

# Plans cafétérias : le droit de choisir



Votre liberté, votre voix



## Table des matières

Introduction.....	5
1. Structure .....	6
2. Notion de plan cafétéria .....	6
2.1 Absence de définition juridique .....	6
2.2 Les premiers plans cafétéria .....	6
2.3 Légalité des plans cafétéria .....	7
3. Notion d'avantage extra-légal.....	7
3.1 Eclaircissement préliminaire sur la notion de rémunération.....	7
3.1.1 La notion de rémunération en droit du travail.....	8
3.1.2 La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale .....	8
3.1.3 La notion de rémunération en droit fiscal.....	8
3.2 Notion d'avantage extra-légal.....	9
3.3 Les avantages extra-légaux en chiffres .....	9
3.3.1 Valeur des avantages extra-légaux.....	9
3.3.2 Montant total des avantages extra-légaux pour tous les travailleurs (extrapolation).....	10
3.3.3 Estimation du pourcentage de travailleurs salariés bénéficiant d'un avantage extra-légal .....	11
3.4 Octroi d'avantages extra-légaux : enquête de la CGSLB .....	13
3.4.1 Avantages mobilité.....	13
3.4.2 Bonus et primes.....	15
3.4.3 Avantages santé et bien-être et « new age benefits ».....	17
3.4.4 Avantages sous forme de chèques : .....	20
3.4.5 Avantages multimédia.....	22
4. Absence de cadre juridique des plans cafétéria .....	24
4.1 Absence de législation propre encadrant les plans cafétéria .....	24
4.2 Tentative d'encadrement : proposition de loi concernant les plans cafétéria .....	24
4.2.1 Objectif de cette proposition de loi.....	24
4.2.2 Proposition de définition de notions clé .....	24
4.2.3 Les différentes mesures .....	25
4.2.4 Intérêt de cette proposition de loi .....	25
4.3 Projet fiscal et plan cafétéria .....	27
5. Conséquences des plans cafétéria sur la fiscalité .....	28
5.1 Importance de la fiscalité dans l'instauration d'un plan cafétéria.....	28
5.1.1 Qu'est-ce qu'un ruling fiscal et un prefilling ?.....	28
5.1.2 Importance des rulings et prefillings fiscaux .....	28
6. Impact des plans cafétéria sur la sécurité sociale belge .....	30
6.1 Impact des plans cafétéria sur la sécurité sociale .....	30
6.1.1 Sources de financement de la sécurité sociale.....	30
6.1.2 Place de la rémunération alternative dans le financement de la sécurité sociale .....	30

6.2	Impact des plans cafétéria sur les droits en matière de sécurité sociale.....	32
6.2.1	Construction des droits des travailleurs en matière de sécurité sociale.....	32
6.2.2	Impact de la rémunération alternative sur la construction des droits en matière de sécurité sociale	32
6.3	Sensibilisation à l'impact des droits en matière de sécurité sociale .....	37
7.	Principes juridiques applicables aux plans cafétéria .....	40
7.1	Respect de la hiérarchie des normes .....	40
7.2	Respect des règles de conversion .....	40
7.3	Respect du salaire minimum mensuel garanti / barème minimum.....	40
7.4	Respect de la norme salariale .....	41
7.4.1	Principe de la norme salariale .....	41
7.4.2	Impact de la norme salariale sur les plans cafétéria .....	41
7.5	Respect de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail .....	42
7.6	Interdiction de l'abus fiscal .....	42
7.7	Respect des principes en cas de suspension du contrat de travail ou de fin du contrat de travail ....	43
7.7.1	Suspension totale du contrat de travail .....	43
7.7.2	Réduction du temps de travail .....	43
7.7.3	Fin du contrat de travail .....	44
8.	Les plans cafétéria en pratique .....	45
8.1	Les différentes sortes de plan cafétéria .....	45
8.2	Quels sont les avantages extra-légaux les plus repris dans les plans cafétéria ?.....	45
8.3	Avantages problématiques dans un plan cafétéria.....	46
8.3.1	Avantages qui par leur nature fiscale ou incertaine ne peuvent être octroyés dans un plan cafétéria	46
8.3.2	Avantages qui selon le Comité de gestion de l'ONSS ne peuvent pas être accordés dans un plan cafétéria	47
8.4	Choix d'adhérer à un plan cafétéria .....	47
8.5	Critères d'accès à un plan cafétéria .....	49
8.5.1	Critères admis.....	49
8.5.2	Critères interdits.....	49
8.6	Comment les plans cafétéria sont-ils introduits au sein de l'entreprise ?.....	50
8.6.1	Une convention collective de travail d'entreprise .....	50
8.6.2	Une politique générale ( <i>policy</i> ) et la conclusion de conventions individuelles.....	51
8.6.3	Le règlement de travail.....	51
8.7	Budgets déterminés selon le type de plan .....	51
8.7.1	Détermination de la source du plan cafétéria.....	51
8.7.2	Rémunération brute .....	53
8.7.3	Prime de fin d'année .....	53
8.7.4	Autres avantages (au niveau sectoriel) .....	55

8.8	Hauteur du budget cafétaria .....	55
8.9	Indexation des plans cafétéria .....	55
9.	Plan cafétéria et concertation sociale.....	59
10.	Conclusion .....	61
	Annexe 1 : Liste des sources .....	62

## Introduction

Le plan cafétéria est un phénomène de rémunération flexible qui a ses partisans et ses détracteurs. Le fait est que cette forme de rémunération semble prendre de plus en plus d'importance. En tant que syndicat libéral, nous y sommes confrontés de diverses manières.

Une première réalité est certainement le nombre croissant de questions que se posent nos membres au sujet de leur package salarial. En tant que prestataire de services, nous sommes prêts à répondre à ces questions. Dans de nombreux cas, le package salarial de nos membres a depuis longtemps cessé d'être un "salaire barémisé complété par un treizième mois". Cette situation engendre des avantages supplémentaires, mais aussi des questions supplémentaires. Toutes ces déductions ont-elles été effectuées correctement ? Que se passe-t-il si l'on tombe malade ? L'interprétation d'une fiche de paie est donc devenue beaucoup plus complexe ces dernières années. Nous essayons d'aider et de guider nos membres et nos délégués du mieux que nous pouvons pour toutes leurs questions relatives à la paie.

Une deuxième réalité a un caractère plus stratégique. En tant qu'organisation syndicale, sommes-nous d'accord pour rendre les packages salarial plus "libres" ? Après tout, la rémunération est presque toujours une question de convention collective de travail. Cela signifie qu'il y a une grande responsabilité pour nos négociateurs d'entreprise et nos représentants dans les commissions paritaires. Au fil des ans, cependant, une chose est devenue évidente : tout n'est pas noir ou blanc. On peut citer de bons exemples, tout comme on peut en trouver de mauvais. Le fait est cependant que des plans cafétéria sont conclus, et ce fréquemment. La question fondamentale est donc peut-être la suivante : doit-on continuer à traiter les symptômes, ou doit-on accepter et améliorer une tendance sociale qui semble irréversible et qui va dans le sens de l'individu et de sa liberté de choix individuelle ?

Le fait est que le phénomène des plans cafétéria met également en péril le débat sur la protection sociale. On pourrait parler d'un dilemme apparent pour nous en tant qu'organisation syndicale. D'une part, en tant que protecteur de systèmes sociaux solides assortis d'une protection sociale adéquate pour tous et, d'autre part, en tant que syndicat pour lequel la liberté de choix de l'individu est essentielle.

L'étude ci-dessous tente d'approfondir le dilemme apparent du paragraphe précédent en construisant des ponts. Construire des ponts entre ce qui va bien et ce qui pourrait être amélioré. Après tout, notre point de vue fondamental est que les gens sont capables de faire des choix judicieux s'ils ont été pleinement informés et s'ils peuvent, en toute conscience, évaluer les avantages et les inconvénients de chaque choix.

# 1. Structure

Tout d'abord, il est brièvement question de ce qu'il convient d'entendre par "plan cafétéria" et par "avantages extralégaux".

Une analyse macroéconomique est ensuite réalisée afin d'interpréter l'impact de tous les types d'avantages extralégaux et du plan cafétéria, notamment en termes d'impact sur la sécurité sociale et la fiscalité.

Les plans cafétéria n'étant pas soumis à un cadre juridique spécifique, il sera ensuite question d'analyser plus en détail les différents principes juridiques qui leur sont applicables. Enfin, les plans cafétéria sont également analysés dans leurs grandes lignes d'un point de vue pratique : quelles formes ces plans peuvent-ils prendre ? Comment sont-ils concrètement mis en œuvre ? Quels sont les avantages et les inconvénients pour l'employeur et le travailleur ?

Grâce à un **vaste échantillon représentatif, constitué de membres et de délégués de la CGSLB**, il est également possible de se faire une idée de la manière dont ces plans de cafétéria sont accueillis dans la pratique et de qui est concerné par ces plans au sein de son entreprise. Les résultats sont présentés par thème et par chapitre.

Enfin, la CGSLB formulera, là où c'est possible, des **propositions politiques concrètes**.

## 2. Notion de plan cafétéria

### 2.1 Absence de définition juridique

Il n'existe pas de définition juridique et de cadre juridique des plans cafétéria. En l'absence de législation propre, les dispositions en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et en droit fiscal, sont donc d'application.

Le plan cafétéria peut être défini comme un système salarial dans lequel les travailleurs peuvent choisir un ou plusieurs avantages extra-légaux proposés par l'employeur dans les limites du plan. Selon la manière dont le plan cafétéria sera institué, ce sera l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs qui fixera le cadre, l'offre des avantages extra-légaux, le budget ainsi que les modalités du plan cafétéria.

### 2.2 Les premiers plans cafétéria

Venus des Pays-Bas, les plans cafétéria étaient initialement prévus dans le cadre des plans de pension complémentaire par lesquels il était possible, au choix, de faire assurer certains risques (pension, invalidité, hospitalisation),.

Ces dernières années, cependant, le système a gagné du terrain en dehors des régimes de pension. Sous l'impulsion de certains grands secrétariats sociaux, de plus en plus d'employeurs proposent également ces plans cafétéria aux employés en échange, par exemple, d'une partie de la rémunération brute (par exemple, la prime de fin d'année, etc.). Pour l'instant, ces plans se concentrent sur les travailleurs des catégories salariales les plus élevées, bien que de plus en plus d'entreprises de plus en plus de secteurs cherchent des moyens de contourner ou de convertir les augmentations de salaire brut, notamment en utilisant ces plans cafétéria pour de plus grands groupes de travailleurs. Cette approche d'optimisation des salaires doit être abordée de manière critique.

## 2.3 Légalité des plans cafétéria

Lors de l'instauration de ces plans cafétéria, la question s'est posée de savoir ce qu'il en est de la légalité des plans cafétéria. La jurisprudence a tranché la question dans un arrêt de la Cour du travail de Liège du 8 mars 2017. Dans cette affaire, l'employeur avait fait appel à une société de consultance externe en vue d'analyser le cout global que représentait l'ensemble du personnel. Cette société avait constaté que l'employeur n'octroyait pas à ses travailleurs d'allocations familiales extra-légales alors qu'un certain nombre d'entre eux avaient des enfants à charge. Elle suggéra de diminuer la masse salariale globale de l'entreprise en proposant aux travailleurs dont le salaire brut dépassait les barèmes applicables au sein de l'entreprise, des allocations familiales en échange d'une diminution de leur rémunération brute.

Lors d'un contrôle de l'ONSS, celle-ci décida de remettre en question cette décision de l'employeur vu que l'ensemble du personnel ne pouvait pas y bénéficier et que celui-ci était implémenter dans un but exclusivement financier. L'ONSS considéra que ces allocations devaient être traitées comme une rémunération déguisée.

Par un arrêt du 8 mars 2017, la Cour du travail de Liège rejeta l'interprétation de l'ONSS. La cour considéra que le fait que les parties aux contrats concluent une convention dans le but d'éviter le paiement des cotisations de sécurité sociale n'était pas illégal, dès lors que le but n'était pas, a priori, illégal. La Cour considéra le fait que l'avantage ne soit pas octroyé qu'à certains travailleurs ne permet pas de le requalifier en rémunération. Elle condamna l'ONSS à rembourser à l'employeur des cotisations de sécurité sociales perçues.

Cet arrêt a donc effectivement donné (pour la première fois) une base légale aux plans cafétéria qui étaient déjà largement utilisés. Avec cette reconnaissance jurisprudentielle, cette discussion de principe était donc close, bien qu'elle ait encore abouti à un arrêt de la Cour de cassation dans lequel l'ONSS s'est à nouveau vu donner raison - du moins pour les allocations familiales extralégales.....

## 3. Notion d'avantage extra-légal

Les avantages extralégaux sont indissociablement liés aux plans cafétéria. Lorsque la "conversion" a lieu dans le cadre du plan cafétéria, les avantages réels qui en découlent peuvent souvent être regroupés sous l'appellation "avantages extralégaux".

Avant toute chose, il convient donc de déterminer ce qu'il faut entendre par rémunération et donc aussi par rémunération "extralégale". Cette analyse est suivie d'une analyse des avantages en nature d'un point de vue (para)fiscal et macroéconomique.

### 3.1 Eclaircissement préliminaire sur la notion de rémunération

La rémunération occupe une place centrale dans la relation de travail entre travailleur et employeur. Cette notion est importante car il est crucial de déterminer si tel ou tel avantage repris dans le plan cafétéria a un caractère rémunératif. Si c'est le cas, cet avantage sera considéré comme de la rémunération imposable et/ou passible de cotisations de sécurité sociale.

Différentes réglementations régissent la matière :

- Réglementation en droit du travail
- Réglementation en droit de la sécurité sociale
- Réglementation en droit fiscal

### **3.1.1 La notion de rémunération en droit du travail**

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne donne pas de définition de la notion de rémunération. La définition est dégagée par la doctrine et la jurisprudence. D'après la jurisprudence (Cassation 16/03/1992), la rémunération est « la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail » Cela vise donc non seulement la rémunération mais aussi tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie du travail effectué.

L'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs précise toutefois que la rémunération est le « salaire en espèce ou auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement y compris les pourboires ou services et les avantages évaluables en argent ».

Il devrait donc être clair que la notion "d'avantage extra-légal" relève de la notion de rémunération en droit du travail, même si elle a un statut parafiscal différent.

### **3.1.2 La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale**

La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale se base sur celle reprise dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

**Elle vise ainsi :**

- Toute rémunération en espèce ou avantage évaluable en espèces : cela concerne les sommes d'argent versées ou l'octroi d'un avantage non pécuniaire évaluable en argent
- Le travailleur a droit à cet avantage à charge de l'employeur en contrepartie des prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail
- Ce droit découle de l'engagement envers le travailleur : Cela inclut donc non seulement les avantages dus aux travailleurs en contrepartie pour le travail effectué mais aussi des avantages auxquels le travailleur a droit et qui ont un lien avec son occupation
- La charge de cet avantage repose sur l'employeur.

La notion de rémunération est donc interprétée de manière très large du point de vue de la sécurité sociale, tout comme elle l'est en droit du travail. Il faut considérer que tout ce que le travailleur reçoit en raison de son statut de travailleur entre dans le cadre de la rémunération et est soumis à des cotisations de sécurité sociale. Cela veut dire que les cotisations sont dues non seulement sur la rémunération brute mais aussi, pour l'essentiel, sur les avantages extra-légaux.

Le principe est donc que toute rémunération est soumise aux cotisations normales de sécurité sociale. Partant, si quelque chose ne doit pas être considéré comme une "rémunération", une base juridique distincte en matière de sécurité sociale sera nécessaire.

### **3.1.3 La notion de rémunération en droit fiscal**

En droit fiscal, les rémunérations imposables fiscalement des travailleurs représentent toutes contreparties qui constituent le produit du travail au service de l'employeur.

Sont ainsi visés :

- Les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toute rétributions analogues en ce compris les pourboires ou autres allocations obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle ;
- Les avantages de toute nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'activité professionnelle. La notion d'avantage de toute nature doit être entendue comme tout enrichissement patrimonial pour le bénéficiaire (Article 31, C.I.R. 92).

En ce qui concerne l'évaluation de ces avantages, il convient de prendre en compte la valeur réelle dans le chef du bénéficiaire c'est-à-dire la dépense que celui aurait dû effectuer dans des circonstances

normales pour obtenir un tel avantage, compte tenu des circonstances factuelles. L'administration fiscale prévoit toutefois des évaluations forfaitaires pour la plupart de ces avantages. Ou en langage courant : « Les avantages de toute nature ».

## 3.2 Notion d'avantage extra-légal

Il n'est pas évident de définir exactement ce qu'est un avantage extra-légal. Plusieurs éléments interagissent. Ci-dessous, une tentative de définition incomplète.

Un « avantage extra-légal » est un :

- **Élément de rémunération**

Cf. point 3.1. Il existe donc trois définitions possibles de la rémunération, selon les lunettes juridiques que l'on porte.

- **Non légalement obligatoire**

Au sens littéral du terme, il s'agit d'un avantage "hors du cadre légal" ou "extra" légal. Il convient donc de faire une distinction avec, par exemple, les indemnités légales telles que le paiement obligatoire des sursalaires pour les heures supplémentaires, le remboursement des frais exposés dans le cadre du travail ou le remboursement des frais de transport public (par exemple, CCT n°19, ticket de parking, etc.).

- **Qui s'ajoute au salaire brut horaire/mensuel déterminé contractuellement**

Le salaire brut des travailleurs est fixé contractuellement. Les fondements juridiques sont divers : barèmes sectoriels, barèmes d'entreprise, négociations salariales individuelles, ... Un avantage extra-légal vient en principe s'y ajouter, mais il peut bien entendu être convenu contractuellement. Il peut parfois être question d'un "salary-sacrifice", mais on ne peut jamais descendre en dessous du salaire minimum (national ou sectoriel).

- **Sur lequel aucun ou moins d'impôts et de cotisations à l'ONSS sont dus**

Le salaire brut des travailleurs est fixé contractuellement. Les fondements juridiques sont divers : barèmes sectoriels, barèmes d'entreprise, négociations salariales individuelles, ... Un avantage extra-légal vient en principe s'y ajouter, mais il peut bien entendu être convenu contractuellement. Il peut parfois être question d'un "salary-sacrifice", mais on ne peut jamais descendre en dessous du salaire minimum (national ou sectoriel).

- **Et qui ne donne pas lieu à la constitution de droits supplémentaires en matière de sécurité sociale.**

Encore une fois, plusieurs mises en garde s'imposent. Par exemple, des droits en matière de sécurité sociale seront constitués sur les avantages de toute nature tels que les GSM, ordinateurs portables, ...

## 3.3 Les avantages extra-légaux en chiffres

### 3.3.1 Valeur des avantages extra-légaux

La valeur des avantages extra-légaux dans la rémunération des travailleurs occupe une place de plus en plus importante. On remarque, au fil du temps, que la valeur de ces avantages extra-légaux est en augmentation.

SD Worx a, à la demande de l'ONSS, mené une enquête sur la rémunération alternative et sur la place qu'occupe celle-ci dans le marché du travail. Ce tableau permet de contrôler l'évolution de la valeur moyenne annuelle des formes de rémunérations alternatives. **Attention** : ce tableau ne dit rien sur le nombre de salariés utilisant ces avantages, mais uniquement sur la valeur que représente cet avantage.

La valeur moyenne est l'estimation en euros de l'avantage calculé sur base annuelle. Pour certains avantages, ils sont calculés de manière forfaitaire et ne correspondent pas entièrement à la valeur économique réelle de l'avantage. L'étude permet de conclure à une **tendance positive concernant la valeur moyenne d'un avantage alternatif octroyé.**

Rémunération alternative	2018	2019	2020	2021
Usage privé d'une voiture de société (avantage en nature)	1.898,50	1835,03	1.811,81	1.918,95
Intervention de l'employeur trajets domicile-lieu de travail avec voiture personnelle	472,6	496,93	478,87	483,22
Indemnité vélo	404,8	419,70	398,76	404,05
Intervention de l'employeur pour les trajets domicile-lieu de travail avec transports publics	700,7	485,34	455,15	660,33
Eco-chèques	193,6	190,19	193,96	199,86
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	1.132,00	1149,18	1.166,36	1.215,95
Titres-repas	1.130,90	1189,25	1.161,56	1.203,58
Primes de bénéfices	974,5	1889,17	1.284,76	1.562,70
Allocations familiales complémentaires	612,2	682,01	576,67	536,04
Téléphonie et internet	94,1	120,93	122,29	122,85
Chèques sport et culture et chèques-cadeaux	/	48,69	56,56	51,19
Valeur catalogue de la voiture de société	30.811,10	35.189,08	35.838,80	37.055,23

Source : Etude ONSS : Évaluation des différents systèmes de rémunérations alternatives existants - Données salariales 2018-2021

### 3.3.2 Montant total des avantages extra-légaux pour tous les travailleurs (extrapolation)

La même étude montre également que ces avantages jouent un rôle important et croissant dans les relations de travail macroéconomiques.

Rémunération alternative	2018	2019	2020	2021
Usage privé d'une voiture de société (avantage en nature)	944.297.547,00	1.039.104.908,32	1.030.949.210,31	1.160.163.203,73

Intervention de l'employeur trajets domicile-lieu de travail avec voiture personnelle	671.906.026,30	738.431.762,08	676.035.914,34	701.968.220,11
Indemnité vélo	115.513.185,50	148.368.090,70	147.305.399,48	158.750.971,32
Intervention de l'employeur pour les trajets domicile-lieu de travail avec transports publics	161.002.047,10	75.047.285,39	59.480.599,64	145.263.403,15
Eco-chèques	246.546.750	275.800.028,10	284.294.861,15	296.914.725,64
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	690.361.355,80	702.615.416,35	706.938.692,29	721.367.260,59
Titres-repas	2.030.348.163,00	2.336.187.258,06	2.270.879.899,00	2.504.217.311,76
Primes de bénéfiques	41.743.671,40	106.646.297,73	105.853.062,22	87.907.416,59
Allocations familiales complémentaires	43.501.462,70	52.387.603,25	38.589.770,07	33.965.967,02
Téléphonie et internet	50.648.156,90	77.942.459,68	83.574.577,16	90.530.816,24
Chèques sport et culture et chèques-cadeaux	/	9.532.531,04	11.030.875,92	12.558.202,37
Valeur catalogue de la voiture de société	15.325.000.814,60	20.338.906.302,99	20.454.948.128,81	22.322.275.297,42

Source : Etude ONSS : Évaluation des différents systèmes de rémunérations alternatives existants - Données salariales 2018-2021

Dans ce tableau, pour chaque avantage, cette étude montre une augmentation du montant des avantages extra-légaux octroyés par les employeurs. Ainsi, e l'usage privé de la **voiture de société et l'indemnité vélo ont augmenté de façon importante de 2018 à 2020** et ce, malgré la période de corona où beaucoup de travailleurs étaient en télétravail. Les écochèques augmentent aussi significativement. Les chèques sports et culture qui ont commencé à être octroyé en 2019 ont aussi augmentés.

En ce qui concerne **l'intervention de l'employeur pour les trajets domicile-lieu de travail**, une diminution du cout que représente ces avantages est constatée. Les chèques repas quant à aux continuent à connaître une popularité importante.

Enfin, en ce qui concerne **la valeur catalogue de la voiture de société**, une augmentation considérable est observée. Cela s'explique, d'une part, par une augmentation du nombre absolu de véhicules et, d'autre part, par une augmentation du prix catalogue par véhicule (passage aux voitures électriques)..

### 3.3.3 Estimation du pourcentage de travailleurs salariés bénéficiant d'un avantage extra-légal

Le tableau ci-dessous, tiré de la même étude, donne une estimation du pourcentage de travailleurs du secteur privé qui ont droit à un avantage alternatif et qui l'utilisent à un moment donné.. Ces données nous donnent une idée du nombre de bénéficiaires de ces avantages extra-légaux de 2018 à 2021.

Forme de rémunération	2018	2019	2020	2021
-----------------------	------	------	------	------

Usage privé d'une voiture de société (avantage en nature)	17,15%	19,19%	20,22%	20,56%
Intervention de l'employeur trajets domicile-lieu de travail avec voiture personnelle	49,24%	50,35%	50,16%	49,40%
Indemnité vélo	9,84%	11,98%	13,12%	13,36%
Intervention de l'employeur pour les trajets domicile-lieu de travail avec transports publics	7,92%	5,24%	4,64%	7,48%
Eco-chèques	43,43%	49,03%	52,07%	50,51%
Titres-repas	61,90%	66,56%	69,46%	70,75%
Primes de bénéficiaires	1,54%	1,91%	2,93%	1,91%
CCT 90	21,03%	20,72%	21,53%	20,17%
Allocations familiales complémentaires	2,49%	2,61%	2,38%	2,16%
Téléphonie et internet	18,62%	21,84%	24,28%	25,06%
Chèques sport et culture et chèques-cadeaux	/	6,63%	6,93%	8,34%

Source : Etude ONSS : Évaluation des différents systèmes de rémunérations alternatives existants - Données salariales 2018-2021

### Quelles sont les principales conclusions?

Pour la **mobilité** :

- Le nombre de travailleurs pouvant utiliser une **voiture de société** a augmenté entre 2018 et 2020. Il n'y a pas d'augmentation significative en 2021.
- Le **vélo** gagne en popularité du fait que de plus en plus d'indemnités vélos sont octroyés aux travailleurs salariés. Ce phénomène est visible depuis 2018 et reste visible en 2021 malgré la période de coronavirus. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs, une fois la crise sanitaire passée, ont préféré prendre le vélo que les transports en commun.

Pour les **titres-repas**, sa popularité a encore augmenté pour la période 2018-2021 et de plus en plus d'employeurs en octroient.

Il y a également une **augmentation similaire pour les éco-chèques** pour la période de 2018-2020. Plus de 50% des travailleurs ont désormais des écochèques.

En ce qui concerne la **téléphonie et internet**, une augmentation significative des avantages relevant de cette catégorie tant en 2019 qu'en 2020 est constatée. Cela peut s'expliquer par le télétravail obligatoire durant le coronavirus qui a fait que de plus en plus de travailleurs ont disposé d'un GSM,

d'un ordinateur portable, d'une tablette ou d'une connexion internet à la maison pour le travail. Ces outils sont généralement mis à disposition par l'employeur qui en accorde un usage privé.

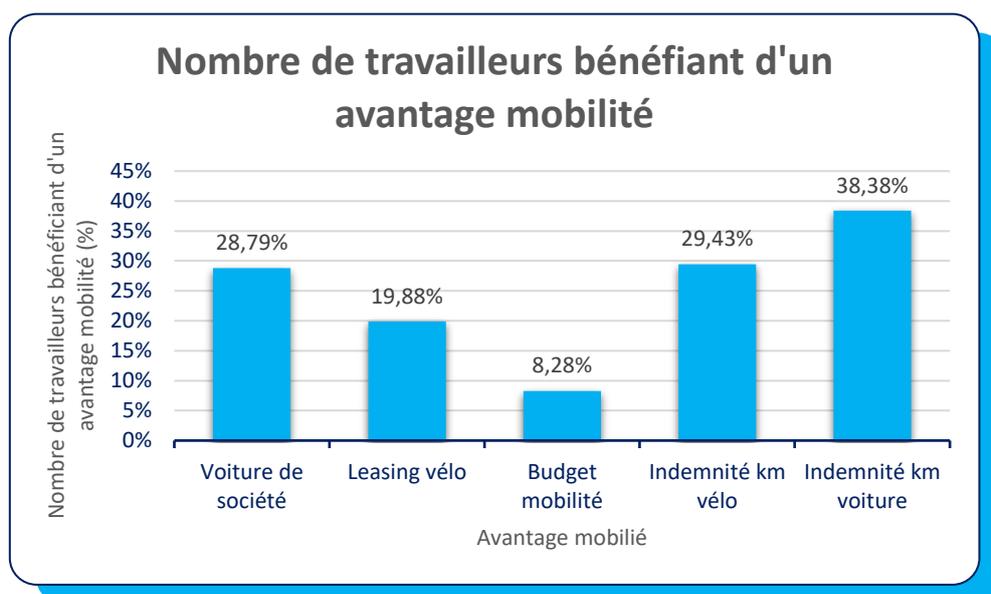
En ce qui concerne les **benefices et avantages liés aux résultats (CCT n° 90)**, une certaine stabilité dans l'octroi de ceux-ci est à noter.

### 3.4 Octroi d'avantages extra-légaux : enquête de la CGSLB

Dans l'enquête menée par la CGSLB, il a été demandé aux affiliés de quels avantages ils bénéficiaient. Vu la grande diversité des avantages extra-légaux, le choix a été fait de travailler par catégorie d'avantages extra-légaux.

#### 3.4.1 Avantages mobilité

En ce qui concerne les avantages extra-légaux concernant la mobilité, les avantages les plus octroyés par les employeurs sont les indemnités km pour les déplacements en voiture et en vélo ainsi que les voitures de société. Il faut noter que ces indemnités kilométriques ne sont pas systématiques et dépendent parfois de l'existence de conventions collectives sectorielles existantes. Depuis mai 2023 chaque travailleur du secteur privé reçoit une indemnité vélo sur la base de la nouvelle CCT n° 164 du CNT. Il est également à noter que les leasing vélos sont de plus en plus populaires dans les entreprises. Le budget mobilité n'est lui pas bien implémenté au niveau des entreprises, ce qui explique, que peu d'employeurs recourent à celui-ci.



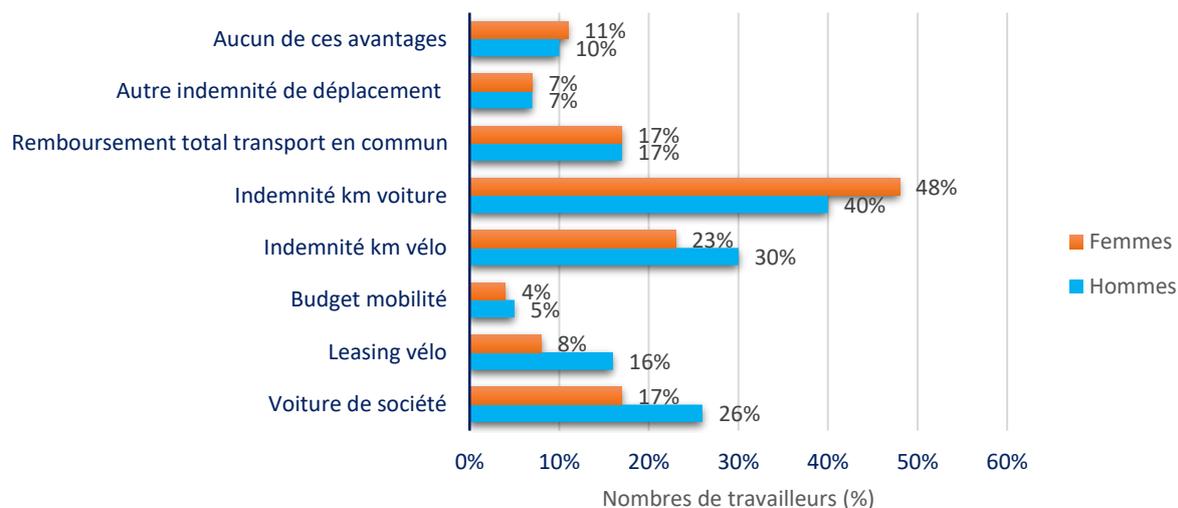
Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Lorsque les données sur les avantages mobilité sont ventilées selon le genre**, il ressort des différences en ce qui concerne l'octroi de certains avantages. En effet, il ressort que les hommes bénéficiant d'une voiture de société (26%) sont plus nombreux que les femmes (17%). Cette différence est importante et explique que les femmes bénéficient plus d'indemnité kilométrique (48%) contre 40% pour les hommes pour leurs déplacements en voiture étant donné qu'elles sont moins nombreuses à bénéficier d'une voiture de société.

En ce qui concerne le leasing vélo, une différence importante est constatée selon le genre. En effet, 16% des travailleurs hommes bénéficient d'un leasing vélo contre seulement 8% des femmes.

En ce qui concerne les autres avantages mobilité, il n'y a pas de grande distinction selon le genre.

## Avantage mobilité homme/femme



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

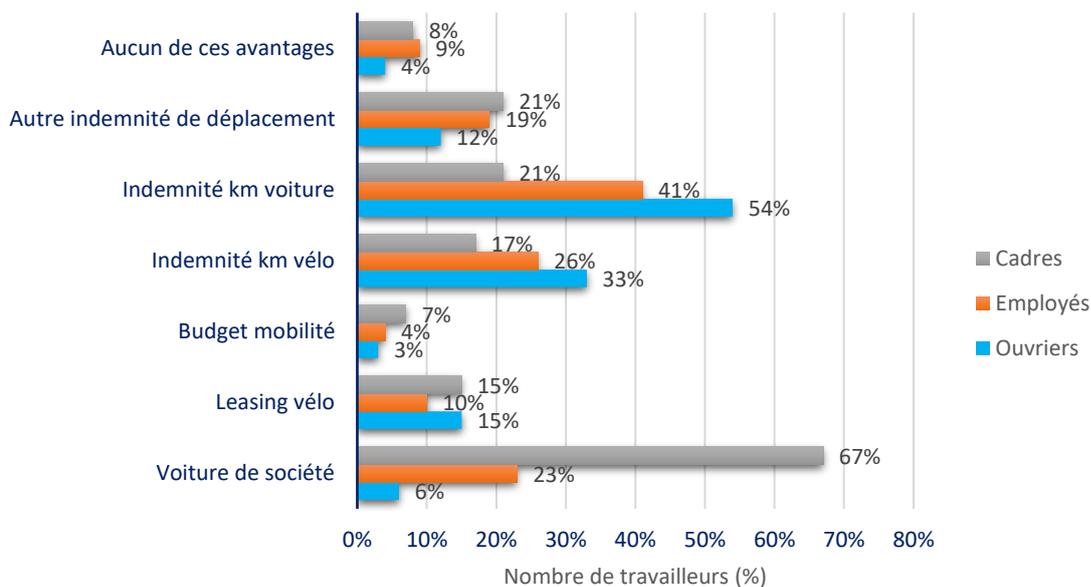
**Ces données ont également été analysées par catégorie de travailleurs :** ouvriers, employés et cadres. Il en ressort un premier constat en ce qui concerne les voitures de société : 67% des cadres bénéficient d'une voiture de société contre 23% des employés et 6% des ouvriers. A contrario : étant donné que la majorité des cadres bénéficient d'une voiture de société, ils ne sont que 21% à recevoir de leur employeur une indemnité kilométrique pour les déplacements en voiture contre 41% des employés et 54% des ouvriers.

En ce qui concerne les déplacements en vélo, il ressort que 15% des cadres et des ouvriers bénéficient d'un leasing vélo contre 10% des employés.

En ce qui concerne l'indemnité kilométrique pour les déplacements en vélo, celle-ci est octroyée à 33% des ouvriers et 26% des employés. Seulement 17% des cadres reçoivent une indemnité vélo. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des cadres se déplacent avec leurs voitures de société. Le budget mobilité ne connaît pas un grand succès de manière générale et ne concerne que 7% des cadres, 4% des employés et 3% des ouvriers.

Seulement 8% des cadres disent ne recevoir aucun de ces avantages contre 9% des employés et 4% des ouvriers.

## Avantage mobilité par catégorie de travailleurs

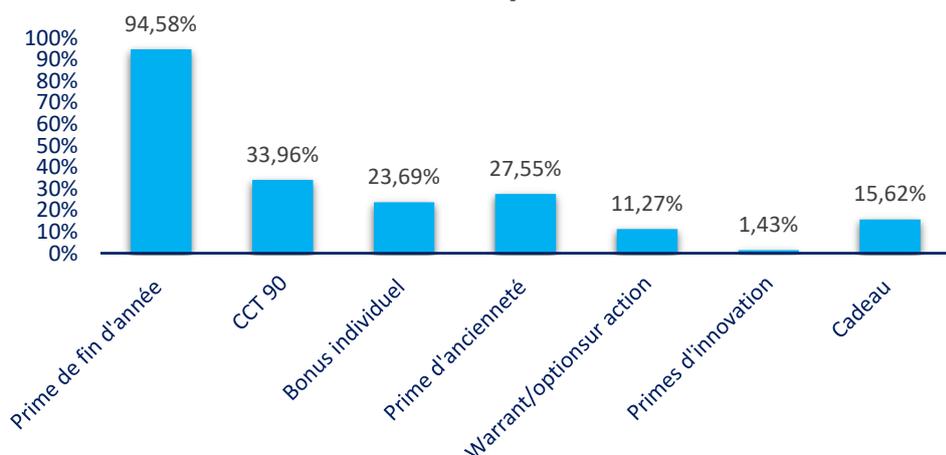


Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### 3.4.2 Bonus et primes

En ce qui concerne les bonus et primes, la prime de fin d'année est la plus courante. 94,58% des travailleurs bénéficient d'une prime de fin d'année. Les CCT 90, les bonus individuels ainsi que les primes d'ancienneté sont aussi très couramment octroyés. Les primes d'innovation sont quant à elles rarement octroyées. Elles ne concernent que 1,43% des travailleurs.

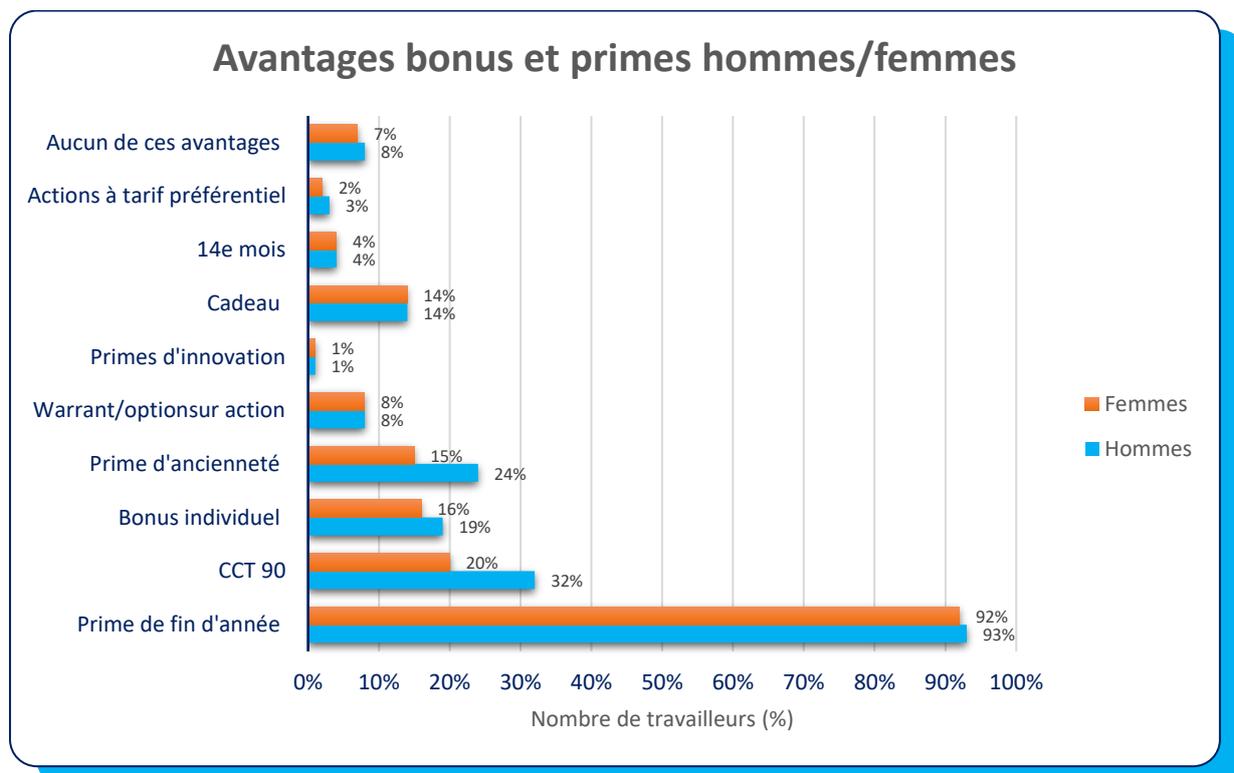
## Nombre de travailleurs bénéficiant de bonus et primes



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Si ces avantages sont ventilés selon le genre, peu de différence sont perceptibles.** Toutefois, en ce qui concerne les primes d'ancienneté, on voit que les hommes sont 24% à en bénéficier contre 15% des femmes.

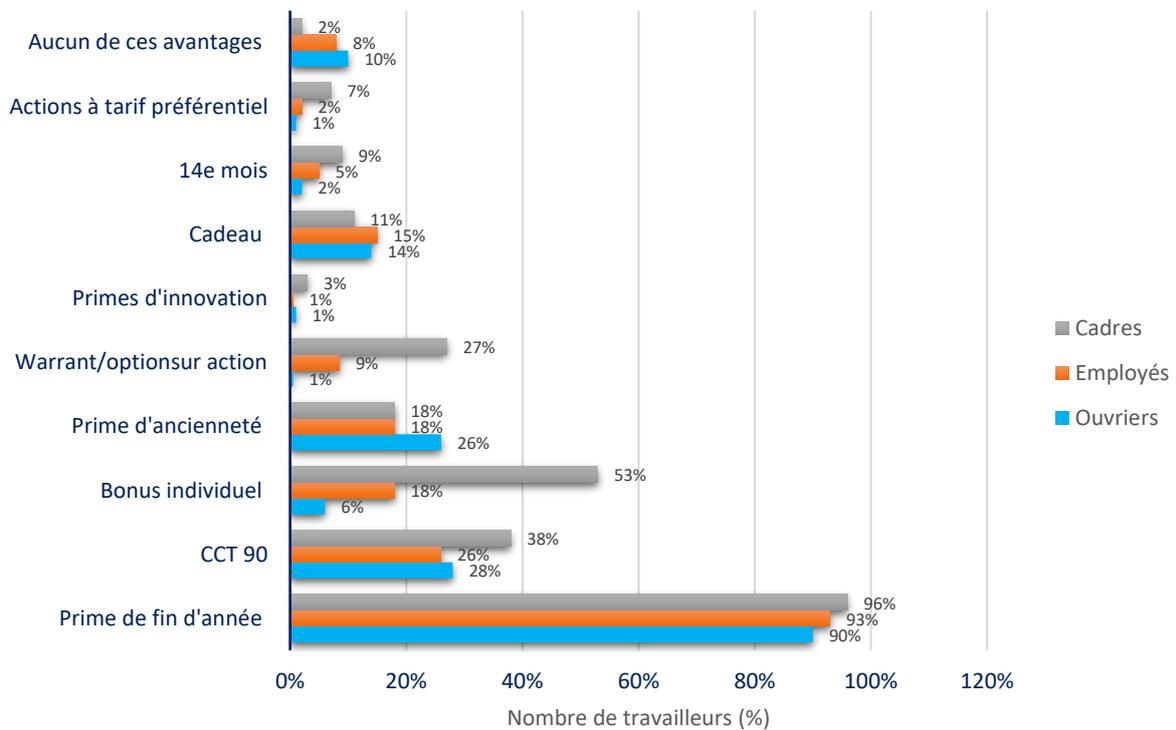
En ce qui concerne le bonus individuel, les hommes (19%) reçoivent plus souvent des bonus que les femmes (16%). La même tendance est suivie en ce qui concerne les avantages non-récurrents liés aux résultats (CCT 90) : 32% des hommes en bénéficient, contre 20% des femmes.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Ces données ont ici aussi été analysées par catégorie de travailleurs** : ouvriers, employés ou cadres. Il ressort que l'avantage le plus octroyé de cette catégorie est la prime de fin d'année : elle concerne 96% des travailleurs cadres, 93% des employés et 90% des ouvriers. De manière générale, ces avantages sont plus octroyés aux travailleurs cadres : En effet, 53% des cadres reçoivent un bonus individuel contre 6% des ouvriers et 18% des employés. Il en est, de même en ce qui concerne les warrants/options sur actions : 27% des cadres en bénéficient contre 9% des employés et 1% des ouvriers. En ce qui concerne la CCT 90, elle est présente dans les trois catégories de travailleurs : 38% des cadres, 26% des employés et 28% des ouvriers. Cela s'explique par le caractère collectif de l'octroi de cet avantage. La prime d'ancienneté est quant à elle plus octroyée aux ouvriers (26%) qu'aux employés et des cadres. Cela peut s'expliquer par le fait que dans les secteurs où il y a plus d'ouvriers, des CCT relatives aux primes d'ancienneté sont souvent conclues (pour compenser l'absence d'augmentations barémiques).

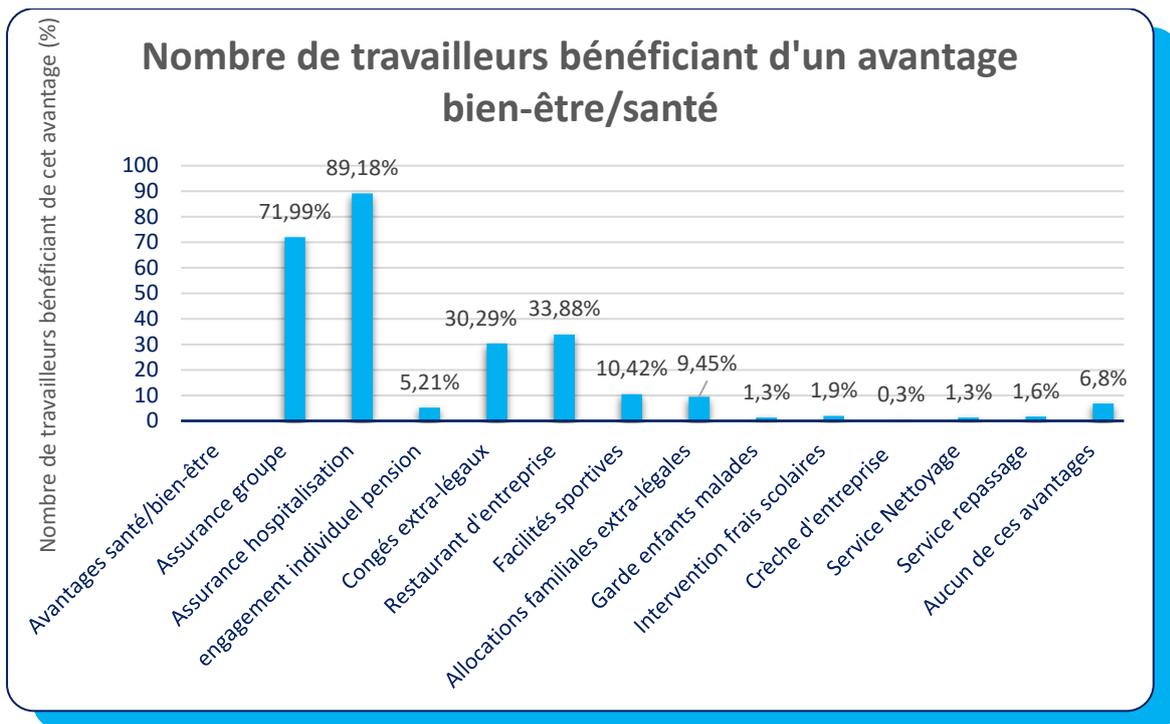
## Avantages bonus et primes par catégorie de travailleurs



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

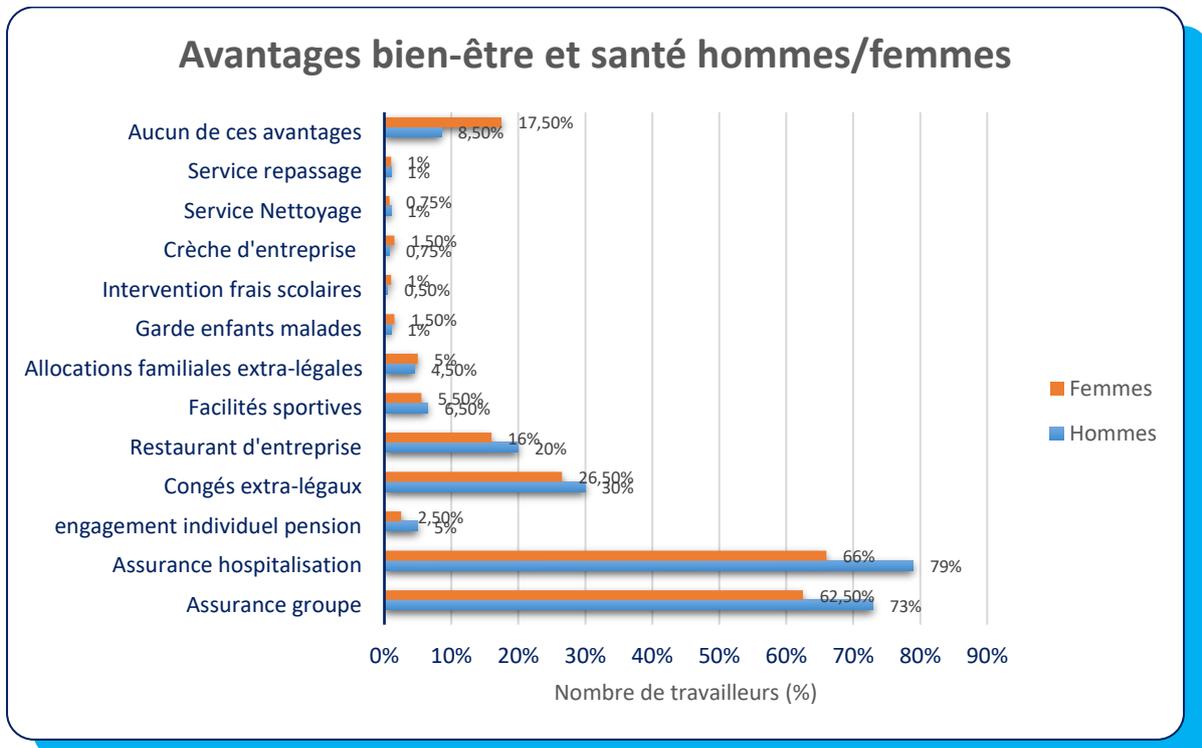
### 3.4.3 Avantages santé et bien-être et « new age benefits »

En ce qui concerne les avantages liés à la santé et au bien-être, les plus souvent octroyés par les employeurs sont les assurance groupe (pension complémentaire) et les assurance hospitalisation. La majorité des travailleurs interrogés en bénéficient. Ces dernières années se sont développés d'autres avantages – appelés « new age benefits »- permettant aux travailleurs de concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle comme l'octroi de jours de congés extra-légaux, des facilités sportives, des gardes d'enfant malade même si ceux-ci ne se retrouvent pas de manière générale chez l'ensemble des travailleurs.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Si ces données sont ventilées selon le genre, les principales différences se retrouvent au niveau des assurances groupes et des assurances hospitalisations.** En effet, seulement 66 % des femmes bénéficient d'une assurance hospitalisation contre 79% des hommes. Toujours dans le même sens, seulement 62,5% des femmes bénéficient d'une assurance groupe contre 73% des hommes. En ce qui concerne les engagements individuels de pensions, les hommes sont plus nombreux à pouvoir en bénéficier : 5% des hommes contre 2,5% des femmes et ce, même si les travailleurs en bénéficient dans une moindre mesure.



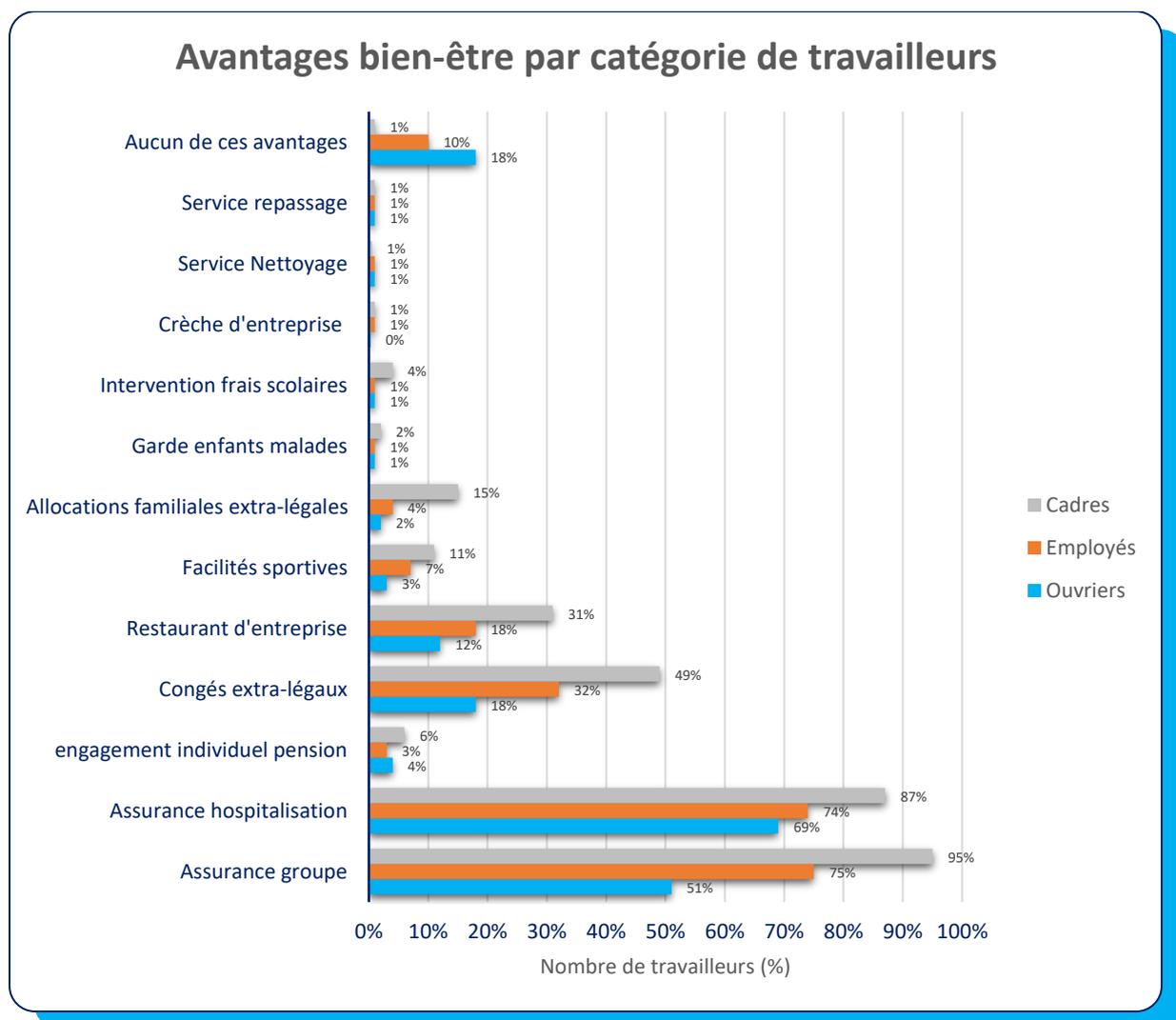
Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Ces données ont été analysées par catégorie de travailleurs : ouvriers, employés et cadres.** Les avantages les plus accordés à toutes les catégories de travailleurs sont l'assurance hospitalisation et l'assurance groupe. Elles concernent une majorité de cadres : 95% des cadres bénéficient d'une assurance groupe et 87% d'une assurance hospitalisation. S'en suivent les employés qui en bénéficient à 75% d'une assurance groupe et à 74% d'une assurance hospitalisation. Enfin les ouvriers sont loin derrière : 69% reçoivent une assurance hospitalisation et 51% une assurance groupe

Les congés extra-légaux connaissent également un succès chez les cadres (49%) et chez les employés (32%). En revanche, seulement 18% des ouvriers en bénéficient. Les allocations familiales extra-légales (15%), les facilités sportives (11%) et les restaurant d'entreprises (31%) sont également plus souvent octroyés aux travailleurs cadres.

Certains avantages ne connaissent pas un grand succès chez tous les travailleurs sans distinction : il s'agit des services de repassage et de nettoyage, les crèches d'entreprises, les interventions dans les frais scolaires ou encore les gardes d'enfant-malade.

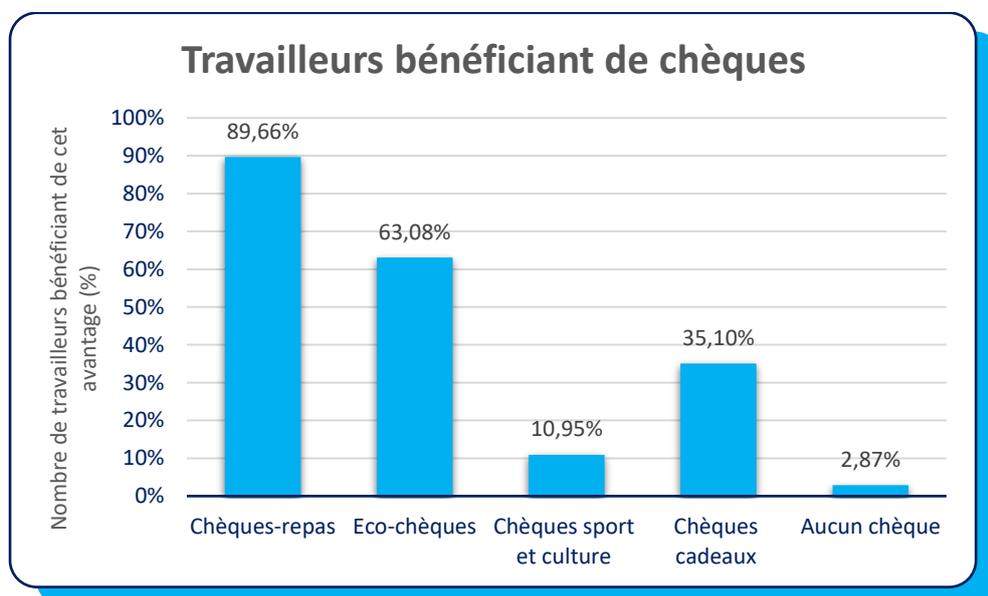
De manière générale, les avantages bien-être sont octroyés à quasi tous les travailleurs cadres et à une majorité des ouvriers et des employés. En effet, seulement 1% des cadres disent ne pas bénéficier d'un de ces avantages contre 10% des employés et 18% des ouvriers.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

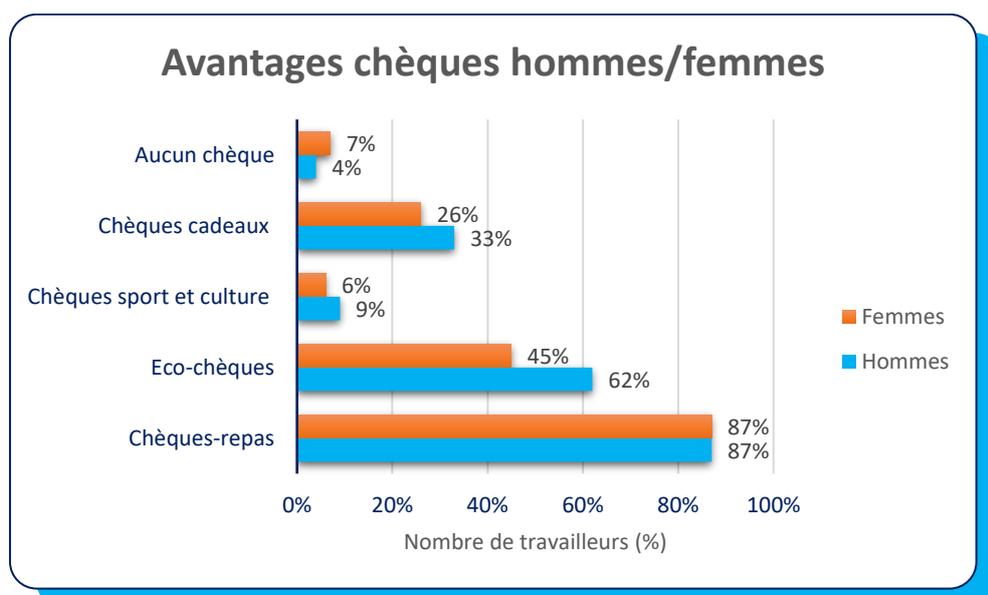
### 3.4.4 Avantages sous forme de chèques :

Sans surprise, la majorité des travailleurs bénéficient de chèques-repas (89,6%). Viennent ensuite les écochèques qui connaissent un grand succès : 63,08% des travailleurs en reçoivent. Les chèques-cadeaux concernent quant à eux seulement 35,01% des travailleurs interrogés.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

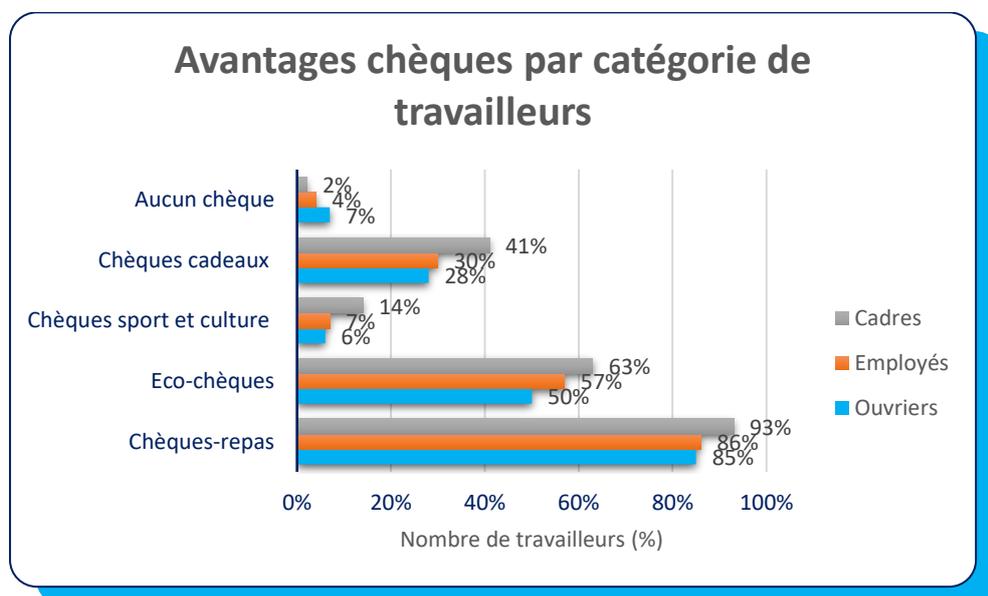
**Si ces données sont ventilées selon le genre, il ressort que les chèques cadeaux sont plus octroyés aux hommes (32%) qu'aux femmes (26%).** Il en va de même pour les écochèques : seulement 45% des femmes en bénéficient contre 62% des hommes. Les travailleurs ne recevant pas de chèques sont plus souvent des femmes (7%) que des hommes (4%).



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**L'analyse de ces données par catégorie de travailleurs montre que de manière générale, les cadres sont plus nombreux à recevoir des avantages sous formes de chèques que les employés et les ouvriers.** En effet, seulement 2% des cadres ne reçoivent pas d'avantages sous forme de chèques

contre 7% des ouvriers. En ce qui concerne les chèques cadeaux, chèques sport et culture et écochèques, le nombre de travailleurs ouvriers et employés en recevant est plus ou moins équivalent. Toutefois, les cadres sont plus nombreux à en recevoir. Le même constat peut être fait pour les chèques repas : 93% des cadres en bénéficient contre 85% des ouvriers et 86% des employés.

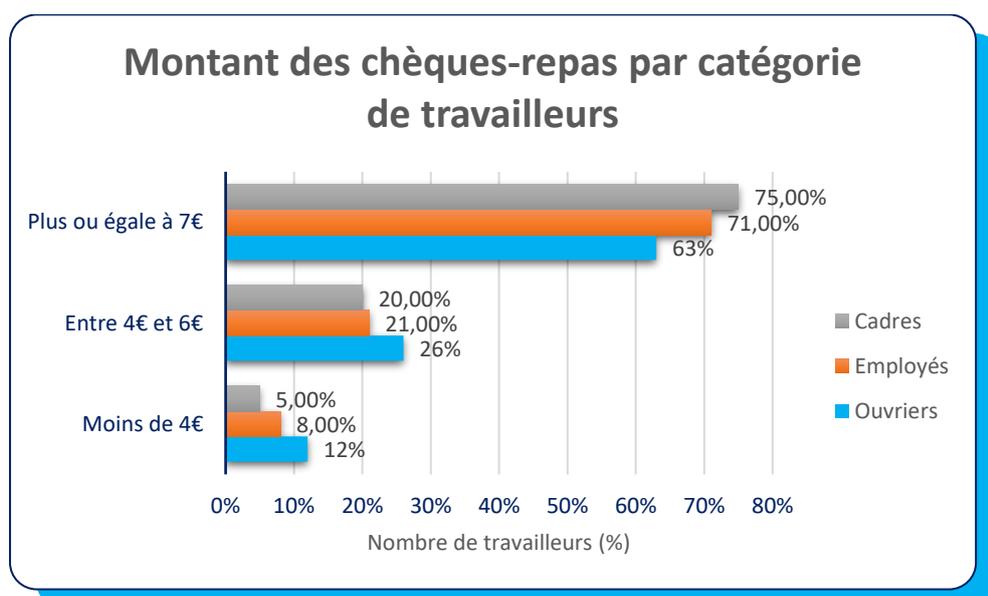


Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Il ressort de l'enquête que le montant des chèques-repas diffère aussi parfois selon la catégorie du travailleur.** Il ressort que la majorité des travailleurs, quelle que soit la catégorie, reçoivent des chèques-repas d'au moins 7€. Toutefois, cela représente 75% des cadres contre 71% des employés et 63% des ouvriers.

Les chèques-repas de 4€ à 6€ sont octroyés à 26% des ouvriers contre 20% des cadres et 21% des employés.

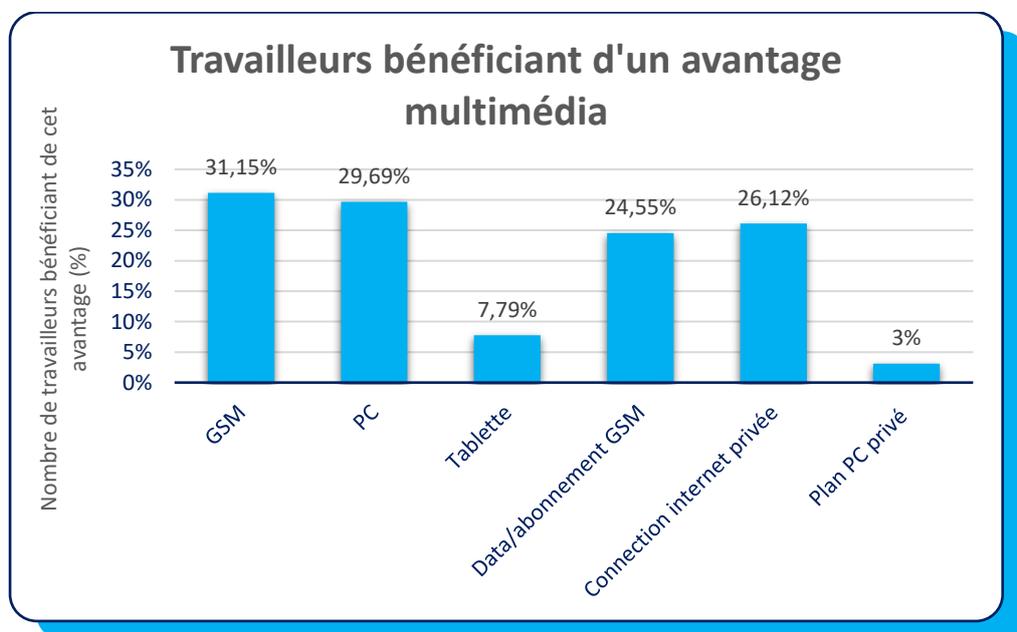
Enfin, les chèques-repas de moins de 4€ sont moins souvent octroyés quelle que soit la catégorie : 12% des ouvriers en bénéficient contre 8% des employés et 5% des cadres.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### 3.4.5 Avantages multimédia

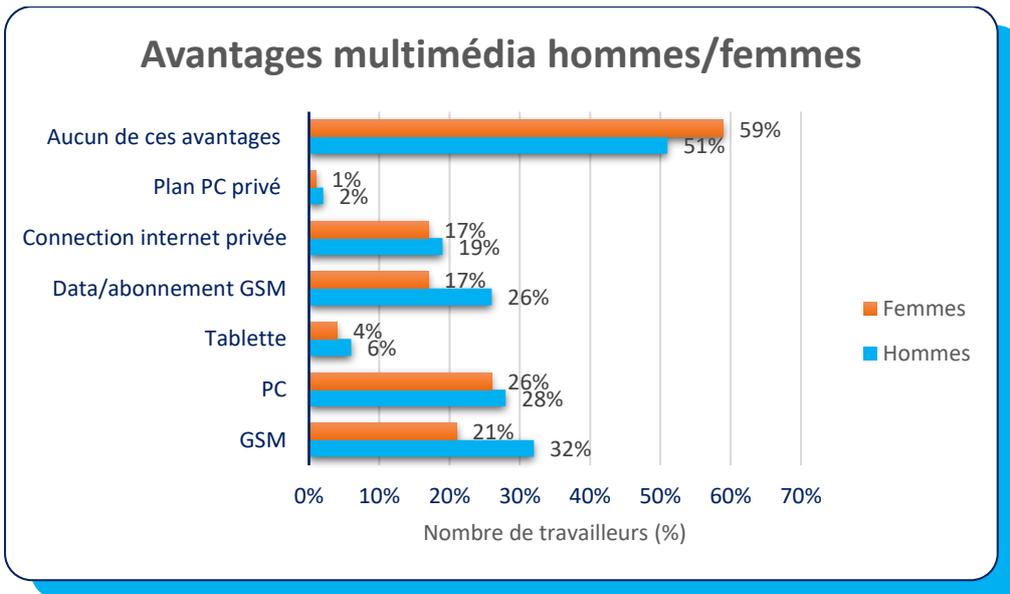
Les avantages multimédia les plus octroyés par les employeurs sont les GSM, les PC et la connexion internet pour un usage privé. Avec le développement du télétravail, ce type d'avantages est le plus souvent octroyé pour également faciliter ce dernier. Enfin, les abonnements GSM sont également courant et concernent 24,55% des travailleurs. Les plans PC privé sont les moins attribués : seulement 3% des employeurs en offrent à leurs employés.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**La ventilation des données selon genre, montre des différences dans l'octroi de certains avantages entre hommes et femmes.** En effet, 32% des hommes bénéficient d'un GSM contre seulement 21% des femmes. Il en va de même concernant l'abonnement GSM qui suit la même tendance : 26% des travailleurs hommes en bénéficient contre 17% des femmes. À la question de savoir s'ils bénéficient d'avantages multimédias de la part de leur employeur, les femmes (59 %) sont plus nombreuses que les hommes (51 %) à répondre "non".

En ce qui concerne les autres avantages, il n'y a pas une grande différence de genre dans l'octroi de ceux-ci mais les hommes en bénéficient toutefois plus de manière générale.

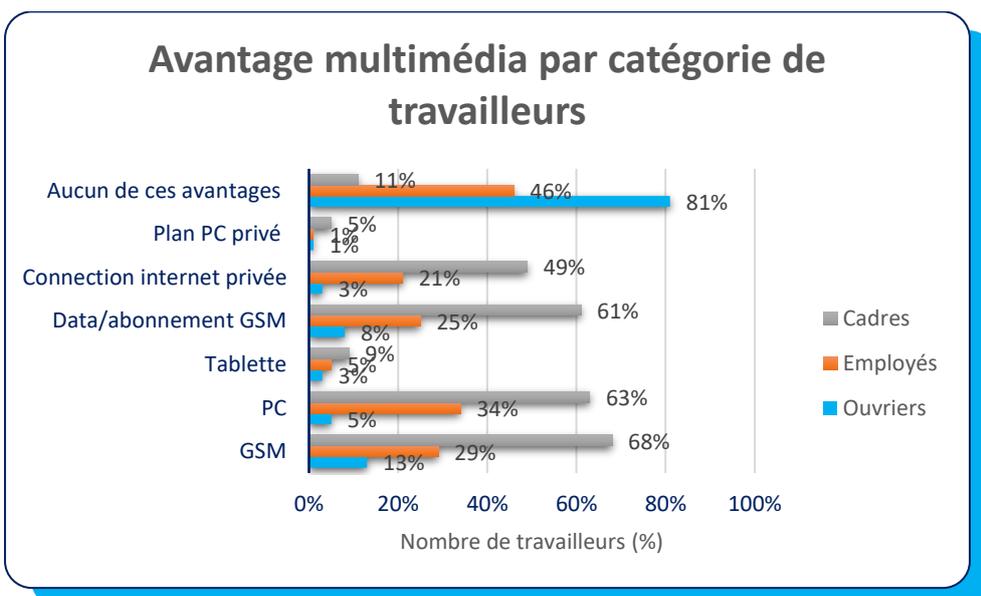


Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Il ressort de l'analyse de ces données par catégorie de travailleurs - employés, ouvriers et cadres - que 81% des ouvriers interrogés ne bénéficient pas d'avantages multimédia contre 46% des employés et 11% des cadres.** L'avantage le plus octroyé aux travailleurs est le GSM (68%), le PC (63%) et l'abonnement de GSM/data (61%). Les tablettes (9%) et les plans PC privés (5%) sont rarement octroyés.

En ce qui concerne les employés, ils sont moins nombreux que les cadres à bénéficier de ces avantages multimédia tels que la connexion internet privée (21%), abonnement GSM/data (25%), PC (34%) et GSM (29%).

La différence est encore plus marquée pour les ouvriers. Seulement 3% d'entre eux bénéficient d'une intervention de l'employeur dans la connexion internet privée et d'une tablette. Seulement 5% des ouvriers ont un PC et 13% ont un GSM. La conclusion est qu'il y a une grande disparité dans l'octroi de certains avantages en fonction de la catégorie de travailleurs.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

## 4. Absence de cadre juridique des plans cafétéria

### 4.1 Absence de législation propre encadrant les plans cafétéria

Il n'existe pas de législation propre aux plans cafétéria. Toutefois, cela ne veut pas dire que le plan cafétéria ne s'inscrit pas dans le respect des réglementations existantes. En effet, un plan cafétéria doit respecter les réglementations existantes en matière de rémunération, de fiscalité et de sécurité sociale pour chaque avantage repris dans le plan cafétéria.

De plus, selon la hiérarchie des normes (articles 10, 11 et 51 de la loi sur les CCT de 1968), la norme inférieure doit toujours respecter la norme supérieure. Selon ce principe, le plan cafétéria doit donc toujours respecter et opérer dans les limites de la réglementation existante.

Toutefois, le recours accru aux plans cafétéria pose des problèmes en termes de financement de la sécurité sociale et d'allègement des charges fiscales. Autrement dit, les recettes n'augmentent pas en proportion directe de l'augmentation des dépenses. Ceci est problématique pour la CGSLB. En tout état de cause, l'approche de l'employeur en matière d'octroi d'avantages extra-légaux n'est pas une simplification administrative, mais plutôt une économie de coûts, du moins neutre sur le plan budgétaire. Ces optimisations se font au détriment du financement de la sécurité sociale, car les avantages existants (par exemple, les primes de fin d'année) ou même les salaires bruts existants (salary sacrifice) sont convertis.

### 4.2 Tentative d'encadrement : proposition de loi concernant les plans cafétéria

Il n'existe jusqu'à présent qu'une proposition de loi relative aux plans cafétéria. Cette proposition date de 2021, déposée par le CD&V. Dans les lignes qui suivent, un bref résumé des grandes lignes de la proposition sera présenté. Selon nos informations, elle n'a jamais été discutée au Parlement.

#### 4.2.1 Objectif de cette proposition de loi

L'objectif de cette proposition de loi est d'apporter un cadre juridique à l'instauration des plans cafétéria afin de garantir à la fois aux travailleurs et à la sécurité sociale un système plus équilibré d'octroi des avantages extra-légaux.

#### 4.2.2 Proposition de définition de notions clé

##### 4.2.2.1 Définition du plan cafétéria

La proposition se base sur la **définition suivante du plan cafétéria** : « *organisation du système salarial de l'employeur en vertu duquel la rémunération extra-barémique ou les avantages extra-barémiques ne sont pas octroyés de manière unilatérale par l'employeur mais en vertu duquel le travailleur peut opérer un choix individuel entre une rémunération extra-barémique et un ou plusieurs avantages extra-barémiques, ou entre un certain nombre d'avantages extra-barémiques, à l'exclusion du budget mobilité réglé par la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité* ».

Cette définition met l'accent sur le choix individuel du travailleur de convertir une partie de sa rémunération extra barémique ou un ou plusieurs avantages en d'autres avantages extra légaux. Elle exclut également explicitement le budget mobilité du plan cafétéria.

##### 4.2.2.2 Définition de « rémunération »

La proposition définit la notion de rémunération en distinguant selon que l'on parle de salaire fixe et de salaire variable :

- **Rémunération fixe** : rémunération extra-barémique qui varie uniquement en fonction de la durée du travail, des prestations ou tout autre critère établi et fixé prévu par les différentes sources de droit au niveau de l'entreprise.
- **Rémunération variable** : rémunération extra-barémique dont l'octroi est lié à l'évaluation des prestations du travailleur, à la productivité du travailleur, au résultat de l'entreprise ou tout autre critère qui en rend le paiement incertain et variable ainsi qu'il est prévu par les différentes source du droit au niveau de l'entreprise.

#### **4.2.2.3 Budget cafétéria**

La proposition de loi propose de définir le budget cafétéria comme un montant théorique au moyen duquel le travailleur peut faire financer par l'employeur le choix qu'il a opéré dans le plan cafétéria. Le budget cafétéria constitue pour le travailleur une indication contraignante du montant qu'il peut affecter, à charge de l'employeur, à ses choix.

La proposition de loi vient ainsi proposer de définir une série de notions clés qui ne sont, actuellement, pas définis juridiquement. Ces définitions restreignent toutefois l'usage d'unité monétaire alternatives qui sont actuellement utilisés dans les plans cafétéria (par ex. « Units ») et qui posent, parfois, des problèmes juridiques.

### **4.2.3 Les différentes mesures**

Les principales propositions consistent à limiter les avantages qui pourraient être octroyés dans le cadre d'un plan cafétéria et d'en exclure d'autres. Il est également prévu d'appliquer une cotisation de solidarité qui sera prélevée pour les avantages extra-légaux. Celle-ci sera plus élevé si l'avantage est accordé en dehors du plan cafétéria. Ci-après, un aperçu des différentes mesures les plus importantes.

#### **4.2.3.1 Interdiction de remplacer du salaire normal par des avantages exemptés de cotisations ONSS ou soumis à des cotisations réduites**

Les principales mesures de la proposition de loi consistent à interdire à l'employeur de remplacer le salaire dit « normal » par des avantages exemptés de cotisations ONSS ou à cotisations réduites.. Le but de cette proposition de loi est ainsi de préserver le salaire fixe qui n'entrera pas en ligne de compte dans les plans cafétéria.

#### **4.2.3.2 Mise en place d'une cotisation de solidarité**

La proposition de loi propose de mettre en place une cotisation de solidarité à charge de l'employeur qui sera prélevée sur les avantages accordés dans le cadre d'un plan cafétéria et sur les avantages accordés unilatéralement par l'employeur. Le but est de demander une cotisation d'un montant plus élevé pour les avantages accordés unilatéralement par l'employeur afin de favoriser le recours aux plans cafétéria.

Pour l'élaboration de cette cotisation de solidarité, la proposition prévoit une concertation avec les partenaires sociaux.

#### **4.2.3.3 Double limitation financière**

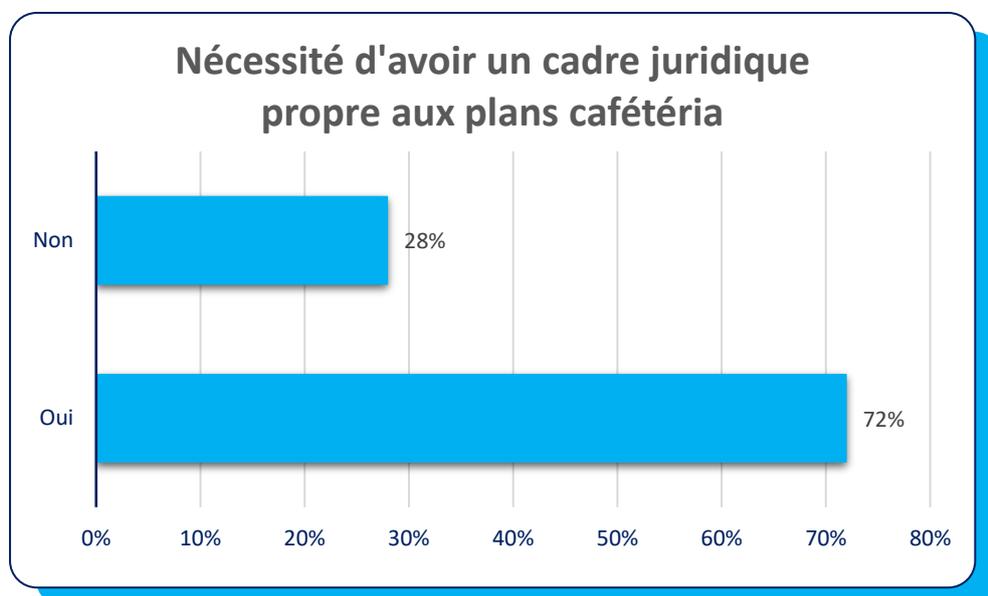
Le budget sera limité à 15 % du coût salarial brut du travailleur sur une base annuelle. La base de calcul est le coût salarial brut de l'employé sans plan cafétéria. En outre, une deuxième limitation est introduite, à savoir un maximum de six fois le coût salarial brut global du RMMM sur une base annuelle.

### **4.2.4 Intérêt de cette proposition de loi**

Cette proposition est intéressante dans le sens où elle entend lutter contre les abus existants et manifestes qui peuvent être commis par les employeurs par l'octroi d'avantages extra-légaux. Ces abus ont pour effet de mettre en danger de notre sécurité sociale. C'est pourquoi, un encadrement juridique en ce sens est important. En effet, le but est, par la limitation des plans cafétéria à certains

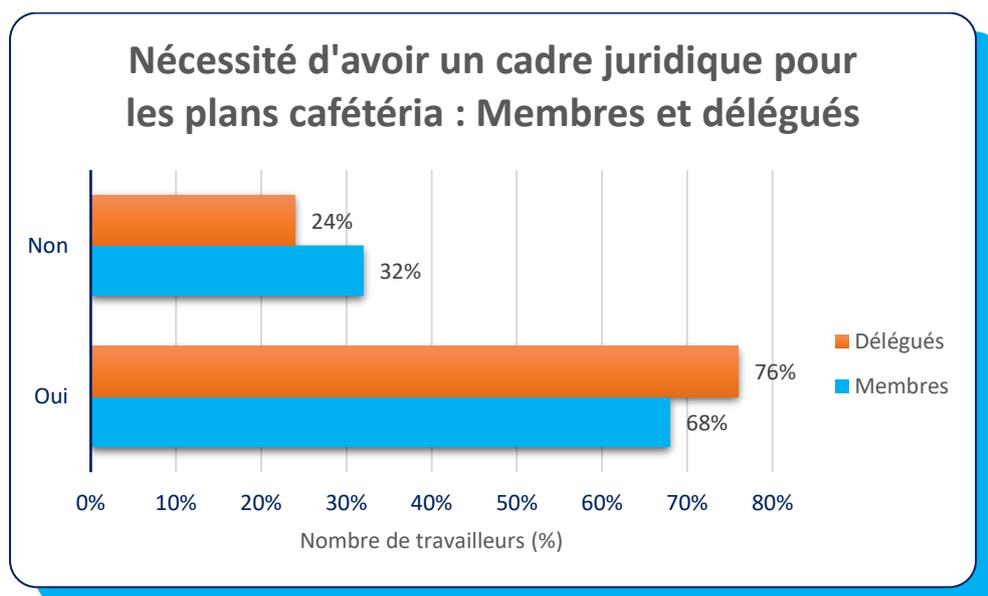
avantages, de ne pas mettre en danger le financement de notre sécurité sociale tout en permettant aux travailleurs de pouvoir « choisir » une partie de leur rémunération librement.

La CGSLB a interrogé ses membres sur l'intérêt d'un cadre juridique propre aux plans cafétéria. La majorité des membres ayant un plan cafétéria ont considéré qu'il était nécessaire qu'un cadre juridique propre aux plans cafétéria existe. Seulement 28% des travailleurs interrogés ont considérés que cela n'était pas nécessaire.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Les réponses ont été ventilées selon que les répondants étaient des membres ou des délégués.** Il en ressort que les délégués sont plus nombreux à vouloir un cadre juridique clair pour encadrer les plans cafétéria. Cela représente 76% des délégués contre 68% des membres. Cependant, les réponses vont dans le même sens. En effet, la majorité des membres et des délégués sont favorables à une législation à ce sujet. La réponse des délégués est intéressante étant donné qu'ils sont plus au fait du sujet et qu'ils se rendent bien compte de la difficulté du flou artistique légal existant à ce sujet.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### 4.3 Projet fiscal et plan cafétéria

Lorsque le gouvernement fédéral est entré en fonction, il avait l'intention de procéder à une réforme fiscale. À la demande du gouvernement, un projet fiscal a été élaboré par les milieux académiques (sous la direction du professeur M. Delanote). À la mi-2022, ce projet fiscal était prêt et présenté au grand public. Dans la proposition de loi, le Ministre Van Peteghem a proposé une grande réforme concernant les formes alternatives de rémunération. Cette réforme vise à moderniser et simplifier le système fiscal et à le rendre plus équitable et plus neutre.

Dans cette réforme, il est notamment prévu d'éviter l'utilisation de plans cafétéria et d'options à des fins d'optimisation. Pour le ministre, rémunérer les travailleurs en argent doit devenir la norme. Les plans de cafétéria offrent aux travailleurs la possibilité de composer leur package salarial d'une manière (para)fiscale avantageuse. Cependant, ces choix peuvent avoir un impact négatif sur la constitution de droits en matière de sécurité sociale, souvent sans que les travailleurs en soient conscients. En imposant les avantages à leur valeur réelle, la flexibilité est maintenue, mais les travailleurs pourront faire un choix équitable entre le salaire net et un plan cafétéria, a déclaré le ministre dans son projet fiscal.

Cependant, cette réforme fiscale majeure n'a pas abouti au cours de la présente législature (2019-2024).

## 5. Conséquences des plans cafétéria sur la fiscalité

Il a déjà été dit que chaque avantage extra-légal (même dans le cadre d'un plan cafétéria) a son propre traitement fiscal. Pour certains avantages, des forfaits sont prévus et, pour d'autres, il convient d'avoir égard au bénéfice réel que représente l'avantage pour le travailleur.

### 5.1 Importance de la fiscalité dans l'instauration d'un plan cafétéria

Lorsqu'un employeur instaure un plan cafétéria au sein de l'entreprise, il devra vérifier le traitement fiscal des différents avantages qu'il propose.

Dans la pratique, de plus en plus d'employeurs font appel à des fiscalistes ou demandent l'examen de leur plan cafétéria par le service des Décisions anticipées du SPF Fiscalité. Cela est possible en pratique de demander au SPF Finances d'évaluer les conséquences fiscales de la mise en place de son plan cafétéria. Le paysage parafiscal de la rémunération flexible est extrêmement complexe. C'est pourquoi, dans la pratique, l'employeur, lors de l'élaboration d'un plan cafétéria fait de plus en plus appel au service des Décisions anticipées du SPF Fiscalité pour demander un ruling fiscal.

#### 5.1.1 Qu'est-ce qu'un ruling fiscal et un prefilling ?

Un ruling est une décision par laquelle le SPF Finances détermine comment les lois fiscales s'appliqueront à une situation ou à une opération bien précise qui n'a pas encore produit d'effet sur le plan fiscal. Ce ruling permet de donner une certaine sécurité juridique à l'employeur.

Lorsque des questions complexes sont posées, les experts fiscaux recommandent de faire précéder la demande de décision anticipée par une demande de prefilling. Cette phase de prefilling permet de préparer au mieux l'introduction d'une demande anticipée.

#### 5.1.2 Importance des rulings et prefillings fiscaux

Dans son rapport annuel d'activité 2021, le service des décisions anticipées nous donne quelques statistiques sur le recours aux Décisions anticipées et aux prefillings. Ce premier tableau nous montre l'évolution des demandes de ruling fiscaux ces dernières années. On remarque que le nombre de rulings fiscaux et de prefillings est en augmentation en général. Pour l'année 2020, il faut tenir compte du fait que 1051 demandes COVID-19 ont été comprises dans le nombre total de demandes introduites. Celles-ci ont été traitées par une procédure accélérée.

Demandes et prefillings introduits et traités	Demandes	Prefillings
2017	1043	2040
2018	1260	2071
2019	1216	2317
2020	2281	2290
2021	1268	2807

Source : Rapport annuel d'activité 2021 des décisions anticipées

Ce deuxième tableau montre une répartition plus détaillée selon les thèmes repris selon les questions. Par rémunération, il faut entendre les avantages de toute nature, les avantages sociaux et les plans cafétéria. On voit en ce qui concerne la rémunération, 26 demandes ont été introduites et 90 prefillings.

Thèmes des demandes	Demandes	Prefilings
Déduction pour revenus de brevets/d'innovation	128	201
Droits d'auteur	213	345
Frais professionnels	12	63
Rémunération	26	90
Frais propres à l'employeur	185	345
Plus-values sur actions	42	88
Plus-values sur crypto-monnaies	26	221
Stocks Options	15	24

Source : Rapport annuel d'activité 2021 des décisions anticipées

Ce tableau montre que les rulings concernant les avantages extra-légaux occupent une place importante dans les demandes de rulings auprès du service des Décisions anticipées. Les employeurs semblent recourir de plus en plus à cette méthode afin de s'assurer de la légalité de leur politique salariale. Ce qui est regrettable, c'est que les employeurs agissent ainsi sur les conseils de leurs comptables et de leurs conseillers fiscaux. Les représentants des travailleurs sont totalement et complètement ignorés à ce stade.

### **Pistes de réflexion et propositions de la CGSLB**

**Il est urgent de renforcer la transparence fiscale à l'égard des travailleurs.**

- La CGSLB propose de mettre en place une obligation systématique pour les employeurs de recourir à des prefilings ou rulings fiscaux lorsqu'ils souhaitent mettre en place un plan cafétéria au sein de leurs entreprises ou lorsqu'un plan cafétéria est renouvelé ou modifié.
- Ceux-ci doivent être soumises au CE ou, à défaut, à la délégation syndicale avant l'introduction d'un plan cafétéria, mais aussi chaque fois qu'un plan cafétéria est étendu ou modifié. Les délégués du personnel doivent également être informés de la demande et de la durée de ces rulings.
- Cela permettra de garantir la légalité de ces plans et d'éviter l'évasion fiscale.

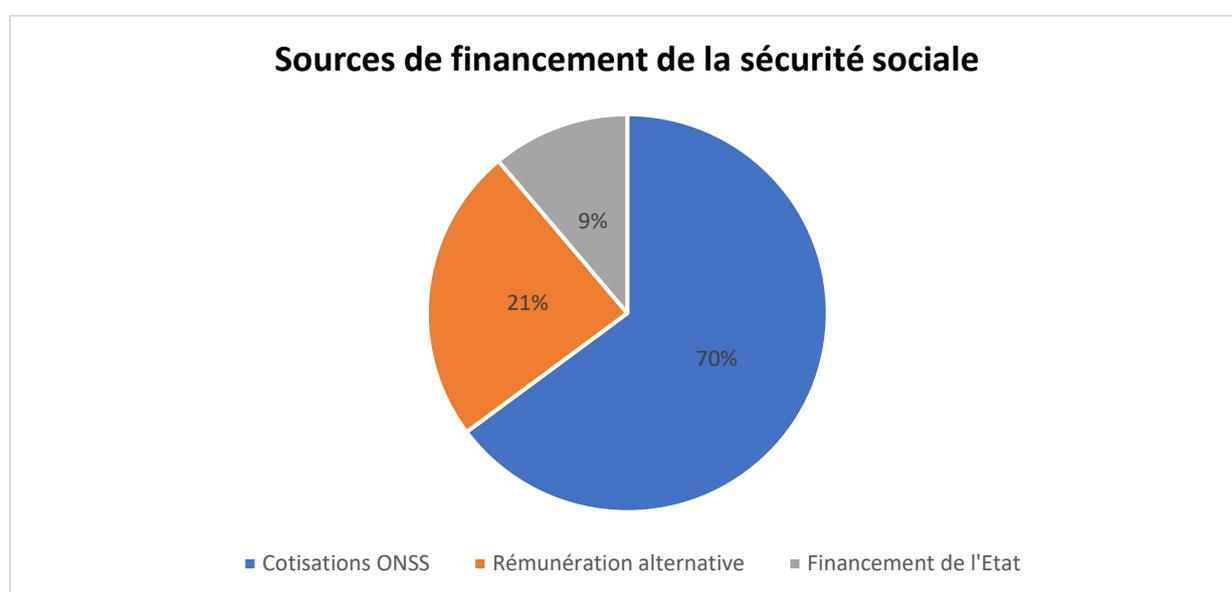
## 6. Impact des plans cafétéria sur la sécurité sociale belge

### 6.1 Impact des plans cafétéria sur la sécurité sociale

#### 6.1.1 Sources de financement de la sécurité sociale

Notre sécurité sociale est financée par l'ensemble des cotisations des travailleurs et des employeurs calculés sur base de la rémunération des travailleurs. Par rémunération (voir chapitre ci-dessus), il faut entendre **tout ce que le travailleur reçoit en raison de son statut de travailleur entre dans le cadre de la rémunération et est soumis à des cotisations de sécurité sociale**. Cela veut dire que les cotisations sont dues non seulement sur la rémunération brute mais également sur certains avantages extra-légaux. En effet, les avantages extra-légaux ne sont pas tous soumis à des cotisations de sécurité sociale comme les options sur actions ou les warrants, par exemple.

Le financement de la sécurité sociale représente, pour l'année 2022, **84,6 milliards d'euros**. Ce financement est réparti comme suit : 70% de ce montant est financé par les cotisations de sécurité sociale, 21% par la rémunération alternative et 9% par des subventions de l'Etat.



Source : Graphique service d'Études sur base de l'étude de l'ONSS

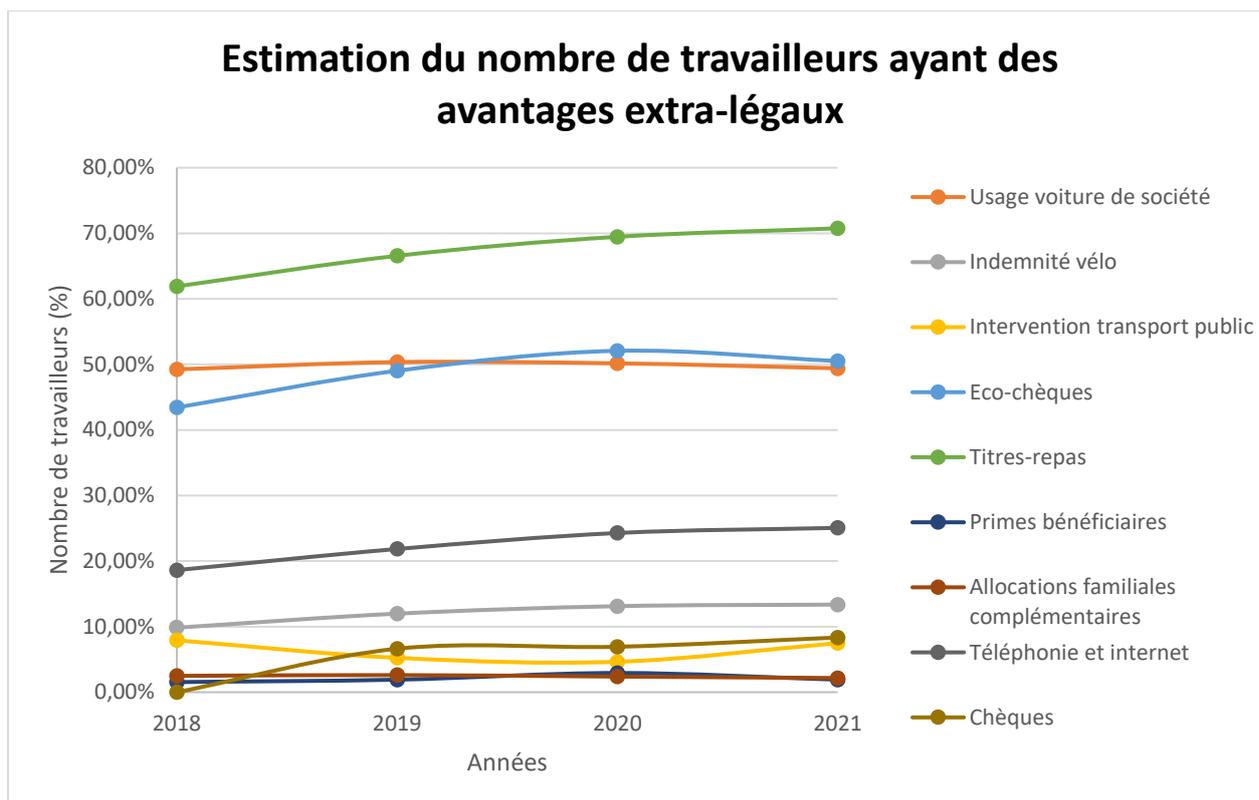
#### 6.1.2 Place de la rémunération alternative dans le financement de la sécurité sociale

D'après une étude de l'ONSS (cf. chapitre 3) sur l'évolution des différentes formes de rémunération alternatives, on constate une augmentation de l'octroi d'avantages extra-légaux ces dernières années et l'impact de cette augmentation sur notre sécurité sociale.

##### 6.1.2.1 Ampleur de la rémunération alternative chez les travailleurs salariés :

Comme nous l'avons vu dans cette étude, de plus en plus de travailleurs bénéficient d'avantages extra-légaux. Dans ce graphique, nous voyons clairement une tendance à la hausse du nombre de travailleurs bénéficiant d'avantages extra-légaux.

De ces estimations, on voit clairement que les avantages extra-légaux qui sont le plus octroyés aux travailleurs sont l'usage de la voiture de société, les écochèques et les titres-repas. Ceux-ci concernent plus de 40% des travailleurs en Belgique.



Source : Etude ONSS : Evaluation des différentes formes de rémunérations alternatives : Données salariales 2018-2021

#### 6.1.2.2 Estimation du cout de ces avantages pour la sécurité sociale belge :

Pour se rendre compte de l'importance que représente ces avantages pour la sécurité sociale belge, il est intéressant de connaître le montant que représente ces avantages extra-légaux pour les travailleurs salariés en Belgique.

Lorsque le montant de l'ensemble de ces avantages extra-légaux des travailleurs salariés en Belgique est analysé, on observe une augmentation significative du montant de ces avantages depuis 2018.

Il ressort de ce graphique une évolution positive du montant que représente ces avantages pour les travailleurs salariés belges depuis 2018. On voit une augmentation significative de 2018 à 2019. On passe en effet de 16 milliards d'euros à 21 milliards d'euros. Cette augmentation continue d'évoluer et représente en 2021 23 milliards d'euros. Il convient toutefois de préciser que pour cette estimation : toutes les formes alternatives de rémunération n'ont pas été incluses (exemple : assurance hospitalisation) et en ce qui concerne les formes de rémunération alternatives forfaitaires (voiture de société / téléphone et internet), la valeur réelle de l'avantage n'a pas été utilisée. En effet, l'étude s'est basée sur la valeur forfaitaire de ces avantages. Il s'agit donc encore d'une sous-estimation.

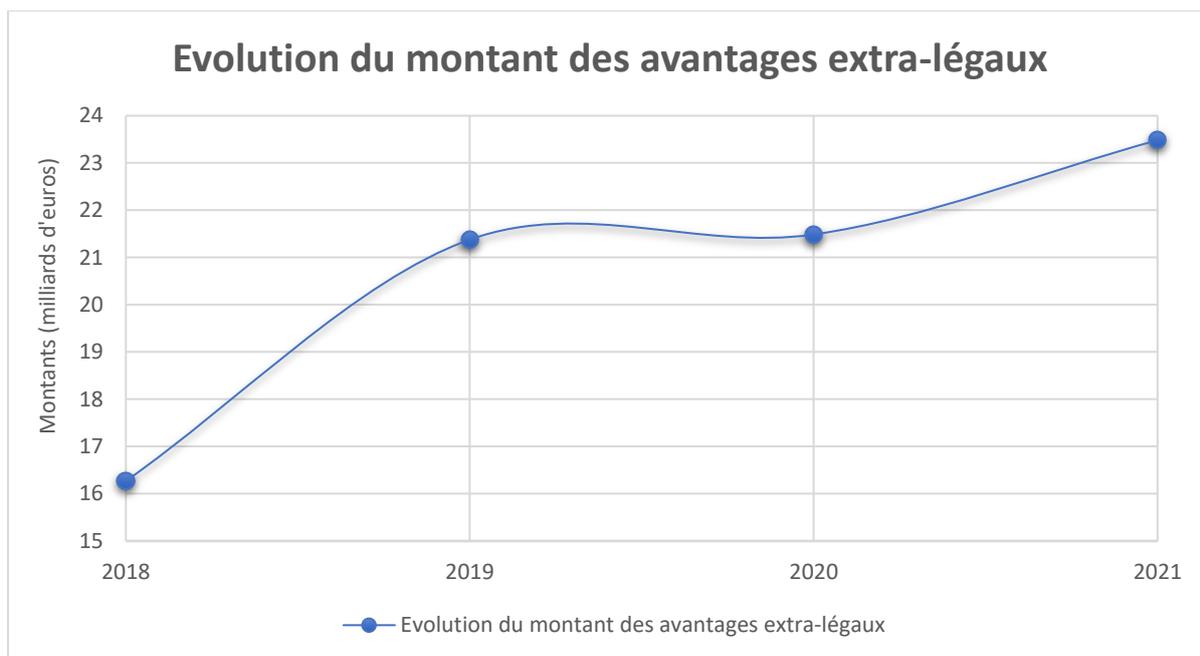


Tableau du Service d'études basé sur l'étude ONSS

## 6.2 Impact des plans cafétéria sur les droits en matière de sécurité sociale

### 6.2.1 Construction des droits des travailleurs en matière de sécurité sociale

La sécurité sociale des travailleurs comprend l'ensemble des prestations sociales auxquelles les assurés sociaux ont droit et qui ont pour but de remplacer ou de compléter le revenu professionnel des travailleurs afin de les préserver des conséquences de certains risques sociaux

Chaque travailleur contribue donc, en principe, à la construction de ses droits en matière de sécurité sociale via le paiement des cotisations de sécurité sociale. Lors de chaque paiement de salaire, l'employeur doit en effet retenir, sur le salaire brut, les cotisations personnelles de ses travailleurs.. L'employeur paie également des cotisations de sécurité sociale. Il existe toutefois des exceptions tels que les étudiants jobistes, les flexi-jobs ou encore les travailleurs bénéficiant d'un bonus pour l'emploi. Pour les travailleurs salariés, le taux de base de la cotisation du travailleur est, en principe, fixé à 13,07 % et celui de la cotisation de l'employeur à :

- 19,88 % depuis le 1er janvier 2018 pour le secteur marchand et les entreprises de travail adapté ;
- 24,92 % pour le secteur non marchand.

**Attention :** il est à noter que pour les ouvriers et assimilés qui relèvent du régime de vacances du secteur privé, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %.

### 6.2.2 Impact de la rémunération alternative sur la construction des droits en matière de sécurité sociale

#### 6.2.2.1 Principe

La rémunération des travailleurs des travailleurs a donc une place importante dans la construction des droits en matière de sécurité sociale. En effet, le travailleur se construit notamment des droits pour la pension, l'incapacité de travail, l'accident de travail, les maladies professionnelles et le chômage.

En règle générale, les avantages extra-légaux ont un impact négatif sur la constitution de ces droits en matière de sécurité sociale. Le fait d'opter pour certains avantages sociaux a pour conséquence que

l'on ne constitue pas de droits à pension sur ces avantages, ou que l'allocation de remplacement est plus faible. Le calcul du pécule de vacances se fait également sur la base du salaire brut. Un salaire brut inférieur signifie donc un pécule de vacances inférieur, une prime de fin d'année inférieure, une pension complémentaire inférieure, etc. D'ailleurs, sur ce dernier point, l'impact peut être énorme lorsqu'il s'agit de ce que l'on appelle les "plans d'objectifs à atteindre" qui prennent en compte le salaire brut en fin de carrière

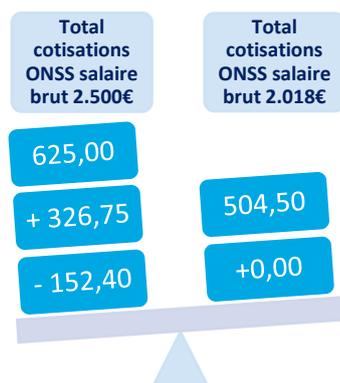
### 6.2.2.2 Quelques simulations

Il est clair que les formes alternatives de rémunération peuvent parfois avoir un effet pervers sur la constitution de droits en matière de sécurité sociale. En apparence, le salaire net est plus ou moins le même, alors que sur certains salaires, on paie beaucoup moins de cotisations, donc on crée moins de droits. La comparaison est faite entre un employé ordinaire avec un salaire brut limité (2.500 euros) sans avantages extralégaux et un employé avec un salaire brut plus faible (2.018 euros) mais plus d'avantages extralégaux.

Attention : il s'agit de simulations effectuées en mars 2024 pour un isolé sans enfant à charge. Dans un deuxième exemple, les employés ayant des salaires plus élevés (respectivement 4 300 et 4 000 euros) sont ciblés.

#### Exemple 1

Salaire brut limité sans avantages extra-légaux		Salaire brut peu élevé avec avantages extra-légaux	
Cotisation patronale	625,00	Cotisation patronale	504,50
<b>Salaire brut</b>	<b>2.500</b>	<b>Salaire brut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris avantage GSM/internet/PC d'une valeur de 18€</li> </ul>	<b>2018,00</b>
- Cotisation ONSS travailleur	- 326,75	- Cotisation ONSS travailleurs	-263,75
+ Bonus à l'emploi	+ 152,40	+ Bonus à l'emploi	+263,75
<b>Imposable</b>	<b>2.325,65</b>	<b>Imposable</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris voiture de société avec ATN de 250€</li> </ul>	<b>2268,00</b>
- Prêcompte professionnel	- 292,21	- Prêcompte professionnel	-230,64
- CSSS	- 13,74	- CSSS	-3,06
<b>Salaire net</b>	<b>2.019,70</b>	<b>Salaire net</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris avantage carte essence d'une valeur de 100€</li> <li>En ce compris, cheques-repas d'une valeur de 160€</li> </ul>	<b>2.004,49</b>



Source: calculs de la CGSLB

Une toute première constatation est que l'abaissement des salaires bruts pour les avantages extralégaux est potentiellement un cocktail dangereux en raison de la répercussion du bonus à l'emploi. Étant donné que le bonus à l'emploi, en tant que mesure d'emploi, ne s'applique que jusqu'à un certain niveau de salaire, il peut y avoir des variations considérables dans la formation des salaires nets. Le bonus à l'emploi, et donc la collectivité, paie/compense en fait cette réduction brute de la rémunération.

Si l'on procède, comme dans le tableau ci-dessous, à une analyse plus détaillée de ce que cela signifierait pour la constitution de certains droits en matière de sécurité sociale, force est de constater qu'il s'agit plus qu'une histoire de salaire net. Il n'est en outre pas tenu compte du sort de ces avantages pendant les périodes de suspension du contrat de travail (par exemple, en cas de maladie). Enfin, les "allocations minimales" protègent le salaire brut très bas contre des différences encore plus importantes, comme le montre très clairement le tableau ci-dessous.

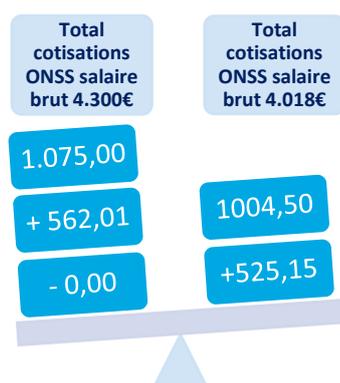
### Différence dans la constitution des droits en matière de sécurité sociale

(Simulations 03/2024)	Employé sans avantages	Employé avec avantages	Différence
<b>Salaire brut</b>	<b>2.500,00</b>	<b>2.018,00</b>	<b>- 482,00</b>
Constitution montant annuel de la pension	433,33	349,79	- 83,55
Indemnité de maladie (2e mois travailleur régulier)	1.500,00	1.210,80	-289,20
Indemnité de maladie (7e mois travailleur régulier)	1.574,56	1.574,56	0,00
Allocation de chômage ( 3 premiers mois)	1.635,40	1.381,90	-253,50

Source : calculs de la CGSLB

## Exemple 2

Salaire brut élevé sans avantages extra-légaux		Salaire brut élevé avec avantages extra-légaux	
Cotisation patronale	1.075,00	Cotisation patronale	1004,50
<b>Salaire brut</b>	<b>4.500,00</b>	<b>Salaire brut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris avantage GSM/internet/PC d'une valeur de 18€</li> </ul>	<b>4018,00</b>
- Cotisation ONSS travailleur	- 562,01	- Cotisation ONSS travailleurs	-525,15
+ Bonus à l'emploi	+ 0	+ Bonus à l'emploi	+0
<b>Imposable</b>	<b>3.737,99</b>	<b>Imposable</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris voiture de société avec ATN de 250€</li> </ul>	<b>3742,85</b>
- Précompte professionnel	- 996,99	- Précompte professionnel	-999,33
- CSSS	- 41,81	- CSSS	-36,85
<b>Salaire net</b>	<b>2.699,19</b>	<b>Salaire net</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce compris avantage carte essence d'une valeur de 100€</li> <li>En ce compris, cheques-repas d'une valeur de 160€</li> </ul>	<b>2.676,87</b>



Source : calculs de la CGSLB

L'exemple ci-dessus suppose également des salaires nets similaires. La situation des bonus à l'emploi n'entre pas en ligne de compte ici, puisqu'il s'agit des catégories salariales les plus élevées.

## Différence dans la constitution des droits en matière de sécurité sociale

(Simulations 03/2024)	Employé sans avantages	Employé avec avantages	Différence
<b>Salaire brut</b>	<b>4.300,00</b>	<b>4.018,00</b>	<b>- 282,00</b>
Constitution montant annuel de la pension	745,33	696,45	- 48,88
Indemnité de maladie (7 <sup>e</sup> mois travailleur régulier)	2.580,00	2.410,80	- 169,20
Allocation de chômage ( 3 premiers mois)	2.144,48	2.144,48	0,00

Source : calculs de la CGSLB

Les différences sont beaucoup plus faibles que pour les salaires plus bas. Cela s'explique principalement par le fait que des plafonds entrent en ligne de compte (voir les allocations de chômage). L'impact est indéniable, mais le principe d'assurance est mis à l'épreuve en raison des plafonds peu élevés (pour certaines catégories de salaires), qui varient également selon la branche de la sécurité sociale.

### **6.2.2.3 Conclusions**

L'analyse des différentes simulations montre que l'approche nette des salaires n'est pas appropriée pour calculer l'impact sur les droits en matière de sécurité sociale. Dans les catégories de salaires les plus basses, en particulier, plusieurs effets entrent en jeu qui font que l'approche nette peut tenir malgré de grandes différences de salaires bruts (et de cotisations de sécurité sociale). En outre, grâce à l'octroi de certains avantages, le travailleur peut réaliser des économies substantielles sur les dépenses qui, autrement, seraient payées à partir du salaire net. Par exemple, le travailleur qui reçoit un smartphone avec un abonnement peut économiser sur ses frais de téléphone. Ou encore les économies considérables que les voitures de société peuvent entraîner pour les employés (achat de la voiture, ravitaillement en carburant, taxes routières, etc.)

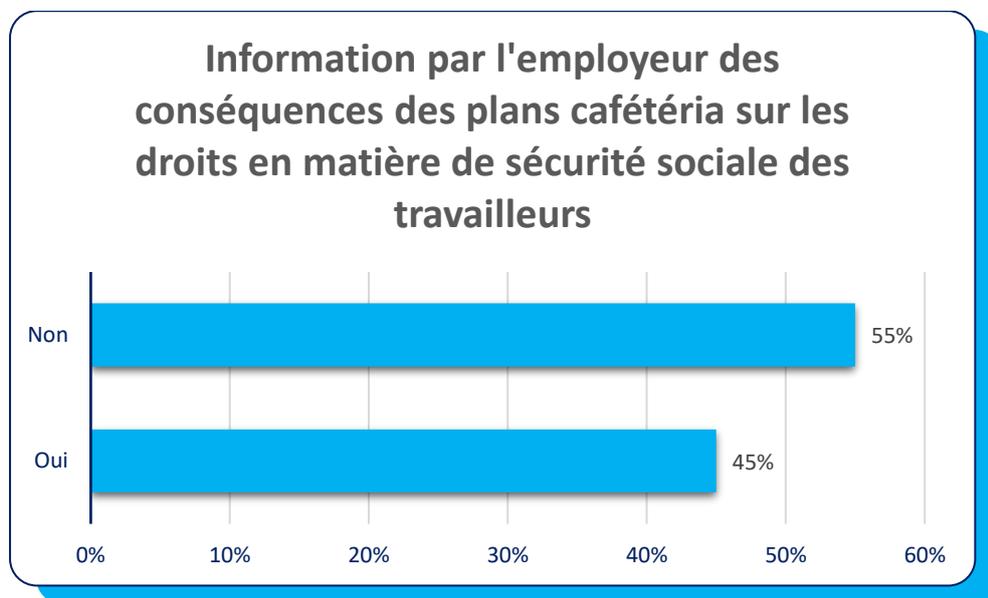
Cela est un indicateur de la réelle attractivité de la rémunération alternative. Elle permet aux travailleurs d'obtenir, en plus de leur rémunération nette, une série d'avantages rémunérateurs, qui leur permettent d'économiser certains postes de dépense.

Un deuxième constat qui peut être fait est le fait que le montant des cotisations de sécurité sociale est inférieur lorsque des avantages extra-légaux sont octroyés. Cela montre l'impact de la rémunération alternative sur les cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur et le travailleur. Cela a pour conséquence logique que, plus des avantages extra-légaux seront octroyés, moins notre sécurité sociale sera financée.

En outre, l'impact sur la constitution des droits en matière de sécurité sociale sera plus important pour les bas revenus que pour les revenus plus élevés, malgré les allocations minimales. Pour les revenus plus élevés, l'impact sera moins important à partir d'un certain niveau de salaire à déterminer par branche de la sécurité sociale, car il existe généralement un plafond de salaire au-delà duquel aucune allocation de remplacement n'est versée. Toutefois, le principe d'assurance est mis à rude épreuve

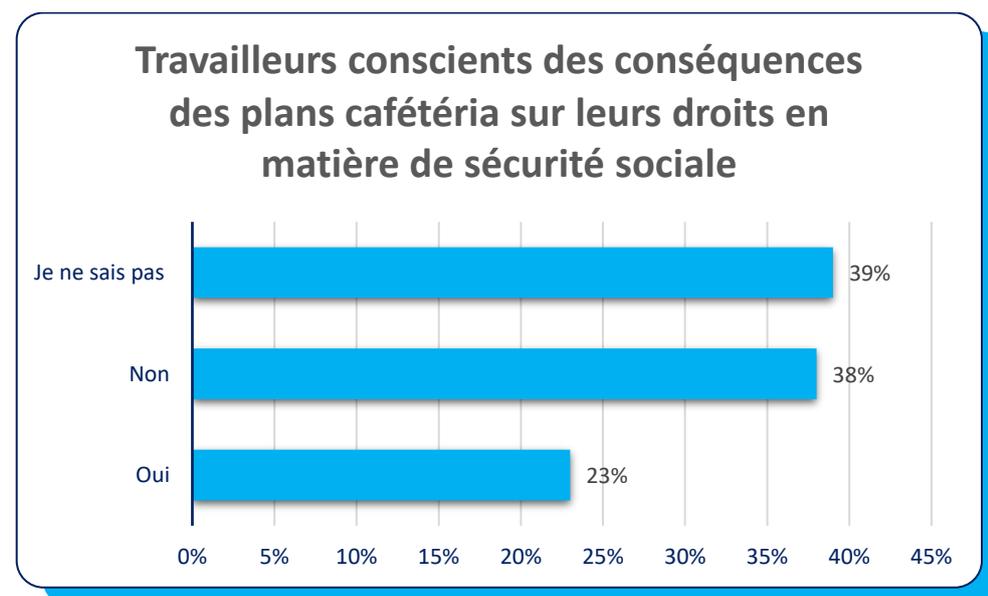
### 6.3 Sensibilisation à l'impact des droits en matière de sécurité sociale

Dans le cadre de notre enquête, il a été demandé aux affiliés s'ils avaient été informés par leurs employeurs de l'impact que pourraient avoir ces rémunérations alternatives sur la constitution de leurs droits en matière de sécurité sociale. 55% des affiliés disent n'avoir pas été informés par leur employeur des conséquences des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale. Cela représente la majorité des travailleurs interrogés. Seulement 45% de ceux-ci considèrent avoir été informés des conséquences sur leurs droits en matière de sécurité sociale.



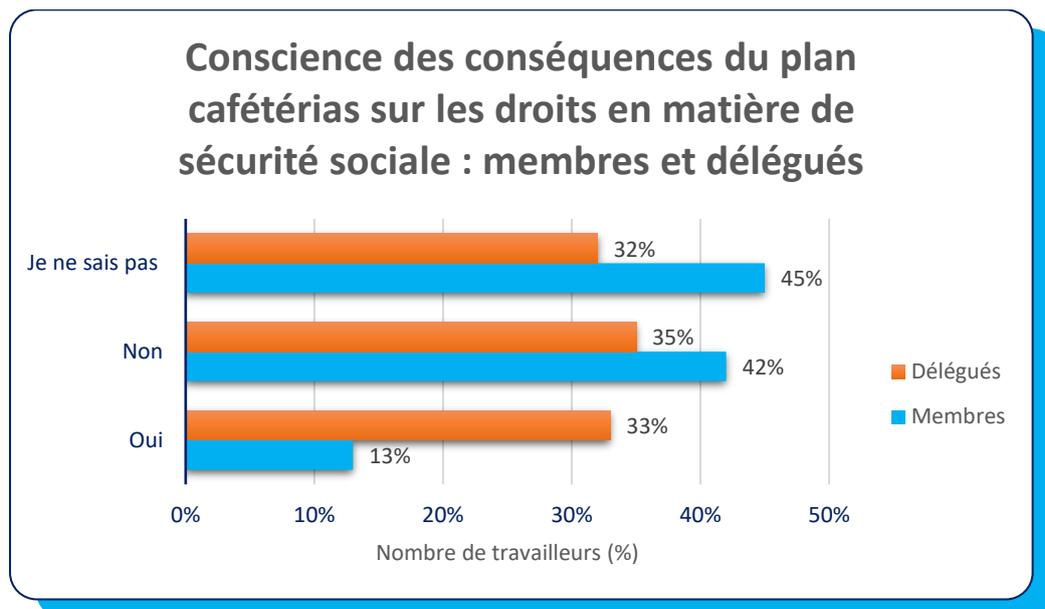
Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Il leur a aussi été demandé s'ils étaient conscients de l'impact que pourraient avoir les plans cafétéria sur la constitution de leurs droits en matière de sécurité sociale.** Seulement 23% des travailleurs interrogés ont dit être conscients des conséquences des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale. Le groupe le plus important (39%) a répondu ne pas savoir et 38% des travailleurs ont répondu ne pas être conscients des conséquences des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale. Cela dénote un manque d'information et de compréhension en la matière.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

Lorsque ces données sont ventilées selon qu'il s'agisse de membres ou de délégués, il ressort que les délégués qui sont plus confrontés à la technicité des plans cafétéria ont plus conscience des conséquences des plans cafétéria sur les droits en matière de sécurité sociale. Cela représente 33% des délégués interrogés contre 13% des membres. Toutefois, 42% des membres ont répondu ne pas avoir conscience des conséquences des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale contre 35% des délégués. Cela montre bien le manque de clarté et d'information sur les conséquences des rémunérations alternatives sur les droits en matière de sécurité sociale des travailleurs. Cela est d'autant plus marqué lorsqu'on voit que 45% des membres et 32% des délégués ont répondu ne pas savoir répondre à ce sujet.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### **Idées et propositions de la CGSLB :**

La liberté de choix signifie avant tout que les personnes doivent être informées de l'impact de leurs choix. Les travailleurs doivent être en mesure de comprendre que le fait d'échanger des salaires bruts contre des plans cafétéria peut avoir une incidence sur les allocations sociales et sur d'autres avantages salariaux, comme la prime de fin d'année. Afin de préserver l'assiette de la sécurité sociale, il convient de maintenir l'équilibre nécessaire entre les rémunérations sur lesquels des cotisations sociales ordinaires sont payées et celles sur lesquelles aucune cotisation sociale ordinaire n'est payée.

#### **C'est pourquoi, la CGSLB fait les propositions suivantes :**

- 1) **Information des travailleurs sur l'impact des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale :**

Mettre en place une obligation systématique d'information de l'employeur envers les travailleurs des conséquences de l'adhésion d'un plan cafétéria.

En ce qui concerne cette obligation d'information, l'employeur devra communiquer un document :

- Ce document reprend un certain nombre de mentions obligatoires -qui renseignent le travailleur sur l'impact fiscal concret de son choix d'adhérer à un plan cafétéria ainsi que sur ses droits en matière de sécurité sociale. Les conséquences pour chaque individu de son choix devraient être mentionnées.
- Ce document devra être communiqué lors de l'instauration du plan cafétéria et à chaque modification ou renouvellement de celui-ci, et également lorsque le travailleur modifie son choix/package salarial.
- Ce document devra au préalable être soumis à l'approbation de la délégation syndicale

## 2) Suivi et contrôle « macro » des avantages extralégaux des plans cafétéria

- Un véritable suivi de ces plans cafétéria doit être prévu au niveau de l'ONSS et du fisc. Il faut qu'un organe de suivi soit mis en place au niveau de l'ONSS et du fisc composé paritairement par les partenaires sociaux. Cela permettra de réellement impliquer les partenaires sociaux dans le suivi du contrôle des plans cafétéria. Tout plan de cafétéria doit être communiqué. La communication par le biais d'une convention collective ou d'un acte d'adhésion (cf. infra) peut s'avérer utile à cet égard.
- Avant d'introduire de nouveaux avantages, il convient d'examiner l'impact potentiel des mesures sur le financement de la sécurité sociale.

## 7. Principes juridiques applicables aux plans cafétéria

### 7.1 Respect de la hiérarchie des normes

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et de travail et les commissions paritaires prévoit une hiérarchisation des normes qui doivent être respectées.

Le plan cafétéria doit être instauré dans le respect de la hiérarchie des sources de droit. La force juridique du plan cafétéria dépendra ainsi de l'instrument par lequel ce plan cafétéria sera introduit dans l'entreprise. En effet, en fonction de l'instrument choisi, il faudra vérifier s'il respecte bien et ne contrevient pas aux dispositions contenues dans une norme supérieure.

Les situations sont donc différentes selon l'instrument introduisant le plan cafétéria :

- 1) **Convention collective de travail** : dans ce cas, la CCT ne peut contrevirer ni aux dispositions d'une convention collective nationale ou sectorielle ni aux dispositions légales
- 2) **Règlement de travail** : il faut dans ce cas que le plan cafétéria respecte les normes supérieures (p.ex toutes les CCT) ainsi que les accords individuels
- 3) **Convention individuelle/policy** : Une « *policy* » n'est pas officiellement une source du droit social. Cela n'est pas repris dans la hiérarchie des sources. En principe, tout peut être conclu dans une *policy*, tant que cela ne va pas à l'encontre des sources juridiques existantes (CCT, règlements de travail, contrats,...). Malheureusement, il faut constater que beaucoup d'avantages extralégaux sont précisément accordés via cet instrument juridique. Les moyens de recours des travailleurs sont alors limités ou au moins controversés.

L'employeur et le travailleur ne peuvent donc modifier les conditions salariales et de travail que dans la mesure où les législations, réglementations ou CCT contraignantes sont respectées. Par exemple, la législation relative aux vacances annuelles ou les CCT sectorielles fixant les indexations salariales et le salaire minimal doivent notamment être respectées.

### 7.2 Respect des règles de conversion

La prime de fin d'année sera souvent affectée au budget du plan cafétéria. Les primes de fin d'années sont cependant décidées au niveau sectoriel, bien qu'une reconnaissance au niveau de l'entreprise ne soit pas non plus inhabituel. Toutefois, la conversion d'un avantage en un autre avantage n'est possible que si les dispositions sectorielles autorisent la conversion en un avantage équivalent.

Dans ce cas, il faut regarder si, au niveau de la commission paritaire dont relève l'employeur, une convention collective sectorielle permet la conversion du 13<sup>e</sup> mois en un avantage équivalent.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, des plans cafétéria intégrant dans leur budget la prime de fin d'année (ou le 13<sup>e</sup> mois) ne sont possibles que si une convention collective de travail sectorielle permet une telle conversion. Aujourd'hui, de nombreux secteurs ont conclu des conventions collectives sectorielles permettant la conversion de la prime de fin d'année en avantage équivalent. Pour les CCT d'entreprise, les règles sont un peu plus simples puisque les parties négociantes elles-mêmes ont la capacité de modifier les dispositions des CCT d'entreprise.

### 7.3 Respect du salaire minimum mensuel garanti / barème minimum

Le salaire du travailleur est généralement calculé à partir de plusieurs sources légales. Tout d'abord, il y a le revenu mensuel minimum garanti national, ou revenu minimum national. En général, les secteurs disposent de barèmes minimaux sectoriels conventionnels, qui sont plus élevés. Enfin, les employeurs dans les entreprises peuvent également avoir convenu de barèmes d'entreprise avec la délégation syndicale. La source juridique de ces barèmes est diverse. Ce qui est certain, c'est que les entreprises ne peuvent pas réduire unilatéralement les salaires sans respecter cette hiérarchie. Ainsi,

au niveau de l'entreprise, les salaires ne peuvent jamais être inférieurs aux barèmes minimums sectoriels.

Dans le cadre d'un plan cafétéria, une réduction des salaires bruts peut être convenue, à condition que le salaire minimum conventionnel sectoriel (ou national) soit respecté. Dans ce cas, on parle de "sacrifice salarial". Les salaires bruts sont délibérément réduits afin de générer un budget supplémentaire pour un plan cafétéria. Des exemples plus extrêmes peuvent être trouvés, par exemple, dans les réductions des salaires bruts, à la suite desquelles les employés ont "artificiellement" droit au bonus social l'emploi social et/ou fiscal. On réduit, en quelque sorte, dans un cadre légal, les salaires bruts de manière à ce qu'ils donnent droit au bonus à l'emploi (réduction des cotisations personnelles onss). Il s'agit d'une pratique qui n'est pas du tout souhaitable pour la CGSLB.

## 7.4 Respect de la norme salariale

### 7.4.1 Principe de la norme salariale

La norme salariale est réglementée par la loi du 6 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle permet d'adapter de façon préventive l'évolution des coûts salariaux en Belgique à l'évolution attendue des couts salariaux chez nos principaux partenaires commerciaux tels que l'Allemagne, les Pays-Bas et la France.

Elle permet ainsi tous les deux ans de déterminer la marge maximale pour l'évolution des couts salariaux et la façon selon laquelle les diminutions de charges contribuent à éliminer le handicap historique des couts salariaux.

La CGSLB a toujours été partisan de la loi de 1996 et du mécanisme de la norme salariale qui l'accompagne, mais depuis la réforme de 2017, les protestations contre la loi ont fortement augmenté. Toutes sortes de mécanismes de correction réduisent artificiellement et systématiquement la marge d'évolution des coûts salariaux, de sorte qu'il ne reste pratiquement plus de place pour des augmentations salariales en sus de l'indice. La période actuelle d'inflation exceptionnellement élevée, accompagnée d'une forte indexation, menace que, pendant plusieurs périodes d'AIP, il n'y ait aucune possibilité d'augmentation des salaires.

Il doit être remarqué que les indexations et les augmentations de barèmes sont toujours garanties par la loi. Toutefois, il existe également un nombre limité d'exclusions légales et administratives de composantes du salaire qui ne doivent pas être prises en compte lors du remplissage de la norme salariale, mais les plans cafétéria n'en font pas partie.

La norme salariale est contraignante pour les employeurs du secteur privé. Pour la période 2023-2024, la norme salariale a été fixée légalement à 0,0 %.

### 7.4.2 Impact de la norme salariale sur les plans cafétéria

Le plan cafétéria peut avoir une incidence sur le respect de la norme salariale. Il faut donc vérifier lors de la mise en place du plan que la norme salariale fixée ne soit pas dépassée.

La norme salariale est donc une contrainte dans l'élaboration d'un plan cafétéria étant donné que le lancement d'un plan de rémunération flexible pourrait avoir une éventuelle répercussion sur le coût salarial moyen par travailleur.

En outre, l'utilisation des plans cafétéria peut également avoir un impact sur l'évolution de la masse salariale totale et donc sur l'écart salarial et la formation des salaires au niveau macro. Deux effets sont possibles ici :

- **Plans de cafétéria au niveau individuel** : l'absence de toute marge pour des augmentations salariales réelles peut, dans un marché du travail tendu, amener de plus en plus d'employeurs

à parier sur des augmentations salariales et des promotions individuelles pour certaines catégories de salariés. Après tout, ceux-ci sont couverts par les augmentations de la masse salariale toujours garanties par la loi de 1996. À cet effet, lorsque les plans de cafétéria sont de plus en plus utilisés pour accorder aux employés individuels un paquet salarial plus important, cela entraîne une augmentation du coût salarial horaire moyen en Belgique. Étant donné que l'écart salarial restant vis-à-vis des pays voisins doit toujours être soustrait de la prochaine marge disponible, il pourrait en résulter une impossibilité d'augmenter les salaires réels pendant une période encore plus longue.

- **Plans de cafétéria au niveau collectif** : si de plus en plus d'entreprises décident de recourir à des plans de cafétéria au niveau de l'entreprise, cela pourrait entraîner une baisse du coût salarial horaire moyen. Cela est dû au fait que l'employeur ne doit plus payer de cotisations de sécurité sociale sur une partie des salaires incorporés dans les plans cafétéria. Ainsi, par exemple, la conversion de 15 % du salaire brut en un plan cafétéria peut rapidement représenter une économie de plus de 3 % sur le coût salarial horaire moyen des employés concernés. Si elle est largement mise en œuvre, cette mesure pourrait avoir un effet réducteur sur le coût salarial horaire moyen au niveau macroéconomique et, par conséquent, sur l'écart salarial avec les pays voisins. Toutefois, l'effet réducteur, s'il existe, sera entièrement supporté par le financement de la sécurité sociale.

## 7.5 Respect de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail

L'employeur ne peut en principe modifier unilatéralement une condition essentielle du contrat de travail. Toute modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail par l'employeur peut être considérée par le travailleur comme une rupture implicite du contrat de travail. La conséquence est que l'employeur est tenu de verser une indemnité de rupture au travailleur.

**En effet, la modification unilatérale contractuelle est en principe interdite lorsqu'elle présente simultanément les caractéristiques suivantes :**

- Elle est **imposée unilatéralement par l'employeur**
- Elle porte sur un **élément essentiel du contrat de travail**
- Elle est **importante**
- Elle est **certaine** et présente un **caractère temporaire ou définitif**.

Sont considérés comme des éléments essentiels du contrat de travail entraînant un acte équipollent à rupture : la rémunération, le temps de travail, la fonction ou le lieu du travail.

Dans le cadre d'un plan cafétéria également, l'employeur ne peut modifier unilatéralement la rémunération du travailleur puisque celle-ci constitue un élément substantiel du contrat de travail. Dans cette optique, le consentement (collectif via CCT ou individuel) sera toujours nécessaire.

## 7.6 Interdiction de l'abus fiscal

Les employeurs recourent aux plans cafétéria notamment dans un objectif d'optimisation fiscale. Cette pratique est apparue pour optimiser les coûts salariaux des entreprises. Toutefois, la frontière est floue entre le choix de la voie la moins imposée et l'abus fiscal. L'employeur ne peut mettre en place un plan cafétéria dans un but d'abus fiscal.

La disposition générale anti-abus contient une définition de l'abus fiscal. Il y a abus fiscal lorsque le contribuable réalise, par l'acte juridique ou l'ensemble des actes juridiques, une opération par laquelle (art 344 C.I.R.) :

- Il se place en violation des objectifs d'une disposition fiscale

- Il prétend à un avantage fiscal prévu par une disposition fiscale dont l'octroi serait contraire aux objectifs de cette disposition et dont le but est l'obtention de cet avantage.

Il y a donc abus fiscal chaque fois que l'employeur tente, par certains actes, d'obtenir des avantages fiscaux qui sont contraires à l'objectif des dispositions du Code des Impôts sur les revenus.

Les plans cafétéria n'échappent pas à la règle et ceux-ci ne doivent pas être mis en place pour éviter à l'employeur des impositions fiscales qu'il aurait dû payer en l'absence de ceux-ci. C'est pourquoi, il est très important de s'assurer avant la mise en place de ces plans de leur légalité en recourant notamment à des *prefielings* ou *rulings* fiscaux.

## **7.7 Respect des principes en cas de suspension du contrat de travail ou de fin du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail (pour cause de maladie, par exemple), les avantages choisis dans le cadre d'un plan cafétéria doivent continuer à être octroyés ou peuvent être suspendus. La situation sera différente selon que la suspension ait lieu avec salaire garanti ou non.

### **7.7.1 Suspension totale du contrat de travail**

#### **7.7.1.1 Suspension avec salaire garanti :**

En cas de suspension totale du contrat de travail avec paiement de la rémunération par l'employeur, les avantages choisis dans le cadre du plan cafétéria continuent à être octroyés. Cette suspension n'a par conséquent aucun impact sur le budget attribué. En effet, lorsqu'un travailleur s'absente pour cause de maladie, le travailleur est couvert par le salaire garanti versé par l'employeur. L'employeur est tenu au paiement de la rémunération durant les 30 premiers jours de l'incapacité de travail (salaire garanti).

#### **7.7.1.2 Suspension sans salaire garanti**

Lorsqu'un travailleur s'absente au-delà de la période couverte par le salaire garanti, l'employeur ne lui verse plus de salaire. Il bénéficie d'allocations d'incapacité de travail versées par la mutuelle. Les avantages choisis continuent à être octroyés dans la mesure où ils peuvent continuer à être financés par le budget alloué dans le cadre du plan cafétéria du travailleur. Si les avantages choisis ne peuvent plus être suffisamment financés pendant la suspension totale du contrat de travail, il est mis fin à l'octroi des avantages.

**Exemple :** mise à disposition d'une voiture de société via un plan cafétéria.

La suspension du contrat de travail peut avoir un impact direct sur le budget alloué. Toutefois, dans la pratique, le sort réservé à ces avantages extra-légaux est réglé par *policy*, règlement de travail, convention individuelle ou convention collective de travail. Il faut donc voir en pratique quelle politique a été mise en place dans ces cas-là. Toutefois, cela peut poser des problèmes.

Voici un exemple qui donne à réfléchir : un salarié est payé au barème minimum au niveau sectoriel et utilise 100 % de sa prime de fin d'année dans le cadre d'un plan cafétéria pour louer une voiture. L'employé tombe malade et reste plusieurs mois en arrêt de travail. Or, la convention collective relative à la prime de fin d'année ne prévoit pas d'équivalence pour les absences pour cause de maladie en dehors de la période de salaire garanti. Le contrat de location de la voiture se poursuit toutefois. À ce moment-là, le travailleur est appelé à financer ce *leasing* à partir de ses ressources nettes.

### **7.7.2 Réduction du temps de travail**

En cas de réduction du temps de travail, les avantages choisis dans le cadre du plan cafétéria continuent à être octroyés tant qu'ils peuvent encore être financés par le budget du travailleur. Si les avantages choisis ne peuvent plus être financés pendant la suspension partielle du contrat de travail (ou la réduction de la durée du travail), il est mis fin à l'octroi des avantages. Ceci à l'exception des

avantages bénéficiant d'une certaine période de mise à disposition. En d'autres termes, la suspension partielle peut avoir un impact direct sur le budget alloué. Le sort de ces avantages est généralement en pratique fixé par policy.

**Exemple :** Si une voiture de société est mise à disposition via un plan cafétéria, en cas de réduction temporaire de son temps de travail, le travailleur peut conserver le véhicule de société. Cet avantage n'est pas évalué selon le régime de travail applicable à la relation de travail.

### **7.7.3 Fin du contrat de travail**

En cas de résiliation du contrat de travail, certaines règles s'appliquent, indépendamment de la partie qui a pris l'initiative de la résiliation. Il faut distinguer deux situations :

#### **7.7.3.1 Durant la durée du délai de préavis**

Le contrat de travail se poursuit jusqu'à la fin du délai de préavis. Les droits et obligations de l'employeur et du travailleur perdurent pendant cette période. Se pose la question de savoir si un travailleur peut conserver ses avantages pendant le délai de préavis. En principe, les avantages extra-légaux repris dans les plans cafétéria faisant partie intégrante de la rémunération continuent à être octroyés pendant la durée du préavis. Il en est de même pendant les congés au cours duquel le travailleur a le droit de chercher un nouvel emploi.

#### **7.7.3.2 En cas de résiliation immédiate moyennant paiement d'une indemnité de préavis**

La résiliation immédiate d'un contrat de travail moyennant une indemnité de rupture implique la fin de l'obligation pour l'employeur de payer le salaire du travailleur.

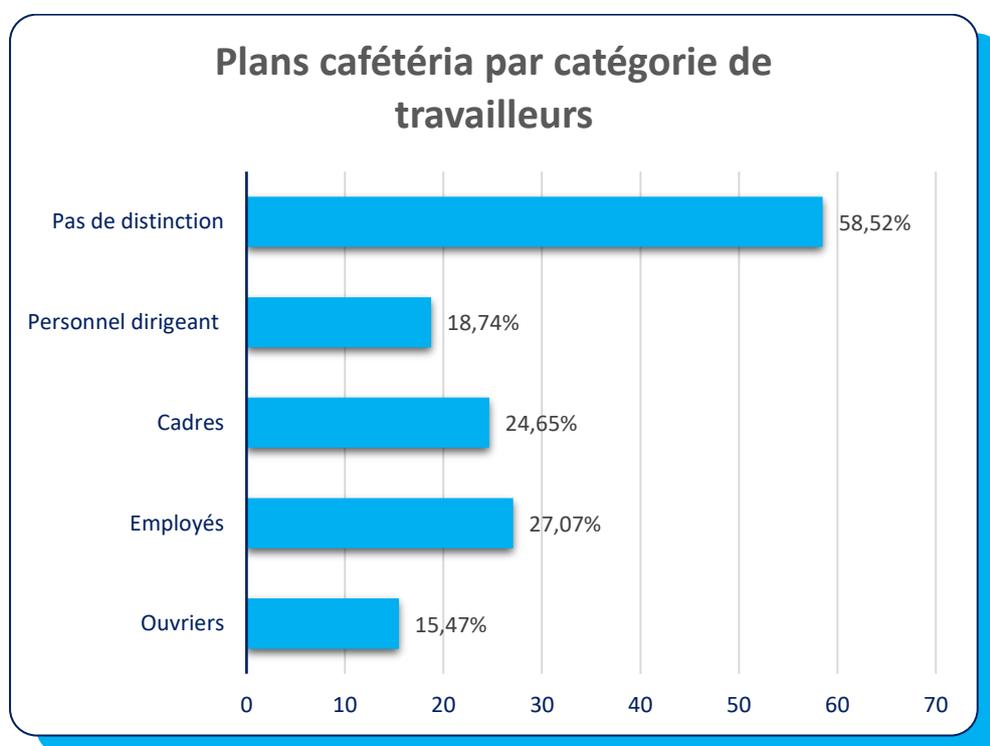
Le calcul de l'indemnité de rupture tient compte, dans la base de calcul de l'indemnité de préavis et conformément à la législation existante, de la « *rémunération en cours et des avantages acquis en vertu du contrat de travail* ». Cela signifie qu'il doit aussi être tenu compte des avantages dans lesquels le budget cafétéria a été converti. Au moment de la sortie de service, les avantages choisis ne seront plus octroyés. On procédera alors à un calcul du budget utilisé par rapport au budget auquel le travailleur avait droit au prorata du nombre de mois de service durant l'année en cours. Le travailleur devra rembourser le budget indûment utilisé. Cela peut se faire, moyennant l'accord du travailleur, via une retenue de rémunération nette sur le pécule de sortie. La valeur du budget qui n'avait pas encore été utilisé au moment de la sortie de service sera convertie en une prime en espèces brute et sera versée au travailleur sous cette forme.

## 8. Les plans cafétéria en pratique

Dans cette partie, nous allons voir les différentes formes de plan cafétéria existantes, la manière dont sont financés ces plans et les travailleurs qui peuvent y participer. Nous verrons également les problèmes que posent parfois certains avantages extra-légaux proposés dans les plans cafétéria.

### 8.1 Les différentes sortes de plan cafétéria

Différents types de plans de cafétéria sont possibles : ceux qui sont limités à une catégorie de travailleurs (par exemple, uniquement pour les cadres ou les membres du conseil d'administration) ou les plans de cafétéria qui sont largement déployés dans une entreprise. L'enquête a révélé (de manière surprenante) que la plupart des plans de cafétéria ne faisaient pas de distinction en termes de répartition en fonction de la catégorie de travailleurs. Cette question est, bien entendu, indépendante du montant attribué.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

Il existe également des types de plans cafétéria qui prévoient une allocation générale pour tous les employés, mais qui comportent différents types de "profils". Par exemple, un profil "voiture", ou "mobilité douce" ou "informatique". Ces paquets contiennent alors un ensemble de choix préprogrammés.

### 8.2 Quels sont les avantages extra-légaux les plus repris dans les plans cafétéria ?

Dans ce tableau, vous retrouverez les avantages les plus souvent repris dans le cadre des plans cafétéria.

Avantages les plus repris dans un plan cafétéria	
Catégorie	Avantages
Mobilité	Voiture de société Budget mobilité Indemnité km majorée pour déplacement domicile-lieu de travail Leasing vélo Indemnité vélo Abonnement transports publics
Avantages sociaux complémentaires	Intervention dans assurance individuelle soins de santé Intervention assurance hospitalisation Intervention épargne pension
Equilibre travail-vie privée	Jours de vacances supplémentaires
Multimédia	Smartphone, tablette, ordinateur portable, ...
Cash	Warrants

### 8.3 Avantages problématiques dans un plan cafétéria

#### 8.3.1 Avantages qui par leur nature fiscale ou incertaine ne peuvent être octroyés dans un plan cafétéria

Certains avantages ne sont pas conseillés dans un plan cafétéria du fait qu'une des conditions préalables de leur exonération sociale et fiscale réside dans le fait qu'ils ne peuvent justement pas être octroyés en remplacement de rémunération ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature, passibles ou non de cotisations sociales. C'est le cas notamment des titres repas, des écochèques, des chèques sport et culture et de la prime bénéficiaire.

De plus, certains de ces avantages ne sont pas compatibles avec un plan cafétéria du fait de leur caractère collectif et/ou aléatoire. C'est le cas de la CCT n°90 dont l'octroi dépend de la réalisation des objectifs fixés dans la CCT et présente donc un caractère aléatoire. De plus, du fait du caractère collectif, cet avantage ne peut être octroyé uniquement aux travailleurs faisant partie du plan cafétéria.

Avantages incompatibles avec un plan cafétéria
Titres-repas
Eco-chèque
Chèques-sport et culture
Prime unique d'innovation
Prime bénéficiaire
Avantages non récurrent liés aux résultats

### 8.3.2 Avantages qui selon le Comité de gestion de l'ONSS ne peuvent pas être accordés dans un plan cafétéria

Selon une majorité de membres du comité de gestion de l'ONSS, une liste négative d'avantages ne devant pas être accordés dans le cadre d'un plan cafétéria devrait être utilisée :

- **Remboursement de frais.** Par remboursement de frais, on entend le remboursement des frais à charge de l'employeur (par exemple, indemnité télétravail, formation, déplacements professionnels...), et non les frais qui ont un lien avec les déplacements (par exemple, supplément pour un abonnement en 1ère classe, place de parking à la gare...);
- **Cotisations pour le deuxième pilier de pension ;**
- Remboursement des **cotisations pour le troisième pilier de pension ;**
- **Les avantages dont la réglementation prévoit une condition d'octroi collectif et/ou une interdiction de conversion.** Il s'agit des chèques-repas, des éco-chèques, des chèques sport et culture, de la prime de résultat (loi du 22 mai 2001), de la prime à l'innovation, de la prime liée aux résultats non récurrents (convention collective n° 90).
- **Allocation supplémentaire pour enfant**

### 8.4 Choix d'adhérer à un plan cafétéria

La participation au plan cafétéria doit en principe se faire sur base volontaire. Toutefois, l'adhésion du travailleur à un plan cafétéria ne se fait pas toujours de manière explicite. En pratique, cela va dépendre de la manière dont le plan est introduit au niveau de l'entreprise.

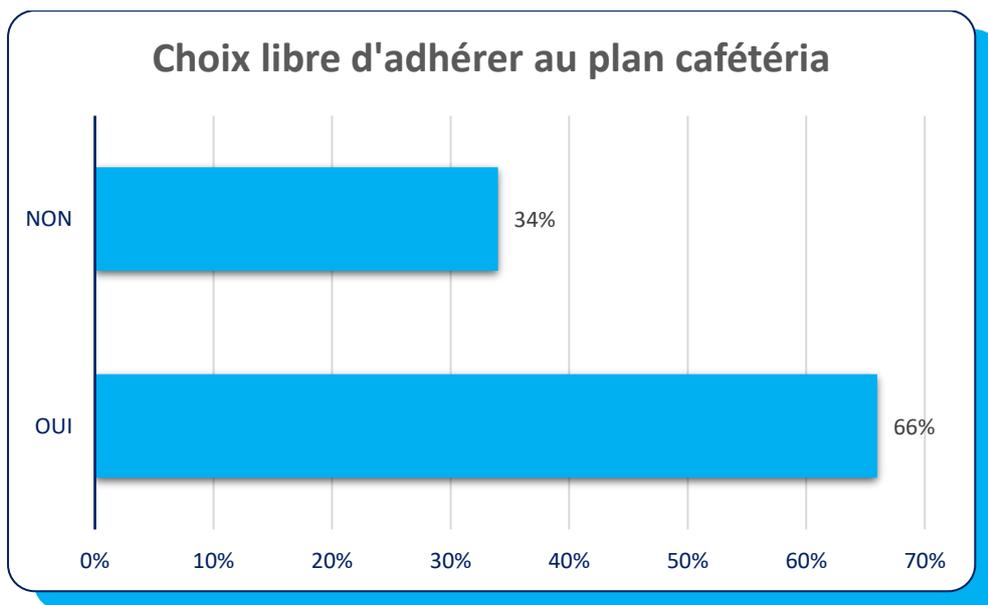
Il convient de distinguer, à cet effet, selon que le plan cafétéria est introduit par convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou pas :

- **Si le plan cafétéria est concrétisé par la signature d'une convention individuelle (avenant au contrat de travail) :** dans ce cas, la participation du travailleur se fera à ce moment-là. Le travailleur a donc la possibilité directe d'accepter ou de refuser d'adhérer au plan cafétéria.
- **Si le plan cafétéria est instauré via une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise** qui stipule que « tous les travailleurs y participeront », cette convention collective de travail s'applique dès lors à tous les travailleurs. L'acceptation explicite du travailleur ne sera pas toujours requise. Toutefois, une telle convention collective de travail prévoit généralement l'hypothèse où le travailleur ne fait pas de choix.

En pratique, on voit que les employeurs recourent généralement à des **systèmes informatisés mis en place par les secrétariats sociaux qui prévoient que les travailleurs peuvent faire un choix informatisé.**

La question peut se poser de savoir ce qui se passe si **le travailleur refuse d'adhérer au plan cafétéria.** Le travailleur devrait en principe toujours pouvoir refuser l'adhésion au plan cafétéria même si celui-ci a été instauré par convention collective de travail. Dans ce cas, le travailleur devra exprimer son refus formellement à l'employeur et l'employeur devra payer la partie du salaire qui était initialement prévue pour le plan cafétéria en espèce.

**Il ressort de notre enquête que les membres et les affiliés n'ont pas toujours l'impression d'avoir un véritable choix d'adhérer à un plan cafétéria.** C'est ce qui ressort de notre enquête : En effet, seulement 66% ont répondu avoir eu l'impression d'avoir fait librement le choix d'adhérer au plan cafétéria contre 34% qui ne se sont pas senti libres d'adhérer au plan cafétéria existant au sein de leur entreprise. Même si une majorité considère que son choix était « libre », 34% des travailleurs ne considèrent pas avoir fait un tel choix. Cela pose des questions sur l'absence de cadre législatif existant quant au consentement à un tel plan cafétéria par les travailleurs.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

Enfin, on peut également se référer à l'avis motivé du Comité de gestion de l'ONSS concernant l'information des travailleurs sur le mécanisme d'entrée, le mécanisme de sortie et le contenu :

« Il est important et nécessaire que les travailleurs soient informés de manière claire et objective à l'avance sur :

- le fonctionnement du plan ;
- le fait qu'il s'agit d'un choix totalement libre du travailleur de rejoindre ou non le plan ; aucune sanction ou conséquence préjudiciable pour ceux qui n'y adhèrent pas ;
- les conséquences des choix effectués sur les droits en matière de sécurité sociale (par exemple, les allocations de chômage et les prestations maladie, les droits à la retraite, etc.) ;
- les conséquences des choix effectués sur les différents éléments de rémunération tels que les primes de vacances et de fin d'année ;
- les conséquences possibles sur la pension légale et sur la constitution du deuxième pilier de pension ;
- la possibilité, les conséquences et les conditions d'une sortie du plan ;
- le coût salarial total pour l'employeur par rapport à une rémunération sans conversion des avantages salariaux existants.

Les informations fournies à ce sujet doivent être aussi claires et objectives que possible et se concentrer sur les principes directeurs du plan cafétéria. Cependant, il semble difficile de chiffrer une simulation des conséquences possibles au niveau individuel.

Il incombe également à la concertation sociale au niveau de l'entreprise d'aider les parties à faire des choix éclairés. En ce qui concerne la sortie, il convient de faire une distinction entre :

- la situation des travailleurs quittant l'entreprise.
  - Le plan doit dès le départ inclure des règles claires concernant les conséquences pour les avantages choisis dans le cadre du plan en cas de départ, comme par exemple la manière dont la valeur résiduelle des avantages tels qu'un vélo, un équipement informatique, etc., est déterminée ou les conséquences en cas de dommages (autres que l'usure normale) au matériel lors de sa restitution ;
- la situation des travailleurs restant dans l'entreprise mais souhaitant sortir du plan.

- *Pour ces situations, un délai peut être fixé en fonction des avantages choisis par le travailleur, mais cela ne doit pas constituer, pour les travailleurs, à la sortie du plan dans un délai raisonnable. Un délai maximum d'un an pourrait constituer une bonne base à cet égard. Une période plus longue n'est acceptable que dans des circonstances exceptionnelles (par exemple, un travailleur ayant lui-même choisi une voiture en leasing avec des options très spécifiques). »*

## 8.5 Critères d'accès à un plan cafétéria

Un employeur n'est pas totalement libre de déterminer à qui un plan cafétéria s'appliquera ou pas. Il existe toutes une série de critères qui sont admis et d'autres qui ne le sont pas.

### 8.5.1 Critères admis

#### 8.5.1.1 Ancienneté

En principe, l'ancienneté des travailleurs peut être utilisée dans le cadre de l'attribution d'un plan cafétéria.

#### 8.5.1.2 Statut ouvrier-employé

L'employeur peut faire des distinctions selon le statut du travailleur selon qu'il soit ouvrier ou employé. Le statut unique concerne en effet uniquement les délais de préavis et le jour de carence. Cette législation ne concerne pas les plans cafétéria.

Toutefois, vu le contexte actuel et l'évolution de l'harmonisation des statuts, il n'y a que rarement recours à ce critère dans le champ d'application des plans cafétéria.

#### 8.5.1.3 Niveau de fonction

L'employeur peut faire des distinctions selon le niveau de fonction. Les éléments de rémunération repris dans un plan cafétéria peuvent donc en principe différer selon le niveau de fonction des travailleurs.

### 8.5.2 Critères interdits

#### 8.5.2.1 Distinction selon les critères protégés au sens de la législation anti-discrimination :

Un employeur ne peut discriminer sur base de l'un des critères protégés prévus par la loi genre (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

Un employeur ne peut donc pas limiter le champ d'application d'un plan cafétéria en fonction de ces critères protégés.

#### 8.5.2.2 Incapacité de travail

Il est interdit de faire dépendre la participation à un plan cafétéria sur base de l'incapacité de travail. Cela reviendrait à faire une distinction entre travailleurs en fonction de l'état de santé.

#### 8.5.2.3 Contrat de travail à temps plein – Contrat de travail à durée déterminée

L'employeur ne peut pas discriminer sur base du fait qu'un travailleur soit occupé sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou qu'il soit occupé à temps plein ou temps partiel.

Il est interdit de limiter le champ d'application du plan cafétéria aux travailleurs à temps plein ayant un contrat à durée indéterminée si la différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons objectives. En effet, les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités différemment que les travailleurs à temps plein. Les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ne peuvent non plus être traités moins favorablement que les travailleurs occupés sous contrat à durée indéterminée.

Toutefois, l'employeur peut traiter différemment les travailleurs sous contrat à durée déterminée pourvu que cela soit justifié pour des raisons objectives. Cette condition doit donc être appréciée au cas par cas.

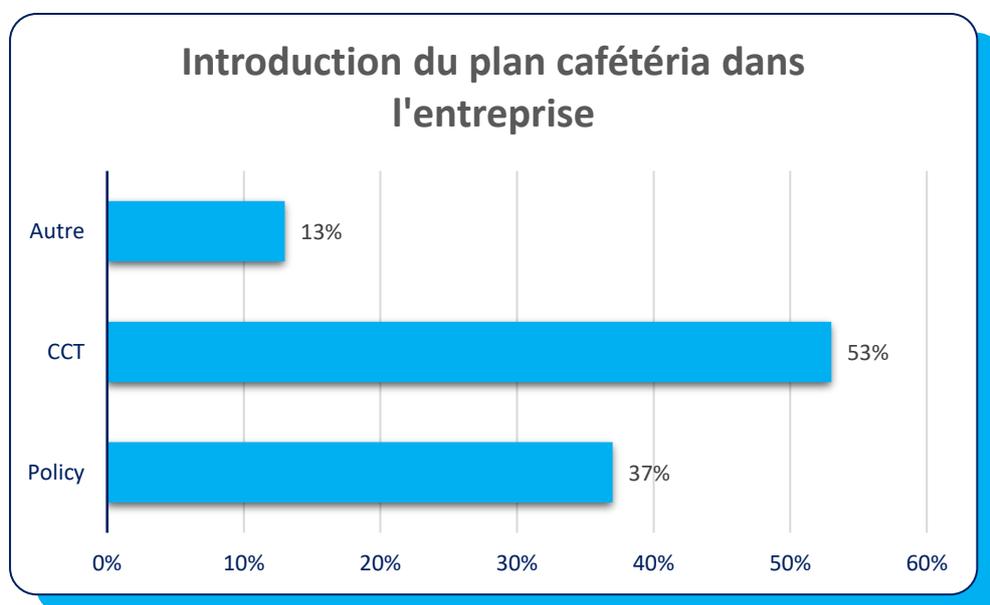
**Exemple :** Offrir un contrat de leasing voiture de 4 ans à un travailleur ayant un contrat à durée déterminé d'un an.

## 8.6 Comment les plans cafétéria sont-ils introduits au sein de l'entreprise ?

L'employeur peut introduire le plan cafétéria via divers instruments juridiques :

- Une convention collective de travail d'entreprise
- Une politique générale et la conclusion de conventions individuelles
- Le règlement de travail

**Nous avons interrogé à ce sujet nos délégués qui sont au plus près de la pratique des plans cafétéria pour savoir, en pratique, comment ces plans étaient introduits dans les entreprises.** Il ressort qu'en pratique, les plans cafétéria sont majoritairement introduits via CCT (53%). Toutefois, une grande partie est introduite via policy (37%), cette forme ne permet pas de respecter la concertation sociale, au moins pas formellement, au sein de l'entreprise. La policy émane en effet d'une décision unilatérale de l'employeur de mettre en place un plan cafétéria sans concertation avec les organes de concertation sociale.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### 8.6.1 Une convention collective de travail d'entreprise

L'employeur peut introduire un plan cafétéria via la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale et/ou d'un conseil d'entreprise.

L'employeur a l'obligation de conclure une telle convention collective de travail lorsque les conditions de rémunérations font déjà l'objet, au sein de l'entreprise, de conventions collectives de travail. Toute modification apportée aux conditions de rémunération ne pourra se faire, dans ce cas-là, que par la conclusion d'une convention collective de travail et dans le respect des conditions de travail existantes.

Pour conclure valablement une telle convention collective de travail, l'employeur doit consulter les organisations syndicales et obtenir l'accord d'au moins une organisation syndicale.

## 8.6.2 Une politique générale (*policy*) et la conclusion de conventions individuelles

Un plan cafétéria peut également être introduit unilatéralement par l'employeur. Dans ce cas-là, le travailleur devra, outre la mise en place unilatérale d'une *policy*, obtenir l'accord des travailleurs de modifier un élément de rémunération qui constitue un élément essentiel du contrat de travail. A ce titre, il devra obtenir l'accord de chaque travailleur individuellement via la conclusion de convention individuelle.

## 8.6.3 Le règlement de travail

Le plan cafétéria peut également être introduit via une modification du règlement de travail. Dans ce cas, toutes les procédures habituelles de modification du règlement de travail doivent être respectées. Toutefois, vu que dans la hiérarchie des normes, les conventions individuelles écrites ont priorité sur le règlement de travail, une telle modification ne sera pas suffisante.

En effet, pour pouvoir modifier des conditions de rémunération, l'employeur devra, en outre, conclure des conventions individuelles afin d'obtenir l'accord des travailleurs sur une telle modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

## 8.7 Budgets déterminés selon le type de plan

Les plans cafétéria sont créés sur base d'un budget. Ce budget est un élément essentiel sans lequel aucun choix ne serait possible pour les travailleurs.

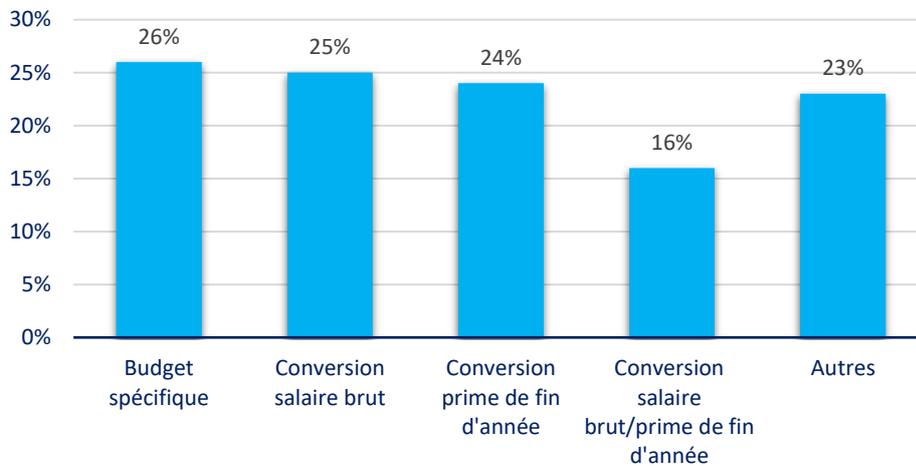
### 8.7.1 Détermination de la source du plan cafétéria

Les plans cafétéria reprennent principalement les éléments suivants dans leur budget cafétéria :

Elément de rémunération	Source de droit
Rémunération brute	Contrat de travail individuel + CCT sectorielle ou entreprise fixent le salaire minimal et l'indexation.
Prime de fin d'année ou 13e mois	CCT sectorielle ou CCT d'entreprise
Budget de leasing voiture de société	Contrat de travail individuel ou policy

Dans le cadre de notre propre enquête, nous avons demandé à nos membres comment étaient constitués les budgets de leur plan cafétéria. Il en ressort que les budgets des plans cafétéria présentent une grande variété. La majorité des budgets sont constitués d'un budget spécifique octroyé par l'employeur (26,52%). S'ensuit la conversion du salaire brut (24,7%) ou de la prime de fin d'année (24,24%). Les budgets constitués par la conversion du salaire brut et de la prime de fin d'année sont moins présents (15,7%).

## Détermination du budget du plan cafétéria



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

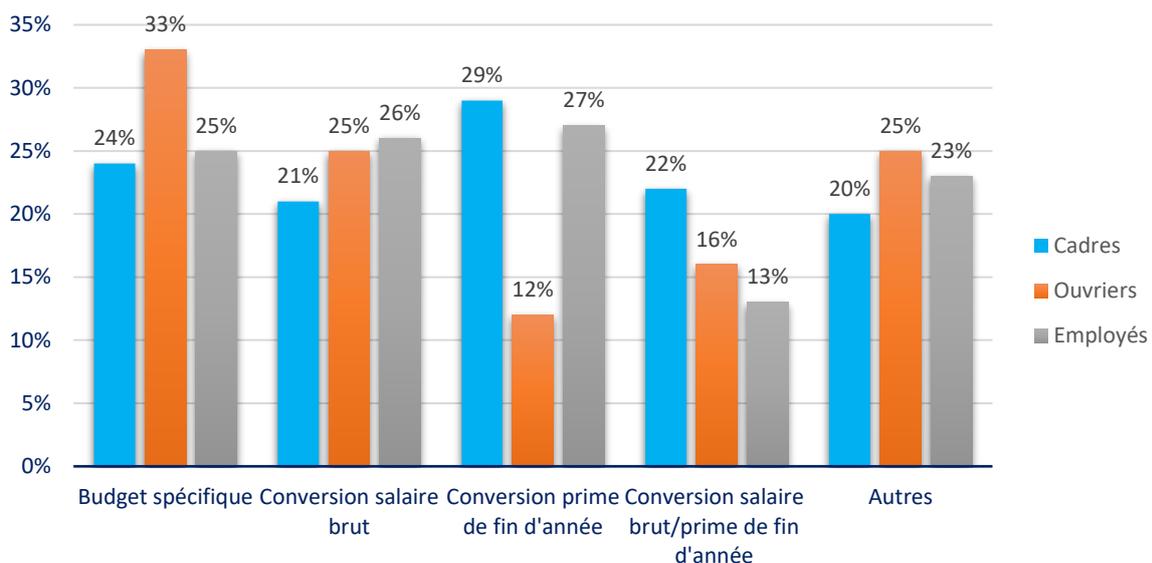
Si on reprend ces données par catégorie de travailleur (**cadres, employés et ouvriers**), on trouve des différences notables dans la constitution des budgets des plans cafétéria selon les différentes catégories.

Pour les travailleurs **cadres**, la majorité de leurs budgets sont constitués par une prime de fin d'année (29%) ou par un budget spécifique octroyé par l'employeur (24%).

En ce qui concerne, les **employés**, le budget cafétéria est le plus souvent octroyé sous forme de conversion de la prime de fin d'année (27%) et du salaire brut (26%).

Enfin, pour les **ouvriers**, leur budget est souvent constitué par un budget propre octroyé par l'employeur (33%), conversion du salaire du brut (25%) ou un d'une autre manière (25%).

## Budget du plan cafétéria



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

## 8.7.2 Rémunération brute

Une partie de la rémunération brute peut être échangée pour autant que l'employeur respecte le salaire minimum qui est fixé au niveau de la Commission paritaire via CCT sectorielle.

La jurisprudence confirme ce principe en précisant que rien n'empêche les parties de convenir d'une diminution du salaire pour autant que le barème minimal soit respecté et que l'accord du travailleur ne soit pas entaché d'un vice de consentement.

Un travailleur doit toujours, a minima, percevoir le salaire barémique sectoriel. En règle générale, seul le salaire brut peut être pris en considération. Ne sont donc pas pris en compte les avantages en nature tels que le leasing pour une voiture de société.

## 8.7.3 Prime de fin d'année

La prime de fin d'année accordée en vertu d'une CCT sectorielle rendue obligatoire ne peut être échangée même avec l'accord individuel du travailleur sauf si la CCT sectorielle le permet.

Il faut donc distinguer les Commissions paritaires selon qu'elles permettent ou pas la conversion totale voire partielle de la prime de fin d'année. Il faut aussi tenir compte du fait que dans certaines Commissions paritaires, la prime de fin d'année ne doit pas être payée par l'employeur et est payée directement par le fonds de sécurité d'existence. Dans ces Commissions paritaires, une telle conversion de la prime de fin d'année n'est pas possible.

Pour les secteurs où il n'existe pas de convention collective sectorielle concernant l'attribution d'une prime de fin d'année (par exemple CP 306, secteur des assurances), cela peut être prévu dans une convention collective d'entreprise, un contrat de travail individuel, le règlement de travail ou un usage au sein de l'entreprise.

La récente convention collective conclue au sein de la CP 209 est intéressante à cet égard. Il est stipulé que la conversion de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing de vélos est possible, à condition que certaines conditions soient respectées :

- Maximum de la moitié de la prime de fin d'année ;
- Confirmation via une convention collective d'entreprise ;
- Basé sur le volontariat (accord nécessaire du travailleur) ;
- Neutralité des coûts ;
- Information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

### 8.7.3.1 Commissions paritaires qui autorisent la conversion de la prime de fin d'année

Les Commissions paritaires ci-dessous permettent la conversion totale ou partielle de la prime de fin d'année.

Commissions paritaires autorisant la conversion de la prime de fin d'année	
Commission paritaire	Dénomination de la Commission paritaire
CP 105	Commission paritaire des métaux non-ferreux
CP 111.01, 111.02 et 111.03	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

<b>CP 119</b>	Commission paritaire du commerce alimentaire
<b>CP 201</b>	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
<b>CP 202</b>	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
<b>CP 202.01</b>	Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation
<b>CP 209</b>	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques
<b>CP 220</b>	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
<b>CP 221</b>	Commission paritaire des employés de l'industrie papetière
<b>CP 224</b>	Commission paritaire pour les employés de métaux non ferreux (possibilité seulement de convertir en jours fériés)
<b>CP 226</b>	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique
<b>CP 227</b>	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
<b>CP 304</b>	Commission paritaire du spectacle
<b>CP 307</b>	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
<b>CP 310</b>	Commission paritaire pour les banques
<b>CP 311</b>	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
<b>CP 313</b>	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
<b>CP 317</b>	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
<b>CP 319</b>	Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement
<b>CP 321</b>	Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicament
<b>CP 325</b>	Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
<b>CP 328.01</b>	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande
<b>CP 329.01</b>	Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande
<b>CP 340</b>	Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
<b>CP 341</b>	Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissements



Dans certaines commissions paritaires, il existe encore beaucoup d'incertitudes. Par exemple, il existe une interprétation divergente au sein de la CP 200 entre les syndicats et les organisations patronales concernant la prime de fin d'année. Lorsque la CP 218 a été intégrée à la CP 200 en 2016, le texte original de 1989 (lorsqu'il n'était pas encore question de plans cafétéria) concernant la prime de fin d'année a été intégralement repris. Historiquement (en 1989), l'objectif de la convention collective sur la prime de fin d'année était principalement d'éviter d'obliger les entreprises qui avaient déjà des salaires réels supérieurs au niveau sectoriel à octroyer toute la prime de fin d'année. En fait, cela se traduisait par un droit de choix pour l'employeur de continuer à accorder un salaire brut supplémentaire (via les salaires réels), ce qui rendait possible une réduction/conversion de la prime de fin d'année.

Les organisations syndicales ont signé un accord de protocole interprétant la convention collective sur la prime de fin d'année. Ce protocole prévoit qu'il n'est pas permis de signer une convention collective d'entreprise prévoyant une conversion de la prime de fin d'année en un autre avantage que du salaire brut.

#### **8.7.4 Autres avantages (au niveau sectoriel)**

Dans de plupart des autres conventions collectives sectorielles, il est permis de convertir une prime brute en un avantage d'entreprise équivalent. Bien que cela ne concerne pas explicitement les plans cafétéria, il n'existe cependant aucune règle interdisant une telle conversion.

Par exemple :

- La CP 202, commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire, prévoit que la convention collective sectorielle concernant l'attribution des écochèques peut également être une prime brute, mais aussi que les entreprises peuvent la convertir en d'autres avantages.

### **8.8 Hauteur du budget cafétéria**

Il n'y a actuellement aucune disposition légale indiquant jusqu'à quelle hauteur le budget cafétéria peut s'élever. En général, on considère que la limite absolue est de 20%. C'est en effet la limite de la partie du salaire pouvant être versée "en nature" selon la Loi sur la protection des salaires.

Naturellement, la limitation des budgets cafétéria est une question essentielle dans le débat plus large sur les plans cafétéria, également à la lumière du financement de la sécurité sociale. Au sein du Comité de gestion de l'ONSS, les avis étaient donc (logiquement) partagés. Les représentants des employeurs estimaient qu'aucun plafond n'était nécessaire et proposaient de reprendre la limite de 20% de la Loi sur la protection des salaires. En revanche, les syndicats au sein du Comité de gestion plaidaient pour l'instauration de limites absolues et relatives pour les plans cafétéria. Ils considéraient que tant le plafond de 20% de la Loi sur la protection des salaires que la limite de 15% du projet de loi CD&V étaient trop élevée.

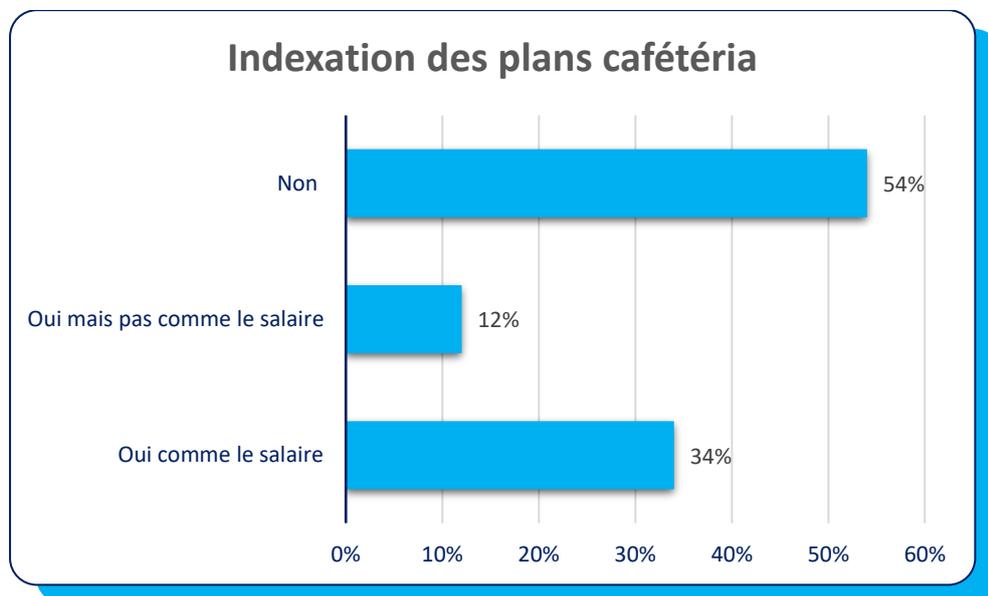
Il existe jusqu'à présent relativement peu de matériel d'étude pour examiner cette question. Une étude récente de HIVA a cependant donné une première indication de la hauteur du budget cafétéria dont disposent les travailleurs. En moyenne, cela représenterait un montant de 461 euros par mois, tandis que la valeur médiane est de 400 euros. Cela implique une part moyenne de 10,7% du salaire brut (normal). En termes médians, cela représentait 9,5% du salaire brut. Les schémas de répartition par sexe dans le cadre du paquet de rémunération restent également assez similaires tant que le salaire brut est pris en compte. Pour les hommes, la part d'un plan cafétéria représente en moyenne 10,5% du salaire brut, tandis que pour les femmes, elle est de 11,3% en moyenne.

### **8.9 Indexation des plans cafétéria**

Comme nous l'avons vu, les budgets alloués aux plans cafétéria sont le plus souvent composés soit de la prime de fin d'année soit d'une partie du salaire brut. Se pose alors la question de savoir si le budget alloué au plan cafétéria doit être indexé ou non ?

À cet égard, on peut se référer à une décision récente du Tribunal du travail de Bruxelles (11/12/2023) qui a statué que la pratique consistant à ne pas indexer la partie du plan cafétéria payée en espèces (lorsque l'on n'utilise pas ou seulement partiellement le plan cafétéria) est contraire à la convention collective de travail sectorielle applicable. L'employeur a toutefois interjeté appel contre cette décision.

Nous avons interrogés les affiliés pour savoir si les budgets de leurs plans cafétéria étaient indexés de la même manière que leur salaire ou si ceux-ci avaient un système propre d'indexation. Il en ressort que 54% des plans cafétéria ne sont pas indexés et sur ceux qui le sont, seulement 34% sont indexés de la même manière que le salaire. Dans 12% des cas, l'employeur met en place un système d'indexation différent qui s'applique à ce budget.



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

Il faut distinguer deux situations :

1. Le plan cafétéria prévoit l'indexation du budget plan cafétéria. Dans ce cas, le budget alloué au plan cafétéria sera indexé comme prévu dans la convention collective de travail ou la policy.
2. Le plan cafétéria ne prévoit pas l'indexation du budget plan cafétéria. Lorsqu'un travailleur adhère à un plan cafétéria, il convertit une partie de sa rémunération en avantages extra-légaux et ceux-ci ne sont pas indexés. L'indexation est donc difficilement applicable. Elle ne s'applique généralement qu'au salaire brut du travailleur.

Il faut également faire attention aux règles d'indexations qui diffèrent selon les secteurs. Dans certains secteurs, l'indexation ne concerne que le salaire minimum. Dans ce cas-là, la partie prévue pour le plan cafétéria ne sera jamais indexée car le budget du plan cafétéria doit respecter le salaire minimum. Il faut également prendre en compte les règles prévues au niveau de l'entreprise.

## Idées et propositions de la CGSLB

La CGSLB est convaincue que qu'un cadre législatif stable permettrait d'encadrer et de contrôler la pratique des plans cafétéria. Il ressort de notre enquête interne que la pratique des plans cafétéria est très variée. Nos principes juridiques existants permettent de protéger dans une certaine mesure les travailleurs mais restent insuffisants.

Afin de protéger la rémunération des travailleurs et le choix des travailleurs de disposer de leur rémunération, un encadrement juridique est indispensable.

La CGSLB fait donc les propositions suivantes en matière de consentement des travailleurs concernant l'adhésion et la sortie du plan cafétéria (avis Comité de gestion ONSS) :

- Concernant l'adhésion :

- Le travailleur doit être informé clairement et objectivement concernant :
  - Le fonctionnement du plan ;
  - Le libre choix et l'absence de sanctions ou conséquences négatives en cas de non-adhésion ;
  - L'impact des choix effectués sur les droits en matière de sécurité sociale, y compris les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> piliers de pension ;
  - L'impact des choix effectués sur les différents éléments de salaire, également en cas de suspension du contrat de travail ;
  - La possibilité, conséquences et conditions concernant la sortie du plan.
- Le travailleur doit avoir la possibilité de recevoir un chiffrage individuel des conséquences au niveau individuel.
- Concernant la sortie :
  - Le plan doit contenir des règles claires concernant les conséquences sur les avantages choisis en cas de sortie du plan ;
  - Le plan ne peut pas comporter d'obstacles factuels pour sortir du plan dans un délai raisonnable.
- Le plan cafétéria doit être élaboré et mis en œuvre de manière à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et à éviter toute discrimination directe ou indirecte.

## Idées et propositions de la CGSLB

En tant qu'interlocuteur constructif, la CGSLB s'oppose aux dérives extrêmes des plans qui tendent à l'abus et/ou visent uniquement à l'optimisation salariale, ce qui porterait atteinte à la solidarité des travailleurs. A cet égard, la CGSLB propose de convenir de dispositions minimales concernant le budget cafétéria :

### Le budget cafétéria

- Le budget cafétéria ne peut dépasser 10 % des coûts salariaux bruts annuels par travailleur. Les coûts salariaux bruts annuels sont fixés par rapport au salaire mensuel brut du travailleur, majoré d'une contribution patronale forfaitaire (de base) de 25 %. Ce montant est multiplié par le facteur 13,92 pour déterminer le montant annuel.
- En outre, la valeur absolue totale du budget cafétéria est limitée au coût salarial brut global égal à 6 fois le revenu mensuel minimum moyen.
- Sur la partie du salaire destinée au budget cafétéria, les indexations salariales applicables, telles que définies dans la CP compétente, sont systématiquement et rétroactivement appliquées.
- Les avantages qui sont soumis à une interdiction de conversion et/ou qui sont de nature incertaine ne peuvent pas être inclus dans les plans cafétéria. Afin de soutenir la démocratisation et l'approfondissement du deuxième pilier de pension, la CGSLB propose également d'exclure les cotisations au deuxième pilier de pension de la base de 10 %.

- **En outre, le travailleur doit toujours avoir la possibilité de se faire verser le budget cafétéria sous sa forme parafiscale d'origine (par exemple, paiement sous forme de salaire brut ou de prime de fin d'année) et donc pas comme valeur résiduelle sous forme de prime exceptionnelle.**
- **Les coûts administratifs du plan cafétéria doivent être entièrement supportés par l'employeur. En outre, le plan ne doit pas conduire à une optimisation des coûts de la part de l'employeur.**

## 9. Plan cafétéria et concertation sociale

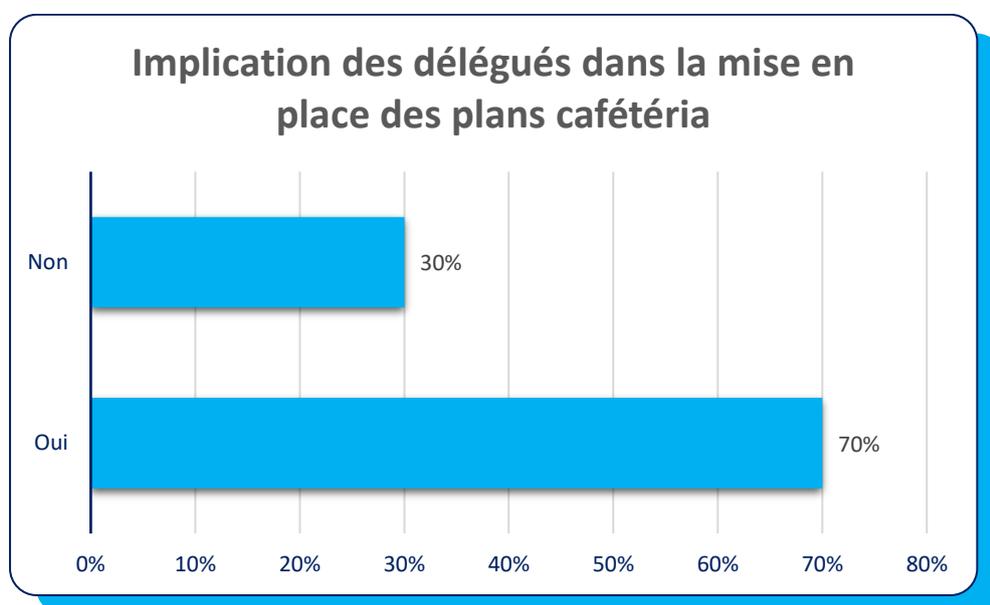
Le cadre juridique dépend de la manière dont le plan cafétéria sera instauré. Le plan cafétéria peut être en effet introduit par le biais d'une CCT d'entreprise, d'une modification du règlement de travail ou via un avenant au contrat de travail ou via policy.

**En d'autres mots, aucune procédure spécifique n'est imposée pour l'instauration d'un plan cafétéria.** En revanche, les règles générales relatives à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs s'appliquent :

- Une **entreprise ayant un conseil d'entreprise** doit obligatoirement procéder à une information et une consultation générales. A la demande des représentants des travailleurs, l'employeur informe le conseil d'entreprise des règles existantes en matière de politique du personnel (loi organisation de l'économie).
- S'il y a une **délégation syndicale**, elle doit être informée au préalable des changements susceptibles de modifier les conditions salariales et de travail contractuelles ou habituelles, à l'exclusion des informations de nature individuelle. Cette obligation s'applique notamment aux dispositions ayant un impact sur les barèmes et la classification professionnelle (CCT n°5).

En pratique, la concertation sociale n'est pas officiellement impliquée dans les plans cafétéria lorsque ceux-ci sont introduits via policy ou avenant au contrat de travail. Cela pose problème au vu des obligations de consultation du conseil d'entreprise de toutes les règles en matière de personnel. Etant donné l'impact que les plans cafétéria ont sur les conditions de travail des travailleurs, la CGSLB estime que le cadre juridique existant ne suffit pas.

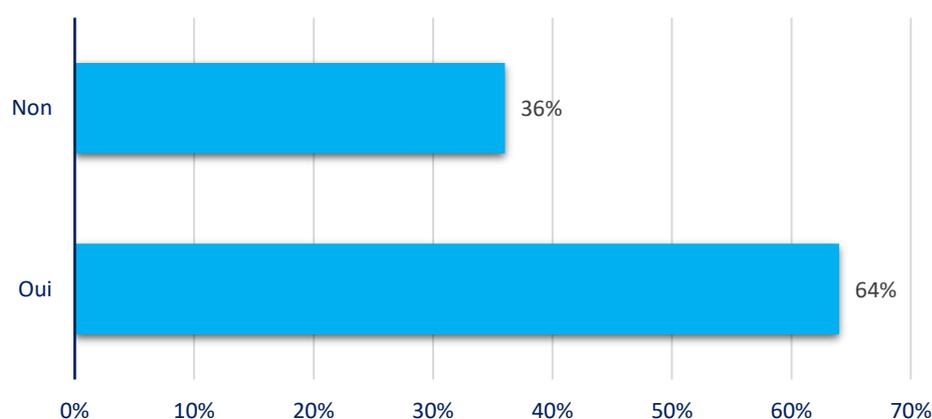
**Notre propre enquête montre toutefois que la plupart des délégués sont impliqués dans l'introduction d'un plan de cafétéria dans leur entreprise.** 70 % ont répondu "oui" à cette question, 30 % "non".



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

**Mais lorsque nos délégués sont impliqués dans la mise en place d'un plan cafétéria, le conseil d'entreprise n'est pas toujours bien informé des conséquences des plans cafétéria.** De notre enquête, il ressort que 36% des délégués ont le sentiment de ne pas avoir été suffisamment informés des conséquences des plans cafétéria. Même si ce n'est pas la majorité, cela semble préoccupant compte tenu des obligations légales en la matière.

## Information du conseil d'entreprise sur les conséquences des plans cafétéria



Source : Graphique service d'études sur base des résultats de l'enquête

### **Idées et propositions de la CGSLB**

La CGSLB constate que la concertation sociale n'est pas systématiquement consulté lors de l'instauration des plans cafétéria par l'employeur. Notre législation actuelle permet à la délégation syndicale et au conseil d'entreprise d'être informés des politiques de rémunération de l'employeur mais cela ne suffit pas. Il est important que les règles normales de la concertation sociale au sein de l'entreprise s'appliquent également pleinement à l'introduction et à l'exécution des plans cafétéria.

La CGSLB fait donc les propositions suivantes :

- Dans les entreprises où une délégation syndicale est présente, les plans cafétéria ne peuvent être introduits et modifiés que par le biais d'une convention collective de travail.
- Le conseil d'entreprise doit également être informé chaque année de la mise en place des plans cafétéria mais aussi de tout changement éventuellement apporté à celui-ci.
- Pour les PME, la CGSLB propose un régime similaire à celui des plans bonus : via un acte d'adhésion et la transmission à la commission paritaire compétente.

## 10. Conclusion

Il va sans dire que le débat sur la place de la rémunération extralégale dans l'ensemble de la rémunération est loin d'être clos. Cela devient d'autant plus évident lorsque le phénomène des plans cafétéria est analysé en profondeur. En tant que Syndicat libéral, nous restons extrêmement vigilants pour éviter autant que possible les excès indésirables et/ou les effets secondaires néfastes. La CGSLB est d'avis que nous ne devons pas adopter une politique de l'autruche. Revenir sur les plans cafétéria ou les interdire semble assez démagogique en 2024 et ne tient pas compte de l'évolution sociétale du 21<sup>e</sup> siècle. Cela ne signifie cependant pas que la CGSLB mettrait la formation du salaire brut au second plan, bien au contraire.

En ce qui concerne les avantages extralégaux, il a tout d'abord été constaté que la majorité des travailleurs bénéficient de toutes sortes d'avantages extralégaux. Les avantages extralégaux font désormais partie intégrante du paysage de la rémunération. Nous ne devons donc pas fermer les yeux sur une constatation évidente : dans la relation de travail individuelle, la plupart des avantages extralégaux sont perçus comme une situation gagnant-gagnant. Une attention particulière aux abus est absolument nécessaire (voir ci-dessous), mais la CGSLB estime qu'une révision générale de l'ensemble des avantages extralégaux ne peut avoir lieu sans garanties que le pouvoir d'achat net ne soit pas mis sous pression. Ce qui manque actuellement, c'est un monitoring continu. Cette thématique reste effectivement un territoire inexploré.

Deuxièmement, en ce qui concerne les plans cafétéria, un manque de clarté a été constaté concernant les règles applicables à ces plans. En l'absence d'un cadre juridique, la majorité des travailleurs ne semblent pas toujours conscients des conséquences que ces plans peuvent avoir sur leurs droits vis-à-vis de leurs employeurs dans la relation de travail, en général, mais aussi sur leurs droits en matière de sécurité sociale. L'enquête montre également que les travailleurs souhaitent un cadre juridique clair pour les plans cafétéria afin de mettre fin à cette incertitude juridique. L'information et la transparence sont les principales demandes. En tant que CGSLB, nous plaidons pour la liberté de choix, mais le choix et l'adhésion doivent être justes, éclairés et basés sur une connaissance suffisante de la situation. Cela vaut aussi bien pour l'individu (le travailleur) que pour la collectivité (le suivi des plans cafétéria au niveau macro). Ces informations doivent couvrir à la fois l'entrée et la sortie.

Troisièmement, et lié au premier point concernant les abus financiers, un cadre législatif devrait également envisager une limitation des plans cafétéria en termes de budget. Pour la CGSLB, une limite de 10 % du coût salarial brut annuel pourrait constituer une bonne base de départ. De plus, il est absolument nécessaire que les mécanismes d'indexation existants soient pleinement préservés.

Enfin, en ce qui concerne le rôle de la concertation sociale dans la mise en œuvre de ces plans cafétéria, la CGSLB constate qu'une grande partie des plans cafétéria sont introduits de manière unilatérale, ce qui exclut le rôle de la concertation sociale dans ce processus. Pour la CGSLB, il est essentiel que les relations démocratiques au sein des entreprises en matière de formation du salaire soient pleinement respectées et nous plaidons donc en faveur de leur introduction par le biais de conventions collectives.

## Annexe 1 : Liste des sources

Nous remercions différents auteurs, jurisprudence et institutions pour leur contribution. En particulier :

- Le Service des Décisions Anticipées : Rapport annuel 2021
- Avis Comité de gestion ONSS 16/12/2022
- SD Worx : Évaluation des différents systèmes de rémunérations alternatives existants – Données salariales 2018 – 2021
- N. Wellemans, Les rémunérations alternatives 2022, 2022.
- Marie-Lise Pottier, Le plan cafétéria et l'indissociable notion de rémunération, 2024
- M. Coppens, Le Manuel du travailleur
- Proposition de loi relative à la régulation des plans cafétéria dans les relations de travail (DOC 55 1715/001).
- S. Vandekerckhove & K. Lenaerts, Cafetariaplannen: een gedwongen keuze?, HIVA, 2022.

La note méthodologique de l'enquête quantitative est disponible à la demande à l'adresse suivante : [service.etude@cgsib.be](mailto:service.etude@cgsib.be)