

Partena
PROFESSIONAL

► Bénéficiaire d'expertises RH

**Envie de maximiser
la rémunération de
vos collaborateurs ?**



**Optez pour l'optimisation salariale,
un de vos meilleurs atouts pour votre
entreprise**

Introduction

La rémunération, un sujet sensible et complexe

Rémunérer ses travailleurs à un coût et bien sûr, vous souhaitez leur offrir un maximum, tout en limitant l'impact sur vos finances. De plus, comme vous le savez, des changements dans la rémunération de vos travailleurs peuvent jouer sur leur (dé)motivation.

C'est pourquoi la politique de rémunération doit être pensée de manière stratégique et communiquée de manière claire. Mais n'oubliez pas : la rémunération peut se traduire de diverses manières, allant du salaire brut mensuel jusqu'à l'attribution de warrants à vos employés. Vous souhaitez optimiser la rémunération de vos collaborateurs ? Pensez d'abord à l'optimisation de votre politique salariale.

“Plus de la moitié des clients que nous avons interrogés envisagent les chèques-repas et les éco-chèques pour optimiser les salaires. C'est une solution facile, mais le résultat sur la masse salariale totale reste limité. En outre, cette forme de rémunération n'est pas liée à la stratégie de l'entreprise ni aux prestations des travailleurs.”

Patrick Van Hool

Business Unit Director, Partena Business Solutions

Plusieurs options sont possibles:

- Le plan cafétéria 'My Choice': le package de rémunération individuelle 'à la carte'
- La récompense collective avec un bonus en cash, la prime bénéficiaire ou le bonus salarial (CCT 90)
- Une prime sous forme de warrants exempté de cotisations ONSS.





1.

L'optimisation salariale? Rester fidèle à votre stratégie, culture et valeurs d'entreprise

Concrètement, comment procéder ? Il est tentant d'opter pour le système le plus avantageux sur le plan fiscal et parafiscal. Commencez toutefois par définir votre propre stratégie qui sera l'expression concrète de votre culture et de vos valeurs d'entreprise.

“Idéalement, l'optimisation salariale doit suivre une procédure basée sur une vision à long terme. Travailler au cas par cas est rarement tenable et peut en outre générer des frustrations personnelles.”

Patrick Van Hool
Business Unit Director, Partena Business Solutions



Pour ce faire, posez-vous deux questions essentielles :

- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre ?
- Quels travailleurs souhaitez-vous récompenser ?

En tant qu'employeur, votre but est-il :

- d'introduire une pondération de la fonction comme instrument pour justifier les écarts de salaire ?

- de fidéliser les talents et les collaborateurs clés en leur offrant un bonus ou un package salarial plus intéressant ?
- d'introduire un nouveau système de rémunération sous forme d'avantages pour tous les travailleurs (gsm, ordinateur portable, etc.) ?
- d'octroyer une rémunération variable optimale sur la base d'objectifs collectifs et de simulations concrètes ?
- de récompenser les prestations individuelles en octroyant des bonus individuels **sous forme de warrants ?**
- de réduire, sous la pression des actionnaires ou en raison de difficultés financières, votre masse salariale ?

Pour maximiser vos chances de réussir un projet, il pourrait être judicieux d'envisager un accompagnement et une expertise externes.

“Avant d'introduire un nouveau plan salarial, une des étapes importantes consiste à sonder vos collaborateurs en amont. Si votre plan n'est pas accueilli favorablement par vos travailleurs, il jouera en votre défaveur. La concertation permet d'éviter la démotivation ainsi que l'étiquette négative de l'« entreprise qui impose son point de vue ». La communication est une condition sine qua non à la réussite.”

Yves Stox
Senior Legal Expert et Managing Consultant



2.

Donnez plus de liberté à vos travailleurs en leur proposant le package salarial « à la carte » My Choice

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'adopter une approche individuelle d'optimisation salariale en proposant le « **Plan cafétéria** » **My Choice**.

Vous octroyez divers avantages ayant valeur de rémunération (voiture de statut, Internet à domicile, etc.) à vos travailleurs, mais sont-ils aussi motivants que vous l'espérez ? Le cumul d'autres formes de rémunération est trop souvent dicté par des considérations fiscales et parafiscales, empêchant la plupart du temps d'élaborer une politique de rémunération cohérente et créative.



Les choix que vous imposez l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan cafétéria contribuent à affiner votre stratégie de rémunération. Cette formule à la carte permet d'accorder aux travailleurs une grande flexibilité dans leurs choix personnels et offre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Certains travailleurs souhaitent, par exemple, remplacer

la voiture-salaire par une voiture écologique et un vélo de leasing. D'autres préféreront avoir davantage de temps libre et opteront pour des jours de congé supplémentaires. En tant qu'employeur, c'est vous qui définissez les possibilités que vous offrez à vos travailleurs, sans surprise.

Partena Professional propose aux entreprises un Plan cafétéria baptisé My Choice. Partena Professional a conclu un partenariat avec KPMG. My Choice combine l'expertise sociojuridique et salariale de Partena Professional et l'expertise fiscale de KPMG.

Grâce à l'outil pratique My Choice, chaque travailleur peut aménager son salaire en fonction de ses préférences et besoins personnels, tout cela en ligne et en effectuant des simulations en temps réel. Parallèlement, ce logiciel vous permet surveiller les coûts de très près. D'une pierre deux coups !

"Au fur et à mesure que le travailleur introduit ses choix, l'outil calcule automatiquement l'impact sur le salaire net. Le Plan cafétéria offre plus de liberté à vos travailleurs, sans impacter vos charges salariales. C'est un puissant motivateur."

Grégory Toussaint,
Business Manager My Choice & Warrants

Découvrez MyChoice, le plan cafétéria qui boostera la satisfaction de vos collaborateurs !



3.

Une rémunération collective ? L'idée est intéressante, à condition qu'elle soit combinée judicieusement

La rémunération collective séduit. Le gouvernement donne un petit coup de pouce aux entrepreneurs en introduisant le bonus salarial (CCT 90) et, récemment, la prime bénéficiaire. Même s'il n'est pas possible d'exclure les mauvais élèves, la rémunération collective mérite une place dans votre politique RH.

Bien entendu, l'aspect financier a également son importance. Notre tableau comparatif montre clairement que la prime bénéficiaire et le bonus salarial (CCT 90) offrent des avantages fiscaux et parafiscaux comparables. Soyez toutefois attentif au rapport ratio coût/net.

Elle va de pair avec une diminution de la rotation du personnel, une plus grande loyauté et une plus forte disposition à travailler dur.

	Bonus cash	Prime bénéficiaire	Bonus salarial (CCT 90)
Coût	€ 625 (25% de cotisations ONSS)	€ 647,90 (estimation impôt des sociétés : 29,58%)	€ 665,00 (33% de cotisations ONSS spéciales)
Brut	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
ONSS (13,07%)	€ 65,35	€ 65,35	€ 65,35
Imposable	€ 434,65	€ 434,65	€ 434,65
Impôts	€ 217,33 (estimation : 50%)	€ 30,43 (7%)	Franchise
Net	€ 217,32	€ 404,22	€ 434,65
Ratio coût/net	± 2,9	± 1,6	± 1,5



Trois questions vous aideront à choisir la forme optimale de rémunération. Qui sait, peut-être déciderez-vous de faire une combinaison...

Question 1. Évaluer et récompenser ses travailleurs de manière collective, mais lesquels ?

Que vous souhaitiez récompenser tous les travailleurs de votre entreprise ou cibler un groupe ou département spécifique, le bonus salarial (CCT 90) et la prime bénéficiaire sont deux formes de rémunération à envisager sérieusement.

- Le bonus salarial est la formule qui vous offrira le plus de liberté. Il se caractérise toutefois par une restriction majeure : le bonus salarial (CCT 90) doit être octroyé par catégorie objective de travailleurs. Il peut donc être accordé à l'entreprise tout entière, mais aussi à un groupe de travailleurs. La catégorie doit donc être clairement définie.
- La prime bénéficiaire revêt un caractère collectif plus fort que le bonus salarial (CCT 90). Soit vous octroyez la même prime bénéficiaire à tous les travailleurs (prime bénéficiaire identique) soit vous faites varier son montant sur la base de critères objectifs (prime bénéficiaire catégorisée).

Qui plus est, rien n'interdit de combiner une rémunération variable individualisée à la prime bénéficiaire et au bonus salarial (CCT 90).

“Depuis son instauration, le bonus salarial connaît, une progression spectaculaire. En 2018, plus de 725 millions d'euros de bonus ont été accordés à plus de 535.000 travailleurs au total.”

Yves Stox
Senior Legal Expert et Managing Consultant

Question 2. Bénéfices ou autres objectifs ?

Votre entreprise est-elle mue par la volonté d'engranger des bénéfices ? Si oui, la prime bénéficiaire constitue un bon moyen de motiver et de récompenser les travailleurs. Elle permet en effet à l'entreprise d'octroyer tout ou partie du bénéfice de la société aux travailleurs. Et si l'entreprise clôture un exercice sans bénéfice, les travailleurs ne percevront aucune prime bénéficiaire.

Si l'entreprise souhaite fixer d'autres objectifs, le bonus salarial (CCT 90) constitue la solution idéale. Le bonus salarial offre nettement plus de flexibilité lorsqu'il s'agit de définir les objectifs (une réduction des coûts ou une hausse du chiffre d'affaires, par exemple). Il peut également viser des objectifs non économiques tels que la qualité du service, la fidélisation des clients ou le respect des procédures internes.

Il peut en outre être combiné à la prime bénéficiaire. Cette dernière n'est pas prise en compte pour le plafond du bonus salarial (3.413 euros pour 2020). Si vous souhaitez octroyer une rémunération collective dépassant ce plafond, vous pouvez donc recourir à la prime bénéficiaire.

Question 3. Quand récompenser ses travailleurs ?

La prime bénéficiaire est un instrument de rémunération approprié si vous souhaitez attribuer un bonus une fois par an. Vous motivez et récompensez par exercice comptable.

Si vous préférez procéder à une évaluation sur des cycles de performance plus courts et successifs, le bonus salarial (CCT 90) sera plus adapté. Toutefois, la période de référence sur laquelle portent les objectifs devra être au moins de trois mois. Cela signifie que vous pourrez octroyer un bonus salarial au maximum quatre fois par an.

“Un client souhaitait impliquer l'ensemble de l'entreprise dans les prestations de l'équipe Sales. Les ventes ne se déroulent harmonieusement que si tous les collaborateurs mettent la main à la patte, depuis l'accueil jusqu'au service après-vente. La prime bénéficiaire s'est imposée comme la solution idéale. Simple et claire pour tout le monde. Soucieuse de renforcer la fidélisation de la clientèle, l'entreprise souhaitait mettre en place un service check pour le service après-vente. Il était important de faire preuve de réactivité. Le bonus salarial (CCT 90) s'est imposé comme la solution idéale.

Yves Stox
Senior Legal Expert et Managing Consultant





4.

Octroyer un bonus sous la forme de warrants avec exonération des cotisations ONSS ? Pas besoin d'être expert en produits boursiers !

Les récompenses individuelles ne doivent certainement pas être bannies. Toutefois, il faut savoir qu'en octroyant un bonus classique, une grande partie sera reversée au fisc.

Partena Professional a mis au point, à votre attention, une solution fiscalement avantageuse.

Partena Professional propose des warrants via son partenaire financier Belfius

Le warrant que Partena Professional propose est un call warrant non coté en bourse, librement négociable, que vous pouvez, en tant qu'employeur, acheter pour offrir une forme de rémunération à vos travailleurs.

“Un travailleur qui reçoit de son employeur un bonus de 1.250 euros en conservera à peine 400 euros net. Des deux côtés, la perte est considérable. Un plan de warrants vous permet de tirer parti au maximum de vos bonus : à cours constant, le warrant rapportera au travailleur quelque 550 euros pour un bonus de montant identique. Le budget que vous investissez ne change pas, mais le travailleur en gardera davantage dans sa poche.”

Patrick Van Hool
Business Unit Director, Partena Business Solutions

Le warrant donne à son détenteur le droit d'acheter, durant une certaine période (la période d'exercice) des actions de capitalisation existantes de Belfius Equities Europe Conviction - un compartiment de la

sicav de droit belge Belfius Equities - à un prix préalablement fixé (le prix d'exercice).

Cette sicav a été choisie comme valeur sous-jacente du warrant en raison de sa très large répartition sectorielle et géographique en Europe. ⁽¹⁾

Le travailleur peut toujours acheter les warrants librement.

“Trop peu d'entreprises encore lient la rémunération variable aux prestations des travailleurs. Sur les dix entreprises que nous avons interrogées, seules quatre établissaient ce lien. Il y a clairement place à l'amélioration ! Près de 30 % des entreprises récompensaient leur personnel par le biais d'un bonus cash. Nous leur recommandons d'envisager les warrants.”

Grégory Toussaint,
Business Manager My Choice & Warrants

Quels sont les avantages ?

- Les warrants constituent une forme de rémunération avantageuse et simple pour les travailleurs.
- Les warrants ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale.
- Pour vous, en tant qu'employeur et acheteur de titres, vos charges sont déductibles.

⁽¹⁾ À l'instar d'autres établissements de crédit, l'émetteur des warrants est soumis à un certain nombre de risques, notamment le risque de crédit, le risque opérationnel et le risque de marché (y compris le risque de liquidité). Le risque de marché signifie que le prix du warrant peut fluctuer en fonction de la valeur sous-jacente. En raison de la fluctuation de la valeur sous-jacente du warrant, il est possible que le prix d'exercice du warrant soit supérieur à sa valeur sous-jacente

Bonus Optimisation Plan (BOP)

Le Bonus Optimisation Plan vous offre la possibilité de rémunérer vos collaborateurs les plus performants de manière variable. Toutefois, pour que la situation soit intéressante à la fois pour vous, en tant qu'employeur, et pour le travailleur, il est important de vous faire conseiller par des experts.



Partena Professional vous accompagne de A à Z

Pour le **bonus salarial** (CCT 90), cela signifie que Partena Professional prépare également avec vous tout le dossier administratif, qui sera ensuite soumis au contrôle des instances compétentes officielles.

La procédure d'octroi de **la prime bénéficiaire** est également plus simple, mais ici aussi nous allons plus loin que nos concurrents. Pas de précompte professionnel prélevé via l'administration salariale, mais une forme de retenue du précompte mobilier. Nous nous chargeons de cette procédure à part entière.

Partena Professional propose **des warrants** via son partenaire financier Belfius. Les warrants sont généralement exemptés des cotisations de sécurité sociale. Le travailleur peut toujours acheter les warrants librement.

Envie d'en savoir plus sur les formes de rémunération variable ?

Rendez-vous sur partena-professional.be/fr/bonus-optimisation-plan

Intéressé par l'optimisation salariale ? Demander conseil à nos experts

Contactez-nous via innovation@partena.be
ou surfez sur www.partena-professional.be