

Les rémunérations alternatives

A côté du salaire du travailleur et des divers remboursements et autres interventions obligatoirement prises en charge par l'employeur (comme les déplacements domicile-lieu de travail), il existe d'autres manières de rémunérer les travailleurs grâce aux rémunérations alternatives.

Celles-ci permettent d'octroyer des avantages divers aux travailleurs sous des conditions fiscales et sociales plus ou moins avantageuses en fonction des alternatives choisies. Notez que ces rémunérations alternatives doivent être prises en compte pour vérifier le respect de la norme salariale.

Ces rémunérations alternatives peuvent prendre la forme suivante :

- soit d'une intervention de l'employeur dans certains frais de travail pris en charge par l'employeur comme par exemples les frais de télétravail ;
- soit d'un avantage pour les travailleurs comme des chèques repas, des chèques cadeau, des écochèques, une assurance groupe, une mise à disposition d'une voiture ou d'un vélo, la mise en place d'avantages non récurrents liés aux résultats collectifs de l'entreprise, etc.

Néanmoins, pour pouvoir bénéficier de conditions fiscales et/ou sociales avantageuses, il faut que ces rémunérations alternatives remplissent les conditions prévues par l'administration fiscale et/ou par l'ONSS. Dans le cas contraire, elles seront considérées comme une rémunération classique et traitée, fiscalement et socialement.

Vous trouverez ci-après quelques exemples de rémunérations alternatives, avec les conditions à respecter.

1. Les frais de bureau

L'employeur peut décider d'octroyer une indemnité dans le cas où le travailleur effectue du télétravail. Nous prenons, dans la cadre de cette note uniquement le cas de l'indemnité pour frais de bureau¹.

Montant maximum	157,83€/mois ² que le travailleur soit à temps plein ou temps partiel.
Conditions à respecter pour l'exonération fiscale et sociale	Le travailleur doit effectivement télétravailler ³ ; Le travailleur doit effectuer du télétravail régulier et structurel, c'est-à-dire que le travailleur, à temps plein ou à temps partiel, doit effectuer au moins une journée complète de télétravail par semaine en moyenne sur le mois.

Ce document a été élaboré par La Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286 Banque : BE04 3100 7615 8931 RPM Liège (div.Namur)

info@boutiquedegestion.be www.boutiquedegestion.be

2. Chèques-repas ou titre repas

L'employeur peut décider d'octroyer des chèques-repas à ses travailleurs.

Montant maximum	<p>La valeur maximale d'un chèque-repas est de 8€.</p> <p>L'intervention patronale ne peut être supérieure à 6,91€/chèques-repas.</p> <p>L'intervention du travailleur doit être au minimum de 1,09€/chèques repas.</p>
Conditions à respecter pour l'exonération fiscale et sociale	<p>Il faut une convention écrite (CCT, convention sectorielle, d'entreprise ou individuelle).</p> <p>L'employeur ne doit pas intervenir autrement dans les frais de repas de ses travailleurs.</p> <p>Un titre-repas par journée prestée.</p> <p>Les chèques-repas figurent sur le compte individuel du travailleur.</p> <p>Les chèques-repas sont octroyés de manière électronique via un éditeur agréé et sont valables pour une période de 12 mois au maximum.</p>

3. Ecochèque

Le dispositif écochèques permet à un travailleur d'échanger un chèque d'une certaine valeur faciale contre des produits, des fournitures ou des services identifiés comme écologique. Ce dispositif a été créé par la CCT n°98.

Montant maximum	<p>Maximum de 10€ par écochèques.</p> <p>Un maximum de 250€ par an.</p>
Conditions à respecter pour l'exonération fiscale et sociale	<p>Il faut une convention écrite (CCT, convention sectorielle, d'entreprise ou individuelle)</p> <p>Les écochèques figurant sur le compte individuel du travailleur.</p> <p>Validité de 24 mois.</p>

D'autres rémunérations alternatives existent comme les chèques sport et culture, les assurances hospitalisation ou assurances groupes, les plans bonus, ...

Pour analyser les possibilités de rémunération alternative qui s'offrent à vous et évaluer leur impact financier, n'hésitez pas à contacter **l'équipe conseil de La Boutique de Gestion**.

1 Notez qu'une indemnité supplémentaire pour l'usage de matériel privé à des fins professionnelles pourrait être octroyée.

2 Montant en vigueur à partir du 1er mars 2025. Pour vérifier le montant actuellement en vigueur, vous pouvez consulter les dernières instructions de l'ONSS sur le site socialsecurity.be.

3 Les conditions à respecter sont prévus dans la circulaire fiscale 2021/C/20 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail. Les mêmes conditions sont reprises par l'ONSS