



D'Autres Repères

Récompenser les travailleurs en fin d'année : oui mais comment ?

En cette fin d'année hivernale, il est de coutume que les entreprises remercient leurs salariés pour le travail accompli tout au long de l'année. Pour ce faire, il existe de multiples formules : mais les plus populaires ne sont pas toujours les plus rentables et inversement. Les rémunérations alternatives proviennent des négociations sur les avantages sociaux datant des années 1990. Cette évolution a été encouragée par des allègements fiscaux et parafiscaux, qui ont rendu ces formes de rémunérations plus attrayantes tant pour les employeurs que pour les salariés.

Les entreprises profitent ainsi du mois de décembre pour rétribuer leurs collaborateurs et ce, à des degrés variés selon notamment les performances financières annuelles atteintes. Il s'agit d'une manœuvre stratégique visant à fidéliser les travailleurs mais surtout à renforcer leur engagement ainsi que leur sentiment d'appartenance dans la société. Diverses formules sont donc envisageables, permettant de soulager le portefeuille des salariés d'une part mais également du patronat d'autre part, grâce à une optimisation fiscale.

A travers une étude¹ réalisée sur les bonus offerts aux salariés, Acerta, prestataire de services « Ressources Humaines », a démontré début décembre qu'un quart des employés belges ont perçu un bonus en 2024 pour un montant moyen de 6.237 euros bruts. Il est intéressant de noter que cette hausse de +5,5% par rapport à 2023 est supérieure à l'index ! Acerta rappelle également qu'en raison des conditions corsetées établies en Belgique pour l'indexation automatique des salaires ainsi que les augmentations sectorielles, le système des bonus de fin d'année garantit aujourd'hui une flexibilité non-négligeable des politiques salariales.

Quant aux ouvriers, l'étude d'Acerta révèle qu'en 2024, un ouvrier sur dix a également reçu un bonus de la part de son employeur (même tendance qu'en 2023). Le montant moyen de ce bonus s'élève à 1.138,60 euros, ce qui est légèrement inférieur à la somme de 2023.

Date: 23/12/2024

Auteur

Bréda Sandrine

Organisation

FAR

I. Les cadeaux

Les cadeaux rassemblent à la fois la simplicité de la transaction, la diversité offerte et son coût peu onéreux. Ceux-ci peuvent ainsi prendre la forme d'un geste en nature tels que, par exemple, des bouteilles de vin ou des paniers gourmands ou la forme de chèques-cadeaux. Dans le cas de ces derniers, ils doivent obligatoirement provenir d'un prestataire agréé : Edenred, Monizze ou Pluxee. Un bon d'achat chez Decathlon ou à la FNAC ne rentrerait donc pas dans les critères d'une exonération fiscale.

Le législateur permet, en effet, une exonération d'impôts et de cotisation sociales allant jusqu'à 40 euros par personne. Auxquels peuvent s'ajouter 40 euros supplémentaires pour chaque enfant du travailleur. Ces cadeaux doivent être offerts à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sans distinction possible, pour les fêtes de fin d'année.

Notons également que les chèques « culture » et « sport » ne sont pas déductibles fiscalement mais peuvent être exemptés des cotisations ONSS avec un maximum de 100 euros par an. Quant aux écochèques, ceux-ci sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts autant pour les travailleurs que pour les employeurs avec un maximum de 250€ par an. Enfin, le repas de fin d'année est, quant à lui, déductible fiscalement à hauteur de 69%.

II. Le cash

L'obtention d'une prime brute directement sous forme de cash est assez controversée. Prenons l'exemple d'une prime octroyée à un salarié pour un montant de 1.000 euros bruts. Sur cette somme, l'employeur y ajoute 280 euros de cotisations patronales ONSS ainsi que 179 euros à titre de pécule de vacances : celui-ci débourse donc un total de 1.459 euros alors que le travailleur n'en perçoit que 465, au risque de frustrer irrémédiablement ce dernier.

L'avantage apprécié des entreprises pour cette option réside dans son critère individualiste : l'entreprise peut décider de donner ou non cette prime brute, mais décide également de son montant. « A la tête du client donc ! » s'insurge Jérôme Aubertin, partenaire spécialisé dans le droit du travail chez Stibbe.

III. La CCT 90

La CCT90, ou bonus non-récurrent lié aux résultats atteints, est réservée au secteur privé : des résultats qui se veulent mesurables, transparents et surtout contrôlables (par exemple, un EBITDA² à atteindre ou une réduction des charges énergétiques). Il s'agit donc ici d'un bonus obligatoirement collectif mais pas forcément destiné à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Il peut effectivement être attribué à un groupe défini d'individus qui répond à des critères objectifs.

L'obtention d'une prime brute directement sous forme de cash est assez controversée. L'avantage apprécié des entreprises pour cette option réside dans son critère individualiste : l'entreprise peut décider de donner ou non cette prime brute, mais décide également de son montant.

Il s'avère être, d'après l'étude d'Acerta, le système le plus populaire auprès des entreprises belges ! En 2024, elle a en effet été versée à presque 14% des employés pour une valeur moyenne de 1.590 euros ; soit une hausse de 7,6% par rapport à l'année dernière. Repartons de notre précédent exemple des 1.000 euros bruts : la part due par l'employeur se chiffre à 1.330 euros tandis que l'employé en reçoit 869 euros nets (on lui déduit uniquement la cotisation de solidarité de 13,07%).

Cette formule remporte un certain succès auprès des employeurs car elle leur permet d'octroyer un bonus qui n'a aucune incidence sur les pécules de vacances ou droits indirects. En d'autres termes, la CCT90 n'entre pas en ligne de compte dans le calcul des indemnités de départ ou dans le cas d'une incapacité de travail. A contrario, ceux-ci sont rapidement limités par un plafond établi à 4.020 euros au-dessus duquel, tout surplus retomberait dans la formule « cash » décrite ci-avant. En outre, le législateur n'autorise un effet rétroactif que sur un tiers de la période concernée.

Le SPF Emploi valide donc l'ensemble des CCT90 sur base d'un modèle publié sur leur site. L'employeur rédige alors un acte d'adhésion et si personne n'a d'objection, il entre en vigueur. Dans le cas de la présence d'une délégation syndicale, la CCT90 prendra alors la forme d'une CCT interne, obligatoirement contre-signée par les secrétaires permanents des différents syndicats présents dans l'entreprise.

Même si cette formule est souvent adoptée par des PME³, il ne faut pas oublier que cette alternative est déductible fiscalement et ne fait l'objet d'aucun précompte. Seules les cotisations de solidarités sont dues : ce qui a un effet direct et, vu l'attrait, conséquent sur la structure fiscale et sociale de la sécurité sociale.

IV. La prime bénéficiaire

Comme en atteste la récente étude d'Acerta, la prime sur les bénéfices n'est pas l'option la plus pratiquée en 2024 : seulement 2% des employés se sont vu octroyer cette grâce avec une valeur moyenne de 2.324,80 euros (soit une baisse de presque -5% en comparaison de 2023). Or, son manque d'attrait n'est nullement justifié : après la CCT90, elle offre effectivement le meilleur ratio !

Toujours sur base de notre exemple de 1.000 euros bruts de prime, le travailleur en toucherait 810 euros nets, sans coût supplémentaire pour son employeur ! La variante ici réside dans l'absence de déductibilité fiscale : il faut donc, tenir compte du degré de taxation de l'entreprise.

Jérôme Aubertin confirme ses nombreux avantages : « Elle est trop peu utilisée à mon goût. Elle se conclut en aval et suppose l'existence de bénéfices. Elle est vertueuse, je trouve : j'ai fait une bonne année et je la partage avec mes employés. Comme vous le soulignez, il n'y a ni charges patronales ni pécule de vacances à prévoir. L'employé ne perd que les 13,07% de cotisation solidarité et un impôt de 7% sur le solde. Elle est quasiment sans limite puisqu'on peut octroyer jusqu'à 30% de la masse salariale

La CCT90, ou bonus non-récurrent lié aux résultats atteints, est réservée au secteur privé : des résultats qui se veulent mesurables, transparents et surtout contrôlables

annuelle. Contrairement à la CCT 90, à laquelle on prête des vertus qu'elle n'a pas forcément, la prime bénéficiaire peut se décider très vite et est beaucoup plus flexible. Elle peut être annoncée à la fin de l'année, même si le paiement n'interviendra qu'à la consolidation des comptes quelques mois plus tard. Elle est aussi très intéressante si l'on souhaite dépasser le plafond de 4.020 euros. » Par ailleurs, cette prime bénéficiaire peut soit être identique pour l'ensemble des salariés, soit elle peut être catégorisée via une CCT interne ou un acte d'adhésion.

V. Les warrants

En Belgique, certaines entreprises font bénéficier leur personnel d'un plan cafétéria : ils peuvent ainsi, via ce mécanisme, choisir eux-mêmes les avantages extra-légaux qu'ils désirent tout en respectant le budget imposé par l'employeur. L'objectif principal de cet avantage est de maximiser le salaire des travailleurs et de ce fait, leur pouvoir d'achat. Parmi ces choix se trouve le warrant : un produit financier offrant des avantages fiscaux multiples.

Le warrant est semblable dans le processus à une option sur action : ce qui veut dire que celui-ci donne le droit d'acheter ou de vendre une action à un prix fixé à l'avance, pendant une période déterminée. Or, il est d'usage de ne pas exercer cette option mais plutôt de revendre les warrants, souvent assez rapidement. A noter que la législation belge ne soumet pas les options sur actions à la sécurité sociale : ce qui signifie en d'autres termes, qu'aucune cotisation (patronales de 28% ou personnelles de 13,07%) ne sera due ! De surcroît, les plus-values réalisées par les particuliers sur la vente d'actions ne sont pas soumises à l'impôt !

Ils représentent une mesure de gratification assez répandue en Belgique, compte tenu de la dernière étude d'Acerta. Avec 7,4% des employés ayant perçu en moyenne un équivalent de 12.652,40 euros bruts : soit une hausse de 1.100 euros sur un an seulement ! En revanche, sur notre base de 1.000 euros bruts octroyés, le personnel ne recevrait que 465 euros : ce qui, à première vue, ne donne pas un meilleur ratio que le cash ! Il y a néanmoins certaines nuances à apporter.

Dans ce cas-ci et à seule fin de ne pas se faire flouer, le fisc taxe les employés à la réception des warrants et non au moment où ils exerceraient leur option: et ce, à hauteur de 53,5% ! Dans la pratique, ce n'est pas le fisc in fine qui perçoit cette imposition mais bien l'ONSS qui n'a rien prélevé sur l'opération. Au fait de cette optimisation fiscale, l'employeur sera dès lors plus susceptible de partager l'économie réalisée. Revenons alors à nos 1.000 euros bruts, si l'entreprise octroi une prime de 1.000 euros sous la forme d'un warrant de 1.300, elle épargne 159 euros (par rapport au système « cash ») et le net touché par l'employé atteint alors 604 euros, en fonction de l'endroit où l'entreprise décide de positionner le curseur.

Un avantage supplémentaire de ce système pour les employeurs est la possibilité de récompenser individuellement ses collaborateurs. Contrairement aux plans bonus et primes bénéficiaires, cette formule se révèle plus flexible et plus stratégique pour fidéliser certains profils au sein de la structure.

Dans ce cas-ci et à seule fin de ne pas se faire flouer, le fisc taxe les employés à la réception des warrants et non au moment où ils exerceraient leur option : et ce, à hauteur de 53,5% !

VI. L'assurance groupe bonus

Bien que non-testée par Acerta dans son étude, l'assurance groupe bonus est un produit ajouté à l'assurance groupe classique et se révèle être d'une rentabilité sans pareil pour qui sait attendre. Elle est, par conséquent, généralement proposée à un panel d'employés « seniors » (souvent une catégorie élevée du personnel tels que les cadres), proches de leur pension, vu qu'il s'agit d'une économie forcée qui immobilise les fonds durant plusieurs années.

Les primes versées par l'employeur sont ainsi déductibles des charges professionnelles, ce qui réduit le montant de l'impôt sur le bénéfice annuel de l'entreprise. De surcroît, ce produit est exonéré de cotisations sociales.

Prime de 1.000 euros bruts	Prime nette pour le travailleur
Cash	465 euros
CCT90	869 euros
Prime bénéficiaire	810 euros
Warrants	465-604 euros

Pourtant, ces formes alternatives de rémunération posent deux problèmes. Tout d'abord, d'un point de vue fiscal, elles ne sont pas traitées de la même manière que le salaire brut. Elles ne permettent donc pas de constituer des droits sociaux, comme la pension. Plus le glissement du salaire brut à des formes alternatives se poursuit, plus le financement de la sécurité sociale et des services publics est difficile, et plus les droits sociaux accumulés sont limités.

Ensuite, ces formes alternatives de rémunération sont inégalement réparties. Ce sont les classes salariales les plus élevées qui en sont majoritairement bénéficiaires. Il s'agit donc d'une inégalité supplémentaire dans la distribution des salaires. Les voitures de société, les primes bénéficiaires et les primes collectives (CCT90) sont principalement réservées aux revenus les plus élevés.

A savoir que certaines de ces options sont amenées potentiellement à changer dans un futur proche (sur la table des négociations : modification de la politique des chèques, révision de certains plafonds, voire suppression de certains avantages).

Notes

1. Etude réalisée au sein du secteur privé parmi les clients d'Acerta : c'est-à-dire 570.000 travailleurs pour 44.000 entreprises.
2. Critère de rentabilité d'une entreprise, sans prise en compte de l'impact des charges appelées « non-décaissées » (les amortissements, les provisions et les réductions de valeur sur stocks ou sur créances commerciales).
3. Petites et Moyennes Entreprises

La FAR est une ASBL liégeoise composée d'une équipe pluridisciplinaire qui propose des conseils et de l'expertise en droit social, bien-être au travail, économie de l'entreprise et en communication.

La FAR est reconnue par la Fédération Wallonie -Bruxelles en qualité d'organisme d'éducation permanente.

Dans ce cadre, elle propose des formations et des publications.

Place Saint Paul 9-11
4000 Liège
04/221 96 40
secretariat@far.be
www.dautresperes.be

Responsable
des publications:
Marie Greffe
04/221 96 24
mgrefe@far.be



Culture.be