



Focus sur les PME

Comment optimiser la politique salariale dans le cadre d'une société qui démarre ?

Pour réaliser son projet d'entreprise, le futur dirigeant est amené à faire des choix judicieux, notamment en matière de politique salariale pour ses futurs collaborateurs.

En effet, une bonne politique salariale est souvent une motivation importante pour le personnel, motivation essentielle pour une entreprise qui débute. Elle permet également à l'employeur de rémunérer son personnel en tenant compte de son secteur d'activité, tout en contrôlant ses coûts salariaux via un budget salarial prédéfini.

Si le salaire comprend la rémunération de base, il peut aussi être optimisé par l'introduction de certains avantages. Les avantages les plus fréquemment rencontrés sur le marché sont les chèques repas, les voitures de société, les assurances et plans de pension complémentaires, les bonifications ou économie d'intérêts.

Toutefois, pour une entreprise qui débute, il convient de cibler les avantages les plus pertinents pouvant être mis en place avec un coût minimum pour l'employeur en fonction de sa stratégie de développement et de son marché.

Les chèques repas

Octroyés en l'absence d'une cantine d'entreprise, les chèques repas présentent un avantage tant pour l'employeur que pour le salariés. Ils offrent un réel pouvoir d'achat supplémentaire aux salariés et permettent à l'employeur de bénéficier d'une exonération des charges sociales et fiscales. De plus, deux solutions s'offrent à l'employeur quant au traitement de cet avantage. La première est la prise en charge totale du coût du chèque repas (8,40 EUR en général). Dans ce cas, le salarié sera uniquement taxé sur un faible montant correspondant à 1/3 de la valeur d'un chèque de 8,40 EUR (soit

2,80 EUR par chèque). La deuxième alternative pouvant être retenue par l'employeur est de faire contribuer le salarié à hauteur de 2,80 EUR par chèque. Aucune taxation n'intervient alors dans le chef du salarié. Bien que la première solution soit un peu plus coûteuse pour l'employeur, il faut souligner qu'elle permettra davantage d'optimiser le *package* salarial du futur employé.

La bonification d'intérêts

La bonification d'intérêts correspond à la subvention directe ou indirecte par l'employeur des intérêts dus par le salarié auprès d'une banque. Ces intérêts doivent être relatifs à un prêt immobilier accordé à l'employé pour l'achat de sa résidence principale, même si cette résidence est située hors du Luxembourg.

L'avantage de cet instrument réside dans le fait qu'aucune charge sociale n'est due sur la bonification d'intérêts et que, de surcroît, elle peut être exemptée d'impôt jusqu'à la limite des plafonds définis par la loi (jusqu'à 3.000 EUR voire 6.000 EUR par an en cas d'imposition collective avec le conjoint).

Il peut également s'agir d'intérêts sur un prêt à la consommation, auquel cas les exemptions sont réduites.

À côté de ces avantages qui n'engendrent aucune charge patronale, le futur employeur peut envisager de mettre en place des avantages ne bénéficiant pas d'exemption fiscale et/ou sociale afin de séduire et d'encourager les futurs salariés. Il est en effet essentiel au bon démarrage d'une entreprise de pouvoir compter sur des collaborateurs motivés, notamment

grâce à l'octroi d'un *package* salarial compétitif. Parmi les nombreux avantages qui coexistent, les plus courants sont les suivants :

La voiture de société

La voiture de société, qui constitue un avantage taxable et cotisable quand elle est utilisée pour l'usage privé du salarié, a un attrait certain lorsqu'elle est introduite dans le *package* salarial. De plus, elle permet de fidéliser davantage le salarié quand un leasing est envisagé sur plusieurs années. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue qu'un tel engagement sur plusieurs années peut coûter cher au chef d'entreprise en cas de faillite ou en cas de rupture anticipé du contrat suite au départ de l'employé.

Le plan d'assurances et de pension complémentaire

La mise en place d'un plan d'assurance vie, décès, invalidité et/ou d'un plan de pension complémentaire agréé par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale peut être envisagée pour permettre au salarié de bénéficier d'un *package* pour sa retraite, qui sera exempté d'impôt au Luxembourg. L'employeur s'engage à cotiser une prime annuelle à définir dans le plan. Un impôt de 20 % est réglé directement par l'employeur. De plus, ce type de plan ouvre droit à des déductions fiscales pour le salarié en cas de participation personnelle au plan, ce qui le rend d'autant plus attractif. L'employeur peut, quant à lui, déduire les coûts relatifs à ce type de plan jusqu'à une certaine limite. Il constitue un bon outil de fidélisation si les droits deviennent acquis après un certain temps à définir dans le plan.

Les assurances médicales

L'employeur peut également proposer au salarié de financer directement les assurances médicales contractées par ce dernier, sans passer par un plan d'assurances et de pension complémentaire. Ce type d'avantage est toutefois taxable et imposable dans le chef du salarié. En revanche, sa mise en place peut s'avérer moins contraignante que celle d'un plan de pension complémentaire.

Dans un contexte de crise, il est d'autant plus essentiel de réfléchir de façon approfondie à une optimisation du *package* salarial des futurs collaborateurs parallèlement à une maîtrise des coûts patronaux qui en découlent. Une bonne connaissance des différents éléments pouvant composer un salaire est donc primordiale pour une entreprise qui démarre. Aussi, le recours à des spécialistes de la paie et de la fiscalité peut s'avérer judicieux pour le futur dirigeant d'entreprise. ☑



Florence Henin
Advisor

Securex Luxembourg S.A.