

# Comment rémunérer mon collaborateur, en plus de son salaire ?

Dans son package salarial, l'employeur a la possibilité de proposer à son salarié, en plus du salaire de base, des avantages supplémentaires.

En général, ces avantages en nature sont traités différemment que le salaire numéraire et peuvent donc être intéressants tant pour l'entreprise que pour le collaborateur.

## La voiture

Un véhicule de fonction peut être octroyé au salarié, qu'il pourra utiliser pour ses déplacements professionnels et privés. Cet avantage est développé dans un article complémentaire du magazine.

## Les chèques repas

L'entreprise, si elle ne dispose pas de cantine, peut aussi acheter des chèques repas pour ses salariés. Ceux-ci pourront les utiliser comme moyen de paiement au restaurant ou dans les magasins alimentaires.

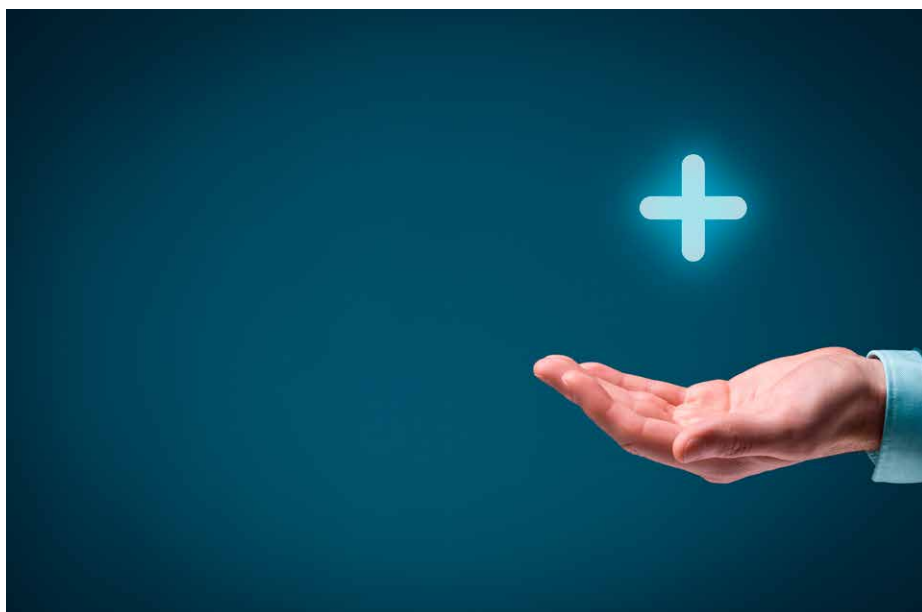
Cet avantage est entièrement exonéré et non cotisable si la valeur faciale du chèque repas est de 10,80 EUR maximum, et que la participation du salarié s'élève à 2,80 EUR par chèque minimum.

**Exemple :** l'employeur octroie au salarié une enveloppe de 18 chèques repas d'une valeur faciale de 10,80 EUR par chèque. Le salarié participe à hauteur de 2,80 EUR par chèque et bénéficie donc d'une enveloppe de chèques repas d'une valeur totale de 194,40 EUR. L'employeur prélève au salarié une participation de 50,40 EUR (18 x 2,80). Au final, le salarié perçoit un avantage net mensuel de 144,00 EUR (soit 194,40 EUR moins 50,40 EUR).

## L'économie ou la bonification d'intérêts

### Pour les prêts hypothécaires

L'employeur peut intervenir dans le prêt hypothécaire de son salarié pour autant



que ce prêt soit en lien avec un immeuble qu'il veut utiliser pour ses besoins personnels d'habitation (immeuble construit ou à construire, ou terrain à bâtir). Cela n'est pas possible s'il s'agit d'investissements locatifs ou de résidences secondaires.

Il s'agit d'économie d'intérêts si l'entreprise accorde elle-même un prêt au salarié à un taux inférieur à celui pratiqué sur le marché.

L'employeur peut aussi rembourser une partie ou la totalité des intérêts payés par le salarié pour son prêt hypothécaire, c'est la bonification d'intérêts.

L'économie ou la bonification d'intérêts est exempte d'impôt et de cotisations sociales à concurrence de 3.000 EUR par an. Ce plafond peut être doublé en cas d'imposition collective pour le ménage.

**Nos conseils :** un avenant au contrat de travail doit être rédigé avec le salarié, par lequel il déclare sur l'honneur que le prêt contracté sert bien à financer son habitation personnelle. En cas de plafond doublé, il déclare sur l'honneur que son conjoint n'en bénéficie pas aussi. Il s'engage à prévenir l'employeur si cela ne devait plus être le cas.

Une copie de son tableau d'amortissement ou de son attestation bancaire pour les intérêts payés doit être conservée. Si le taux est variable, l'employeur le lui réclame chaque année afin de s'assurer que le montant remboursé n'est pas supérieur aux intérêts payés par lui.

De son côté, le salarié ne pourra déduire fiscalement que le surplus d'intérêts payés, après avoir déduit l'aide reçue de son employeur.

## Pour les prêts personnels

L'économie et bonification d'intérêts peuvent aussi concerner des intérêts de prêts personnels. Le plafond maximum d'intervention est alors de 500 EUR/an (ou 1.000 EUR pour une imposition collective d'un ménage).

## La mise à disposition d'un logement

Si le contrat de bail est conclu au nom du salarié et que l'entreprise prend en charge le loyer, le montant du loyer constitue l'avantage en nature.

Si le contrat de bail est conclu au nom de l'employeur qui met le logement à disposition du salarié, l'avantage en nature est calculé forfaitairement sur la base de la valeur unitaire de l'habitation. La valeur mensuelle de l'avantage est à évaluer à 25 % de la valeur unitaire de l'immeuble (estimée par l'administration du Service des évaluations immobilières), sans toutefois pouvoir être inférieure à 75 % du loyer payé par l'employeur.

Enfin, si le logement appartient à l'entreprise, qui le met à disposition de son collaborateur, il faudra estimer l'avantage en nature par comparaison au loyer payé par un tiers pour une habitation similaire.

Les charges (électricité, chauffage, eau...) payées par l'employeur sont intégralement imposables dans le chef du salarié.

En cas de logement meublé, l'avantage en nature est majoré de 10 %.

Si le salarié prend en charge une partie du loyer, cette participation est déductible de la valeur de l'avantage en nature.

## Le plan warrant

Le plan warrant (warrant = produit de Bourse à effet levier) peut être une alternative intéressante fiscalement au paiement de bonus pour les cadres de l'entreprise. La valeur des warrants est laissée à la discrétion de l'employeur et dépendra souvent de la performance de l'entreprise.

Conditions pour la mise en place d'un plan warrant :

- la quote-part des warrants ne doit pas dépasser 50 % de la rémunération brute annuelle (warrants inclus) du salarié.

Ce pourcentage doit être vérifié sur une base individuelle pour chacun des bénéficiaires du plan ;

- le prix du warrant ne doit pas dépasser 60 % de la valeur du titre sous-jacent (le sous-jacent est la valeur de l'action pour laquelle l'option a été accordée) ;
- le plan de warrants s'applique aux cadres supérieurs selon l'article L.211-27 (5) du Code du travail.

Rappel des critères pour être considéré comme cadre supérieur :

- salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective (s'il y en a une) ;
- ce salaire doit être la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ;
- une large indépendance dans l'organisation du travail ;
- une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires.

A partir de 2018, la base d'imposition de l'avantage warrant est passée de 17,5 % à 30 % de la valeur sous-jacente. L'employeur est tenu d'informer l'Administration des contributions au moment de la mise à disposition

**Exemple :** si l'employeur souhaite attribuer un « bonus » de 60.000 EUR sous forme de warrants, dont le sous-jacent est de 100.000 EUR, l'avantage en nature imposable sera de 30.000 EUR (30 % des 100.000 EUR), alors que le bonus en numéraire aurait été taxé sur 60.000 EUR. Le gain fiscal sera donc l'économie de la moitié des impôts (imposition de 21,80 % à la place des 43,60 % du taux maximal marginal).

## Le régime complémentaire de pension

Au cours de sa carrière, le salarié luxembourgeois constitue une pension sur base de son salaire et du nombre d'années travaillées. Ce premier pilier peut être complété par une pension complémentaire pour laquelle l'employeur verse des primes à une compagnie d'assurances ou des cotisations à un fonds de pension. Si le plan le permet, le salarié peut également verser des cotisations personnelles à ce plan de pension.

Le plan de financement de ce régime complémentaire de pension doit être approuvé par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS).

Fiscalement, les cotisations sont soumises à une imposition au taux forfaitaire de 20 % par voie de retenue à la source à charge de l'employeur. Pour le salarié, ses cotisations personnelles sont déductibles fiscalement pour un montant maximal de 1.200 EUR/an.

## Autres alternatives

Frais de route, de séjour... A noter : une nouvelle circulaire du 13/07/18, notamment pour les salariés travaillant sur des chantiers et les chauffeurs et convoyeurs professionnels.

Chèques cadeaux ou cadeaux, etc.

Je suis associé-e, actionnaire de ma société de capitaux et je reçois un avantage :

- si l'avantage m'est accordé en ma qualité de salarié-e, comme une voiture par exemple, cet avantage sera considéré comme un revenu provenant d'une occupation salariée ;
- si l'avantage m'est accordé en ma seule qualité d'associé-e, actionnaire de ma société, l'avantage sera considéré comme une distribution de bénéfices, donc des revenus provenant de capitaux mobiliers avec retenue à la source (pas déductible pour la société). Cela peut être le cas pour un régime complémentaire de pension ou un plan warrants instaurés pour les seuls associés, actionnaires. ✓



Françoise Jacquet

Kolmio