

Matinée à thème

# Compensation & Benefits dans le cadre de la rétention

**Sylvie Dumortier**

Tax Partner

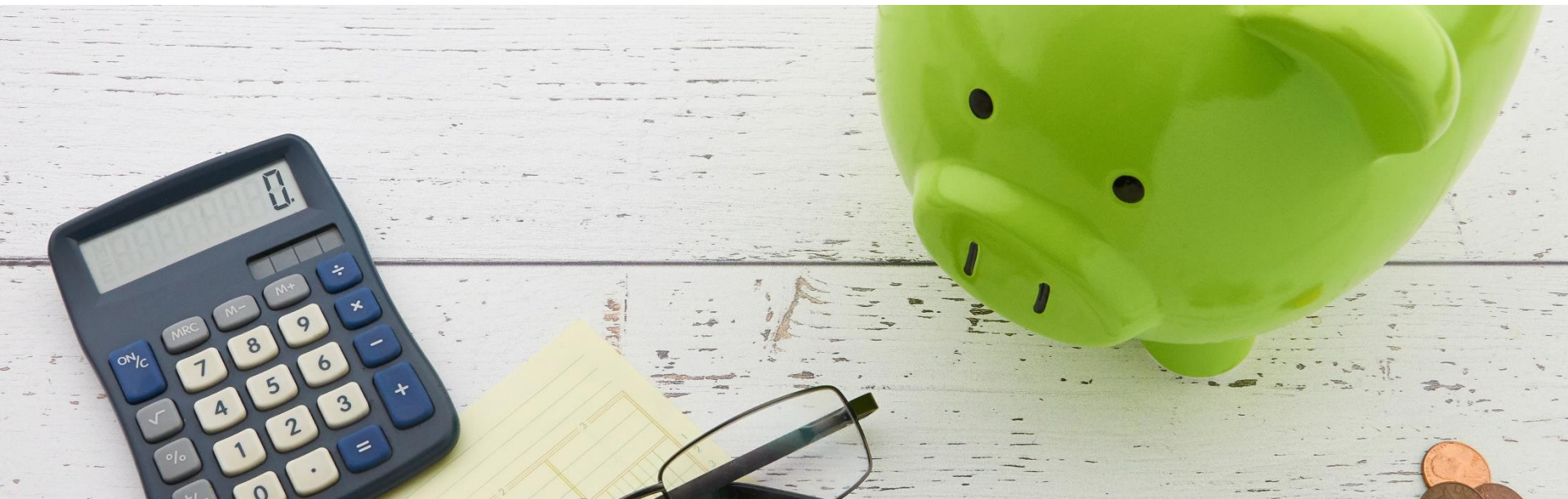
**Nadège Toussaint**

Avocate – Senior Associate





# Le package salarial classique



## Package salarial brut-net actuel

Rémunération brute	4.000,00
Cotisations ONSS personnelles	-522,80
Précompte professionnel	-915,68
CSSS	-36,24
<b>Rémunération nette</b>	<b>2.525,28</b>
<i>Cotisations patronales (±27%)</i>	1.080,00
Ratio net-brut	63,13%
Ratio net-coût employeur	49,71%

## Salaire/bonus brut-net supplémentaire

Rémunération supplémentaire	100,00
Cotisations ONSS personnelles	-13,07
Précompte professionnel	-46,51

<b>Rémunération nette</b>	<b>40,42</b>
<i>Cotisations patronales (±27%)</i>	27,00

Ratio net-brut	40,42%
Ratio net-coût employeur	31,83%





# Maitrise des coûts salariaux

**Y a-t-il de la place pour une politique individuelle ?**

- Indexation automatique
- Norme salariale
- Conversion de rémunération



## Indexation automatique

Aucune obligation  
légale



Règles  
sectorielles

### › Deux mécanismes :

- Indexation avec pourcentage fixe intervenant à chaque fois qu'un indice dit « pivot » est dépassé
- Indexation dont le pourcentage est indéterminé intervenant à un moment fixe, sur base
  - annuelle : CP 200 (auxiliaire employés), CP 306 (assurances)
  - trimestrielle ou semestrielle : CP 124 (construction), CP 136 et 222 (papier et carton)
  - mensuelle ou bimensuelle : CP 309 (sociétés de bourse), CP 310 (banques)

### › Quels salaires sont indexés ?

- Soit tous les salaires sont indexés (effectifs et minimums) : CP 200
- Soit seuls les salaires minimums sont indexés : CP 336 (professions libérales)
- Soit les salaires minimums sont indexés et les salaires effectifs pour la part correspondant au minimum : CP 306 (assurances)

### › Pression sur l'indexation : possible ?

## Norme salariale

Une lettre morte  
sur le plan  
juridique ?

### ➤ Possibilité d'octroyer un extra aux travailleurs ?

- En principe **NON** (*norme salariale* = 0,0% pour 2023-24)
  - Attention : le coût salarial est un concept large (incluant les bonus, les primes, les primes d'heures supplémentaires, d'équipe ou de nuit, le 13ème mois, le pécule de vacances, les interventions dans les déplacements domicile-lieu de travail, les avantages de toute nature, les chèques-repas, les options sur actions et warrants, etc.)
- **MAIS** exceptions :
  - Frais propres à l'employeur ;
  - Bonus collectif CCT n° 90 (tolérance du SPF ETCS) ;
  - Prime bénéficiaire ;
  - Augmentation des contributions à l'assurance de groupe ;
  - Augmentations liées à la fonction ;
  - Prime pouvoir d'achat.

### ➤ Sanction ?

- Amende administrative de 250 – 5.000 EUR par travailleur (max. 100)

## Conversion de rémunération

- **Respect de la hiérarchie des sources du droit**
  - Un droit acquis ne peut pas être modifié ou supprimé par une source de droit inférieure
  - Les conséquences juridiques d'un acte doivent être respectées (par exemple, l'impact sur l'indexation, l'assurance de groupe, le paiement des heures supplémentaires,...) – Pas de maintien d'un « salaire de référence » !
  - La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail
  - Certains avantages ne peuvent pas, légalement ou réglementairement, être octroyés en conversion d'un autre avantage (rémunératoire)
- **Le droit à la rémunération n'est pas encore né**



# Table des matières

1. Plan cafétéria
2. Mobilité
3. Optimisation du bonus
  - Bonus collectif (CCT n°90)
  - Prime bénéficiaire
  - Options sur actions & warrants
4. Frais propres à l'employeur
5. Télétravail
6. Questions



# Plan cafétéria



# Les attentes des travailleurs en matière de rémunération se diversifient



## ➤ Défi pour l'employeur

- Tenir compte des attentes individuelles, tout en s'inscrivant dans une politique de rémunération uniforme, adaptée à l'entreprise
- Prendre en considération les implications (para)fiscales de l'offre

## ➤ Le plan cafétéria peut permettre de répondre à ce défi :

- Les travailleurs ont la possibilité de composer eux-mêmes leur *package* salarial dans le cadre d'une offre d'avantages extralégaux, étudiée et établie par l'entreprise
- **MAIS** la gestion n'est pas toujours évidente

# Au menu du plan cafétéria



Mise à disposition  
d'un véhicule de société  
(usage privé)



Mise à disposition  
d'un appareil de téléphonie  
(GSM, smartphone, etc.)  
(usage privé)



Mise à disposition  
d'un ordinateur portable  
(usage privé)



Mise à disposition  
d'une connexion Internet  
(usage privé)



Jours de congés  
extralégaux  
supplémentaires



Check-ups médicaux  
/ Vaccination gratuite



Frais de parking  
(proche du  
lieu de travail)



Mise à disposition  
d'un vélo de société  
(usage privé)



Epargne-pension  
troisième pilier



Cash  
(par défaut ?)

- ▶ Est-ce qu'une rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale / à l'impôt peut être convertie en avantages exonérés ou traités de manière plus avantageuse ?
  
- ▶ Principe : le choix de la voie la moins imposée est possible
  
- ▶ Position ONSS : trois conditions pour la conversion
  1. Respect de la hiérarchie des sources du droit
  2. La conversion n'est pas interdite par la loi
  3. Le droit à la rémunération convertie n'est pas encore né
  
- ▶ Points d'attention supplémentaires :
  - Respect des conséquences du choix
  - Simulation
  - Abus fiscal ou social

**Qu'est-ce qui est permis ?**





# Au travail !



# Au travail !

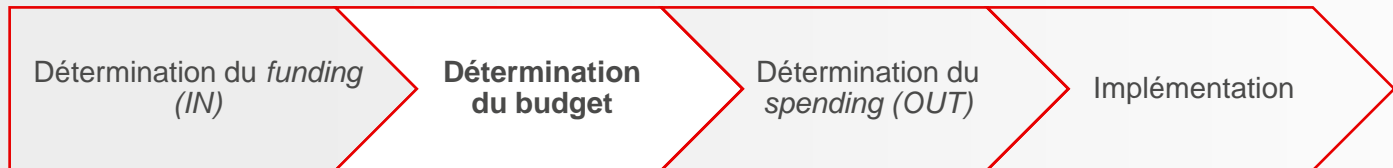


## ► Points d'attention :

- Respect de la hiérarchie des sources du droit
- La conversion doit intervenir avant la naissance du droit à la rémunération convertie → *Timing*
- Respect des conséquences liées aux choix → Pas de maintien d'un « salaire de référence »



# Au travail !



## ► Points d'attention :

- Le budget est-il à la discrétion de l'employeur ?
- Quid de l'économie de cotisations de sécurité sociale ?



# Au travail !



- ▶ « Choix de la voie la moins imposée » validée
- ▶ Possibilité de *ruling* et de demander le point de vue de l'ONSS

# Au travail !



## ► Points d'attention :

- Information et consultation
- Obligatoire ou facultatif ?
- Durée déterminée ou indéterminée ?
- CCT ? Avenant au contrat de travail ? *Policy* ?
- Accords concernant la suspension, la résiliation, *etc.*





# Au travail !

## Choix stratégiques

- ▶ **Quels sont vos objectifs ?**
  - Satisfaction des travailleurs ?
  - Originalité ?
  - Effet marketing ? ...
- ▶ **Quel budget ?**
  - Neutralité de coût?
  - Economie pour l'employeur ?
- ▶ **Intégration dans la politique HR**
  - Comparaison des salaires,...
- ▶ **Suivi administratif**
  - Choix des travailleurs, implémentation des avantages





# Mobilitéé



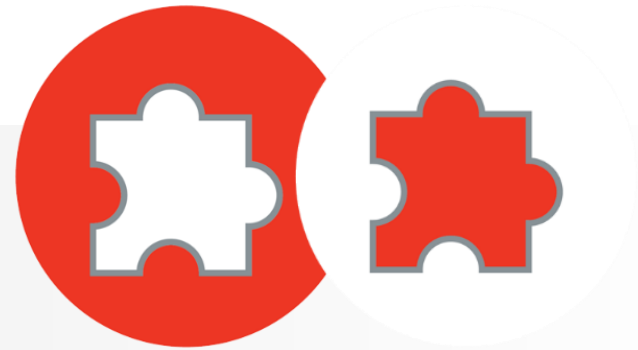
L'employeur  
est-il libre  
d'organiser la  
mobilité de ses  
travailleurs à  
son gré ?

Oui & Non

➤ **Cela dépend :**

• du type de déplacements	→	domicile - lieu de travail <i>versus</i> professionnels
• du moyen de transport utilisé	→	transports publics en commun <i>versus</i> autres moyens de transport (privés le cas échéant)
• du secteur dont relève l'entreprise	→	interventions (minimales) obligatoires ou pas
• des engagements pris au niveau de l'entreprise	→	interventions prévues ou pas par CCT d'entreprise, le contrat de travail, la <i>car policy</i> , le budget mobilité fédéral, etc.

➤ **Quid si le travailleur bénéficie d'une voiture de société ?**



# Voitures de société – Verdissement fiscal et social



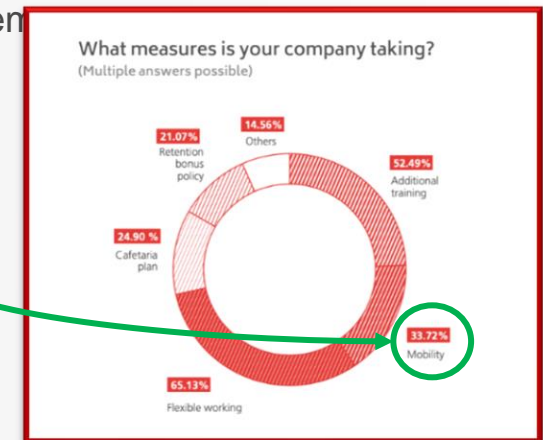
## ➤ Loi organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité

- Objectif : verdissement accéléré du parc de véhicules
- Nouvelles limites à la déductibilité des voitures polluantes → Coût supplémentaire pour les employeurs
- Encourager l'acquisition de véhicules électriques (non sans difficultés)

## ➤ Problématique liée au rechargement des voitures électriques

- Traitement (para)fiscal de la prise en charge des frais de rechargement  
=> **Source d'insécurité juridique**

## ➤ Intérêt d'une alternative ?



# Voitures de société – Verdissement fiscal et social

- ▶ Véhicules acquis avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 : régime actuel reste applicable
- ▶ Véhicules acquis entre le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le 31 décembre 2025 :
  - Suppression des pourcentages de déductibilité minimum de 40% et de 50% à partir de 2025
  - Taux de déductibilité des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission CO<sub>2</sub> n'est disponible auprès de la DIV est porté à 0% à partir de 2025
  - Plafonnement et réduction progressive du taux maximum de déductibilité à partir de 2025

Année de revenus	Taux de déductibilité
2025	75%
2026	50%
2027	25%
2028	0%

- ▶ Véhicule acquis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 : aucune déductibilité ne sera admise pour les véhicules avec émission de CO<sub>2</sub>

**Fiscalité**

**Véhicules à  
carburant  
traditionnel**



# Voitures de société – Verdissement fiscal et social

- ▶ Véhicules acquis avant le 1er janvier 2027 : 100% déductibles
- ▶ Véhicules acquis à partir du 1er janvier 2027:

Année d'acquisition du véhicule sans émission de CO <sub>2</sub>	Taux de déductibilité
2026	100%
2027	95%
2028	90%
2029	82,5%
2030	75%
A partir de 2031	67,5%

Fiscalité

Véhicules sans  
émission de CO<sub>2</sub>

# Voitures de société – Verdissement fiscal et social

- Maintien de la cotisation de solidarité CO<sub>2</sub>
- Coefficient d'indexation adapté :
  - Véhicules achetés avant le 1er juillet 2023 : la formule actuelle reste applicable
  - Véhicules achetés à partir du 1er juillet 2023 : le coefficient est adapté chaque année :
    - 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 2,25
    - 2024 : 2,25
    - 2025 : 2,75
    - 2026 : 4
    - A partir de 2027 : 5,50

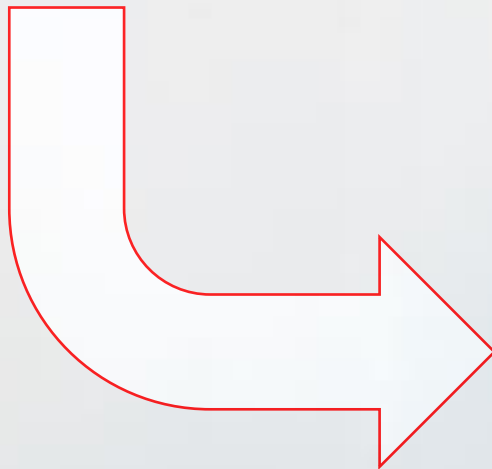


**Sécurité sociale**

# L'octroi d'un véhicule de société

## ► Mise à disposition

→ L'employeur est propriétaire du véhicule / preneur du contrat de *leasing*



## Aspects fiscaux

**L'usage privé d'un véhicule de société** (en ce compris les déplacements domicile-lieu de travail) implique un avantage de toute nature (ATN) imposable dans le chef du travailleur (et est déductible dans le chef de l'employeur (*cf.* ci-après))

L'ATN fiscal est évalué **forfaitairement** (↔ valeur réelle !) sur la base des éléments suivants :

Valeur catalogue (prix catalogue + TVA + réductions)

Ancienneté du véhicule

Emission de CO<sub>2</sub> sur base d'un pourcentage de référence (+ 0,1% / - 0,1%)

Limitation à 6/7ème

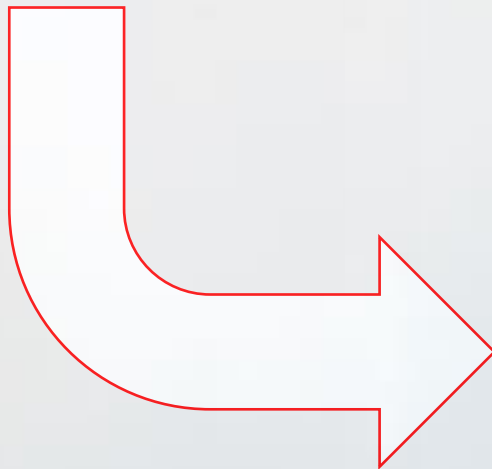
Minimum absolu de 1.540,00 EUR (revenus de 2023)

Valeur catalogue x ancienneté x (5,5% + [0,1% x (émission de CO<sub>2</sub> – émission de référence CO<sub>2</sub>)] x 6/7<sup>e</sup>)

# L'octroi d'un véhicule de société

## ► Mise à disposition

→ L'employeur est propriétaire du véhicule / preneur du contrat de *leasing*



## Aspects de sécurité sociale

Si « usage autre que strictement professionnel » :

- Trajet domicile – lieu de travail
- Usage « strictement » privé (« sévérité » de l'ONSS)
- Présomption légale d'usage privé

⇒ **Cotisation de solidarité CO<sub>2</sub> à charge de l'employeur**

### ► Détermination forfaitaire (cotisation mensuelle) :

- Essence : [(Taux d'émission de CO<sub>2</sub> par km x 9) - 768] : 12
- Diesel : [(Taux d'émission de CO<sub>2</sub> par km x 9) - 600] : 12
- LPG : [(Taux d'émission de CO<sub>2</sub> par km x 9) - 990] : 12
- Formules de base (à indexer)
- Coefficient pour 2023 : 1,5046

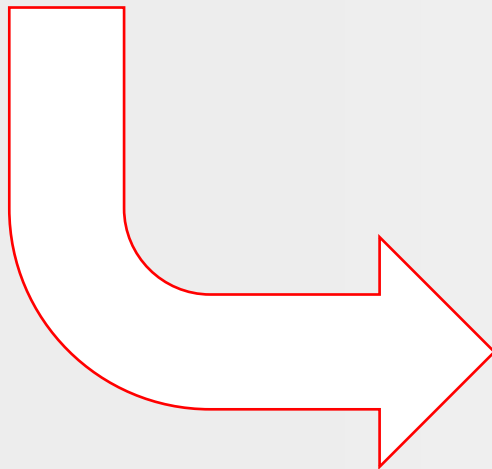
► Minimum: 31,34 EUR / mois (montant pour 2023)

# La mise à disposition d'une borne de recharge



## ► Mise à disposition

→ SI la borne de recharge est mise à disposition conjointement avec une voiture de société :



### L'employeur est propriétaire de la borne de recharge / du contrat de leasing :

L'avantage de la borne de recharge est réputé être inclus dans l'ATN forfaitaire relatif à la voiture de société (soumis à l'impôt et à la cotisation CO<sub>2</sub>).

### SI la borne de recharge appartient au travailleur :

- Le financement de cette borne de recharge par l'employeur ; **et**
- Le remboursement de l'électricité par l'employeur

**=> ATN distinct (supplémentaire) à concurrence de la valeur réelle (imposable et cotisable)**



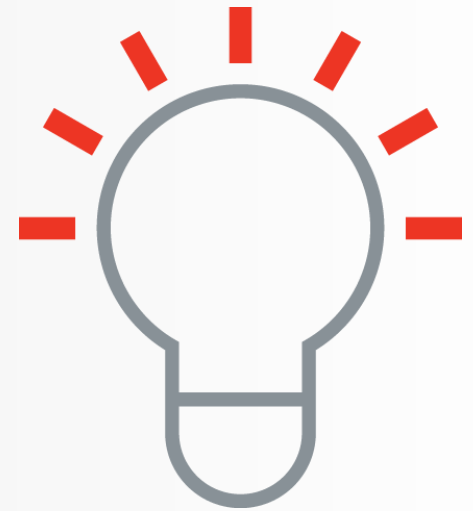
# Remboursement de l'électricité

## › Principe

- Rechargement sur site de l'employeur = pas d'ATN
- Rechargement à une borne de recharge publique = pas d'ATN
- Remboursement de l'électricité chargée à domicile = ATN si relatif à des déplacements privés (+ domicile-lieu de travail)

## › Tolérance administrative

- Remboursement de l'électricité relative aux déplacements privés exonéré d'impôt et de cotisations sociales moyennant le respect de 4 conditions **cumulatives** :
  - Le travailleur dispose d'une voiture de société
  - Le remboursement des frais liés à l'électricité est prévu par une « *car policy* »
  - L'employeur met à la disposition du travailleur une borne de recharge électrique
  - La borne de recharge électrique doit être pourvue d'un système de communication spécifique
- Le remboursement doit être effectué sur la base des **frais réels** (pas de taux forfaitaire de remboursement)



# Budget mobilité

**Principes  
généraux**

**Budget**

**Piliers**

**Traitement  
fiscal et de  
sécurité  
sociale**

# Budget mobilité

## Principes généraux

- ▶ Restitution de la voiture de société (ou du droit à une voiture de société) en échange d'un budget mobilité
- ▶ Droit à une voiture de société sur la base du règlement de voiture de société (fonction)
- ▶ Pas de conversion de rémunération
- ▶ Employeur : avoir mis 1 ou plusieurs voitures de société à disposition pendant au moins 36 mois (exception pour les nouveaux employeurs)
- ▶ Cumul entre le budget mobilité et l'abonnement social ?

# Budget mobilité

## Principes généraux

**Le budget mobilité est traité de la même manière que l'utilisation privée du véhicule de société**

Conséquences :

- Changement de fonction / promotion = adaptation du budget mobilité
- Nouvelle fonction sans droit à une voiture de société = fin du budget mobilité. *Quid* des déplacements domicile-lieu de travail ?
- Transfert d'entreprise
- *Quid* licenciement avec indemnité compensatoire de préavis ?  
➔ valeur du budget mobilité

# Budget mobilité

Un calcul plus complexe qu'il n'y paraît...

## ► Montant : TCO

- Frais professionnels inclus ou non
- Min 3.000 EUR – max 16.000 EUR
- Limite d'1/5ème de la rémunération annuelle brute



Telle que visée à l'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. **Et cela signifie ?**

## Budget

	Rémunération à prendre en compte pour le calcul du budget mobilité
13ème mois	✓
Pécules de vacances	X
Titres-repas	✓
Forfaits de frais	✓
Cotisations patronales à l'assurance de groupe	✓

# Budget mobilité

## Budget

- ▶ Sur la base de la voiture de société à laquelle le travailleur a droit ou d'une voiture de référence
- ▶ A partir de 2024 :
  - Choix entre (1) les frais réels et (2) les valeurs forfaitaires
  - Choix pour tous les travailleurs (attention : exceptions !)
  - Valable 3 ans

# Budget mobilité

## Budget

### ➤ Formule sur base de valeurs forfaitaires

Véhicule pris en leasing	Véhicule propre ou pris en leasing financier
Coût annuel de la location ou du leasing + coût annuel moyen de tous les frais non inclus dans le contrat de location ou de leasing* (à condition d'être prévus dans la politique en matière de voiture de société) + T.V.A. non déductible + impôt sur les frais de voiture non déductibles + cotisation patronale de solidarité CO2 +  (6 000 + distance domicile-lieu de travail x 2 x 200) x coût de consommation au kilomètre, à condition que les frais de carburant ne soient pas déjà inclus dans le coût annuel de la location ou du leasing	Valeur catalogue du véhicule (y compris l'impôt sur la partie non déductible de cette valeur catalogue) x 25 p.c. + cotisation patronale de solidarité CO2 +  (6 000 + distance domicile – lieu de travail x 2 x 200) x coût de consommation au kilomètre

- ! le coût de consommation au kilomètre est égal à 30 p.c. de l'indemnité kilométrique
  - En vigueur au moment du calcul du budget mobilité
  - En vigueur au moment où le montant des dépenses dans le 1er pilier est déterminé
- ! Mentions à prévoir dans la *car policy* !

\* = le coût annuel moyen de tous ces frais sur les trois dernières années



# Budget mobilité

## Piliers

- 1<sup>er</sup> pilier : voiture de société respectueuse de l'environnement
  
- 2<sup>ème</sup> pilier : moyens de transport durables
  - Mobilité douce (achat et coûts de financement, entretien & équipements obligatoires + équipements améliorant la visibilité/sécurité + garage) : vélos, motocyclette, tricycles et quadricycles à moteur électrique
  - Transports en commun : abonnements et billets de transports en commun pour voyager en Belgique ou au sein de l'EEE pour le travailleur (et les membres de la famille habitant sous son toit)
  - Abonnements de stationnement liés à l'utilisation des transports en commun utilisés par le travailleur vers le lieu de travail
  - Solutions de partage : carpooling et covoiturage (tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues, motorisés ou non, qui appartiennent à une flotte ou à des particuliers), services de taxi et location de voitures avec chauffeur
  - Location de voitures sans chauffeur pour maximum 30 jours calendaires par an
  - Frais de logement (loyers, frais d'amortissement de capital et intérêts de prêts hypothécaires) pour les travailleurs dont le domicile est établi dans un rayon de 10 kilomètres du lieu habituel de travail
  - Vélo de société et indemnité vélo
  - Prime piéton (domicile-lieu de travail)
  
- 3<sup>ème</sup> pilier : solde en *cash* versé en une fois an

# Budget mobilité

## Piliers

### Lieu habituel de travail ?

Déterminé sur base mensuelle

*Quid des lieux de travail multiples ? Quid du télétravail ?*

⇒ **À déterminer sur la base du nombre d'heures effectivement prestées au cours du mois considéré**



**Condition** : preuve que le travailleur a effectivement presté la majorité de ses heures de travail à partir de ce lieu

- Transp. en Belgique (sous son toit)
  - Abonnements de travailleur vers l'employeur
  - Solutions de parking, carpooling et covoiturage (tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues, motorisés ou non, appartiennent à une flotte ou à des particuliers), services de taxi et location de voitures avec chauffeur
  - Location de voitures sans chauffeur pour maximum 30 jours calendaires par an
  - **Frais de logement** (loyers, frais d'amortissement de capital et intérêts de prêts hypothécaires) pour les travailleurs dont le domicile est établi dans un rayon de 10 kilomètres du lieu habituel de travail
  - Vélo de société et indemnité vélo
  - Prime piéton (domicile-lieu de travail)
- 3ème pilier : solde en *cash* versé en une fois



# Budget mobilité

## Traitement fiscal et de sécurité sociale




✓ 1<sup>er</sup> pilier : traitement connu

- Fiscalité : 
- Sécurité sociale : 

✓ 2<sup>ème</sup> pilier : exonération pour le travailleur, déductibilité pour l'employeur

- Fiscalité : 
- Sécurité sociale : 

✓ 3<sup>ème</sup> pilier :

- Cotisation à charge du travailleur 38,07% 
- Exonéré d'impôt 
- Déductible pour l'employeur 

# Budget mobilité

TODAY



TOMORROW



Budget Mobilité

Pilier 1  
Voiture green

Pilier 2  
Dépenses de mobilité

Pilier 3  
Cash

€700/mois

€700/mois

€450/mois

€200/mois

€50/mois\*

\*600€ to be taxed at 38,07%



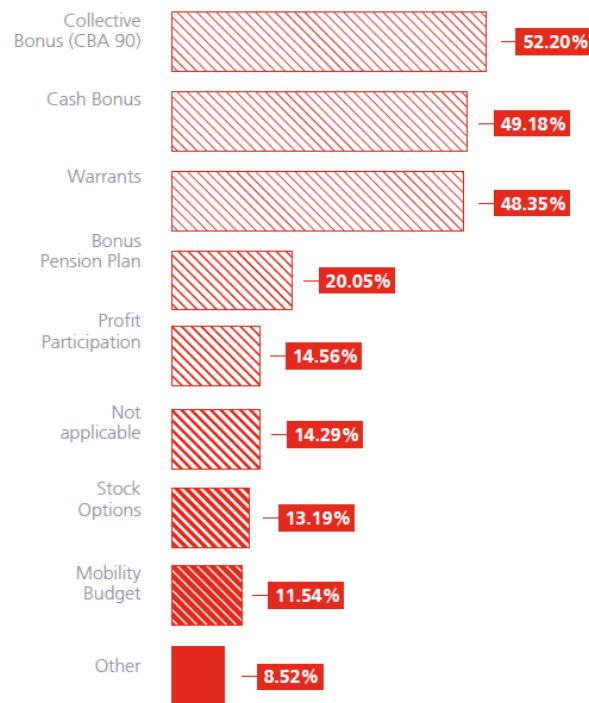
# Optimalisation du bonus

CCT n°90, options sur actions, options sur actions, warrants

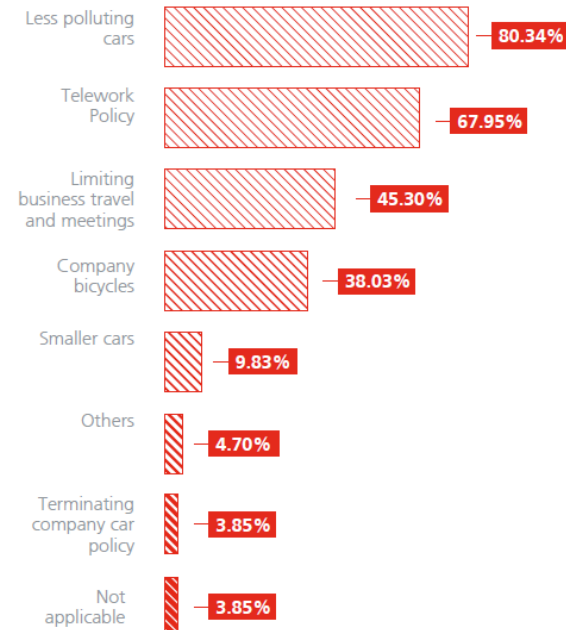


# Que font les autres ?

## What forms of variable pay does your company grant to its employees?



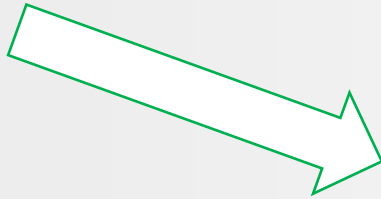
## What measures is your company taking in the face of climate change?



# Conversion d'un bonus en espèces

## Conversion du bonus en espèces

Est-ce autorisé ?



**Oui, mais à certaines conditions !**

- La hiérarchie des sources du droit est respectée ;
- La conversion n'est pas interdite par la loi (exemple : titres-repas) ;
- La conversion intervient avant la naissance au droit au bonus en espèces

### Quand le bonus naît-il ?

Dès que le bonus est effectivement dû ou que son montant est déterminé ou déterminable.

**Exercice délicat + avenant au contrat de travail !**

# Bonus collectif (CCT n°90)





# Bonus collectif (CCT n°90)

**Lignes  
directrices**

**Objectifs**

**A quel  
niveau?**

**Traitement  
fiscal et de  
sécurité  
sociale**

# Bonus collectif (CCT n°90)

## Lignes directrices

- Ce système permet d'accorder, à tous les 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 (↔ récompenser des performances individuelles)
  - Octroi d'un avantage si l'objectif collectif prévu dans le plan d'octroi est atteint au cours de la période de référence
  - Non-récurrent : 1x l'objectif atteint, pas obligation d'accorder un nouvel avantage
  - Régime fiscal attractif
  - Procédure à respecter (→ CCT ou acte d'adhésion selon qu'il existe ou pas une délégation syndicale)
  - Cohabite avec d'autres systèmes (par exemple : bonus « classique », warrants, prime bénéficiaire, ...)
  - Exclusion de la base de calcul de la norme salariale ?

# Bonus collectif (CCT n°90)

## Objectifs

- **Collectif** (≠ performances individuelles)
- Clairement **défini, transparent, mesurable et vérifiable**
- **Aléatoire**
- Non lié au cours des **actions**
- Ne peut se référer à des prestations normales dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (contrôle accru par le SPF ETCS).
- Exemples :
  - Réduction absentéisme (maladie et accidents du travail) si plan global de prévention et plan d'action annuel « bien-être »
  - Objectifs de mobilité : octroi d'indemnités vélo aux travailleurs qui utilisent leur vélo pour se rendre au travail
  - Réduction du nombre d'accidents au travail
  - Objectifs économiques / financiers – effort supplémentaire du travailleur ↔ performances de travail habituelle
  - Exemples : augmentation du chiffre d'affaires ; réduction des coûts

# Bonus collectif (CCT n°90)

## A quel niveau ?

### A quel niveau ?

- Entreprise
- Groupe d'entreprises
- Groupe bien défini de travailleurs (sur base de critères objectifs – législation anti-discrimination)
- Ok plusieurs objectifs distincts à différents niveaux

### Quelle période de référence ?

- **Minimum** 3 mois
- **Rétroactivité** possible, mais pas plus d'1/3 du plan déjà écoulé

# Bonus collectif (CCT n°90)

## A quel niveau ?

### Quelles modalités de répartition entre les travailleurs ?

- ▶ **Minimum** : *prorata temporis* des prestations effectives (assimilation obligatoire des vacances annuelles, du congé de maternité et des jours fériés)
  
- ▶ **Exclusion possible** des travailleurs n'ayant pas été occupés pendant toute la période de référence :
  - En cas de licenciement pour motif grave
  - En cas de démission
  - Condition d'ancienneté (pas + de ½ période de référence)

# Bonus collectif (CCT n°90)

## Traitement fiscal et de sécurité sociale

### Aspects fiscaux

- Exonération fiscale pour un montant max. de 3.434,00 EUR (montant 2023) par année civile et par travailleur → pas de précompte professionnel, mais fiche fiscale
- Bonus + cotisation spéciale = fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur

### Aspects de sécurité sociale

- Cotisation personnelle de solidarité de 13,07% dans le chef du travailleur
- Cotisation spéciale de 33% à charge de l'employeur
- Ce qui excède 3.948 EUR brut (montant 2023) → cotisations ordinaires

# Prime bénéficiaire



# Prime bénéficiaire

**Définition**

**Bénéficiaires**

**Forme et  
procédure**

**Traitement  
fiscal & de  
sécurité  
sociale**



# Prime bénéficiaire

## Définition

« Prime qui est octroyée en espèces dans le cas où la société (...) **souhaite octroyer une partie ou la totalité du bénéfice de l'exercice comptable** aux travailleurs (...), dont les modalités spécifiques sont en adéquation avec les prescrits de cette loi et sont repris dans une décision de l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire »

**→ Pas de bénéfice = pas de prime bénéficiaire !**

**+ Exclusion de la norme salariale et de la loi sur la protection de la rémunération**

Le montant total octroyé au titre de la prime bénéficiaire ne peut pas dépasser, par exercice comptable :

- 30% de la masse salariale brute totale
- 100% du bénéfice comptable

# Prime bénéficiaire

## Bénéficiaires

- ▶ Prime collective au profit de tous les travailleurs de l'entreprise
- ▶ Possibilité de prévoir :
  - Condition d'ancienneté (maximum un an)
  - *Calcul prorata temporis* basé sur les prestations de travail effectives et les périodes assimilées
  - Exclusion en cas de départ volontaire (sauf licenciement pour motif grave imputable à l'employeur) ou de licenciement pour motif grave en cours d'année
- ▶ Exclusion des dirigeants d'entreprise

# Prime bénéficiaire

## Forme et procédure

### deux options

#### Prime bénéficiaire identique

« prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs »

Décision de l'AG à majorité simple des voix - avec inclusion de certaines mentions obligatoires dans le PV

L'employeur informe les travailleurs

Pas d'intervention des syndicats

#### Prime catégorisée

« prime bénéficiaire qui est attribuée en espèces à tous les travailleurs, dont le montant est dépendant d'une clé de répartition qui est appliquée sur base de critères objectifs »

Critères objectifs prévus par arrêté royal : ancienneté, grade, fonction, niveau barémique, niveau de rémunération et niveau de formation

Formule de calcul individuel (tension de maximum 1 à 10)

Décision de l'AG à majorité simple des voix

CCT spécifique (ou acte d'adhésion à défaut de délégation syndicale)

# Prime bénéficiaire

## Traitement fiscal & de sécurité sociale

### Dans le chef du travailleur

- Cotisation de solidarité de 13,07%
- Taxe de 7%

### Dans le chef de l'employeur

- Pas de cotisation patronale de sécurité sociale
- Non déductible à l'impôt des sociétés

# Options sur actions & warrants



# Options sur actions & warrants

**Généralités**

**Aspects de  
sécurité  
sociale**

**Fiscalité**

**Anti-abus**

# Options sur actions et warrants



## Généralités

- Le droit d'acheter ou de souscrire à l'occasion de l'augmentation du capital d'une société, un nombre déterminé d'actions à un prix déterminé pendant une période déterminée
- Cette définition inclut les options sur des actions de l'employeur, options sur des actions de SICAV, *warrants* cotés et commercialisés par certaines banques, etc.



# Options sur actions et warrants



## Aspects de sécurité sociale

### Soumis à la loi du 26 mars 1999

Offert par écrit (et daté) au bénéficiaire qui accepte cette offre par écrit dans les 60 jours

#### Exonération de cotisations de sécurité sociale

##### Exceptions :

- Options “*in the money*”
- Avantage certain

### Non-soumis à la loi du 26 mars 1999

Pas d'offre ou acceptation écrite (et datée) par le bénéficiaire après 60 jour

#### Soumis aux cotisations de sécurité sociale

Plus-value d'acquisition à soumettre aux cotisations ordinaires de sécurité sociale



# Options sur actions et warrants



Fiscalité

Imposition définitive

## Soumis à la loi du 26 mars 1999

Offert par écrit (et daté) au bénéficiaire qui accepte cette offre par écrit dans les 60 jours

### Imposable le 60ème jour qui suit la date de l'offre

Avantage imposable évalué forfaitairement (sauf si option cotée en bourse)

= 18% de la valeur de l'action sous-jacente + 1% par année lorsque l'offre est accordée pour une durée supérieure à 5 ans

pourcentages réduits de moitié (9% et 0,5%) lorsque certaines conditions sont réunies

## Non-soumis à la loi du 26 mars 1999

Pas d'offre ou acceptation écrite (et datée) par le bénéficiaire après 60 jour

### Imposable au moment de l'exercice

Avantage imposable égal à la différence entre la valeur des actions au moment de l'exercice et le prix d'exercice

# Options sur actions et warrants

## Fiscalité

**Soumis à la loi du 26 mars 1999**

Offert par écrit (et daté) au bénéficiaire qui accepte cette offre par écrit dans les 60 jours

**Imposable le 60ème jour qui suit la date de l'offre**

**Avantage imposable évalué forfaitairement (sauf si option cotée en bourse)**

= 18% de la valeur de l'action sous-jacente + 1% par année lorsque l'offre est accordée pour une durée supérieure à 5 ans

pourcentages réduits de moitié (9% et 0,5%) lorsque certaines conditions sont réunies

**Imposition définitive**

## Conditions pour réduction

- Prix d'exercice déterminé de manière certaine au moment de l'offre
- Exercice possible ni avant l'expiration de la 3ème année civile, ni après l'expiration de la 10ème année civile qui suit celle au cours de laquelle l'offre a lieu
- Option non cessible entre vifs
- Pas de couverture du risque de diminution de la valeur des actions
- Option porte sur des actions de la société au profit de laquelle l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une société liée

## Avantage imposable complémentaire

- Options « *in the money* » (= le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur)
- Avantage certain dans la mesure où il excède le montant de l'avantage imposable déterminé forfaitairement).

# Options sur actions et warrants



Fiscalité

**Imposition définitive**

**Soumis à la loi du 26 mars 1999**

Offert par écrit (et daté) au bénéficiaire qui accepte cette offre par écrit dans les 60 jours

**Imposable le 60ème jour qui suit la date de l'offre**

Avantage imposable évalué forfaitairement (sauf si option cotée en bourse)

= 18% de la valeur de l'action sous-jacente + 1% par année lorsque l'offre est accordée pour une durée supérieure à 5 ans

pourcentages réduits de moitié (9% et 0,5%) lorsque certaines conditions sont réunies

**Non-soumis à la loi du 26 mars 1999**

Pas d'offre ou acceptation écrite (et datée) par le bénéficiaire après 60 jour

**Imposable au moment de l'exercice**

Avantage imposable égal à la différence entre la valeur des actions au moment de l'exercice et le prix d'exercice

# Options sur actions et warrants



## Fiscalité

### Modalités pratiques

- Fiches fiscales 281 et relevés récapitulatifs
- Précompte professionnel à retenir sur la rémunération ordinaire du mois au cours duquel l'avantage est attribué
  - *Quid* si la rémunération ordinaire du mois considéré n'est pas suffisante ?
- *Quid* si les options sont attribuées par une société étrangère ?

# Options sur actions et warrants



Anti-abus

- ▶ Limite des 20%
  - ▶ Introduite par le Service des Décisions Anticipées
  - ▶ Pour les *warrants* / options sur actions de SICAV octroyés pour des prestations accomplies à partir du 1er janvier 2018
  - ▶ **Objectif**: Prévenir l'utilisation disproportionnée par rapport aux rémunérations habituellement accordées pendant la période de référence
- **Hors champ d'application de la loi du 26 mars 1999**

# Options sur actions et warrants



Anti-abus

Quid  
dépassement ?

- ▶ Travailleurs : maximum 20% de la somme de
  - rémunération brute mensuelle x 12,92 (donc incl. pécule de vacances, mais hors ATN) ;
  - 13ème mois ; et
  - rémunération brute variable (avant conversion) ;  
peut être octroyée sous forme de *warrants* / options sur actions de SICAV
- ▶ Dirigeants d'entreprise indépendants : maximum 20% de la somme de
  - rémunération brute annuelle fixe (soumise au précompte professionnel et aux cotisations sociales des indépendants, hors ATN) ; et
  - rémunération brute annuelle variable (avant conversion)  
peut être octroyée sous forme de *warrants* / options sur actions de SICAV
- ▶ Valeur réelle / économique des *warrants* et options sur actions de SICAV à prendre en compte pour le calcul de la limite des 20%

# En chiffres maintenant !

	Bonus classique	Warrants	Bonus CCT 90	Prime bénéficiaire
Coût employeur	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
- Contributions patronales	- 212,60	- 0,00	- 248,12	- 0,00
- ISOC sur DNA	- 0,00	- 0,00	- 0,00	- 200,00
- Frais bancaires	- 0,00	- 47,62	- 0,00	- 0,00
Avantage brut	787,40	952,38	751,88	800,00
- Contributions personnelles	- 102,91	- 0,00	- 98,27	- 104,56
- Impôt	- 366,20	- 509,52	- 0,00	- 48,68
Avantage net	318,29	442,86	653,61	646,76
Bénéfice net	+ 0,00	+ 124,57	+ 335,32	+ 328,47



# Frais propres à l'employeur

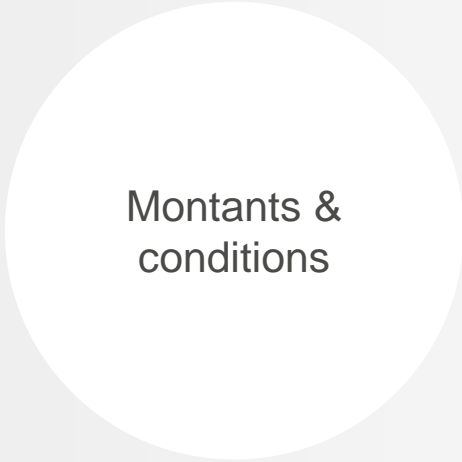





# Remboursement forfaitaire de frais



Principes



Montants &  
conditions



Sanctions en  
cas de  
requalification

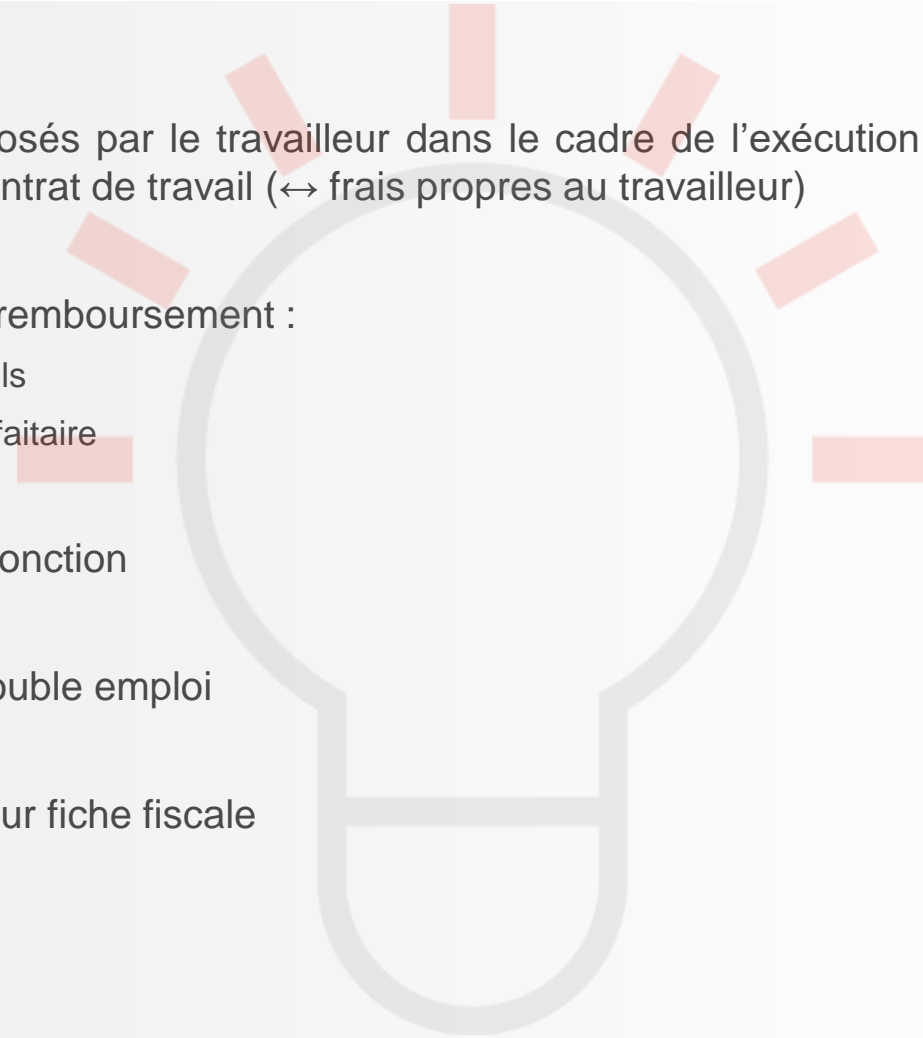


# Remboursement forfaitaire de frais



## Principes

**Pas de définition  
légale**

- 
- Frais exposés par le travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (↔ frais propres au travailleur)
  - Mode de remboursement :
    - Frais réels
    - Base forfaitaire
  - Liés à la fonction
  - Pas de double emploi
  - Mention sur fiche fiscale
  - *Ruling ?*

# Remboursement forfaitaire de frais

## Montants & conditions

### ➤ Indemnités fréquentes

- Télétravail (bureau à domicile) + internet
- Utilisation professionnelle du téléphone et/ou PC (/accessoires)
- Frais de parking et de *car wash*
- Frais de réception, cadeaux à des relations d'affaires (= frais de représentation)

=> Question de fait (selon la fonction et les responsabilités)




Possibilité de conclure un *ruling*  
(parfois *de facto* obligatoire)

# Remboursement forfaitaire de frais



Sanctions en  
cas de  
requalification

## Aspects fiscaux

- 
- Au niveau de la société :
    - Cotisation spéciale sur commissions secrètes
    - Rejet de la déductibilité des frais professionnels déductibles (DNA)
  - Rectification de la déclaration fiscale
  - Réclamation d'arriérés de précompte professionnel
  - Intérêts (4%), amendes (50 – 1.250 EUR) et accroissements (10% - 200%)
  - Le fisc peut remonter 3-5 ans en arrière (et jusqu'à 10 ans en cas de fraude)

# Remboursement de frais forfaitaires



Sactions en  
cas de  
requalification

## Au niveau de la sécurité sociale

- Paiement des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale
  - *Quid* de la récupération des cotisations personnelles dans le chef des travailleurs ?
- Intérêts (7%) + majorations (10%)
- Indemnités forfaitaires (pour absence de DmfA)
- L'ONSS peut remonter 3 ans en arrière (et jusqu'à 10 ans en cas de fraude) **MAIS jurisprudence récente de la Cour de Cassation**
- Possibilité d'une régularisation volontaire



# Télétravail



# Qu'est-ce que le télétravail ?

## Le travail à domicile

(Titre VI de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

Prestations de travail, sous l'autorité de l'employeur, au domicile ou à tout autre endroit choisi par le travailleur, sans que celui-ci soit sous la surveillance ou le contrôle direct de l'employeur

- Contrat spécifique d'occupation de travailleur à domicile (mentions obligatoires)

## Le télétravail structurel

(CCT n° 85 du 9 novembre 2005 relative au télétravail)

Forme d'organisation et/ou d'exécution du travail dans laquelle il est travaillé **régulièrement**, via l'utilisation de technologies de l'information, en dehors des locaux de l'entreprise.

Les travailleurs mobiles sont exclus.

### • **Convention individuelle écrite de télétravail**

- fréquence du télétravail
  - disponibilité
  - assistance technique
  - indemnisation des frais
  - conditions et règles pour retour dans les locaux de l'entreprise
- Politique éventuelle

## Le télétravail occasionnel

(Loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable)

Forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, dans laquelle il est travaillé **de façon occasionnelle et non-régulière** (en cas de force majeure, pour motifs personnels), via l'utilisation de technologies de l'information, en dehors des locaux de l'entreprise.

- Demande préalable dans un délai raisonnable et refus (le cas échéant) par écrit (+ motif)
- Politique éventuelle

# Télétravail structurel

- ✓ mise à disposition d'un PC et d'accessoires
- ✓ prise en charge des frais de connexions et de communications (?)
- ✓ **indemnité de télétravail distincte non obligatoire, mais le fisc et l'ONSS acceptent certains forfaits exemptés** (sauf double prise en charge des mêmes frais) (cf. Circulaire du 26 février 2021)

Nature des frais	Montant	Conditions
<b>Frais de bureau à domicile</b>	148,73 EUR/mois max.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• télétravail pour au moins l'équivalent d'une journée de travail par semaine (pendant les heures normales de bureau), à évaluer sur base mensuelle</li> <li>• distinction possible, sur la base de critères <i>objectifs</i>, entre catégories de personnel</li> <li>• pas de proratisation en cas de travail à temps partiel</li> </ul>
<b>Frais d'utilisation professionnelle de la connexion Internet privée</b> (abonnement compris)	20 EUR/mois max.	
<b>Frais d'utilisation professionnelle du PC privé</b>	20 EUR/mois max.	
<b>Frais d'utilisation professionnelle d'un deuxième écran, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnel(s)</b> (sans PC privé)	5 EUR/mois max. par outil (10 EUR max.)	
<b>Frais d'achat de mobilier de bureau / de matériel informatique</b> (liste limitative, dont siège de bureau, clavier)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• sur présentation de pièces justificatives <i>réelles</i></li> <li>• nécessaires pour exercer l'activité professionnelle à domicile de <i>manière normale</i></li> <li>• remboursement étalé ou <i>one shot</i>, mais prise en compte d'une durée normale d'utilisation (10 ans pour un siège de bureau)</li> <li>• pas de proratisation en cas de travail à temps partiel</li> <li>• mécanisme de prise en charge par le travailleur de la valeur résiduelle</li> </ul>

## Impact sur d'autres indemnités

- ✓ frais de déplacements domicile-lieu de travail
- ✓ frais de parking
- ✓ frais de missions professionnelles
- ✓ véhicules de société (gestion de la flotte automobile)



# Télétravail à l'étranger

## Droit du travail applicable

- Choix des parties
- Dispositions impératives
- Lois de police

## Sécurité sociale applicable

- *Lex loci laboris*
- Occupation simultanée (= règle des 25%)
- Nouvel accord-cadre

## Fiscalité

- Obligations fiscales dans l'état de résidence & l'état d'activité (= *salary split*) ?
- Obligation de retenue
- Risque d'établissement stable



# Questions ?



A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred, grayscale image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

*Partners with you.*



## **Sylvie Dumortier**

*Tax Partner*

T +32 2 761 46 05

[Sylvie.Dumortier@claeysengels.be](mailto:Sylvie.Dumortier@claeysengels.be)

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

## **Nadège Toussaint**

*Avocate - Senior Associate*

T +32 2 761 46 21

[Nadège.Toussaint@claeysengels.be](mailto:Nadège.Toussaint@claeysengels.be)

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

*Partners with you* ●