



Les modes alternatifs de rémunération des travailleurs

Mai 2011

Ariane Fry
Avocat – senior associate
Claeys & Engels



I. Rémunération

- Contrat de travail
- Cotisations sociales patronales (35 %)
- Cotisations sociales personnelles (13,07 %)
- Précompte professionnel (0 à 45%)



II. Alternatives

1. Collaboration indépendante

- Absence de subordination
- Conséquences
 - Pas de cotisations sociales dans le chef du commettant



– Cotisations sociales dans le chef de l'indépendant

- Sur les revenus de la 3ème année précédente
- plafonnées



- Risque : requalification
 - À la demande de qui ?
 - ONSS
 - Collaborateur
 - Primauté de la volonté des parties



- Sauf si exécution incompatible avec :
- Liberté d'organisation du temps de travail
 - Liberté d'organisation du travail
 - Possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique
 - D'autres critères spécifiques à définir par arrêté royal
 - Jurisprudence : retour de balancier ?



– En cas de requalification

- Cotisations patronales (35 %)
- Cotisations personnelles (13,07 %)
- Majorations
- Intérêts
- Peut-être aussi : indemnité de préavis, arriérés de rémunération (13ème mois, pécules, indexation, jours fériés, ...)



- Quid de la collaboration avec une société de management ?
- Quid de la collaboration avec un ancien employé ?



2. Rémunérations “intéressantes”

- Modération salariale
 - Pas d’AIP → le législateur a pris la main (AR 28/03/2011 en application de la loi du 26/07/1996)



– Augmentation du coût salarial limitée à

- 0 % en 2011 par rapport à la période de référence
- 0,3 % d'augmentation en 2012 par rapport à la période de référence
- Interdiction de prévoir dans un accord (convention, contrat, CCT ...) une augmentation supérieure à ce plafond



- Pas de définition dans la loi ni dans l'AR
- Note interprétative de 1997 → quid en 2011 ?
- Quelques exceptions



- Participation aux bénéfices (loi du 22 mai 2011)
 - Principe
 - Attribution aux travailleurs sous forme d'argent ou sous forme d'actions (parts) d'une partie du bénéfice de l'exercice comptable



– Conditions

- CCT ou acte d'adhésion
- Plan proposé à tous les travailleurs
- Plan doit prévoir une formule déterminée

– Plafond

- 10% de la masse salariale brute totale
- 20% du bénéfice après impôt



– Traitement

- ONSS : prélèvement d'une cotisation de solidarité (13,07%)
- Impôt : taxation forfaitaire libératoire



- Régimes de pension sociaux (loi du 28 avril 2003)
 - Principe
 - Plan de pension sectoriel ou d'entreprise
 - Contient un volet "pension" et un volet "solidarité" (constitution de droits pour certaines périodes d'inactivité, paiement d'une rente en cas de maladie grave, ...)



– Conditions

- CCT ou procédure spécifique
- Doit s'appliquer à tous les travailleurs
- Volet solidarité obligatoire
- Gestion du régime de pension de manière paritaire + contrôle paritaire
- Traitement
Exonération de la taxe de 4,40 % sur les primes versées



- Prime unique d'innovation
(loi du 3 juillet 2005)
 - Principe
prime pour récompenser la plus-value du travailleur dans un domaine de l'entreprise (produits, procédés, services, gestion de la production, ...)



– Conditions

- Critères publiés au sein de l'entreprise
- Communiqués au SPF Economie
- Début de mise en oeuvre au plus tard l'année de l'octroi



– Plafond

- Max. 1 mois de rémunération / an
- Total des primes < 1 % de l'ensemble des salaires relatifs à cette année
- Nombre de travailleurs pouvant en bénéficier : 10 % de l'effectif global (3 – max. 10)



- Bonus non récurrent lié aux résultats (CCT n° 90 et loi du 21 décembre 2007)
 - Pas expressément exclu de la norme salariale → quid si unilatéral ?
 - Principe
 - Avantages non récurrents
 - Liés aux résultats collectifs
 - Sur base de critères transparents, définissables, mesurables et vérifiables



– Conditions

- CCT ou acte d'adhésion
- Toute une catégorie de travailleurs
- Max. : 2.358 EUR (montant 2011)

– Traitement

- ONSS : pas de cotisations personnelles
(cotisation spéciale (33 %) due par l'employeur)
- Fiscal : non



Merci pour votre attention

Ariane Fry

Avocat – senior associate

Claeys & Engels

ariane.fry@claeysengels.be