



APERCU DE TOUTES LES FORMES ALTERNATIVES DE REMUNERATION

Dernière version : 13/07/2018

INDEX

1	Transport	4
1.1	Déplacements domicile-travail.....	4
1.2	Frais de déplacements professionnels	5
1.3	Voiture de société	6
1.4	Carte carburant	8
1.5	Bicyclette de société	8
1.6	Amendes routières	9
2	Frais propres à l'employeur	10
3	Cheques.....	14
3.1	Chèques-repas	14
3.2	Eco-chèques.....	15
3.3	Cadeaux, chèques-cadeaux et primes	16
3.4	Chèques culturels/abonnement à des manifestations culturelles + chèques sport 18	
4	Avantages sociaux.....	20
4.1	Allocations familiales extra légales	20
4.2	Prime de naissance	20
4.3	Garderie	20
4.4	Subventions d'études	21
4.5	Voyages en groupe	21
4.6	Sport	22
4.7	Restaurant d'entreprise.....	22
4.8	Jours de congé supplémentaires.....	23
4.9	Vaccinations	23
5	Medias Sociaux.....	24
5.1	Ordinateur/ordinateur portable/utilisation internet	24
5.2	Utilisation d'un smartphone/d'une tablette pour des fins privées.....	24
5.3	Intervention dans l'achat d'un ordinateur privé (plan privé - ordinateur)	25
6	Bonus.....	26
6.1	Avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial)	26
6.2	Options d'actions/ warrants/dividendes	26
6.3	Prime d'innovation.....	27
7	Avantages de toute nature	28

7.1	Réduction de prix	28
7.2	Prêts sans intérêt/prêt à un taux d'intérêt réduit.....	28
7.3	Disposition gratuite d'une habitation	29
8	Assurances.....	31
8.1	Assurance groupe.....	31
8.2	Assurance hospitalisation	31
8.3	Engagement individuel de pension	32
8.4	Fonds de pension.....	33

1 Transport

1.1 Déplacements domicile-travail

1.1.1 Contenu

Les frais de déplacements du domicile au lieu fixe du travail.

Ces déplacements peuvent se faire par transports en commun, transport privé ou à Bicyclette. L'employeur est tenu de prendre en charge ces déplacements via :

- CCT 19 octies du Conseil national du Travail
- CCT sectorielles
- Accords d'entreprise

L'employeur peut aussi intervenir volontairement dans ces frais.

La CCT 19 octies (valable jusqu'au 31/1/14) prévoit l'intervention suivante:

1. *Transports publics en train*: Moyenne de 60 à 75% du prix d'un ticket de train en 2^e classe.
2. *Transports en commun*: Moyenne de 56 à 75% du prix (sauf train) d'un ticket de train 2^e classe.
3. *Transport privé*: Moyenne de 60 à 75% du prix d'un ticket de train 2^e classe.

Autres possibilités:

4. *Rémunération transport à Bicyclette*:
 - de plus en plus dans les CCT sectorielles.
 - A payer obligatoirement: 0,15 €/km h/t (max. 20 km).
 - A payer au maximum: 0,23 €/km h/t (déclaration sur honneur par le salarié).
5. *Le tarif que l'Etat attribue à son personnel*: 0,3573 €/km

1.1.2 Précompte professionnel

A. *Prise à charge par l'employeur*:

Si l'employeur opte pour la déduction de frais professionnels forfaitaires, l'intervention de l'employeur peut être exonérée entièrement ou partiellement d'impôts.

1. *Transports publics*: montant total exonéré.
2. *Transports en commun organisés par l'employeur*: exonération limitée jusqu'au prix d'un abonnement en train en première classe pour cette distance.
3. *Autres moyens de transport (voiture, motocyclette, moto)* : exonération jusque maximum 33,30 €/mois. Les exonérations sont cumulables lors d'utilisation de divers moyens de transport. Si les frais professionnels réels sont déduits, il n'y a pas d'exonération.
4. *Bicyclette*: exonération malgré si les frais professionnels réels sont déclarés ou non.

B. Prise à charge par le salarié:

1. *voiture*: si aucun usage n'est fait de la déduction de frais professionnels forfaitaires, le salarié peut prendre en considération les frais de transport à 0,15 €/km. Y sont compris : tous les frais de voiture : par exemple : l'entretien, le carburant, le parking, l'assurance.
2. *autres moyens de transport (train, tram, bus, motocyclette, moto, covoiturage, à pied)*

Si le salarié n'utilise pas la déduction de frais professionnels forfaitaires, il peut également prendre ces frais de transport en considération à 0,15 €/km. Si on peut prouver que les frais réels sont plus élevés, ceux-ci peuvent être déduits. Le forfait est limité à max. 100 km entre le domicile et le lieu de travail.

3. *Bicyclette*: en cas de preuve de frais réels, un forfait de 0,23 €/km peut être déduit.

1.1.3 Sécurité sociale

Exonération, sauf en cas d'utilisation d'une voiture de société.

Propre voiture (y compris tous les frais): l'indemnité kilométrique forfaitaire, que l'Etat attribue à son personnel, est acceptée, notamment 0,3573 €/km.

Bicyclette: exonération de 0,23 €/km.

1.1.4 Déductibles comme frais professionnels

100% Déductible OU

120% Déductible

- Frais pour l'organisation de transports en commun par minibus, autobus (p.ex. l'entretien, le carburant, l'assurance).
- Frais pour encourager l'utilisation du Bicyclette, p.ex. abri à Bicyclettes, vestiaire.

1.2 Frais de déplacements professionnels

1.2.1 Contenu

Si le salarié utilise sa propre voiture pour des déplacements professionnels, l'employeur peut lui rembourser ces frais.

1.2.2 Précompte professionnel

Exonération si le montant n'excède pas le montant de fonctionnaires (0,3573 €/km), le nombre total de kilomètres par an ne peut pas être excessivement élevé (limite 24.000 km/an).

1.2.3 Sécurité sociale

Exonération.

1.2.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles.

1.3 Voiture de société

1.3.1 Contenu

Une voiture, qui est mise à disposition gratuitement au salarié pour des déplacements professionnels et usage privé (y compris les déplacements domicile-travail). Il peut s'agir d'une voiture, d'un utilitaire, d'un camion ... inscrit(e) au nom de l'entreprise.

1.3.2 Précompte professionnel

Assujetti:

Formule: $(\text{valeur catalogue} \times \text{pourcentage CO}^2 \times 6/7 \times \text{nombre de jours calendrier du mois concerné}) / \text{Nombre de jours calendrier sur base annuelle}$

Valeur catalogue: La valeur catalogue du véhicule en nouvel état lors de vente à un particulier, y compris les options et la TVA réellement payée, sans tenir compte de quelque réduction, diminution, rabais ou ristourne.

POURCENTAGE VALEUR CATALOGUE:	
période passée depuis le 1er inscription du véhicule (mois entamé = mois entier)	pourcentage valeur catalogue lors de calcul avantage
de 0 à 12 mois	100%
de 13 à 24 mois	94%
de 25 jusque 36 mois	88%
de 37 jusque 48 mois	82%
de 49 jusque 60 mois	76%
à partir de 61 mois	70%

Pourcentage CO²-: Formule: $((5,5\% + (\text{CO}^2 - 91) \times 0,1\%))$

5,5%: - A revoir annuellement par AR

- Essence-, LPG ou gaz naturel : 110g/km

0,1%: - Correction de l'émission CO₂

- +0,1% par gramme de CO₂ > référence émission

- -0,1% par gramme de CO₂ < référence émission

- max. 18% - min. 4%

-> Emission CO₂: - Reprise sur la preuve d'inscription

- diesel: émission CO₂- inconnue: 15,5 % CO₂ pourc.

- essence: émission CO₂- inconnue : 14,5 % CO₂ pourc.

P.S.: minimum 1310 €/an (2018)

1.3.3 Sécurité sociale

Assujettie si:

- La voiture est utilisée également pour d'autres fins que des fins professionnelles.

- Quelle que soit l'intervention financière du salarié.
- Application:
 - voitures (catégorie M1 - max. 9 pers.)
 - utilitaires (catégorie N1 - max. 3,5 tonnes)

Une contribution forfaitaire (min. 25,55 €/mois), dépendamment :

1. *du taux d'émission CO² (Y)*: Imprimé en g/km. Repris sur le certificat de conformité ou à la banque de données DIV (www.health.fgov.be/pls/portal/co2).

Si pas disponible:

essence 182 g/km

diesel 165 g/km

2. *du type de carburant* :

essence: $((Y \times 9 \text{ €}) - 768) / 12$
 diesel: $((Y \times 9 \text{ €}) - 600) / 12$
 LPG: $((Y \times 9 \text{ €}) - 990) / 12$
 Propulsion électrique: montant de base 25,55
 (à indexer annuellement)

Charge de preuve par l'employeur

Il appartient à l'employeur de prouver que la voiture de société n'est pas utilisée pour d'autres fins que des fins professionnelles.

- Clause dans le contrat de travail.
- Stipulation dans le règlement de travail avec sanctions effectives en cas d'usage privé.
- Politique de voitures de société avec interdiction d'usage privé.
- Déclaration sur honneur.
- La police d'assurance ne couvre pas le dommage privé.
- Contrôle des kilomètres réalisés par l'employeur.
- Voitures garées obligatoirement sur le parking après les heures de travail.
- Indication dans un registre.

Exception: Système de transport collectif

Conditions:

1. Via une CCT d'entreprise, une CCT sectorielle ou un accord entre l'employeur et le salarié.
2. En plus du chauffeur, minimum 2 personnes doivent être présentes au moins pendant 80% de la distance réalisée.
3. Du trajet réalisé du et au domicile du chauffeur.
4. Véhicule destiné au transport de produits:
 - a. catégorie N1 et max. 3,5 tonnes:
 - S'il n'y a que 2 places ou 1 seul banc ou 1 rangée de places assises.

- En plus du chauffeur, minimum 2 personnes doivent être présentes au moins pendant 80% de la distance réalisée.
- b. catégorie M:
- Min. 5 et max. 8 places assises, siège du chauffeur exclu.
 - En plus du chauffeur, minimum 3 personnes doivent être présentes au moins pendant 80% de la distance réalisée.
 - Véhicule certifié servant de transport collectif.

1.3.4 Déductibles comme frais professionnels

Tous les frais relatifs à l'utilisation du véhicule sont déductibles. Dépendamment de l'émission CO2: déductibles de 50 à 120%.

1.4 Carte carburant

1.4.1 Contenu

Une distinction est faite entre une carte carburant pour la propre voiture ou une voiture de société.

1.4.2 2. Précompte professionnel

Propre voiture:

- Déplacements professionnels: exonération
- Déplacements privés: taxable

Voiture de société: compris dans l'avantage fiscal estimé

1.4.3 Sécurité sociale

Propre voiture:

- Déplacements professionnels: exonération
- Déplacements domicile-travail: exonération
- Déplacements strictement privés: ONSS

Voiture de société: compris dans la contribution CO2.

1.4.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles pour 75%.

1.5 Bicyclette de société

1.5.1 Contenu

L'employeur achète un Bicyclette, qui est utilisé (+ usage privé) par le salarié.

Aussi tous les accessoires + abri à Bicyclettes + entretien peuvent être combinés avec une rémunération de Bicyclette.

1.5.2 Précompte professionnel

Exonération pour les déplacements domicile-travail et déplacements de service.

1.5.3 Sécurité sociale

Exonération pour les déplacements domicile-travail et déplacements de service.

1.5.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles pour 120%, doivent être amortis linéairement sur 3 ans.

1.6 *Amendes routières*

1.6.1 Contenu

L'employeur paie l'amende routière que le salarié a reçue lors de l'exécution du contrat de travail.

1.6.2 Précompte professionnel

Taxable pour le salarié.

1.6.3 Sécurité sociale

Une contribution de solidarité de 33% pour les amendes routières, suite:

- à une infraction grave (3^e et 4^e degré > info www.wegcode.be)
- à l'excès de vitesse et minimum 150 €

Exonération pour les premiers 150 € par an et par salarié pour les amendes routières, suite:

- à une infraction légère (1^{er} et 2^e degré)
- moins que 150 € suite à l'excès de vitesse

Exonération complète pour les amendes routières:

- concernant la situation du matériau roulant
- concernant la conformité de la charge.

2 Frais propres à l'employeur

2.1.1 Contenu

Les frais réalisés par le salarié, lors de l'exécution de son activité professionnelle, qui sont remboursés par l'employeur. La plupart des ces frais sont les frais de représentation.

2.1.2 Précompte professionnel

Exonération si l'employeur peut prouver:

- que la rémunération est destinée à couvrir les frais qui lui sont propres,
- que la rémunération a réellement été déposée à tels frais.

Le remboursement peut se faire de deux façons:

1. *Remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives*: le salarié prouve les frais subis à l'aide de notes de frais.
2. *Remboursement de frais de façon forfaitaire*:
 - a. Sur base de normes sérieuses: à cet effet, le montant ne peut pas excéder le montant attribué par l'Etat à ses fonctionnaires.
P.ex. : repas 19,99 €, petit-déjeuner 3,98 €, dîner/nuitée/petit-déjeuner : 45,54 €
Attention ! (ONSS 35,00 €), utilisation propre voiture : 0,3573 €/km.
 - b. Sur base d'autres normes: les remboursements dont ni le montant ni la nature doivent être justifiés. Un exemple typique de frais de représentation :
 - Frais de réception dans la maison privée du salarié
 - Coups de fil avec le téléphone du salarié
 - Frais de parking
 - Frais inférieurs pour lesquels on ne peut pas produire de facture
 - Utilisation d'un propre bureau à domicile, d'un propre ordinateur
 - ...

La fixation d'un remboursement forfaitaire est une question de faits. Le montant acceptable dépend de la fonction, de la responsabilité et des tâches que le salarié accomplit. Dépendamment de ceci, le montant varie de 125 € et 245 € par mois.

P.S. : Aussi bien l'ONSS que le fisc sont très méfiants concernant les frais forfaitaires. Le remboursement des frais peut être considéré comme salaire. En plus, un délai de prescription de 3 ans est valable (aussi bien pour l'ONSS que pour le fisc). C'est pourquoi l'on peut mieux préparer ceci et conserver les pièces justificatives pendant une certaine période. Il vaut mieux de pourvoir également à une annexe détaillée au contrat de travail.

2.1.3 Sécurité sociale

Exonération

Remboursement des frais réels

En principe, pas de source de conflits si l'on peut prouver qu'il s'agit du remboursement de frais, qui lui sont propres.

Remboursement forfaitaire de frais

Si le forfait est fixé par l'uniformisation administrative ou si les frais peuvent être constatés difficilement par des pièces justificatives. On doit pouvoir prouver que le forfait est au prorata des frais réels et de la fonction du salarié. Dans ses 'instructions administratives', l'ONSS définit le montant maximum acceptable pour certains remboursements de frais. Veuillez voir le tableau suivant :

TYPE DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels en voiture	0,3573 €/km	<ul style="list-style-type: none"> - Le véhicule ne peut pas être la propriété de l'employeur ni financé par l'employeur. - Les forfaits sont "all-in" : entretien, assurance, carburant, ...
Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels à Bicyclette	0,23 €/km	<ul style="list-style-type: none"> - Le Bicyclette est la propriété du salarié. - Si l'employeur met un Bicyclette à disposition, le forfait est uniquement exonéré de contributions ONSS pour des déplacements domicile-travail.
Frais de déplacements pour les salariés non-sédentaires <ul style="list-style-type: none"> - Absence de facilités - Repas 	10 €/jour et/ou 6 €/jour	<ul style="list-style-type: none"> - Non-sédentaire signifie que le salarié est obligé de se déplacer pendant la journée de travail (min. 4 heures consécutives) et qu'il n'y a pas de facilités sanitaires et autres dans une entreprise, une filiale ou sur la plupart des chantiers. <p>Le montant du remboursement de repas est uniquement accepté si le salarié ne peut pas manger un repas qu'à l'extérieur.</p>
Frais de séjour en Belgique	35 €/jour	<ul style="list-style-type: none"> - Si le salarié ne peut pas dormir à domicile, vu que le lieu de travail est trop éloigné. <p>Couvre les frais de dîner, logement et petit-déjeuner.</p>
Frais de bureau: <ul style="list-style-type: none"> - les salariés exécutant une partie de leur travail à domicile 	124,45 €/mois	<ul style="list-style-type: none"> - Couvre les frais pour chauffage, électricité, petits matériaux de bureau. <p>Uniquement si le salarié exécute sur base régulière et structurelle une partie de son travail à domicile</p>

<ul style="list-style-type: none"> - ouvriers travaillant à domicile (contrat de travail ou employés sous des conditions similaires) - télétravailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - 10% - 10% 	<p>et si par conséquent le salarié doit aménager un espace dans sa maison à cet effet.</p> <p>S'il y a un lieu de travail auprès de l'employeur, il doit être clair de leur fonction que le salarié travaille à domicile sur base régulière. Pour les salariés ressortant de la législation relative à la durée de travail, ceci n'est pas accepté si la durée maximale du travail est effectuée pratiquement exclusivement sur le lieu de travail chez l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10% du salaire brut, mais le salaire brut est limité à la partie se rapportant aux prestations effectuées à domicile - 10% du salaire brut, mais le salaire brut est limité à la partie se rapportant au télétravail.
Outils de travail	1,25 €/jour	- le salarié doit utiliser ses propres outils de travail.
<p>Informatique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connexion internet (y compris l'abonnement) <p>Achat ordinateur (y compris achat périphérique et logiciel)</p>	<p>20 €/mois</p> <p>20 €/mois</p>	<p>L'ONSS accepte l'attribution de ces montants, à condition:</p> <ul style="list-style-type: none"> - que le salarié utilise son propre ordinateur et/ou connexion internet pour des fins professionnels de façon réelle et sur base régulière (1 jour/semaine, plusieurs fois quelques heures/semaine, une semaine par mois, ...) - l'employeur n'intervient pas d'une autre façon dans ces frais d'ordinateur et d'internet (p.ex. en prenant en charge une partie du prix d'achat de l'ordinateur). <p>Remarques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de dépassement du montant, la partie excédant les 20% est assujettie, sauf si l'employeur peut justifier le montant total;

		- le(s) forfait(s) ne peut (peuvent) pas être attribué(s) pour l'utilisation occasionnelle du propre ordinateur et/ou internet. Si l'employeur souhaite rembourser ces frais, il doit pouvoir justifier le montant du remboursement.
Vêtements professionnels - achat	1,67 €/jour et/ou	- Il s'agit uniquement de vêtements professionnels dans le sens stricte du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur qui ne peuvent pas être portés comme vêtements normaux ou de loisir (uniforme, ...).
- entretien	1,67 €/jour	
Vêtements du salarié (entretien et usure)	0,84 €/jour	- Il s'agit de vêtements (jeans, T-shirts, ...) et sous-vêtements, qui doivent être lavés souvent en raison du travail dans des circonstances sales.
Frais liés à la voiture		
- garage	50 €/mois	- si le véhicule est utilisé principalement pour des fins professionnelles - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou du contenu de ce dernier. Peut être attribué uniquement pour autant que cette obligation soit imposée à tous les salariés dans la même situation. Peu importe si le salarié est propriétaire du garage ou non
- parking	15 €/mois	- si le salarié doit payer régulièrement des petits montants de parking.
- Car-Wash	15 €/mois	- si la nature de la fonction requiert un véhicule en état impeccable.

2.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles mais limités dans certains cas, par exemple: voiture, frais de réception.

3 Cheques

3.1 Chèques-repas

3.1.1 Contenu

Pas toutes les entreprises ne peuvent offrir à leurs salariés l'occasion de prendre un repas dans un restaurant d'entreprise. Une alternative est une intervention dans le coût du repas, par l'attribution de chèques-repas. Ils sont attribués sous forme électronique. La valeur maximum est de 8 € par chèque depuis le 1^{er} janvier 2016.

3.1.2 Précompte professionnel + Sécurité sociale

Exonération, si:

1. Pas à titre de remplacement d'une autre forme de rémunération.
2. Attribution via une convention collective ou individuelle.
3. Nombre de chèques-repas attribué = nombre de jours prestés. Les chèques-repas électroniques sont crédités chaque mois en 1 ou plusieurs fois, où le crédit vaut comme moment d'attribution.
4. Livraison au nom du salarié. La fiche de salaire mentionne chaque mois le nombre, le montant brut et la part du salarié.
5. Mention de la durée de validité (12 mois) + mention : destination unique à un repas ou à l'achat d'alimentation.
6. L'intervention de l'employeur est de max. 6,91 €
7. L'intervention du salarié est de min. 1,09 €

Lors de cumulation avec un restaurant d'entreprise, il y a exonération si:

1. Le salarié ne prend pas de repas au restaurant d'entreprise.
2. Les repas sont offerts à un prix au moins égal au prix du repas.
3. Le repas est payé au moyen d'un chèque-repas complet.

Conditions complémentaires pour les chèques-repas électroniques:

1. Le salarié doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des chèques, qui lui sont attribués et qu'il n'a pas encore utilisés.
2. Peuvent être livrés uniquement par un organisme agréé.
3. L'utilisation de chèques-repas électroniques ne peut pas entraîner de frais pour le salarié. Uniquement en cas de vol ou de perte et sous les conditions définies par CCT ou règlement de travail, le coût d'une carte remplaçante peut être porté en compte. Mais le coût ne peut pas excéder la valeur nominale d'un chèque-repas.

3.1.3 Déductibles comme frais professionnels

Le chèque est déductible pour 2 €, les honoraires de livraison sont entièrement déductibles.

3.2 Eco-chèques

3.2.1 Contenu

En ce qui concerne l'achat de produits écologiques et de services, par exemple une douchette économique, des fleurs, l'achat et l'entretien de Bicyclettes ... Il s'agit d'un avantage net pour le salarié.

3.2.2 Précompte professionnel + Sécurité sociale

Non assujetti, si:

1. Compris dans une convention collective ou individuelle.
2. La convention comprend la valeur nominale la plus élevée (max. 10 €/chèque) et la fréquence d'attribution par an.
3. Livraison au nom du salarié.
4. Le chèque doit mentionner que la durée de validité est limitée à 24 mois et que le chèque doit être utilisé pour l'achat de produits écologiques ou de services.
5. Les chèques ne peuvent pas être échangés contre espèces.
6. Maximum 250 € par an par salarié.
7. Les chèques ne peuvent pas remplacer le salaire, une prime ou quelque autre avantage.

Conditions complémentaires pour des éco-chèques électroniques:

1. Le salarié doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des chèques, qui lui sont attribués et qu'il n'a pas encore utilisés.
2. Peuvent être livrés uniquement par un organisme agréé.
3. L'utilisation d'éco-chèques électroniques ne peut pas entraîner de frais pour le salarié. Uniquement en cas de vol ou de perte et sous les conditions définies par CCT ou règlement de travail, le coût d'une carte remplaçante peut être porté en compte.

Coût du support:

- Si l'entreprise attribue aussi bien des chèques-repas électroniques que des éco-chèques électroniques, le coût du support remplaçant est au maximum égal à la valeur nominale d'un chèque-repas,
- Si l'entreprise attribue uniquement des éco-chèques électroniques, le coût du support remplaçant est au maximum 5 euros.

3.2.3 Déductibles comme frais professionnels

Non déductibles.

3.3 Cadeaux, chèques-cadeaux et primes

3.3.1 Contenu

Un montant, qui est attribué à propos d'un certain événement, par exemple un mariage, une naissance. La nature des chèques-cadeaux n'a pas d'importance, par exemple ticket de film, bon d'achat.

3.3.2 Précompte professionnel

Non assujetti, si:

- Valeur minimale
- But social (pas de récompense pour des prestations effectuées)

Divers types:

1. Fêtes: Noël/Nouvel An/Saint-Nicolas: par an et par salarié, un montant maximum de 40 € éventuellement à majorer de 40 € par an pour chaque enfant à charge du salarié.
2. Distinction honorable: maximum 120 € par salarié par an.
3. Mise à la retraite: 40 € par année de service avec un minimum de 120 € et un maximum de 1000 €
4. Prime de mariage (+ cohabitation légale): maximum 245 €
5. Prime d'ancienneté: maximum deux fois pendant la carrière du salarié auprès de l'employeur. La première fois au plus tôt dans l'année calendrier de 25 ans de service (max. 1x salaire brut) et la seconde fois lors de 35 ans de service (max. 2x salaire brut).
 - L'ancienneté doit être construite auprès du même employeur, mais on peut tenir compte des années de service construites chez des employeurs ressortant du même groupe ou de la même entité d'entreprise technique.
 - Les années de service peuvent être interrompues ou non. Le contrat d'apprentissage compte également.
 - La base de calcul peut se faire sur base du salaire mensuel brut du salarié ou sur base du salaire mensuel brut moyen dans l'entreprise. Les deux modes de calcul ne sont pas cumulables dans la même année calendrier.
6. Événements spéciaux: max. 50 €/an.

P.S.:

1. Les chèques peuvent être échangés auprès d'entreprises agréées.
2. Les chèques ont une durée de validité maximum d'1 an.
3. Les chèques ne peuvent pas être payés en espèces.
4. Tous les salariés profitent des mêmes avantages.

3.3.3 Sécurité sociale

Non assujettie:

1. Fêtes: Noël/Nouvel An/Saint-Nicolas: par an et par salarié, un montant maximum de 40 € éventuellement à majorer de 40 € par an pour chaque enfant à charge du salarié.
2. Distinction honorable: maximum 120 € par salarié par an.
3. Mise à la retraite: 40 € par année de service avec un minimum de 120 € et un maximum de 1000 €
4. Prime de mariage (+ cohabitation légale): maximum 245 €
5. Prime d'ancienneté: maximum deux fois pendant la carrière du salarié chez l'employeur. La première fois au plus tôt dans l'année calendrier de 25 ans de service (max. 1x salaire brut) et la seconde fois lors de 35 ans de service (max. 2x salaire brut).
 - L'ancienneté doit être construite auprès du même employeur, mais on peut tenir compte des années de service construites chez des employeurs ressortant du même groupe ou de la même entité d'entreprise technique.
 - Les années de service peuvent être interrompues ou non. Le contrat d'apprentissage compte également.
 - La base de calcul peut se faire sur base du salaire mensuel brut du salarié ou sur base du salaire mensuel brut moyen dans l'entreprise. Les deux modes de calcul ne sont pas cumulables dans la même année calendrier.
6. Événements spéciaux: max. 50 €/an.

Certains cadeaux constituent de véritables générosités et ne sont pas assujettis. Par exemple, un certain événement au sein de l'entreprise (50 ans de l'entreprise) ou un événement particulier dans la vie du salarié (incendie dans la maison).

Conditions:

- Attribution spontanée.
- Il n'existe pas d'usage dans l'entreprise.
- Le salarié ne peut faire valoir aucun droit sur ces avantages.
- Pas de rapport direct avec la fonction.

P.S.:

1. Les chèques peuvent être échangés auprès d'entreprises agréées.
2. Les chèques ont une durée de validité maximale d'1 an.
3. Les chèques ne peuvent pas être payés en espèces.

Lors de dépassement, le montant total est assujetti à l'ONSS concernant des chèques pour des fêtes, une distinction, la mise à la retraite. Lors de dépassement, seule la partie supérieure au plafond est assujettie à l'ONSS concernant une prime de mariage, une prime d'ancienneté.

3.3.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles si

- Attribution à tous les membres du personnel.
- Les chèques sont uniquement à échanger auprès d'une entreprise agréée.
- Les chèques doivent avoir une durée de validité limitée.
- Les chèques ne peuvent pas être payés en espèces.
- A l'occasion d'une fête ou d'un événement annuel
p.ex. : Noël, Saint-Nicolas, fête patronale, anniversaire
Max. 40 €/an + max. 40 €/par an - par enfant à charge
- Distinction honorable : 120 €/an par salarié
- Mise à la retraite : 40 € par année de service - min. 120 € et max. 1000 €
- Prime de mariage (+ cohabitation légale) : 245 €
- Evénements spéciaux: 50 €.

Non déductibles:

- Prime d'ancienneté

3.4 Chèques culturels/abonnement à des manifestations culturelles + chèques sport

3.4.1 Contenu

Offre gratuite ou prix réduit d'événements culturels, p.ex. concert, théâtre, possibilités de sport.

Conditions:

1. Maximum 100 € par année calendrier.
2. Ne peut pas remplacer un autre montant.
3. Compris dans une CCT au niveau sectoriel ou au niveau d'entreprise ou convention individuelle.
4. Livraison au nom du salarié.
5. Ne peut pas être échangé contre espèces.
6. Durée de validité limitée à 15 mois.
7. Peut être échangé uniquement auprès d'entreprises agréées.
8. Attribution à tous les membres du personnel ou à une catégorie de ce dernier.

3.4.2 Précompte professionnel

Exonération

3.4.3 Sécurité sociale

Exonération (lors de dépassement, le montant total est assujetti à l'ONSS)

3.4.4 Déductibles comme frais professionnels

Non déductibles.

4 Avantages sociaux

4.1 *Allocations familiales extra légales*

4.1.1 Contenu

Allocation familiale, allocation par tranche d'âge et allocation de naissance.

Conditions:

- Le salarié jouit d'un avantage social.
- Le supplément ne peut pas être supérieur à l'avantage social.
- La somme ne peut pas être supérieure au salaire net.

4.1.2 Précompte professionnel

Assujetti

4.1.3 Sécurité sociale

L'allocation familiale est exonérée si max. 50 € par mois par enfant.

4.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles

4.2 *Prime de naissance*

4.2.1 Contenu

Prime suite à la naissance d'un(e) enfant. Supplément à l'allocation de naissance légale.

4.2.2 Précompte professionnel

Exonération si max. 50 € par enfant.

4.2.3 Sécurité sociale

Exonération

4.2.4 Déductibles comme frais professionnels

Non déductibles

4.3 *Garderie*

4.3.1 Contenu

L'employeur peut conclure une assurance pour 'la garde d'enfants à domicile'. En cas de maladie de l'enfant ou d'hospitalisation des parents, la compagnie d'assurance pourvoit à la garde d'enfants à domicile à ses frais.

4.3.2 Précompte professionnel

En principe, exonération. Mais la garde d'enfant individuelle, contrairement à la garde d'enfants collective, peut être contestée.

4.3.3 Sécurité sociale

L'ONSS n'a pas encore pris position.

4.3.4 Déductibles comme frais professionnels

Non déductibles.

4.4 Subventions d'études

4.4.1 Contenu

L'employeur peut attribuer une subvention d'étude par enfant étudiant(e) du salarié.

4.4.2 Précompte professionnel

Exonération:

Si les subventions d'études peuvent être considérées comme aide occasionnelle.

Si les subventions d'études sont attribuées en direct aux enfants.

raisonnement: pas l'intention de récompenser des prestations de travail + les bourses d'étude ne constituent normalement pas des dépenses à réaliser par les parents.

4.4.3 Sécurité sociale

Exonération si on part du principe qu'une subvention d'étude est un complément à l'allocation familiale (secteur sécurité sociale).

4.4.4 Déductibles comme frais professionnels

Si la bourse d'étude est payée en direct aux enfants, les frais ne sont pas déductibles fiscalement.

4.5 Voyages en groupe

4.5.1 Contenu

Pour promouvoir les contacts entre le personnel.

4.5.2 Précompte professionnel

Exonération

4.5.3 Sécurité sociale

Assujettie, sauf si le voyage en groupe peut être considéré comme générosité. Une attribution spontanée à l'occasion d'un événement particulier, par exemple un jubilé. Un rapport raisonnable doit exister entre l'événement en question et le type de voyage en groupe.

4.5.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles à condition que le voyage ne dure pas plus d'1 jour et que le voyage est fait d'une autre façon qu'en voiture ou minibus.

4.6 Sport

4.6.1 Contenu

Utilisation de facilités de sport au sein de l'entreprise ou dehors de l'entreprise.

4.6.2 Précompte professionnel

- Utilisation d'accommodation/d'infrastructure de l'employeur: exonération
- Intervention dans les frais : assujetti.

4.6.3 Sécurité sociale

Assujettie

4.6.4 Déductibles comme frais professionnels

- Utilisation d'accommodation de l'employeur: non déductible
- Utilisation de facilités de sport en dehors de l'entreprise : déductible.

4.7 Restaurant d'entreprise

4.7.1 Contenu

Les employeurs peuvent offrir à leurs salariés la possibilité de prendre un repas au restaurant de l'entreprise. Ces repas sont offerts gratuitement ou à un prix inférieur au coût du repas.

4.7.2 Précompte professionnel

Exonération

4.7.3 Sécurité sociale

Exonération

4.7.4 Déductibles comme frais professionnels

Une distinction est faite pour les restaurants d'entreprise qui sont accessibles à tous les salariés et ceux qui sont accessibles uniquement aux cadres et/ou à leurs relations professionnelles.

Si le restaurant d'entreprise est accessible à tous les salariés, le principe suivant est valable:

Repas > ou = 1,09 €: Frais entièrement déductibles

Repas < 1,09 €: Frais déductibles sauf la différence entre 1,09 € et la contribution du salarié.

Si le restaurant d'entreprise est accessible uniquement aux cadres et/ou à leurs relations professionnelles, la partie déductible est limitée à 69%.

Les frais sont entièrement déductibles comme frais professionnels chez l'entreprise, si le coût total est taxé comme avantage de toute nature pour la personne recevant l'avantage.

4.8 *Jours de congé supplémentaires*

4.8.1 Contenu

Jours de congé supplémentaires en plus des jours de congé légaux.

4.8.2 Précompte professionnel

Assujetti

4.8.3 Sécurité sociale

Assujetti: pécule de vacances simple et double.

4.8.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles.

4.9 *Vaccinations*

4.9.1 Contenu

L'entreprise peut organiser elle-même la vaccination ou intervenir dans les frais de vaccinations.

4.9.2 Précompte professionnel

Exonération

4.9.3 Sécurité sociale

Exonération

4.9.4 Déductibles comme frais professionnels

Non déductibles.

5 Medias Sociaux

5.1 Ordinateur/ordinateur portable/utilisation internet

5.1.1 Contenu

Mise à disposition d'un ordinateur portable ou desktop à domicile, qui peut également être utilisé pour des fins privées.

5.1.2 Précompte professionnel

L'utilisation privée est assujettie mais diminuée de l'éventuelle contribution du salarié.

Forfait : 6 €/mois : ordinateur portable - 5 €/mois : internet (une fois si plusieurs connexions).

5.1.3 Sécurité sociale

L'utilisation privée est assujettie mais diminuée de l'éventuelle cotisation salariale.

Forfait: 6 €/mois : ordinateur portable - 5 €/mois : internet (une fois si plusieurs connexions).

5.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Employeur: l'utilisation professionnelle est déductible.

Salarié: l'utilisation privée est déductible comme rémunération.

5.2 Utilisation d'un smartphone/d'une tablette pour des fins privées

5.2.1 Contenu

L'entreprise met à disposition un smartphone/une tablette, qui peut également être utilisé(e) pour des fins privées.

5.2.2 Précompte professionnel

La part d'utilisation privée est assujettie -> diminuée de la cotisation salariale.

Forfait de 3 €/mois - 5 €/mois internet (une fois si plusieurs connexions) - 4 €/mois par abonnement téléphone

5.2.3 Sécurité sociale

La part d'utilisation privée est assujettie -> diminuée de la cotisation salariale.

Forfait de 3 €/mois - 5 €/mois internet (une fois si plusieurs connexions) - 4 €/mois par abonnement téléphone

5.2.4 Déductibles comme frais professionnels

Employeur: l'utilisation professionnelle est déductible (à prouver!).

Salarié: l'utilisation privée est déductible comme rémunération.

5.3 *Intervention dans l'achat d'un ordinateur privé (plan privé - ordinateur)*

5.3.1 Contenu

L'employeur peut intervenir dans le prix d'achat d'une configuration d'ordinateur entière (y compris l'appareillage périphérique, l'imprimante, la connexion internet, ...). Il n'est pas obligatoire d'attribuer ceci à tous les salariés, on peut choisir d'attribuer ceci uniquement à une catégorie de salariés. Il n'est pas obligatoire d'établir de plan. Il suffit que l'employeur communique qu'il est disposé à intervenir financièrement.

5.3.2 Précompte professionnel + Sécurité sociale

Exonération sous les conditions suivantes:

1. Le matériel doit être en état neuf/l'employeur ne peut pas avoir été propriétaire.
2. Les rémunérations brutes taxables sont max. 33.820 €.
3. Intervention max. 860 €/an (depuis 01/01/2017).
4. Exonération une fois tous les 3 ans.

5.3.3 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles.

6 Bonus

6.1 *Avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial)*

6.1.1 Contenu

L'attribution d'avantages à tous les salariés ou à une catégorie de ces derniers sur base des résultats de l'entreprise ou sur base de la réalisation d'un objectif collectif défini préalablement. L'objectif est de hausser la motivation des salariés à l'aide d'un projet commun.

Conditions:

1. Objectif collectif (période référentielle min.3 mois).
2. Attribution collective (entreprise entière, groupe d'entreprises, groupe de salariés bien déterminé).
3. Objectif transparent, définissable, mesurable et vérifiable.
4. La réalisation ne peut pas avoir lieu au moment de l'introduction du système.
5. Pas de remplacement d'une autre forme de rémunération.
6. Introduction via une CCT ou un acte d'affiliation
7. Etablissement du plan d'attribution avec mentions obligatoires.
8. Remise d'une feuille d'information par salarié lors du paiement.

6.1.2 Précompte professionnel

Exonération si max. 2880 €/an/salarié.

6.1.3 Sécurité sociale

Exonération si max. 3313 €/an/salarié.

Employeur: 33% cotisation ONSS particulière

Salarié: 13,07% cotisation de solidarité ONSS

P.S.: ONSS et PP sur la partie excédée

6.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles.

6.2 *Options d'actions/ warrants/dividendes*

6.2.1 Contenu

Options d'actions: Droit d'acheter des actions à un certain prix.

Warrants: Droits d'inscription à de nouvelles actions lors d'augmentation du capital.

Dividendes: Droit à une partie du bénéfice - pas de participation financière.

6.2.2 Précompte professionnel

6.2.2.1 Options d'actions/warrants

L'impôt au moment de l'attribution est l'impôt définitif. L'appréciation forfaitaire de l'avantage avec distinction entre la cote en Bourse ou non. Application des échelles de précompte professionnel normales. Doit être repris sur la fiche fiscale.

6.2.2.2 Dividendes

Précompte mobilier libératoire (25% ou exceptionnellement 15%)

6.2.3 Sécurité sociale

6.2.3.1 Options d'actions/warrants

Exonération, 2 exceptions:

- options 'in the money'
- avantage définitivement acquis, p.ex. couverture contre perte de valeur.

6.2.3.2 Dividendes

Cotisation ONSS sur dividende.

6.2.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles.

6.3 *Prime d'innovation*

6.3.1 Contenu

http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/ondersteuning_premies/innovatiepremie/#.U9ZMuPI_sQc

7 Avantages de toute nature

7.1 Réduction de prix

7.1.1 Contenu

Si l'entreprise offre des produits ou des services à un prix réduit.

7.1.2 Précompte professionnel

Exonération:

1. Les produits sont fabriqués ou vendus par l'employeur.
2. Uniquement pour besoins personnels.
3. Produits pour l'utilisation quotidienne ou produits durables d'une valeur minimale.
4. Le prix final ne peut pas être inférieur au prix d'achat (taxé si la différence est supérieure).

7.1.3 Sécurité sociale

Exonération:

1. Les produits sont fabriqués ou vendus par l'employeur.
2. La quantité de produits n'excède pas l'utilisation familiale normale.
3. La réduction de prix ne peut pas être inférieure à 30%.
4. Le prix final ne peut pas être inférieur au prix d'achat

7.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Pas déductibles.

7.2 Prêts sans intérêt/prêt à un taux d'intérêt réduit

7.2.1 Contenu

L'employeur peut offrir à un prêt sans intérêt ou un prêt à un taux d'intérêt réduit à ses salariés.

7.2.2 Précompte professionnel

L'avantage est assujéti, la base = taux d'intérêt fixé de l'année pendant laquelle le prêt a été conclu.

P.S.: A reprendre sur la fiche fiscale 281.10.

7.2.3 Sécurité sociale

L'avantage est assujéti. La différence entre le taux d'intérêt normal et le taux d'intérêt, que l'employeur offre, dépend du type de prêt (prêt hypothécaire/taux d'intérêt fixe, ou non).

7.2.4 Déductibles fiscalement

Déductibles.

7.3 Disposition gratuite d'une habitation

7.3.1 Contenu

Mise à disposition:

- d'une maison
- d'1 chambre
- d'électricité et/ou de chauffage
- frais liés à des jardiniers, employés de maison, chauffeurs

7.3.2 Précompte professionnel

7.3.2.1 Mise à disposition gratuite d'un bien immobilier (ou d'une partie de ce dernier)

Coefficient d'indexation RC 2018 : 1,7863

Bien immobilier bâti: Forfait de 100/60 du RC indexé

Bien immobilier non bâti: Forfait de 100/90 du RC indexé

- *Maison meublée*: Règle précédente majorée de 2/3
- *Maison à l'étranger*: Avantage imposable = la valeur de location estimée
- *Diminution de l'avantage*:
 - Si l'habitation d'une maison est imposée, il ne faut tenir compte que d'un RC répondant aux besoins réels.
 - Si une maison est louée à un loyer anormalement bas, alors l'avantage doit être diminué du loyer déjà payé.

7.3.2.2 Chambre (y compris chauffage et électricité)

Forfait de 0,74 €/jour ou 266,40 €/an

7.3.2.3 Chauffage et électricité

Chauffage: 900 €/an pour salariés, 1990 €/an pour gérants d'entreprise

Electricité: 450 €/an pour salariés, 990 €/an pour gérants d'entreprise

7.3.2.4 Employés de maison, chauffeurs, jardiniers ...

5950 €/an par salariés

7.3.3 Sécurité sociale

Assujettie:

Maison: Loyer réel

Chambre: Forfait de 0,74 €/jour
Electricité et chauffage: Valeur réelle (preuves !)

7.3.4 Déductibles comme frais professionnels

Déductibles

8 Assurances

8.1 Assurance groupe

8.1.1 Contenu

Une assurance financée par des primes:

- Exclusivement cotisations employeur
- Exclusivement cotisations salarié retenues sur le salaire
- Combinaison de cotisations employeur et cotisations salariés.

8.1.2 Précompte professionnel

Employeur: Exonération mais taxe d'assurance 4,4%

Salarié: Exonération

Rémunération brute: Entre 10% et 20% imposable

8.1.3 Sécurité sociale

Employeur: Exonération mais AMI: 8,86%

Salarié: Exonération

Rémunération brute: Cotisation INAMI: 3,55%

Retenue de solidarité AMI: max. 2%

8.1.4 Déductibles comme frais professionnels

Employeur: Déductibles

Salarié: Les propres cotisations sont déductibles.

8.2 Assurance hospitalisation

8.2.1 Contenu

Une assurance financée par des primes:

- Exclusivement cotisations employeur
- Exclusivement cotisations salarié retenues sur le salaire
- Combinaison de cotisations employeur et cotisations salariés.

Il y a divers types d'assurances hospitalisation, p.ex. :

- Uniquement paiement d'un montant forfaitaire par jour.
- Remboursement des frais médicaux et de séjour (éventuellement limité au montant max.).
- Garantie uniquement si le séjour dure plus de 24 heures, mais il y a également des polices par jour.

Le remboursement peut se rapporter à toutes sortes de frais, p.ex. honoraires, médicaments, examens et prothèses. Parfois, le salarié peut élargir l'assurance pour la (le) partenaire et les enfants, à condition de payer une prime.

8.2.2 Précompte professionnel

Exonération si:

- Ce n'est pas le but de compenser une perte de revenus.
- But exclusif de rembourser les frais médicaux se rapportant aux soins de jour, des maladies graves, ou les soins palliatifs à domicile.

Même règlement lors de couverture de frais médicaux ambulants.

P.S.: Employeur: taxe d'assurance 9,25%

8.2.3 Sécurité sociale

Exonération

Cotisation INAMI: 10% perçus par l'assureur ou la mutualité

8.2.4 Déductibles comme frais professionnels

Pas déductibles.

8.3 Engagement individuel de pension

8.3.1 Contenu

Un engagement de pension occasionnel, non systématique à 1 (ou plusieurs) salarié(s) et/ou ses ayants droit.

Conditions:

1. Obligation d'un régime de pension (collectif) complémentaire pour tous les salariés.
2. Pas dans les 36 mois précédant le départ du salarié, en raison de la mise à la retraite, la prépension ou canada dry.
3. Par écrit via une convention de pension.
4. Via un fonds de pension ou une entreprise d'assurance vie.
5. Chaque année, le nombre d'engagements de pension individuels doit être communiqué à la FSMA par catégorie de salariés et il convient de prouver qu'un régime de pension complémentaire existe pour chaque salarié.

8.3.2 Précompte professionnel

a. Cotisations:

Exonération s'il y a une assurance groupe pour tous les salariés.

Taxe de 4,4% assimilée au timbre.

b. Versements:

- Participations au bénéfice: en principe, exonération d'impôts.

- Rendement : imposable comme la pension (tarifs d'impôt progressifs).
- Capital :
 - *Taux d'imposition individuel de 16,66%*: pension anticipée, à partir de l'âge de 60 ans, en cas de décès (ayant droit).
 - *Taux d'imposition individuel de 10,09%*: âge de pension légal.
 - *Taux d'imposition jusque 20%*: depuis le 1^{er} juillet 2013 dépendamment de l'âge.

8.3.3 Sécurité sociale

Cotisations de l'employeur

- 8,86% pour l'ONP

Versements pour le salarié:

- 3,55% pour l'INAMI
- 0 à 2% pour l'ONP, le montant de la retenue varie dépendamment:
 - du montant brut total de la pension complémentaire,
 - ou si le bénéficiaire est seul ou chef de famille.

8.3.4 Déductibles comme frais professionnels

Conditions:

1. Versement au fonds de pension ou à l'entreprise d'assurance de l'EEE.
2. Versement suite à la mise à la retraite < 80% du dernier salaire annuel brut normal.
3. Il convient de produire des pièces justificatives.
4. Les cotisations déductibles: max. 2300 €/an.

8.4 Fonds de pension

8.4.1 Contenu

L'employeur peut conclure un plan de pension complémentaire. Ceci à titre de complément de la pension légale afin de garantir ainsi un niveau de revenu satisfaisant. Le plan de pension peut être financé exclusivement par des cotisations employeur ou par la combinaison de cotisations employeur et cotisations salariés.

Il y a trois types:

- Montants fixes: une prime fixe/un pourcentage fixe du salaire est versé(e) périodiquement.
- Prestation fixe: les primes sont payées en fonction des prestations à réaliser.
- Plan Cash-balance: l'employeur garantit le paiement des cotisations + le rendement.

8.4.2 Précompte professionnel

Non assujetti.

Taxe de 4,40% assimilée au timbre.

8.4.3 Sécurité sociale

Cotisations de l'employeur:

- 8,86% pour l'ONP.

Versements du salarié:

- 3,55% pour l'INAMI
- 0 à 2% pour l'ONP, le montant de la retenue varie dépendamment:
 - du montant brut total de la pension complémentaire,
 - ou si le bénéficiaire est seul ou chef de famille.

8.4.4 Déductibles comme frais professionnels

Employeur: Déductibles sous les conditions suivantes:

1. Versement au fonds de pension ou à l'entreprise d'assurance de l'EEE.
2. Versement suite à la mise à la retraite < 80% du dernier salaire annuel brut normal.
3. Il convient de produire des pièces justificatives.
4. Les montants doivent être versés en exécution d'un règlement de pension.

Salarié: Les cotisations donnent droit à une diminution d'impôt (min.30%-max.40%)