10. Ces avantages sont déductibles pour l'employeur comme de la rémunération.

Sur le plan parafiscal, les allocations familiales extralégales sont en principe exonérées de cotisations de sécurité sociale. En effet, la réglementation exclut des avantages rémunérateurs passibles de cotisations, les compléments aux avantages légaux de sécurité sociale. Plusieurs décisions de jurisprudence l'ont confirmé, en précisant notamment que la réglementation ne fixe pas de montant limite (comme l'a parfois soutenu l'ONSS) et que ce type d'intervention peut même être prévu dans le cadre d'un plan cafétéria.

En règle générale, il convient, en toute hypothèse, d'être **attentif aux éléments suivants**:

- Il faut que les travailleurs concernés aient droit à des allocations familiales légales, qui sont donc complétées par l'employeur.
- Dans les critères et modalités d'attribution, un lien doit pouvoir être établi entre le système légal et le régime complémentaire (par exemple, en prenant en considération le nombre d'enfants).
- Bien qu'il n'existe pas de limite de montant, le complément alloué ne peut pas entraîner un enrichissement dans le chef des travailleurs concernés et donc être disproportionné par rapport au montant de l'allocation légale.
- Enfin, il faut en principe assurer l'octroi des allocations familiales extralégales à tous les travailleurs relevant de la même catégorie de personnel. Ce principe de non-discrimination est inscrit dans la législation de la sécurité sociale.

## Les primes de naissance et de mariage

Il est fréquent que les employeurs manifestent leur sympathie à l'égard des membres de leur personnel en leur offrant un cadeau à l'occasion de leur mariage ou de la naissance d'un enfant.

À l'occasion du mariage ou de l'accomplissement de la déclaration de cohabitation légale, les **cadeaux en nature, en espèces** ou sous forme de **chèques-cadeaux** attribués par l'employeur au travailleur sont exonérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale pour autant que le montant octroyé ne dépasse pas **200 EUR par travailleur**. Ce qui dépasse 200 EUR constitue un avantage imposable et doit être soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs, puisque la prime de mariage de 200 EUR constitue fiscalement un avantage social exempté, son montant n'est pas déductible pour l'employeur à l'impôt des sociétés.

En principe, un cadeau de naissance constitue également un avantage social exempté d'impôts dans le chef du travailleur (et donc non déductible pour l'employeur), pour autant qu'il ait **une valeur minimale**, généralement fixée à 50 EUR (maximum) par l'administration fiscale.

Un cadeau de naissance est aussi exonéré de cotisations de sécurité sociale, à titre de complément à l'allocation légale de naissance, à condition que son montant soit raisonnable.

## Les titres-repas

Toutes les entreprises n'ont pas la faculté d'offrir à leur personnel l'accès à un restaurant d'entreprise. Une alternative très populaire consiste à octroyer des titres-repas, initialement sous forme papier mais actuellement accordés via une **carte de paiement électronique** sur laquelle les titres-repas sont crédités.

Moyennant le respect de certaines conditions, les titres-repas électroniques constituent, dans le chef du travailleur, un avantage social exempté d'impôts et non soumis aux cotisations de sécurité sociale. La contribution de l'employeur dans le titre-repas n'est pas déductible comme frais professionnels à l'impôt des sociétés (à l'exception d'un montant maximal de 2 EUR).

Les titres-repas électroniques doivent répondre aux **conditions d'exonération suivantes**:

- Ils ne peuvent pas être octroyés en remplacement de la rémunération ou d'autres avantages.
- L'octroi du titre-repas doit être prévu par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise lorsque l'entreprise dispose d'une délégation syndicale. Si la conclusion d'une CCT n'est pas possible ou habituelle, l'octroi est prévu dans une convention individuelle écrite.
- Ils sont en principe, sauf application d'un mode de comptage alternatif, uniquement octroyés pour les jours de travail effectivement prestés.
- Ils sont délivrés au nom du travailleur.
- Ils mentionnent que leur durée de validité est limitée à 12 mois et qu'il n'est autorisé de les utiliser qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.
- L'intervention de l'employeur ne peut pas excéder 6,91 EUR par titre-repas et celle du travailleur doit s'élever au minimum à 1,09 EUR. La valeur nominale maximale d'un titre-repas s'élève donc à 8 EUR.

S'ils ne répondent pas à ces conditions, les titres-repas sont considérés comme de la rémunération imposable, sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont également dues.

Si les titres-repas sont combinés avec l'accès à un restaurant d'entreprise ou le remboursement d'un repas, des règles particulières sont d'application. Ainsi, par exemple, le cumul avec une indemnité forfaitaire pour un même repas le même jour n'est en principe pas autorisé.

## En pratique

Lorsque l'on octroie des titres-repas, il faut:

- s'assurer que les titres-repas sont bien prévus par une CCT ou par des conventions individuelles;
- octroyer un titre-repas par jour de travail presté (ni plus ni moins);
- éviter tout cumul avec d'autres interventions dans les frais de repas.

## Les écochèques

Depuis 2009, les employeurs peuvent s'inscrire dans une démarche sensible à l'écologie en octroyant des écochèques à leurs travailleurs.

Les écochèques sont exemptés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale aux **conditions suivantes**:

- Ils ne peuvent pas être octroyés en remplacement de la rémunération ou d'autres avantages.
- L'octroi de l'écochèque doit être prévu par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise lorsque l'entreprise dispose d'une délégation syndicale. Si la conclusion d'une CCT n'est pas possible ou habituelle, l'octroi est prévu dans une convention individuelle écrite.
- La CCT ou convention individuelle mentionne la valeur nominale de l'écochèque ainsi que la fréquence d'octroi pendant une année civile. La valeur nominale maximum de l'écochèque peut s'élever à 10 EUR.
- Ils sont délivrés au nom du travailleur.
- Ils mentionnent que leur durée de validité est limitée à 24 mois et qu'il n'est autorisé de les utiliser que pour certains produits et services écologiques, qui sont limitativement énumérés, comme par exemple des produits pour isoler les habitations.
- Ils ne peuvent être échangés en espèces ni totalement ni partiellement.
- Le montant total des écochèques ne peut pas dépasser 250 EUR par an.

Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, les écochèques sont considérés en totalité comme de la rémunération imposable, sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues.

À l'impôt des sociétés, les écochèques ne sont pas déductibles par l'employeur, sauf s'ils constituent une rémunération (à défaut de respect des conditions précitées).

Nous remarquons enfin que, depuis le 1er janvier 2016, il est possible d'octroyer les écochèques sous **forme électronique**. Ils coexistent depuis lors avec les écochèques sous forme papier.

## En pratique

Lorsque l'on octroie des écochèques, il faut:

- s'assurer que les écochèques sont bien prévus par une CCT ou par des conventions individuelles;
- ne pas dépasser un montant total de 250 EUR par an;
- envisager d'octroyer les écochèques sous une forme électronique.

## Les cadeaux, chèques-cadeaux et primes

Il est fréquent que l'employeur souhaite octroyer aux membres de son personnel, lors de certains événements, un **cadeau en nature**, **en espèces** ou sous la forme de **chèques-cadeaux** (répondant à certaines conditions).

L'administration fiscale admet qu'un ou plusieurs cadeaux de ce type soient octroyés pour un **montant maximal de 50 EUR** par travailleur et par an. Si cette limite est respectée, le cadeau est considéré comme un avantage social exempté d'impôts pour le travailleur mais non déductible par l'employeur.

Ce type de cadeau est toutefois déductible et non imposable sous **certaines conditions**:

- si l'employeur octroie le même cadeau à tous les travailleurs et ce, à l'occasion d'une fête (telle que Noël, Nouvel An, la fête de Saint-Nicolas, un anniversaire, une fête votive en usage dans la profession concernée, etc.), d'une distinction honorifique ou de la mise à la retraite;
- si le montant du cadeau par travailleur est limité à:
  - 35 EUR/an si le cadeau est donné à l'occasion de la Noël, du Nouvel An, de la fête de Saint-Nicolas, d'un anniversaire, d'une fête votive en usage dans la profession concernée, etc. Ce montant peut être augmenté de 35 EUR/an pour chaque enfant à charge;
  - 105 EUR/an en cas de distinction honorifique;
  - 35 EUR par année complète de service en cas de mise à la retraite, avec un minimum de 105 EUR.

Ce type de cadeau est par ailleurs également exonéré de cotisations de sécurité sociale aux mêmes conditions, à la différence que:

- le cadeau d'un montant de 35 EUR/an/travailleur (le cas échéant majoré de 35 EUR par enfant à charge) est uniquement exonéré s'il est octroyé à l'occasion de la Noël, du Nouvel An ou de la fête de Saint-Nicolas;
- le cadeau alloué à l'occasion de la mise à la retraite est limité à 875 EUR.

Que se passe-t-il si l'employeur souhaite offrir un cadeau de plus grande valeur (par exemple, un iPad, un vélo, un voyage)? Dans des conditions déterminées, ce cadeau pourra être considéré comme un avantage social non imposable et exonéré de cotisations de sécurité sociale. À cette fin, il faut toutefois que l'octroi constitue une véritable libéralité, que le cadeau ne soit pas alloué en contrepartie du travail presté et qu'il soit

octroyé exceptionnellement, à l'occasion d'un événement particulier dans la vie du travailleur ou de l'entreprise. Les instances fiscales et parafiscales se montrent strictes à cet égard. Par exemple, l'anniversaire de l'entreprise (25 ans au minimum) peut justifier une libéralité alors qu'un événement économique, comme la fusion avec une autre entreprise, ne le pourra pas.

## En pratique

Lorsque l'on octroie des cadeaux ou chèques-cadeaux, il faut:

- être particulièrement attentif aux occasions et montants maxima autorisés par la réglementation;
- garder à l'esprit que d'autres libéralités sont possibles mais dans des circonstances très limitées.

## Les chèques-sport et les chèques-culture

Les chèques-sport et les chèques-culture que les entreprises peuvent accorder à leurs travailleurs permettent la participation à des activités ou manifestations sportives et culturelles. À certaines **conditions**, ces chèques sont exemptés d'impôts comme avantage social - et donc non déductibles pour l'employeur - et de cotisations de sécurité sociale:

- Ils ne peuvent pas être octroyés en remplacement de la rémunération ou d'autres avantages.
- L'octroi du chèque-sport et du chèque-culture doit être prévu par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si la conclusion d'une CCT n'est pas possible, l'octroi peut être prévu par une convention individuelle écrite (pour tous les travailleurs ou une catégorie de travailleurs).
- Ils sont délivrés au nom du travailleur.
- Ils mentionnent que leur durée de validité est limitée à 15 mois, à calculer à partir du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante. Le chèque doit également mentionner clairement qu'il ne peut être accepté qu'auprès des opérateurs culturels qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés, ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et golf.
- Ils ne peuvent être échangés en espèces ni totalement ni partiellement.
- Le montant total des chèques ne peut pas dépasser 100 EUR par an.

Les chèques-sport et les chèques-culture qui ne satisfont pas simultanément à toutes ces conditions sont considérés en totalité comme de la rémunération imposable, sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues.

### En pratique

Lorsque l'on octroie des chèques-sport et des chèques-culture, il faut:

- s'assurer qu'ils sont bien prévus par une CCT ou par des conventions individuelles;
- ne pas dépasser un montant de 100 EUR par an.



## Les réductions de prix

Un travailleur est-il taxé sur les réductions dont il bénéficie lors de l'achat d'un produit (ou d'un service) fabriqué, fourni ou vendu par son employeur?

Ce n'est pas le cas s'il est satisfait à un certain nombre de **conditions**:

- Le prix que le travailleur paie effectivement, après réduction, ne **peut pas être inférieur au prix de revient** du produit ou du service. Le travailleur doit acheter le produit pour son usage personnel et ne peut, par exemple, pas «approvisionner» toute sa famille et ses amis.
- Il doit s'agir d'un bien ou d'un service de consommation courante (par exemple, du pain, des denrées alimentaires). Si toutefois le travailleur achète un bien durable (par exemple, un vêtement ou une télévision), il faut que le bien ait une valeur modique et que le travailleur ne se voie pas accorder trop souvent la réduction au regard de la durée de vie de l'objet. Par exemple, il ne peut être question d'acheter une télévision chaque année moyennant réduction car une télévision a une durée de vie supérieure à un an.

Si le travailleur paie effectivement un prix qui correspond, au moins, au coût dans le chef de l'entreprise pour fabriquer le produit ou le vendre, l'employeur ne consent évidemment pas de frais qui seraient déductibles. En revanche, si l'employeur accorde une réduction plus importante (de sorte que le travailleur paie moins que le prix de revient), alors la différence entre les deux montants (prix de revient - montant effectivement payé), est bien imposable dans le chef du travailleur, et le coût consenti par l'employeur est alors déductible.

Pour qu'il y ait également exonération de cotisations de sécurité sociale, il doit être satisfait aux conditions (fiscales) précitées, mais (en outre et surtout) la réduction ne peut **pas être supérieure à 30% du prix normal** qu'un consommateur particulier payerait (dans le commerce de détail) pour le même produit. Si la réduction dépasse ce pourcentage, l'excédent est considéré comme de la rémunération et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

### En pratique

Lorsque l'on octroie une réduction de prix sur ses produits, il faut:

- être en mesure de justifier le prix de revient, et surtout le prix normal payé par le consommateur particulier pour le même produit. C'est en effet la référence pour vérifier le respect de la règle des 30%;
- être attentif à la quantité de produits vendus, qui doit correspondre à une consommation normale;
- savoir que l'extension du bénéfice des réductions au personnel d'autres sociétés du groupe peut susciter des questions.

## Les actions gratuites ou avec décote

Le sentiment de faire partie de l'organisation au sein de laquelle on travaille est un des facteurs de motivation des travailleurs. Dans ce sens, afin d'**encourager les travailleurs à participer au capital de la société**, la société peut leur octroyer des actions à prix réduit ou même des actions gratuites.

En principe, la décote consentie sur les actions est imposable et à assujettir aux cotisations de sécurité sociale.

Si les actions ne sont **pas cotées en bourse**, l'avantage imposable est alors égal à: valeur réelle au jour de l'acquisition (habituellement déterminée sur la base de la valeur intrinsèque: actif net/nombre d'actions) – prix éventuellement payé.

Si les actions sont **cotées en bourse**, l'avantage imposable est égal à:  $(100/120 \times \text{valeur boursière au jour de l'acquisition}) - \text{prix éventuellement payé}$  lorsque:

- la société vend ses propres actions ou les met à disposition de son personnel à une échelle tellement importante qu'une chute du cours de bourse est probable; ou
- les actions de l'entreprise ou de la société-mère ainsi acquises sont rendues indisponibles pendant au moins deux ans (par exemple, via un compte bloqué).

Si l'employeur accorde, dans l'une de ces circonstances, une décote qui n'est pas supérieure à 16,67% (20/120), cette décote est par conséquent exemptée d'impôts. Dans ce cas, la décote de 16,67% est également exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Lorsque la société procède à une augmentation de capital en faveur de son personnel (dans le cadre de l'article 609 du Code des sociétés), elle peut accorder une décote de 20% par rapport au prix normal d'émission. Cette décote est exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Mais, dans ce cas, les actions sont incessibles pendant une période de cinq ans à partir de la souscription.

### En pratique

Lorsque l'on attribue des actions gratuites ou à prix réduit, il faut:

- envisager un blocage des actions pendant deux ans, pour réduire l'avantage imposable à 100/120èmes de la valeur boursière des actions;
- garder à l'esprit que les actions gratuites ne sont pas soumises aux cotisations sociales si l'avantage reste à charge de la maison-mère (et non de l'employeur);
- garder à l'esprit que des pécules de vacances peuvent être dus si l'avantage est soumis aux cotisations de sécurité sociale.

## Les options sur actions et les warrants

Par l'octroi de warrants ou d'options sur actions, l'employeur donne au travailleur la possibilité d'acquérir ultérieurement des actions, et ce, à un **prix fixé d'avance** (le prix d'exercice). Les options sur actions permettent d'acquérir des actions existantes, tandis que les warrants donnent la possibilité d'acquérir de nouvelles actions. Les actions ne sont pas nécessairement celles de l'entreprise elle-même. L'employeur peut également octroyer des options sur une SICAV par exemple, via un produit de warrants ou d'options sur actions commercialisé.

L'octroi constitue un avantage imposable pour le travailleur, qui est fixé le 60<sup>e</sup> jour qui suit l'offre, pour autant que l'offre ait été acceptée par le travailleur dans ce délai. L'imposition est alors définitive. Si la bourse chute, il enregistre donc une perte. Si la bourse monte, il réalise un gain qui sera exonéré. C'est la loi fiscale du 26 mars 1999 qui fixe les règles en la matière.

Si les options ne sont pas cotées en bourse, une évaluation fiscale forfaitaire est d'application. Pour calculer la valeur imposable des options, on se fonde sur la valeur des actions sous-jacentes.

Lorsque ces actions sont **cotées en bourse**, on prend en considération la valeur suivante:

- soit le cours moyen pendant les 30 jours précédant l'offre;
- soit le dernier cours de clôture qui précède le jour de l'offre.

Lorsque ces actions ne sont **pas cotées en bourse**, on prendra en considération la valeur réelle (sur la base d'un avis conforme du commissaire-réviseur de la société).

L'avantage imposable des options sur actions se chiffre à 18% de la valeur des actions sous-jacentes. Ce pourcentage est majoré de 1% lorsque l'option a une durée d'existence supérieure à cinq ans, et ce, pour chaque année au-delà de la cinquième année (par exemple, durée d'existence de dix ans = 23%). Lorsque certaines conditions sont respectées, ces pourcentages sont toutefois réduits de moitié. C'est le cas (entre autres conditions) si l'option ne peut pas être exercée ni avant l'expiration de la troisième année civile qui suit celle au cours de laquelle l'offre a lieu, ni après l'expiration de la dixième année. L'option doit en outre porter sur des actions de l'employeur ou celles de la société mère.

Les options sur actions et les warrants sont exonérés de cotisations de sécurité sociale s'ils rentrent dans le champ d'application de la loi du 26 mars 1999, et à la condition qu'ils ne soient pas «in the money» (c'est-à-dire si leur prix d'exercice est inférieur à la valeur des actions sous-jacentes).

En cas de conversion d'une rémunération ou d'un autre avantage en options sur actions ou en warrants, il est très important qu'il ne soit pas question de simulation. Il y a notamment **simulation** lorsque:

- les warrants ou options sur actions sont octroyés en remplacement d'une rémunération en violation de la hiérarchie des sources de droit;
- les warrants ou options sur actions sont octroyés en remplacement d'une rémunération ou d'un autre avantage auquel le travailleur avait droit et qui était effectivement dû au moment où la conversion a été convenue;
- les warrants ou options sur actions remplacent la rémunération de base mensuelle (fixe ou variable), le pécule de vacances ou le 13e mois;
- les warrants ou options sur actions sont octroyés à un travailleur à qui son employeur a notifié ou va notifier avec certitude un licenciement. Le Service des Décisions anticipées a récemment confirmé qu'il est possible d'octroyer des warrants à une personne qui est licenciée ou qui va quitter l'entreprise pour autant qu'ils soient octroyés pour des prestations effectivement réalisées (et donc pas, par exemple, comme prime de départ) et que les autres membres du personnel aient également la possibilité de percevoir des warrants.

À l'heure actuelle, de nombreuses entreprises octroient des warrants qui sont **commercialisés par des institutions financières** en Belgique. Ces warrants sont cotés en bourse et ne présentent donc aucun avantage fiscal, mais leur octroi est exonéré de cotisations de sécurité sociale. En outre, ces warrants peuvent être vendus immédiatement après leur octroi, ce qui implique que le travailleur ne supporte presque aucun risque de bourse.

## En pratique

Lorsque l'on attribue des options sur actions, il faut:

- s'assurer que l'offre est bien acceptée par écrit dans les 60 jours de l'offre;
- s'assurer que les options ne soient pas « in the money » au moment de l'offre ;
- veiller à appliquer le précompte professionnel et à le récupérer à charge des travailleurs;
- veiller à mentionner les options sur les fiches fiscales 281, même si elles sont attribuées par une maison-mère étrangère.

## La participation financière des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société

La loi du 22 mai 2001 donne la possibilité à l'employeur qui le souhaite de permettre à ses travailleurs, notamment pour les motiver, de participer au capital ou aux bénéfices de leur société ou du groupe dont elle fait partie.

La participation aux bénéfices consiste en l'attribution aux travailleurs, en cash, d'un pourcentage du bénéfice de l'exercice comptable après impôt. La participation au capital consiste aussi en l'attribution aux travailleurs d'une proportion du bénéfice de l'exercice comptable après impôt, mais sous la forme d'actions ou de parts, qui seront ensuite bloquées pendant une période d'indisponibilité de deux ans au minimum.

Pour instaurer un tel plan de participation, plusieurs conditions préalables doivent être respectées. Une procédure classique de concertation sociale doit également avoir lieu, pour aboutir à la conclusion d'une CCT

d'entreprise spécifique ou, en l'absence de délégation syndicale, à un acte d'adhésion.

Le plan de participation doit être applicable à l'ensemble des travailleurs de la société. Il est toutefois possible de prévoir une condition d'ancienneté, mais celle-ci doit être de un an au maximum.

Le fait que le plan de participation doive être applicable en principe à l'ensemble des travailleurs ne signifie cependant pas que ceux-ci doivent automatiquement recevoir le même montant de participation aux bénéfices ou la même quantité d'actions ou de parts bénéficiaires. Le plan de participation peut en effet déterminer des critères objectifs de différenciation, qui peuvent être appliqués isolément ou cumulativement et qui sont établis suivant une CCT sectorielle ou à défaut, suivant les critères établis par l'arrêté royal du 19 mars 2002, avec un rapport maximal d'un à dix.

Le montant total des participations aux bénéfices ou au capital ne peut, à la clôture de l'exercice comptable, dépasser les deux limites suivantes:

- 10% de la masse salariale brute totale;
- 20% du bénéfice de l'exercice après impôt, tel que visé par l'arrêté d'exécution du Code des sociétés.

Sur le plan fiscal, la loi du 22 mai 2001 prévoit une taxation forfaitaire et libératoire des participations aux bénéfices et au capital à charge des travailleurs. Cela signifie que la taxe est prélevée directement par l'employeur et que les travailleurs perçoivent un revenu net.

Cette taxe forfaitaire et libératoire s'élève à:

- 25% en cas de participation aux bénéfices;
- 15% en cas de participation au capital, avec toutefois une taxe additionnelle de 23,29% en cas de non-respect de la période d'indisponibilité de deux ans au minimum.

Dans le chef de l'employeur, les participations distribuées aux travailleurs sont considérées comme des dépenses non admises à l'impôt des sociétés.

Sur le plan parafiscal, la participation aux bénéfices ou au capital est exclue de la notion de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. La participation aux bénéfices est par contre soumise à une cotisation spéciale de solidarité de 13,07% à charge des travailleurs, tandis que la participation au capital n'est pas soumise à cette cotisation de solidarité.

On peut donc résumer le traitement fiscal et de sécurité sociale comme ceci:

	Cotisations patronales	Cotisations personnelles	Taxe libératoire	ISoc
Participation aux bénéfices	néant	13,07%	25%	DNA
Participation au capital	néant	néant	15%	DNA

## Le vélo de société

Depuis plusieurs années, le législateur se montre sensible à la **cause écologique**. Il entend ainsi favoriser l'utilisation du vélo et a prévu un régime fiscal avantageux en cas de mise à disposition par un employeur d'un vélo aux membres de son personnel.

Au niveau fiscal, le vélo de société est considéré comme un avantage social exempté d'impôts pour autant que le travailleur l'utilise effectivement pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, c'est-à-dire de manière régulière. L'exemption vaut non seulement pour les déplacements professionnels (le cas échéant) et les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais également pour les déplacements purement privés. Elle vaut par ailleurs aussi pour les accessoires du vélo, les frais d'entretien et de garage pris en charge par l'employeur. Le travailleur peut en outre bénéficier de l'exonération de l'indemnité kilométrique pour usage d'un vélo de **0,23 EUR par kilomètre**.

Pour l'impôt des sociétés, l'intervention dans les frais de déplacement en vélo ainsi que les frais liés aux vélos en tant que tels sont inté-

gralement déductibles pour l'employeur à titre de frais professionnels. En outre, certains frais engagés ou supportés relatifs aux vélos mis à disposition (par exemple, les frais relatifs aux vestiaires pour les cyclistes) sont déductibles à 120%.

En matière de sécurité sociale, l'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo de société est exonéré de cotisations de sécurité sociale quand il est utilisé pour des déplacements professionnels et pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Par contre, l'ONSS considère que l'usage du vélo de société pour **des déplacements privés** donne lieu à un avantage de toute nature soumis, **pour sa valeur réelle, aux cotisations de sécurité sociale**. Ceci entraîne des difficultés sur le plan pratique dès lors qu'il faut en principe (selon les indications de l'ONSS) valoriser raisonnablement, pour chaque travailleur concerné, l'usage purement privé du vélo. De plus, l'ONSS précise que pour les déplacements professionnels, l'indemnité vélo de 0,23 EUR par kilomètre n'est exonérée de cotisations de sécurité sociale que si le vélo appartient au travailleur.

### En pratique

Lorsque l'on met un vélo à disposition des travailleurs, il faut:

- veiller à ce que les vélos soient régulièrement utilisés sur le chemin du travail;
- ne pas oublier que des cotisations de sécurité sociale sont dues sur l'usage privé du vélo;
- garder à l'esprit que les vélos ont une valeur résiduelle, à la fin de la mise à disposition.

# La modération salariale 2017-2018

Depuis le début de la législature, le Gouvernement Michel I s'est fixé comme objectif d'éliminer le handicap salarial qui affecte la Belgique par rapport aux pays voisins. À cette fin, le gouvernement avait déjà pris un certain nombre de mesures: une modération salariale claire pour la période 2015-2016, couplée tant à un saut d'index qu'à une série de règles tendant à la diminution de charges (le dénommé Tax shift). Le dernier point à l'agenda était la modification de la loi du 26 juillet 1996, qui contient le cadre juridique relatif à la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Fidèle à l'accord du 9 octobre 2014, le gouvernement a abordé cette question dans le cadre de la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Les prémisses de la loi restent inchangées: les partenaires sociaux négocient et déterminent toujours la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux,

dans une limite déterminée et sur la base du rapport technique - désormais biennal - du Conseil Central de l'Économie relatif à la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial.

L'accord sur la marge maximale sera fixé, comme auparavant, dans l'accord interprofessionnel puis dans une CCT conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal. Si les partenaires sociaux n'aboutissent pas à un accord, les possibilités de médiation et de fixation de la norme dans un arrêté royal délibéré en conseil des ministres restent prévues. En outre, ce qui était déjà appliqué en pratique a désormais été ancré dans la loi: la marge peut être exprimée soit via deux pourcentages annuels, soit via un pourcentage bisannuel.

Après qu'un accord ait été conclu dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, la CCT n° 119 du 21 mars 2017 a fixé la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à 1,1% pour la période 2017-2018.



Période	Marge maximale
2011-2012	0,3%
2013-2014	0%
2015	0%
2016	0,5% (coût) + 0,3% (net)
2017-2018	1,1%

Les indexations et augmentations barémiques restent garanties. De cette manière, on cherche à **maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs** et à ne pas influencer la consommation nationale et la croissance économique.

La marge ainsi fixée pour l'évolution du coût salarial ne peut pas être dépassée par CCT intersectorielle, sectorielle, d'entreprise ou par un contrat individuel.

Avec la nouvelle loi, la notion de **coût salarial** est désormais **définie**. Le coût salarial comprend la rémunération totale, en espèces ou en nature, dont un employeur est redevable à son travailleur pour le travail accompli pendant une période déterminée, conformément à ce qui est spécifié dans l'annexe A, chapitre quatre, point 4.02 du Règlement européen 549/2003 du

21 mai 2013. Même si la modification législative définit enfin la notion de coût salarial, il faut s'attendre à ce que celle-ci donne naissance à certaines questions d'interprétation. En effet, le point 4.02 précité se réfère aux avantages en espèces et en nature, mais exclut de la notion un certain nombre d'avantages pourtant généralement considérés comme faisant partie du coût salarial en droit belge.

Un changement nettement plus radical est celui du **mécanisme de sanction**. La loi prévoit l'application d'une amende administrative de 250 à 5.000 EUR. L'amende administrative est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs, ce qui peut entraîner une augmentation significative de l'amende maximale (500.000 EUR au lieu de 5.000 EUR dans le passé).

Ce qui est interdit	Ce qui est autorisé
Toute augmentation du coût salarial moyen qui découle d'une convention collective ou individuelle, et qui entraîne un dépassement de la marge	Indexations Augmentations barémiques Participation au bénéfice ou au capital Plan de pension dite «sociale» Avantage non récurrent (CCT 90) (?) Décisions unilatérales



# Les montants 2017

	Sécurité sociale	Fiscal
Le bonus collectif «CCT 90»	Max. 3.255 EUR	Max. 2.830 EUR
Véhicule de société	Min. 26,01 EUR/mois (cotisation CO <sub>2</sub> )	Min. 1.280 EUR
Ordinateur	180 EUR/an	180 EUR/an
Connexion Internet	60 EUR/an	60 EUR/an
Tablette	Valeur réelle (% privé)	Valeur réelle ou 180 EUR/an
GSM/Smartphone	150 EUR/an	Valeur réelle (ou 150 EUR/an)
Frais de déplacement domicile-lieu de travail	0,3460 EUR/km (voiture) 0,23 EUR/km (vélo)	0,3460 EUR/km (voiture) 0,23 EUR/km (vélo)
La disposition gratuite d'une habitation	Valeur réelle	RC ≤ 745 EUR: ATN = RC indexé x 100/60e x 1,25 RC > 745 EUR: ATN = RC indexé x 100/60e x 3,8
Chauffage	Valeur réelle	Personnel de direction: 1.950 EUR/an Autres bénéficiaires: 880 EUR/an
Électricité	Valeur réelle	Personnel de direction: 970 EUR/an Autres bénéficiaires: 440 EUR/an
Prime de mariage	Exemption 200 EUR max.	Exemption 200 EUR max.
Cadeau de naissance	Montant raisonnable	Exemption 50 EUR max.
Titres-repas	Intervention employeur max. 6,91 EUR	Intervention employeur max. 6,91 EUR
	Intervention travailleur min. 1,09 EUR	Intervention travailleur min. 1,09 EUR
Écochèques	Exemption max. 250 EUR/an	Exemption max. 250 EUR/an
Chèques-cadeaux (Saint-Nicolas, Noël, Nouvel An)	Exemption max. 35 EUR/an + 35 EUR/an par enfant à charge	Exemption max. 35 EUR/an + 35 EUR/an par enfant à charge
Chèques-sport et -culture	Exemption max. 100 EUR/an	Exemption max. 100 EUR/an

# Partners with you. ●



## **Bruxelles**

Boulevard du Souverain 280  
1160 Bruxelles  
Tel. +32 2 761 46 00

## **Liège**

Boulevard Frère Orban 25  
4000 Liège  
Tel. +32 4 229 80 11

## **Gand**

Ferdinand Lousbergskaaï 103/4-5  
9000 Gand  
Tel. +32 9 261 50 00

## **Anvers**

City Link  
Posthofbrug 12, 2600 Anvers  
Tel. +32 3 285 97 80

## **Courtrai**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsestwg. 255, 8500 Courtrai  
Tel. +32 56 26 08 60

## **Hasselt**

Kuringersteenweg 172  
3500 Hasselt  
Tel. +32 11 24 79 10