



UPDATE RÉMUNÉRATION FLEXIBLE ET MOBILITÉ





Best Compensation, Reward & Benefits Provider



KPMG Reward Practice

Orateurs:



Pascal Borgoens
Director – reward & mobilité – conseil fiscal



Marie Diepart
Manager – droit social

Expertise juridique et fiscale

Expérience

Outil innovateur

Experts Reward

Pratique

Aspects internationaux



Best Compensation, Reward & Benefits Provider

AGENDA

1. Introduction
2. Exemple
3. Update fiscal et social
4. Éléments les plus populaires dans un plan
5. Aspects pratiques
6. Mobilité
7. Demo KPMG Flex Reward Tool

Expertise juridique et fiscale

Expérience

Outil innovateur

Experts Reward

Pratique

Aspects internationaux

Tendances Flexibilité des rémunérations

Mobilité+

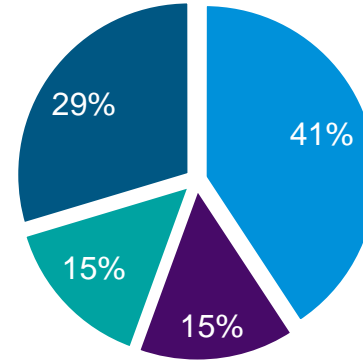
Instructions plus strictes
de l'ONSS



Vlerick Centre for Excellence in Strategic Rewards

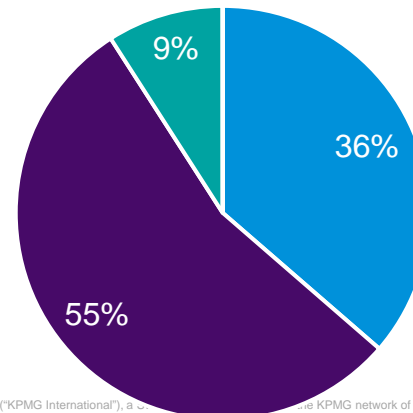
Enquête (11/2019)

Offrez-vous des plans cafétéria?



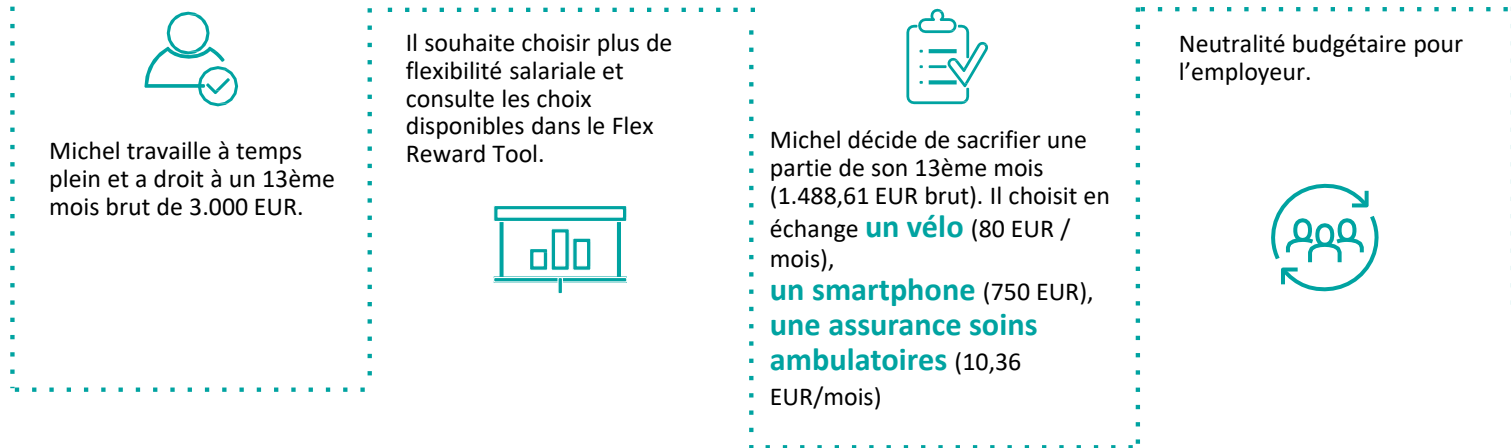
- Oui
- Non
- Non mais nous y pensons
- Non mais nous allons le faire

Un plan cafétéria augmente la valorisation du package
salarial

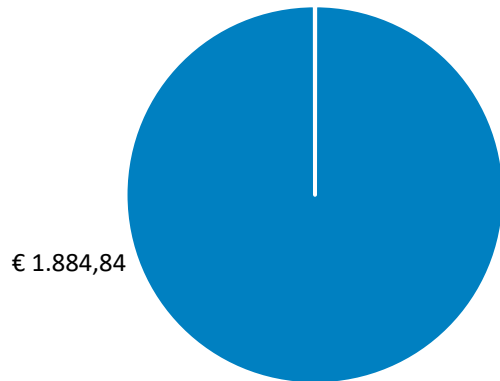


- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Plutôt d'accord
- Pas d'accord

Exemple

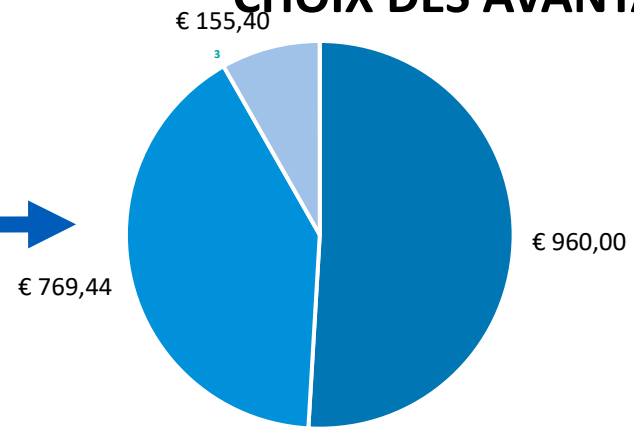


CREATION DE BUDGET



Budget 13ème mois de 1.484,13 EUR brut + cotisations patronales ONSS (27%)

CHOIX DES AVANTAGES



Vélo prix mensuel du leasing TVAC: 80,00 EUR

Smartphone prix d'achat 750 EUR

Assurance soins ambulatoires de 10,36 EUR net/mois

Neutralité budgétaire

BUDGET SANS FLEX PLAN

13 ème mois brut (une partie ¹)	€ 1.484,13
<u>Cotisations patronales ONSS (27%)</u>	<u>€ 400,71</u>
Budget 13 ème mois	€ 1.884,84

Budget total €1.884,84

BUDGET AVEC FLEX PLAN

<u>Vélo (leasing TVAC)</u>	€ 960,00
Budget Vélo	€960,00
Smartphone (prix TVAC – hypothèse pas d'utilisation professionnelle)	€ 750,00
<u>Cotisations patronales ONSS (27% - 2ans)</u>	<u>€ 19,44</u>
Budget smartphone	€769,44
Assurance soins ambulatoires	€ 124,32
<u>Impact ISOC (25%)</u>	<u>€ 31,08</u>
Budget	€155,40

Budget total €1.884,84

¹ La différence entre le montant total du 13 ème mois de € 3.000 et la partie sacrifiée pour choisir des nouveaux avantages (€ 1.484,13 brut) sera versée en cash.

Impact sur le Net

VALORISATION NETTE SANS LE FLEX PLAN

13 ème mois brut (une partie)	€ 1.484,13
Cotisations travailleurs ONSS (13,07%)	- € 193,98
<u>Impôts (46,44%)</u>	<u>- € 599,15</u>
Net	€ 691,00

Net total € 691,00

VALORISATION NETTE AVEC LE FLEX PLAN

<u>Vélo (leasing TVAC)</u>	<u>€ 960,00</u>
Valorisation nette	€ 960,00
Smartphone (prix TVAC – hypothèse pas d'utilisation professionnelle)	€ 750,00
Cotisations travailleurs ONSS (13,07% - 2j)	- € 9,41
<u>Impôts (46,44%)</u>	<u>- € 29,07</u>
Valorisation nette	€ 711,52
Assurance soins ambulatoires	<u>€ 124,32</u>
Valorisation nette	€ 124,32

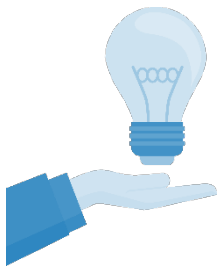
Net total € 1.795,84

Avantage net total

€ 1.104,84

Allocations familiales extra-légales: update

Nouvelle position ONSS	Il n'est plus possible d'offrir des allocations familiales extra-légales dans le cadre d'un plan cafétéria. <i>Instructions ONSS modifiées (2020/1 – 4/03/2020)</i>
Impact sur les plans en cours?	<ul style="list-style-type: none">- Pas de nouveaux choix en 2020- Tolérance de l'ONSS pour les choix en cours qui ont été faits en 2019.

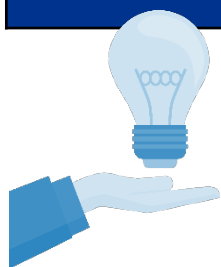
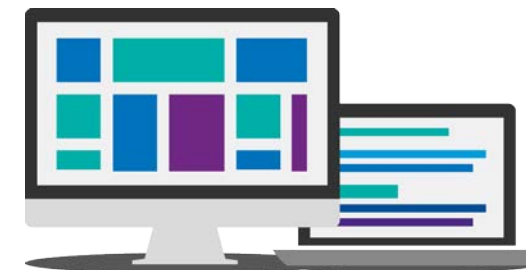


Conseils pratiques

- **Motiver** la raison pour laquelle certains avantages sont offerts dans le plan, pas de focus sur l'optimisation
- Prévoir une **bonne politique (policy)** dans laquelle il est indiqué ce qui se passe si la législation ou la position du fisc/ONSS est modifiée
- Si une modification intervient dans le plan, **communiquer** à temps et clairement avec les travailleurs

Multimédia: update

Quels appareils?	Smartphone (ATN 36 EUR), Tablette (ATN 36 EUR) et PC (72 EUR)
Second appareil?	Autorisé , aussi longtemps qu'un avantage de toute nature supplémentaire est rapporté, même s'il est uniquement utilisé à des fins privées (<i>Décision anticipée 2019.0128 du 09.04.2019 + ruling récent non publié & positions écrites de l'ONSS</i>)
Quid des accessoires?	Position ONSS plus stricte: Pas d'avantage de toute nature supplémentaire seulement si <ul style="list-style-type: none">- Dans l'emballage (oreillettes)- Inclus dans la circulaire pour PC: clavier, souris, imprimante,...- Inclus dans le ruling: lien professionnel minimum requis (étui de protection, clé USB, imprimante, écran, sac pour laptop,..) et seulement si acheté avec l'appareil principal (mais pas obligatoirement au même moment) <p>Le ruling est conseillé pour éviter des discussions, à défaut : avantage de toute nature supplémentaire sur base de la valeur réelle. (sur base d'un ruling récent – pas encore publié)</p>

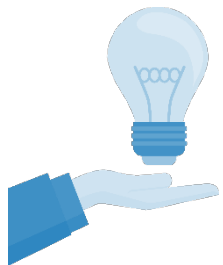


Conseils pratiques

- Le choix du **fournisseur** est essentiel : prix, appareils, procédures, livraisons, possibilités d'automatisation, ...
- **Bien communiquer** sur les conséquences en cas de vol, fin de contrat, dégâts, ...

Formations: update

Position du fisc	Une formation professionnelle est un frais propre à l'employeur non imposable. Une formation pour le développement personnel est un avantage social (non déductible). (<i>Décision anticipée nr. 2019.0437 du 13.08.2019 et ruling récent (non publié)</i>)
Position ONSS	Si le travailleur peut choisir librement entre suivre une formation et d'autres avantages, il s'agit d'un avantage en nature . Les cotisations de sécurité sociale sont dues (à calculer sur la valeur réelle) - Idem pour les conseils de carrière Moins avantageux qu'auparavant.



Conseils pratiques

- La communication est primordiale: faire clairement la différence entre les formations standard (gratuites) et les formations dans le cadre du plan cafétéria
- Pourcentage de choix généralement faible (peu de succès). Essayer de rendre l'offre attractive.

Assurances: update

Soins ambulatoires	Confirmation que l'hospitalisation, les soins dentaires et les soins ambulatoires sont exonérés dans un plan de rémunération flexible (aussi pour les membres de la famille) (avantage social) (<i>Décision anticipée nr. 2019.0323 du 14.05.2019 et autres rulings divers</i>)
Quid des avantages <i>new age</i> ?	<ul style="list-style-type: none">- Remboursement contribution personnelle en cas d'intervention de l'assurance maladie obligatoire: complément à la sécurité sociale exonéré- Remboursement contribution personnelle en cas d'intervention de la caisse d'assurance maladie complémentaire ne suffit pas : fitness, traitement d'acupuncture, yoga etc, en principe pas d'optimisation ONSS possible.



Retours de clients

Brussels Airport -
Hannelies Slabbynck,
Reward Manager

Je considère que l'assurance maladie (soins ambulatoires, soins dentaires) constitue l'un des meilleurs avantages dans notre flex plan :

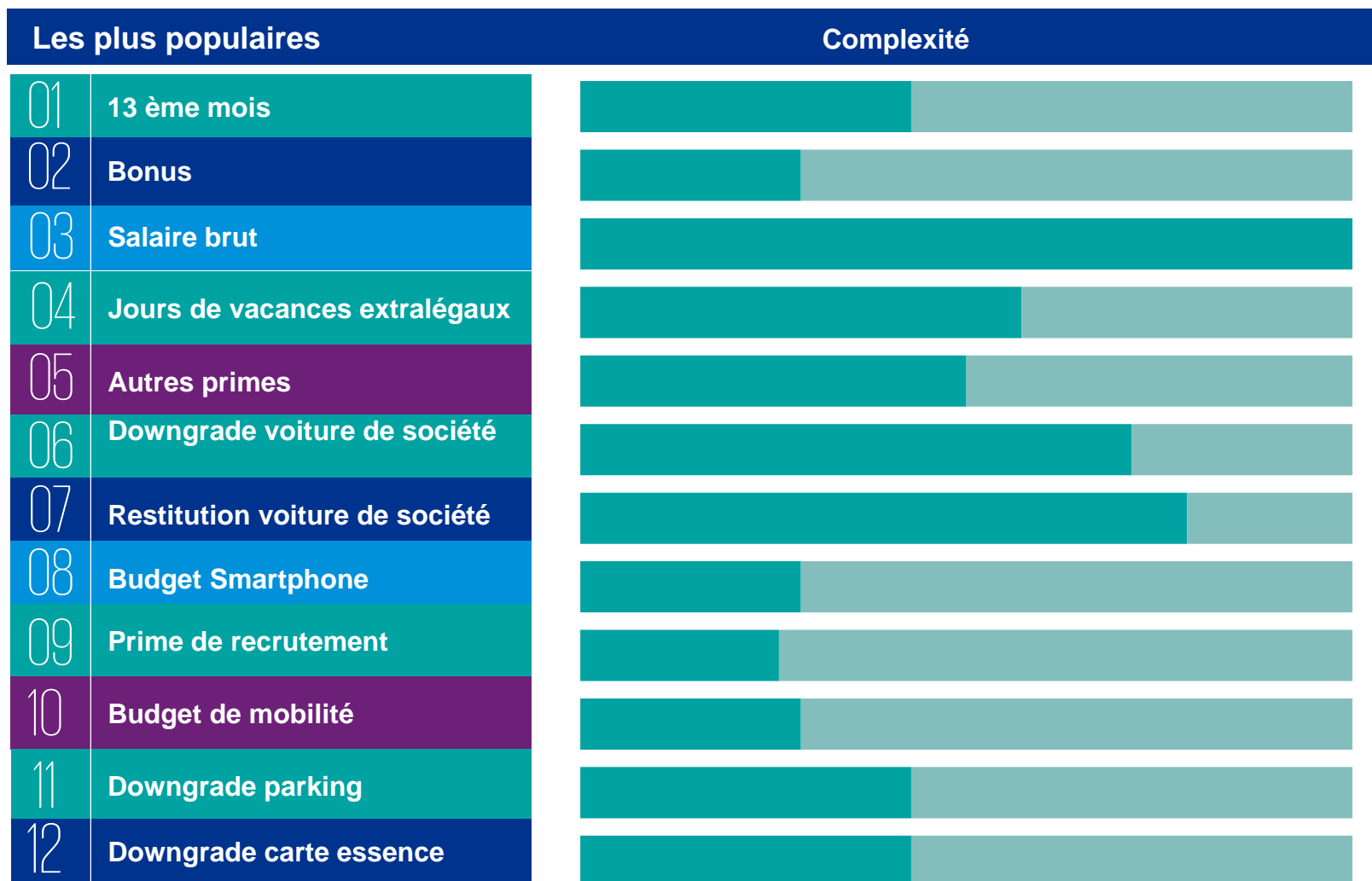
- Très populaire, très demandé par les travailleurs
- Grande satisfaction liée à cet avantage
- Épargne importante pour les travailleurs en comparaison avec le coût en cas d'affiliation personnelle
- Élément important pour attirer des candidats potentiels lors du recrutement

Conseils pratiques

- Le choix de l'assurance est important: assurance traditionnelle ou assurance Flex (flexible)
- Si assurance traditionnelle: avoir à l'œil les événements ayant un impact sur le budget (modification composition familiale, avantage à long terme, ...).



Composants salariaux les plus populaires pour la création de budget

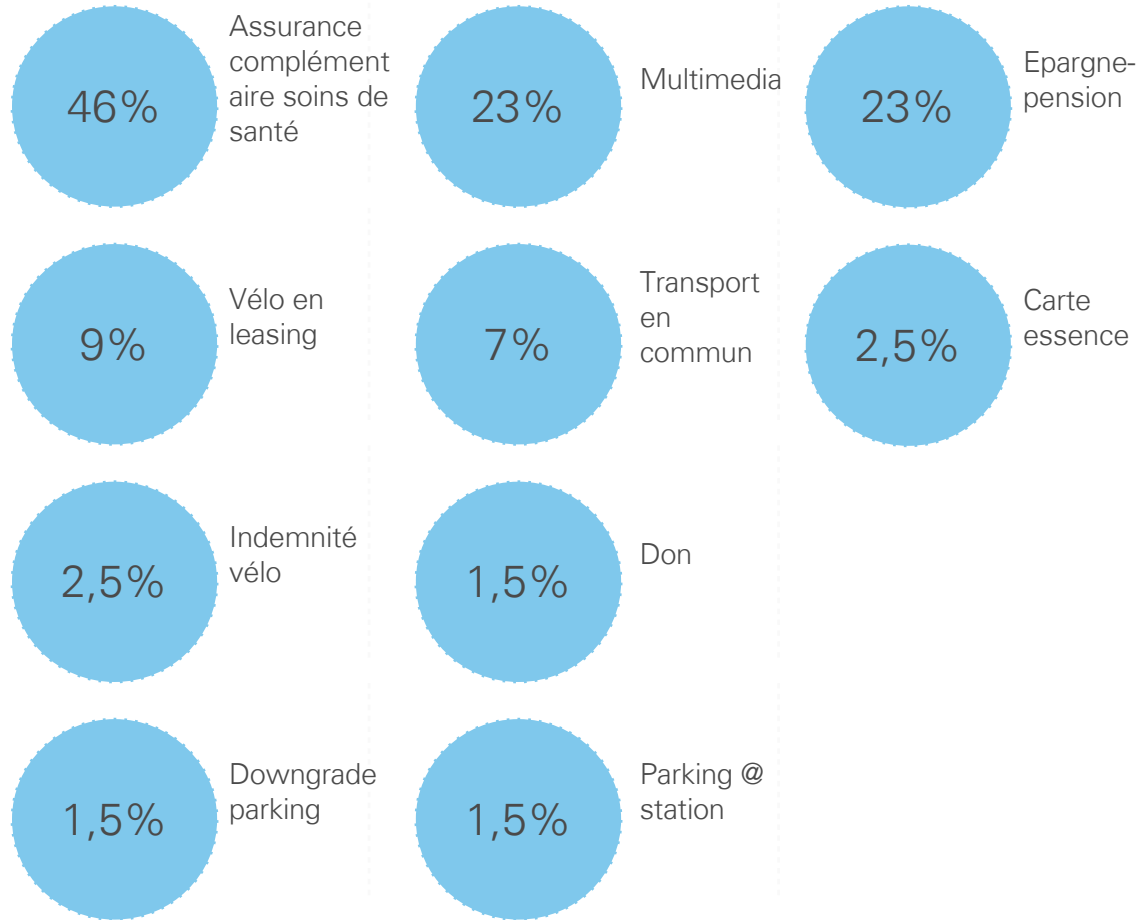


TOP 10 des avantages

Popularité		Auprès des travailleurs	Complexité
01	Leasing Vélo		
02	Remboursement épargne pension		
03	Jours de vacances complémentaires		
04	Smartphone / Tablette		
05	PC + accessoires		
06	Assurance dentaire / soins ambulatoires		
07	Upgrade ou nouvelle voiture de société		
08	Application mobilité		
09	Upgrade carte essence internationale		
10	Dons		

Quelques statistiques

Avantages

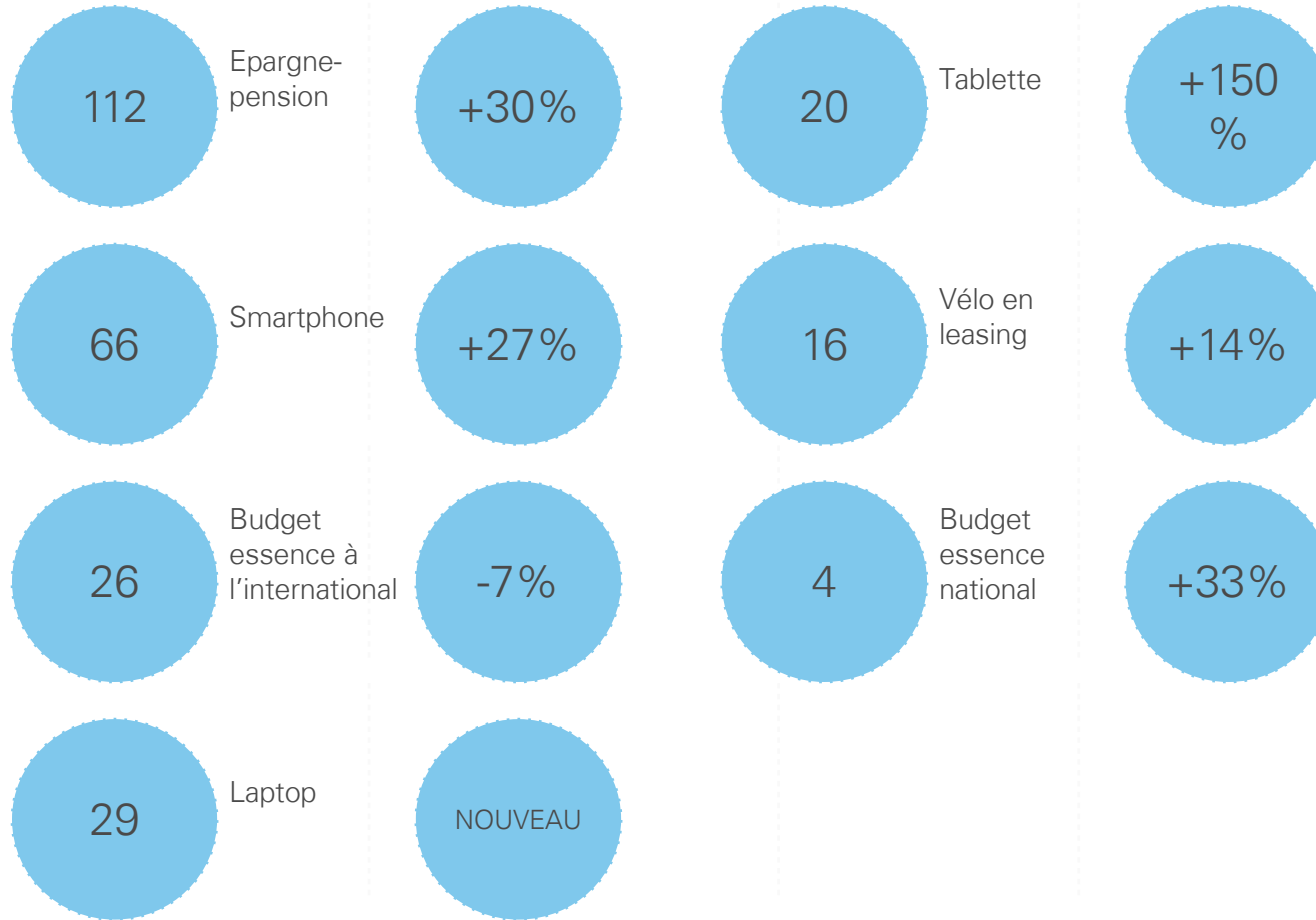


Brussels Airport Company

- Plan mis en place en novembre 2018
- 985 utilisateurs du tool
- 860 choix

Quelques statistiques

Avantages



Aiken Maes

- Plan mis en place en novembre 2018
- En novembre 2019, 49% des travailleurs ont fait un choix
- En 2019, les participants ont fait plus de choix différents que la première année (38% de plus).

Implémenter un plan de rémunération flexible

ETAPE 1: CHAMP D'APPLICATION (SCOPE)

Quels travailleurs?	<ul style="list-style-type: none">- Pas de discrimination- Impact important sur les possibilités de création de budget- Employés vs. ouvriers- Délégation syndicale
Création du budget?	<ul style="list-style-type: none">- Eléments récurrents vs. non récurrents- Impact sur l'administration- Timing
Quels avantages?	<ul style="list-style-type: none">- Crée un plan adapté à l'identité de l'entreprise et la stratégie de rémunération



Conseils pratiques

- Une **extension progressive** du plan est recommandée . Commencer de façon limitée et ajouter plus tard d'autres avantages.
- **Bien élaborer l'offre** avant de la lancer
- Réfléchir à la motivation : que veut atteindre l'entreprise en introduisant le plan?

Implémenter un plan de rémunération flexible

ETAPE 2: IMPLÉMENTATION

Contenu	<ul style="list-style-type: none">- Implémentation juridique- Ruling?- Neutralité budgétaire
Pratique	<ul style="list-style-type: none">- Procédures pratiques- Travail interne (ex. comptabilité, payroll,...)- Discussion avec les fournisseurs
Technique	<ul style="list-style-type: none">- Tool



- Prendre le temps pour intégrer une période de test avant le lancement
- Réfléchir à tous les événements (fin de contrat, maladie,..)
- Choix des fournisseurs est essentiel: offre, prix, expérience des utilisateurs, automatisation,...

Retours et conseils pratiques de clients

- Essayer de préparer toutes les questions possibles de la population concernée, car il y en a beaucoup.
- Veiller à ce que toutes les procédures sous-jacentes soient en place au préalable
- Mettre tous les partenaires concernés au courant de la façon de travailler

Implémenter un plan de rémunération flexible

ETAPE 3: COMMUNICATION

Interne

- **Informer** vos travailleurs
- Impliquer les personnes de différents départements/niveaux durant l'implémentation. Ils pourront agir plus tard comme **ambassadeurs**

Retours et conseils pratiques de clients

Indaver

- Prévoir de bonnes sessions d'info en suffisance
- Communiquer tant sur les avantages que les inconvénients
- Indiquer aux travailleurs leurs droits et obligations

SAP

“Communicate on it on a simple and regular way, communicate clearly with the employee on the decisions he made in order to have the highest understanding.”

Employer Branding

- Outil important dans la guerre des talents

VF

“Nous remarquons que les nouveaux starters réagissent de plus en plus positivement lorsqu'on les informe de l'existence d'un plan vélo dès leur arrivée.”

Mobilité: location de voiture à court terme

Location ou leasing à court terme: stimulation pour une mobilité verte pendant l'année et utilisation pour une courte période d'une voiture temporaire (par exemple pour les vacances)

Ruling (pas encore publié): traitement fiscal similaire à une voiture de société sous conditions:

- Max. 30 jours
- Seulement pour les travailleurs qui ont droit à une voiture de société
- Possible avec ou sans carte essence
- Le contrat de location doit être conclu par l'employeur
- Pas de règle spécifique pour le **calcul de l'avantage de toute nature**:
 - Calcul par jour calendrier
 - Carte essence comprise dans l'avantage de toute nature
 - Le calcul de l'avantage de toute nature de la voiture « habituelle » peut être annulé pendant la location à court terme du nouveau véhicule si la voiture de base est sur le parking de l'employeur et les clés de la voiture sont restituées à l'employeur pendant la période d'utilisation temporaire du second véhicule de société

Aussi possible dans le cadre du budget mobilité (mais sans avantage de toute nature)



Conseils pratiques

- Il est plus simple de se baser sur une liste limitative de voitures à court terme (suivi et calculs plus faciles)
- L'encadrement est important (communication, policy, assurances)



Mobilité alternative: vélo en leasing

Valeur résiduelle au moment du transfert de propriété du vélo	Beaucoup de discussions – en principe la valeur de marché. Ruling récent (pas encore publié) <ul style="list-style-type: none">- 15% de la valeur catalogue- 11% de la valeur de leasing (vélos classiques et électriques)- 13% de la valeur de leasing (speed pedelecs)
Conditions pour les déplacements domicile – lieu de travail	Minimum 20% trajets domicile – lieu de travail pour l'exonération fiscale (plusieurs rulings).
Ce qui est inclus	Assez large: entretien, accessoires. Ruling récent: seulement les accessoires qui sont proposés avec le vélo et qui sont nécessaires dans le cadre des déplacements domicile – lieu de travail (casque,...).

Conseils pratiques de clients

- L'information et la communication sont très importantes
- Le support en infrastructures est un plus (douches, parkings,...)
- Inclure une bonne assurance (vol par exemple)



Cash for car: supprimé

- Législation supprimée par la Cour constitutionnelle
 - A partir du 01/01/2021 le système ne sera plus applicable
 - Quelles sont les alternatives ?

<i>Alternatives</i>	<i>Avantages</i>	<i>Inconvénients</i>
Cash	Simplicité	Net peu élevé
Voiture de société	Intéressant au niveau fiscal	Le travailleur n'a pas nécessairement besoin d'une voiture de société
Plan cafétéria	Flexibilité, optimisations	Une partie sera encore versée en cash
Budget mobilité	Avantage net. Stimulation pour des mobilités alternatives	Le système peut être complexe

Budget de mobilité

— Concept:

- Budget que le travailleur reçoit de son employeur pour compenser le fait qu'il renonce à la voiture de société dont il disposait ou à laquelle il pouvait prétendre qui peut être librement consacré aux moyens de transport de son choix, dans des conditions plus respectueuses de l'environnement
- Applicable depuis le 1er mars 2019

— Conditions:

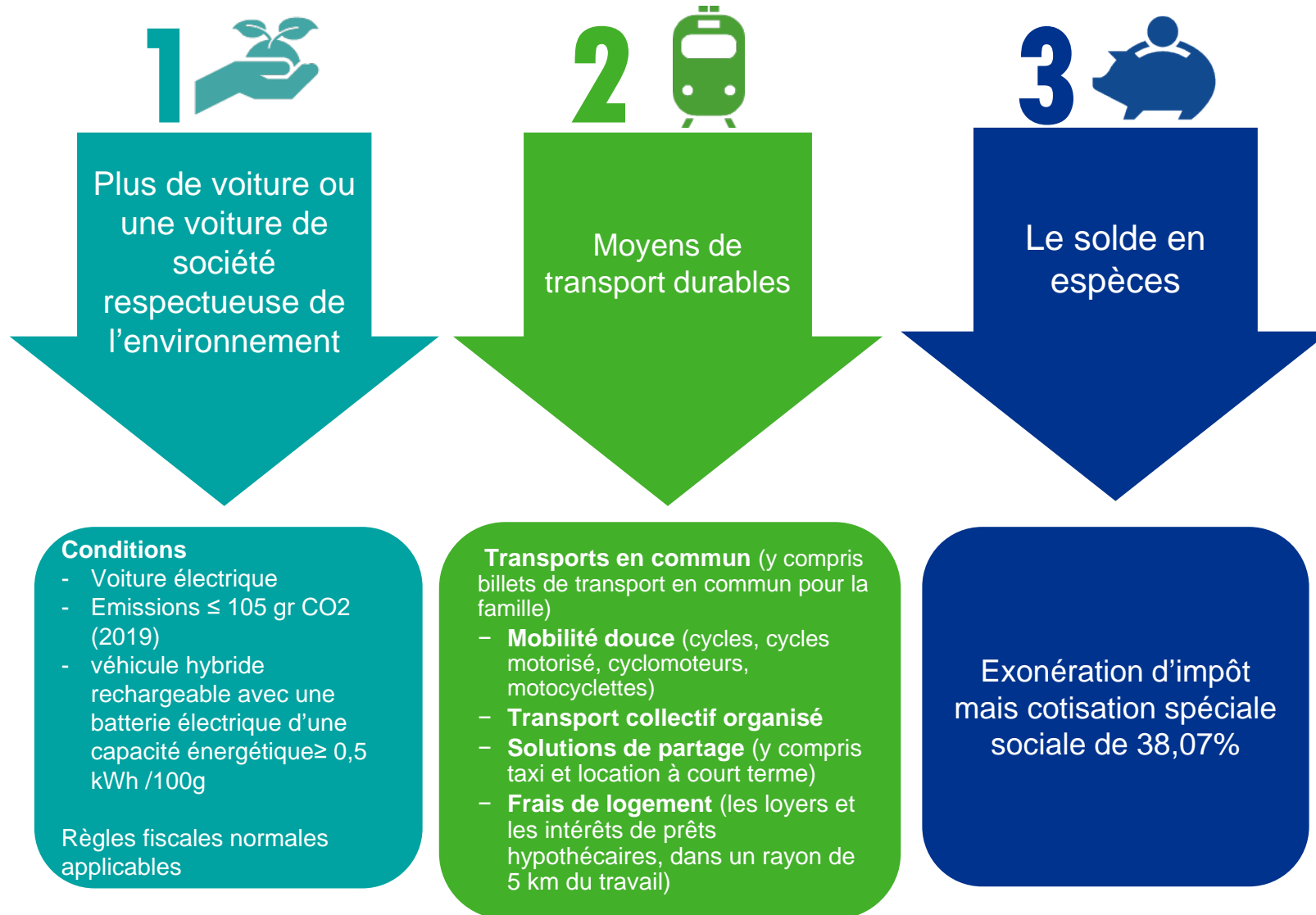
Travailleur

- L'employeur ne peut octroyer un budget mobilité qu'aux travailleurs qui **disposent effectivement d'une voiture de société ou qui sont éligibles** à une voiture de société (depuis au moins 3 mois sans interruption et durant les 36 mois précédant la demande disposer d'une voiture de société pendant au moins 12 mois), sauf en cas de **promotion ou de changement de fonction** ayant eu lieu avant le 1er mars 2019
- **Liberté de choix**
- **Pas pour les dirigeants indépendants**

Employeur

- L'employeur ne peut instaurer un budget mobilité que s'il a déjà mis à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société, pendant une période ininterrompue d'au **moins 36 mois** précédant immédiatement l'instauration du budget mobilité
- L'instauration d'un budget mobilité relève de la compétence de décision exclusive de **l'employeur**
- **Le montant** du budget mobilité correspond au **coût brut annuel** de la voiture de société, pour l'employeur, y compris les charges fiscales et parafiscales, et les frais y afférents conformément à la politique relative aux voitures de sociétés, comme les frais liés au financement, les frais de carburant, la cotisation de solidarité

3 piliers



En pratique



Champ d'application

- Qui est éligible?
- Quand peut-on en bénéficier ?
- Communiquer aux employés!



Events

- Indexation?
- Changements en cas de promotion



Accords

- Policy
- Update de la politique des voitures de société
- Impact sur les autres mobilités (location de vélo, etc.)
- Remboursement des km professionnels



Processus

- Compte-mobilité (par ex. via un tiers)
- Impact sur le payroll
- Que se passe-t-il si le budget mobilité est dépassé ?



2ème pilier

- Choix libre – Que faut-il inclure ?
- Impact administratif



Quoi d'autre ?

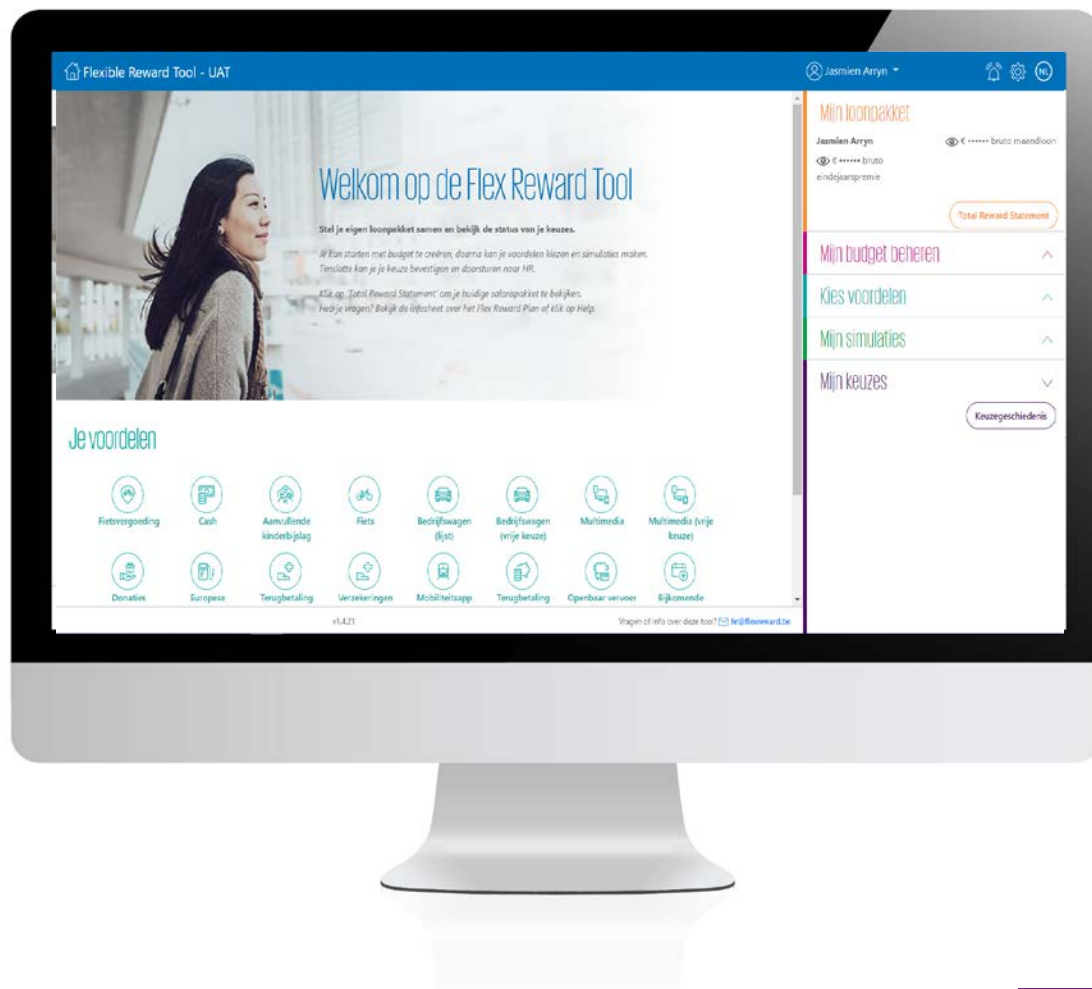
- En cas de licenciement (calcul de l'indemnité de départ)
- En cas d'absence prolongée
- Dans le cas d'un emploi à temps partiel



Avantages du budget mobilité

- Les solutions de mobilité douce dans le pilier 2 sont **entièrement exonérées et ont un champ d’application large** (utilisation privée des transports en commun, utilisation par la famille, tickets à l’étranger, voitures partagées). En dehors du budget de mobilité, ces avantages sont imposables ou il existe une incertitude quant à la manière dont cela devrait être imposé.
- **Paiement en espèces avantageux** pour l’employé
- Le budget de mobilité peut être intégré dans une **politique de mobilité plus flexible** (si le budget peut être suivi de manière individuelle)
- « **Relativement** » **facile** à mettre en place même si il existe des problèmes pratiques

TOOL: DEMO



Nouvelle version du
Flex Reward Tool

Focus sur l'expérience
utilisateur

Innovation

Flexibilité

TOOL: DEMO

Multimedia

Je kan één of meerdere IT toestellen kiezen, die je kan gebruiken voor persoonlijk gebruik:

- smartphone
- tablet
- laptop / desktop

(Je vindt de beschikbare toestellen op de website www.provider.be)

Je keuze voor één of meerdere IT toestellen zal lopen gedurende een periode van 24 maanden. Gedurende deze ingehouden worden via je payroll. Deze inhoudingen worden berekend op het voordeel van alle aard van het toe voor een laptop / desktop). Na deze periode van 24 maanden, kan je een nieuw toestel van hetzelfde type kiezen

Mijn simulaties

Hier kan je de verschillende simulaties met elkaar vergelijken en je aanvragen finaliseren. Nadien krijgt de personeelsdienst je aanvraag om verder te verwerken.

Wat kies ik?		Wat zal ik inleveren/ontvangen?		Wat is mijn voordeel?			
	Bruto	Netto waarde	Budget	Budget	Bruto	Netto	Netto voordeel
Multimedia Model: Iphone 8 Type: Mobile telefoon		€ 689,00	Persoonlijke bijdrage			€ -150,00	
Totaal		€ 689,00				€ 0,00	
Resterend budget				€ 13.954,70			

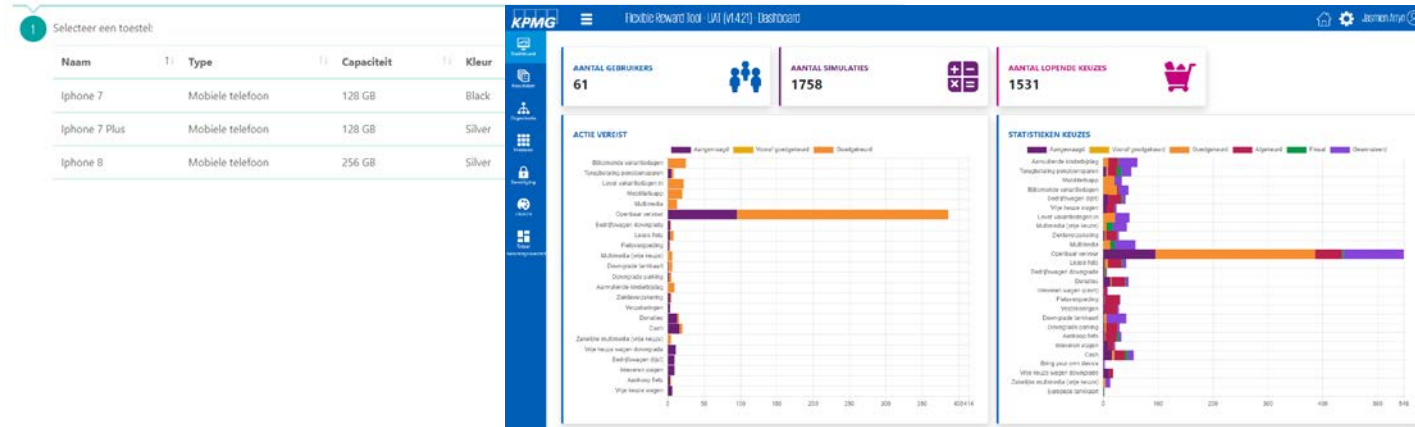
Voeg een bijkomend voordeel toe
Ga verder

Expérience utilisateur

Calendrier de mobilité avec des incentives

Total Reward Statement

Adaptation à la taille de l'entreprise





Best Compensation, Reward & Benefits Provider



Q&A



Pascal Borgoens
pborgoens@kpmg.com



Marie Diepart
mdiepart@kpmg.com

www.plancafetaria.be

Expertise juridique et fiscale

Expérience

Outil innovateur

Experts Reward

Pratique

Aspects internationaux



kpmg.com/be/social



kpmg.com/app

©2020 KPMG Tax & Legal Advisers, a Belgian CVBA/SCRL and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.