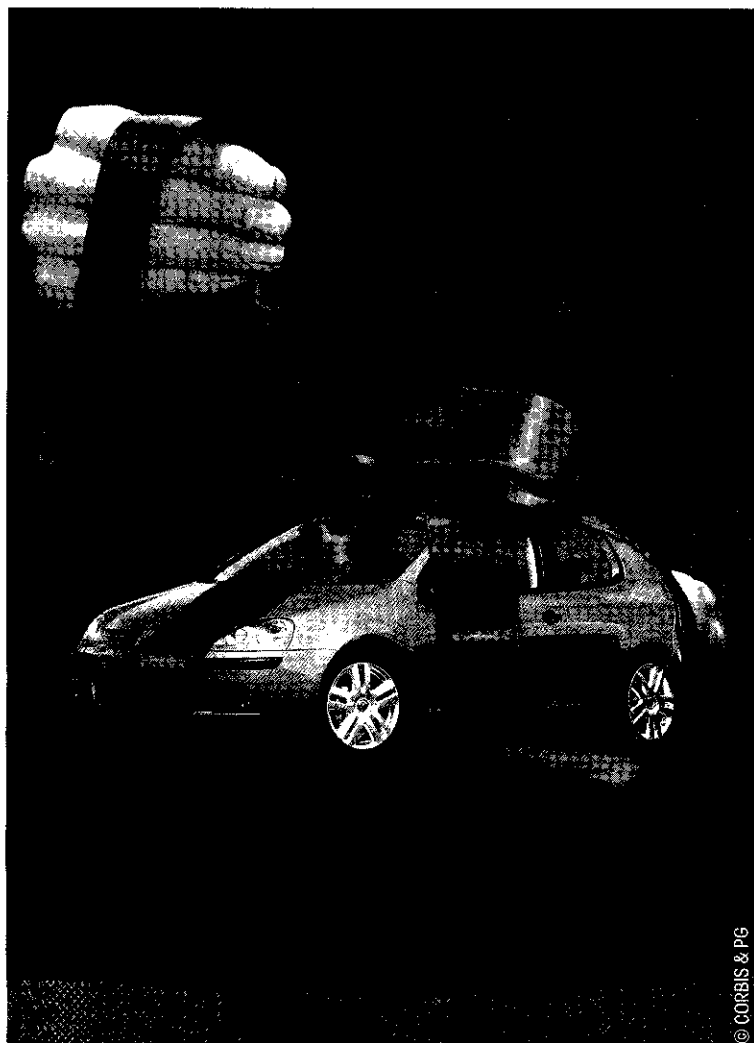


Une récente étude a démontré que la Belgique était le pays où les charges salariales étaient les plus élevées. En moyenne, un salarié coûte à son employeur 53.577 EUR par an. Rien d'étonnant dès lors à ce que les employeurs fassent preuve de plus en plus d'inventivité pour rétribuer leur personnel de la manière la moins coûteuse possible.

L'augmentation salariale avantageuse pour tous

JOHAN STEENACKERS



La voiture de société est un avantage salarial dont bénéficient de nombreux salariés. Pour l'employeur, l'acquisition d'une voiture de société constitue un coût important. Par ailleurs, l'employeur doit, depuis le 1^{er} janvier 2005, payer une cotisation de solidarité pour l'usage privé de la voiture par le salarié.

Prenons comme hypothèse de base une situation où le salarié reçoit une augmentation salariale. Combien cela coûte-t-il à l'employeur et combien le salarié perçoit-il en termes nets ? Partons du principe que l'employeur est une société.

L'augmentation de salaire classique

Si votre employeur vous octroie une rémunération plus élevée, il paie environ 35 % de charges (sociales et autres) sur ce salaire. Sur l'augmentation salariale accordée, votre employeur paie aussi une prime de fin d'année et un pécule de vacances plus élevés. Le salaire et toutes les charges payés par l'employeur sont des charges professionnelles déductibles; il n'en reste pas moins qu'une augmentation salariale lui coûte cher. Si en tant qu'employé, vous gagnez par exemple un salaire brut de 2.500 EUR par mois et que vous recevez de votre employeur une augmentation salariale mensuelle de 150 EUR, cette seule augmentation coûte à l'employeur 2.730 EUR par an. Pour l'employeur, il s'agit d'une charge déductible. En tenant compte des déductions fiscales possibles, un relèvement de salaire mensuel de 150 EUR coûte en termes nets 1.802 EUR par an à l'employeur.

In fine, combien le salarié perçoit-il en termes nets ? Sur la totalité du salaire brut (y compris la prime de fin d'année et le pécule de vacances),

une retenue de 13,07 % est opérée dans le chef du salarié. Par ailleurs, le salaire sera amputé d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale de quelque 1,3 %. Après déduction des cotisations sociales, le salarié paiera des impôts sur le salaire attribué (et sur l'augmentation salariale) sous la forme d'un précompte professionnel mensuel. Dans notre exemple d'une augmentation salariale mensuelle de 150 EUR sur un revenu de 2500 EUR, le salarié conserve 77,8 EUR par mois, soit 934 EUR par an ou encore **51,8 % (coût pour l'employeur/avantage pour l'employé; voir tableau)**. La charge annuelle nette totale s'élève pour l'employeur à 1.802 EUR dans notre exemple.

En d'autres termes, la ponction est assez lourde, on en conviendra. Il existe cependant des possibilités de contenter les deux parties — l'employeur et l'employé — à moindres frais... Passage en revue des possibilités d'augmentations salariales «à bas prix».

Alternative n°1 : chèques-repas

De nombreux salariés reçoivent des chèques-repas en complément de leur salaire. Les règles entourant l'attribution de ces chèques sont clairement établies dans la législation sociale et fiscale. L'employeur ne doit payer aucune contribution de sécurité sociale sur les chèques-repas lorsque trois conditions sont réunies :

- 1. La contribution de l'employeur ne peut pas être supérieure à 4,91 EUR par chèque;
- 2. Un seul chèque peut être attribué par jour de travail effectivement presté (et donc pas pendant les vacances et les jours de congé légaux);

- 3. Tous les salariés appartenant à une même catégorie (par exemple tous les employés) doivent recevoir le même avantage.

L'inconvénient pour l'employeur est que sa contribution (4,91 EUR par chèque) n'est pas déductible sous la forme de charges professionnelles. Pour vous, en tant que salarié, le montant des chèques-repas reçus n'est pas imposable à la condition que vous payiez vous-même au moins 1,09 EUR par chèque. Cette contribution est retenue chaque mois sur votre salaire net. Si l'on considère que vous recevez chaque année 231 chèques-repas (11 mois x 21 chèques) de 6 EUR (4,91 EUR de cotisation de l'employeur + 1,09 de contribution du salarié), cela coûte à votre employeur quelque 1.217 EUR par an, alors que vous percevez en termes nets 1.134,21 EUR, soit **93,2 %**.

Alternative n°2 : remboursement forfaitaire des notes de frais

L'employeur peut rembourser chaque mois des notes de frais à ses salariés («frais propres à l'employeur» sur sa fiche de paye). Il s'agit plus spécifiquement d'un montant forfaitaire dont on considère qu'il a trait à toute une série de charges que le salarié a dû consentir pour son employeur, comme des frais de téléphone, les charges liées à l'aménagement d'un bureau à la maison, des déplacements, etc.). Ces charges doivent cependant pouvoir être justifiées. Dans le cas contraire, les charges remboursées ne seront pas déductibles pour l'employeur.

Sur le remboursement forfaitaire des notes de frais, l'employeur ne doit payer aucune

cotisation de sécurité sociale. D'un point de vue fiscal, cette contribution forfaitaire est en principe déductible à 100 % par l'employeur à la condition que la contribution puisse être justifiée et qu'elle ne soit pas excessive. Qu'est-ce que cela signifie ? Cette rétribution doit être un remboursement de frais réellement consenti par un salarié pour son employeur. Pour évaluer le forfait maximum (autrement dit, considéré comme raisonnable par l'administration fiscale), on se base sur les montants reçus par les fonctionnaires à titre de remboursement forfaitaire de frais. Un inspecteur des Finances perçoit par exemple de l'Etat une rémunération (frais propres) de 210 euros par mois. Cependant, comme nous l'avons dit, il ne s'agit que d'un principe théorique et le contrôleur de votre employeur aura toujours le dernier mot.

Sur le remboursement forfaitaire des notes de frais, vous ne payez aucune cotisation de sécurité sociale ni aucune cotisation spéciale de sécurité sociale. Vous ne payez donc pas non plus d'impôts, même si le fisc estime que ce montant est trop élevé. Dans ce cas, c'est l'employeur qui devra assumer les conséquences négatives et ne pourra pas, dans le pire des cas, déduire fiscalement cette forme de rétribution. Cependant, et cela peut être utile à mentionner, il convient de bien distinguer les frais propres des frais réels dans sa déclaration... On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre...

Bref, imaginons que vous recevez chaque mois un montant forfaitaire de 125 EUR. Pour l'employeur, cela représente un coût annuel net de 990,15 EUR (12 x 125 EUR moins l'économie fiscale). En tant que salarié, vous percevez 1.500 (125 x 12) EUR nets par an, soit pas moins de **151,9 %**.

QUE RETENIR ?

En l'état actuel de la législation sociale et fiscale, diverses possibilités sont donc offertes à l'employeur et au salarié d'attribuer/de recevoir une augmentation salariale alternative qui soit à la fois avantageuse pour l'employeur et pour le salarié.

Tenez cependant compte du fait que **toutes les méthodes abordées ne sont pas applicables à tous**. Ainsi, certains avantages ne peuvent-ils pas être octroyés à un seul employé ou ouvrier mais doivent être attribués à l'ensemble des salariés appartenant à une catégorie. C'est par exemple le cas des **chèques-repas et de l'assurance de groupe**.

A l'inverse, d'autres techniques ne peuvent être appliquées à tous les employés si l'employeur décidait par exemple d'attribuer à tous une même augmentation salariale. C'est le cas du complément d'**allocations familiales**, uniquement attribuable, bien entendu, aux salariés avec enfants. Certaines techniques passent plus difficilement à travers les mailles fiscales du contrôleur fiscal (de l'employeur) en ce sens que les règles du jeu fiscal manquent parfois de clarté. Pensons par exemple aux **frais propres à l'employeur**, dont usent et abusent parfois certains employeurs.

Pour l'employeur, certains avantages peuvent être trop coûteux et donc impossibles au niveau budgétaire. Mettre à disposition d'un salarié un **PC connecté à l'Internet** ou une **voiture de société** est évidemment une démarche coûteuse pour l'employeur et ces avantages sont donc parfois réservés aux cadres (supérieurs). Pour l'employeur, les techniques dont les charges sont fiscalement déductibles et qui ne s'assortissent pas de cotisations sociales de l'employeur sont les plus intéressantes. C'est le cas des frais propres à l'employeur et du complément d'allocations familiales.

Pour le salarié, plusieurs techniques d'augmentation salariale induisent un **avantage en nature imposable**. C'est notamment le cas de la **voiture de société, du GSM gratuit, du PC et d'Internet**. Pour le salarié, ces méthodes sont les plus intéressantes. Dans nos calculs, ce sont les frais propres à l'employeur et le PC et la connexion gratuits.

Enfin, précisons encore que l'assurance de groupe peut être considérée comme un intrus dans notre énumération. L'avantage de l'assurance de groupe est en effet un avantage reporté dont le salarié ne bénéficie pas immédiatement au niveau de son salaire mensuel.

Alternative n°3: la voiture de société

La voiture de société est un avantage salarial dont bénéficient de nombreux salariés. Ce n'est pas étonnant, quand on sait ce que coûte une voiture, en tenant compte de toutes les charges telles que les assurances, les taxes, l'entretien, le carburant, etc. Si ces frais sont supportés par votre employeur, le budget consacré d'ordinaire à la voiture peut à l'être de toute autre manière par le salarié.

Combien coûte une voiture de société à votre employeur? Cela dépend. L'employeur peut acheter la voiture (qu'il finance ou non par un emprunt), mais également la prendre en location-achat (leasing) ou la louer (renting). Pour l'employeur, l'acquisition d'une voiture de société constitue un coût important. Par ailleurs, l'employeur doit, depuis le 1^{er} janvier 2005, payer une cotisation de solidarité pour l'usage privé de la voiture par le salarié. La hauteur de cette cotisation dépend des émissions de CO₂ et du type de carburant de la voiture (diesel, essence ou LPG). Les charges (y compris l'amortissement) sont déductibles à 75% par l'employeur, à l'exception des charges de carburant et des éventuels intérêts, déductibles, eux, à 100%.

Que cela signifie-t-il, concrètement? Imaginez que votre employeur mette à votre dis-

position un véhicule diesel de 9 CV fiscaux et dont les émissions de CO₂ s'élèvent à 148 g/km. Pour simplifier le calcul, nous arrondissons le coût annuel de la voiture à 7.500 EUR pour l'employeur. En tenant compte de la cotisation de solidarité et de la déduction fiscale des charges, la voiture coûte à l'employeur quelque 5.880 EUR net par an.

Certains avantages ne peuvent pas être octroyés à un seul employé ou ouvrier mais doivent être attribués à l'ensemble des salariés appartenant à une catégorie. C'est par exemple le cas des chèques-repas et de l'assurance de groupe.

Et vous? Si vous disposez d'une voiture de société, vous serez taxé sur un avantage de toute nature pour l'usage privé que vous en faites. Cet avantage dépend des CV fiscaux de la voiture et est calculé de manière forfaitaire à 5.000 kilomètres (si vous travaillez à 25 kilomètres ou moins de votre lieu de travail) ou à 7.500 kilomètres (si vous travaillez à plus de 25 kilomètres de votre lieu de travail). Ce montant est retenu sur le salaire chaque mois, au travers du précompte mobilier. En tant que salarié, vous épargnez dans notre exemple les 7.500 EUR (coût de la voiture) par an. Ce montant correspond à l'augmentation salariale brute. Après considération de l'avantage de toute nature, vous conservez en termes nets 6.827 EUR. Le coût annuel net total de la voiture de société dans notre exemple se chiffre donc pour l'employeur à 5880 EUR. Vous en conservez 6.827 EUR, soit 116%.

Alternative n°4: GSM gratuit

Cette forme de salaire alternatif consiste pour l'employeur à vous fournir gratuitement un GSM, l'abonnement et les communications. Pour l'employeur, toutes les charges liées au GSM sont déductibles à 100%. La TVA payée par l'employeur pour ces charges est elle aussi totalement déductible. En revanche, l'employeur doit payer environ 35% de cotisations de sécurité sociale sur l'avantage de toute nature, qui est imposé au niveau du salarié pour l'usage privé du GSM. En tant que salarié, vous

payez un impôt sur l'avantage de toute nature pour l'usage privé qui est fait du GSM. Cet avantage peut être un montant fixe, un pourcentage des charges totales, etc. Sur cet avantage, on retiendra également une contribution du salarié de 13,07%.

Si on considère que le coût annuel pour l'employeur de cet avantage se chiffre à 900 EUR (hors TVA) et que le GSM est utilisé à 25% à titre privé, le coût annuel net pour l'employeur se chiffrera à environ 700 EUR. En tant que salarié, vous conservez 894 EUR (coût plus TVA moins l'avantage fiscal et sécurité sociale), soit 127,7%.

Alternative n°5: PC et Internet gratuits

L'employeur peut décider de mettre gratuitement à votre disposition un PC (y compris tous les logiciels et le matériel), complété ou non d'une connexion à Internet gratuite. Pour l'employeur, toutes les charges (y compris l'amortissement) liées au PC et à l'Internet sont déductibles à 100%, de même que la TVA. L'employeur est redevable d'environ 35% de cotisations de sécurité sociale sur l'avantage de toute nature imposé au niveau du salarié pour l'usage privé qu'il fait du PC et d'Internet. Les cotisations de sécurité sociale payées sont donc déductibles à hauteur de 100% pour l'employeur. Sur l'avantage de toute nature, l'employeur doit cependant payer 21% de TVA, déductible sous la forme de charges professionnelles.

En tant que salarié, vous êtes imposé sur un avantage de toute nature pour l'usage privé du PC et d'Internet. Ce montant est légalement fixé à 180 EUR par an pour le PC et à 60 EUR par an pour Internet, indépendamment de l'usage privé réel qui en est fait. Sur cet avantage de toute nature, une contribution du salarié de 13,07% doit être retenue.

Si l'on considère que cela coûte à l'employeur 1.700 EUR (hors TVA) par an de mettre à votre disposition un PC, cela lui coûte en termes nets environ 1.190 EUR. En tant que salarié, vous conservez en termes nets environ 1.956 EUR (coût plus TVA, hors avantage imposé et cotisation de sécurité sociale), soit 164,3%.

Si l'on considère qu'il en coûte à l'employeur 550 EUR (hors TVA) de mettre à votre disposition une connexion à l'Internet, cela revient en termes nets à 386 EUR. En tant que salarié, vous conservez en termes nets environ 575 EUR (coût plus TVA moins avantage imposé et cotisation de sécurité sociale), soit environ 148%.



© PG

Pour l'employeur, toutes les charges liées au GSM sont déductibles à 100%, de même que celles liées au PC et à la connexion Internet mis à disposition du salarié.

Alternative n°6: allocations familiales complémentaires

Il existe une forme moins connue (mais totalement légale) de salaire alternatif. Elle consiste pour l'employeur à compléter les allocations familiales de ceux de ses salariés qui ont des enfants d'un montant identique. Pour l'employeur, le montant qu'il paye en allocations complémentaires est toujours déductible à 100 %, même s'il paye plus que les allocations légales. Dans ce dernier cas, l'employeur devra s'acquitter de 35 % de cotisations de sécurité sociale sur la totalité du montant.

A votre niveau, le complément d'allocations est toujours imposable et un précompte professionnel sur ce montant est donc retenu. Si l'employeur ne paye pas davantage que les allocations familiales, la contribution de 13,07 % du salarié ne doit pas être retenue.

Si en tant que salarié, vous percevez des allocations familiales légales de 400 EUR par mois et que votre employeur les complète de 400 EUR par mois (ou 4.800 EUR par an), dans ce cas, sa générosité lui coûtera 3.168 EUR par an. En tant que salarié, vous conservez en termes nets 2.530 EUR par an, soit **79,8 %**.

Alternative n°7: assurance de groupe

L'assurance de groupe est une forme de salaire alternatif souvent utilisée. L'employeur conclut pour ses salariés une assurance dont il paye les primes. L'assurance de groupe peut prévoir plusieurs couvertures. Dans la plupart des cas, elle fournit un capital-pension extralégal à la pension et/ou un capital-décès au décès avant l'âge de la pension. Et pourtant, les primes peuvent aussi être payées pour des couvertures complémen-

taires telles que les allocations d'invalidité. L'avantage d'une assurance de groupe doit être attribué à tous les salariés d'une catégorie déterminée (par exemple tous les employés).

Pour l'employeur, les primes payées sont en principe déductibles au titre de charges professionnelles. Sur ces primes, aucune cotisation de sécurité sociale patronale ne doit être retenue mais bien une taxe de 4,4 %, en principe. En tant que salarié, vous n'êtes pas imposé sur les primes que l'employeur prend à charge pour vous. La contribution de 13,07 % du salarié ne doit pas davantage être retenue. Si l'on considère que l'employeur paye une prime mensuelle de 80 EUR par an, cela représente pour lui en termes nets quelque 690 EUR à déboursier. En tant que salarié, vous conservez 960 EUR net par an, soit **139 %**.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Formes d'augmentation salariale	Rapport entre coût pour l'employeur et avantage pour l'employé (1)	Combien le salarié conserve-t-il en termes nets de l'augmentation salariale ?	Remarques
Augmentation de salaire classique	51,8 %	51,8 %	Compte tenu des charges fiscales et sociales élevées, il reste juste un peu plus de la moitié.
Chèques-repas	93,2 %	81,8 %	L'avantage est limité à un chèque par jour de travail prisé. Système non applicable individuellement.
Frais propres à l'employeur	151,49 %	100 %	La rétribution est déterminée forfaitairement mais ne peut être excessive. Uniquement possible pour les salariés qui peuvent prouver qu'ils ont consenti des investissements pour leur employeur.
Voiture de société	116 %	91 %	Est de plus en plus coûteux pour l'employeur en raison de l'augmentation des charges sociales et fiscales. Le risque existe que l'employeur répercute ces charges sur le salarié.
GSM gratuit	127,7 %	82 %	Est intéressant pour le salarié car l'avantage de toute nature imposable peut être limité à un minimum.
PC et internet gratuits	164,3 % (PC) et 148 % (Internet)	95 % (PC) et 86,4 % (Internet)	Est intéressant pour le salarié, mais peut représenter une charge trop lourde pour l'employeur.
Complément d'allocations familiales	79,8 %	52,7 %	Réservé aux salariés qui reçoivent légalement des allocations familiales. Moins intéressant pour le salarié car il est imposé sur le montant.
Assurance de groupe	139 %	100 %	Avantage salarial reporté. N'est pas perceptible au niveau du salaire mensuel. N'est pas applicable individuellement.

(1) Rapport entre coût net pour l'employeur et avantage salarial net pour le salarié sur base annuelle : plus le rapport est élevé, plus l'augmentation est optimale, tant pour l'employeur que pour l'employé.