

L'innovation et la créativité :

deux critères à valoriser pour optimiser la rémunération des travailleurs



**Me Pierre VANHAVERBEKE
& Me Alexandre HACHEZ**
Avocats auprès du Cabinet Flinn

Suivant une analyse de l'OCDE, la Belgique reste en 2018 le pays où les charges sociales et fiscales sur le revenu du travail sont les plus élevées.

Pour optimiser la rémunération de vos travailleurs, le législateur a prévu des avantages rémunérateurs qui ne sont pas soumis à cotisations sociales et ni au précompte professionnel.

Certains sont bien connus, d'autres beaucoup moins. Nous allons, dans la présente, examiner et comparer 4 modes alternatifs de rémunération qui pourraient être intégrés dans votre package salarial suivant les finalités recherchées et le budget disponible.



1. Plans bonus/ avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n° 90)

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs.

Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisés, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et qui sont manifestement incertains lors de l'introduction du système. Lorsque les avantages sont attribués conformément à la réglementation en la matière, ils bénéficient d'un traitement social et fiscal particulier.

D'un point de vue de l'ONSS, le bonus ne constitue pas de la rémunération s'il ne dépasse pas un montant de 3.313€ bruts en 2018 (2.880€ nets + la cotisation de solidarité) par année civile et par travailleur. Au-delà de ce plafond, le bonus octroyé sera soumis dans le chef de l'employeur à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%.

En ce qui concerne l'administration fiscale, le bonus est exonéré d'impôts à concurrence du montant maximum de 2.880 € nets en 2018 par année civile et par travailleur.

Il existe une série de mentions obligatoires à insérer dans le plan bonus. Nous vous invitons par conséquent à être attentif dans la rédaction de la CCT d'entreprise ou l'acte d'adhésion notamment en déterminant le groupe-cible visé, les objectifs et la période de référence ainsi que la durée de validité du plan.

2. La prime bénéficiaire

La prime bénéficiaire, introduite récemment par la loi-programme du 25 décembre 2017, est « octroyée en espèces dans le cas où la société (...) souhaite distribuer une partie ou la totalité du bénéfice (après impôts) de l'exercice comptable aux travailleurs ».

La prime ne peut être instaurée dans le but de remplacer une rémunération existante. Le montant total de la prime ne peut dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale.

Il est possible de prévoir une prime bénéficiaire identique pour tous les travailleurs (même montant ou même pourcentage de la rémunération) par une simple décision de l'assemblée générale ou catégorisée suivant des critères objectifs définis par la loi, celles-ci devant être prévues soit par CCT soit par acte d'adhésion.

La prime bénéficiaire n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. L'employeur n'a donc aucune cotisation à payer. Il y aura cependant, en ce qui concerne le travailleur, une cotisation de solidarité égale à 13,07%.

D'un point de vue fiscal, cette prime est soumise, dans le chef du travailleur, à une taxe de 7%, (voire 15% si elle est octroyée dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement). Dans le chef de l'employeur, cette participation aux bénéfices est considérée comme une dépense non admise à l'impôt des sociétés. Elle est donc soumise au taux de 29,58% annoncé pour 2018.

On le voit la prime bénéficiaire présente un intérêt par rapport au plan bonus lorsque le montant octroyé est supérieur à 3.313€ brut, puisqu'en ce qui concerne le bonus, il n'y aura pas de taxation en dessous de ce montant.

3. La prime unique à l'innovation

Méconnue du grand public, la prime à l'innovation est un avantage prévu par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale. Cet avantage temporaire a été prolongée à plusieurs reprises et s'applique actuellement jusqu'au 1er janvier 2019.

Une telle prime vise à récompenser un/des travailleur(s) créatif(s) qui ont apporté une idée nouvelle, mise en œuvre au sein de l'entreprise (au niveau des produits, services, procédés de fabrication, processus de travail, environnement de travail, ...).

La prime est **totale**ment exonérée de charges sociales et fiscales.

C'est donc du 100% net-net entre ce que paie l'employeur et ce que reçoit le travailleur.

Le montant de la prime par travailleur ne peut dépasser sa rémunération mensuelle brute. Le montant total des primes payées aux travailleurs d'une même entreprise ne peut excéder 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

La prime ne peut être accordée, pour un même projet, qu'à maximum 10 travailleurs engagés sous contrat de travail et ne peut s'appliquer qu'à maximum à 10 % des travailleurs de l'entreprise. Cependant, dans les entreprises de moins de 30 personnes, ce maximum s'élève à 3 travailleurs.

Une telle prime ne peut pas remplacer une partie du salaire et ne peut être accordée qu'après avoir respecté une procédure articulée en 3 phases :

a) Information à tous les travailleurs par l'employeur des critères et procédures ainsi que l'octroi d'une

prime pour le projet d'innovation qui sera retenu ;
b) Communication par l'employeur auprès du SPF Economie qui analyse et valide la demande de paiement de prime à l'innovation ;
c) Communication par l'employeur auprès de l'ONSS, les montants et noms des travailleurs bénéficiant de la prime.

4. Les droits d'auteurs

Peintures, photos, dessins, littérature, cinéma, musique, mais aussi sites web, designs de meubles, manuels de cours, chorégraphies, programmes d'ordinateurs constituent des œuvres susceptibles d'être protégées par le droit d'auteur. Rémunérer ses travailleurs sous forme de droits d'auteurs est en plein essor.

Tout employeur a en effet la possibilité de rémunérer un travailleur en échange du transfert à titre onéreux du droit d'auteur lié à son « œuvre protégée ».

Pour être protégée, l'œuvre doit être :

- **Originale**, à savoir qu'elle doit être une création intellectuelle propre à son auteur, à savoir qu'elle reflète la personnalité de celui-ci ;
- **Mise en forme**, permettant une communication au public. La mise en forme ne doit pas nécessairement intervenir sur un support matériel ou intangible ou durable. Il faut néanmoins que l'œuvre soit formalisée et concrétisée sous une forme perceptible à l'esprit.

Seul l'auteur - personne physique - a le droit d'exploiter cette œuvre ou d'en autoriser l'exploitation peu importe que l'œuvre ait été créée sur commande ou dans le cadre d'une relation de travail.

Cependant, dans le cadre d'une cession ou d'une licence, l'auteur peut céder (gratuitement ou à titre onéreux) les droits patrimoniaux liés à son œuvre (à savoir, une reproduction, une communication au public, distribution, ...)

S'il est fait le choix de céder ses droits à titre onéreux, le cessionnaire devra disposer d'une convention déterminant, l'œuvre, les droits patrimoniaux cédés, l'étendue et la durée de la cession ainsi qu'une contrepartie financière déterminée ou déterminable.

Jusqu'à un seuil de 59.970€ (année 2018), les revenus résultant de la cession de droits d'auteur, sont assimilés par la loi, à des revenus mobiliers imposables au taux de 15% (article 17, § 1er, 5°, CIR) dont sont à déduire des frais forfaitaires à hauteur de :

- 50% pour les revenus de 0 à 15.990€ (indexé 2018)
- 25% pour les revenus de 15.990 à 31.990€ (indexé 2018)

- Au-delà : pas de déduction
(...) de telle sorte que le taux réel d'imposition varie entre 7,5% (pour les droits d'auteurs versés jusqu'à 15.990€/an) et 12% pour les droit d'auteurs (compris entre 15.990 et 31.990€).

Au-delà du plafond de 59.970€, l'administration peut – mais cela n'est pas automatique – requalifier les revenus en revenus professionnels, uniquement pour la quote-part qui excède ce plafond. Elle a cependant la charge de la preuve de démontrer que ces revenus ont été perçus à titre de revenus professionnels.

Au niveau de la sécurité sociale, les revenus de droit d'auteur versés par un employeur à ses travailleurs salariés sont passibles de cotisations de sécurité sociale (personnelles et patronales) alors que les mêmes droits d'auteurs versés à des collaborateurs indépendants ne sont par contre pas assujettis à cotisations de sécurité sociale.

Au niveau de la TVA, le Code précise que la cession d'un droit d'auteur est considérée comme une « prestation de service » soumise à TVA, le cas échéant, à un taux réduit (6%), ou un taux normal (21%) ou peut être exempté. Attention que le taux réduit ne peut trouver à s'appliquer lorsque les services ouvrant le droit à ce taux réduit, constituent l'accessoire d'une convention complexe ayant principalement pour objet un service soumis au taux normal.

Une commission de Ruling (« le Service des Décisions Anticipées ») rend régulièrement des avis aux employeurs qui la saisissent, en répondant aux 3 questions suivantes :

- S'agit-il d'une œuvre protégée par le droit d'auteur?
- Dans l'affirmative, un contrat (écrit) a-t-il été conclu entre les parties concernées en vue de la cession des

droits patrimoniaux sur cette œuvre protégée ?

- Les revenus proviennent-ils de la cession des droits patrimoniaux sur l'œuvre protégée ? Le montant des droits d'auteur est-il raisonnable ?

Pour conclure à la qualification en tant que droits d'auteur, la réponse à ces trois questions doit être positive. A défaut, vous vous exposez au risque de voir requalifier par l'administration fiscale la rétribution pour cession de droits d'auteur en simple prestation de services sur base de la théorie de la simulation, de l'abus fiscal ou, encore, du principe d'attraction (art. 32 CIR).

En conclusion

Les avantages sont multiples pour compléter la rémunération de vos travailleurs tout en réduisant les cotisations de sécurité sociale et la charge fiscale.

Nous en avons exposé quatre mais il en existe encore d'autres (prime d'ancienneté, warrants, stock-options, véhicule de société, chèques-repas, assurance groupe, ...).

Quel que soit l'avantage qui répondra au mieux à votre attente et budget, un examen précis et méticuleux s'imposera pour éviter tout risque de requalification tant d'un point de vue fiscal que social.