

7.3. Les formes alternatives de rémunération de plus en plus en vogue

En temps de crise, les entreprises font plus attention à leur porte-monnaie qu'en période de conjoncture favorable. Mais ce n'est pas pour autant qu'elles n'envisagent pas des formes alternatives de rémunération lors du recrutement de nouveaux travailleurs ou lorsqu'elles souhaitent accorder une hausse de salaire aux employés.

DANS LA PLUPART des cas, dans le rapport coût pour l'employeur / revenu net, l'avantage revient ainsi au travailleur. Les entreprises recherchent souvent la manière de rémunérer la plus favorable pour attirer ou conserver un employé et examinent dans ce cas d'autres formes de rémunération que le salaire en espèces. Les entreprises doivent en outre tenir compte du fait que certains avantages, comme les chèques-repas, ne peuvent pas exclusivement être attribués à certains travailleurs individuels.

Les PME offrent à leurs travailleurs et aux candidats travailleurs un package salarial. Ce dernier peut se composer uniquement d'un salaire en espèces mais peut également être complété par des avantages extra légaux. Lors de la composition du package salarial, la PME employeur tient compte du profil du travailleur (direction, cadre, collaborateur commercial, ouvrier exécutant ou employé) et du budget total disponible pour le travailleur en question. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que les avantages extra légaux, dont il est fait mention ci-dessous, doivent être attribués de manière complémentaire au salaire barémique. En d'autres termes, l'employeur doit toujours verser en espèces le salaire minimal prévu dans le secteur. Les avantages en nature viennent s'y ajouter. Seuls certains avantages en nature - comme le gaz, l'électricité, l'habitation - peuvent être déduits du salaire en espèces, et ce, uniquement en partie.

Diverses possibilités

- Les **chèques repas** sont un avantage fréquemment utilisé dans les entreprises. Attention toutefois: il ne s'agit pas d'un outil destiné à attribuer un avantage supplémentaire à un travailleur en particulier. Les chèques repas doivent en effet être attribués à une catégorie complète au sein de l'entreprise pour que l'avantage soit exempt d'ONSS et de prélèvements. Si toutes les conditions sont remplies, il s'agit d'un avantage attractif. Pour le travailleur, il est alors exempt d'ONSS et de d'impôts.
- **L'assurance-groupe** comme forme alternative de rémunération se rencontre plutôt dans les plus grandes PME et est souvent limitée aux employés. Dans les PME, les ouvriers jouissent d'une assurance-groupe dans une moindre mesure.

L'assurance-groupe est une assurance souscrite à l'initiative de l'employeur au bénéfice de tout le personnel ou d'une catégorie de travailleurs bien déterminée. Dans le cadre de l'assurance-groupe, un capital est constitué à l'aide de primes. En fin de carrière, à l'occasion de la mise à la retraite ou lors du décès du travailleur, ce capital est versé aux héritiers ou à un bénéficiaire. Cependant, lorsque l'employeur et le travailleur supportent tous deux une partie de la prime, la partie à charge du travailleur entraîne une diminution de l'impôt pour ce dernier. Dans le calcul du précompte professionnel, cette diminution s'élève à 30% de la cotisation salariale. Dans le calcul de l'impôt des personnes physiques, la cotisation salariale engendre une réduction d'impôt équivalente à la moyenne du taux d'imposition, mais qui ne peut pas s'élever à moins de 30% et à plus de 40%.

- Bon nombre d'employeurs mettent un **téléphone portable** (GSM/blackberry) à la disposition de leurs travailleurs. Bien que cet appareil doive en premier lieu être utilisé à des fins professionnelles, en pratique, le travailleur est autorisé à effectuer des appels à titre privé.

- Les travailleurs qui peuvent disposer d'un **véhicule de société** dans un but privé bénéficient d'un avantage. Le travailleur doit payer un précompte professionnel sur cet avantage. Cet avantage est établi d'une part à l'aide d'un nombre forfaitaire de kilomètres et d'autre part, depuis janvier 2010, sur la base de l'émission de CO² du véhicule. Le fisc détermine de manière forfaitaire le nombre de kilomètres pour les déplacements du domicile vers le lieu de travail et les déplacements privés à proprement parler. Il n'est pas permis de transférer au travailleur la responsabilité de la déclaration de l'avantage. En d'autres termes, il ne suffit pas faire mention d'un avantage en nature uniquement lors de la déclaration à l'impôt des personnes physiques. L'employeur doit payer une taxe CO², qui est calculée sur la base de l'émission de CO² du véhicule en question.
- **L'assurance hospitalisation** n'est pas courante dans les petites PME, mais elle l'est par contre dans les grandes. L'employeur paye les cotisations, complétées ou non par une contribution du travailleur. Dans certains cas, le travailleur ne doit payer que pour les membres de sa famille. Une assurance hospitalisation est souscrite dans le but de couvrir les soins médicaux en cas d'hospitalisation. Cette assurance couvre aussi bien les frais consentis avant et après l'hospitalisation, que pendant l'hospitalisation proprement dite (médicaments, opération, chambre d'hôpital, etc.). Le manque à gagner au niveau du salaire éventuellement occasionné par l'incapacité de travail n'est pas couvert par cette assurance.

Les employeurs établissent trop peu d'accords

"Dans plus de 50% des PME belges, les accords concernant les avantages professionnels extra légaux ne sont jamais écrits noir sur blanc. Pour le véhicule de société, qui constitue tout de même un sérieux avantage, plus de 25% des employeurs n'établissent jamais d'accord," explique Chantal Kemland, senior consultant chez SD WORX. "Au sein d'une politique, on règle des accords concernant un sujet spécifique, souvent un avantage extra légal. Les travailleurs savent ainsi ce qu'ils peuvent espérer obtenir de leur employeur et quelles sont les conséquences lorsque ces accords ne sont pas respectés. Même pour les avantages qui existent déjà au sein de l'entreprise et dont les travailleurs bénéficient depuis un certain temps, un employeur peut mettre en place une politique. Dans ce cas, il faut veiller à ce que le contenu de la convention n'aille pas à l'encontre des usages courants de l'entreprise. Si tel devait être le cas, la politique visant à modifier les usages généralement admis ferait l'objet de négociations avec les travailleurs. Dans certains cas, cela peut aller de pair avec la diminution des droits, parce que si les droits existants n'étaient pas limités, il en résulterait un avantage en nature."

Les avantages extra légaux, comme un véhicule de société, sont actuellement considérés comme une évidence. "Mais en réalité, ils demeurent la propriété de l'entreprise. Les employeurs ont par conséquent le droit d'établir des accords concrets concernant leur usage. En outre, la consignation des accords concernant les avantages extra légaux évite toute discussion avec l'inspection sociale ou le fisc. Une bonne car policy peut donc économiser beaucoup de temps et d'argent." La même chose vaut pour les accords en matière de GSM et d'ordinateurs portables. "Pour pouvoir joindre les collaborateurs partout et à tout moment, de plus en plus de chefs d'entreprises sont prêts à investir dans un GSM ou un ordinateur portable de fonction. Mais qu'advient-il lorsque ces travailleurs les utilisent durant les heures de travail pour effectuer des réservations de voyages en ligne, télécharger de la musique ou participer à des jeux en envoyant des SMS ? A cet égard également, des accords doivent être consignés." Lors de la mise en place d'une politique, certaines choses doivent être respectées. Cela concerne entre autres la description de l'objectif pour lequel l'avantage est octroyé. De plus, il doit être mentionné à qui s'applique la politique. Si le travailleur n'occupe plus la même fonction, l'avantage peut lui être supprimé. Les responsabilités doivent être consignées de manière explicite: le dommage, la perte, le vol et les circonstances dans lesquelles elles peuvent se présenter.

Eviter les abus

"Les chefs d'entreprises de PME pensent souvent que le fait de tout mettre 'sur papier' nuit au caractère informel et à la relation de confiance entre le chef d'entreprise et les travailleurs. Mais il s'agit souvent d'obligations socio-juridiques visant à éviter les abus et les discussions. En l'absence d'accords écrits concernant par exemple les responsabilités des dommages occasionnés au véhicule de fonction et l'usage de la carte de carburant, cela peut coûter cher à l'entreprise," conclut Chantal Kemland

Bert Verbeke
PME-KMO Business Magazine
N° 289 – Mai 2010