

Question à un expert

Un plan cafétéria : qu'est-ce que cela implique ? De quoi faut-il tenir compte lors de l'introduction ?



Anke Elsen
Legal Manager
Partena Professional

Une politique de rémunération flexible au sein de l'entreprise gagne en popularité. Les travailleurs émancipés ont besoin de flexibilité et l'employeur intelligent souhaite attirer et retenir les meilleurs salariés. Dans le cadre d'un plan cafétéria, les travailleurs peuvent composer eux-mêmes une partie de leur package salarial, à l'instar d'une personne pouvant choisir elle-même son repas dans un restaurant self-service. Un tel plan, s'il est mûrement réfléchi, résulte en une situation dont les deux parties tirent avantage : le coût demeure inchangé pour l'employeur tandis que les travailleurs optent pour un élément de rémunération correspondant à leurs besoins actuels. Mais quelles sont exactement les règles à respecter ?

Réglementation ?

En Belgique, il n'existe pas à proprement parler de législation relative au « plan cafétéria », ni même de définition juridique de cette notion. Par conséquent, différentes réglementations doivent systématiquement être prises en considération, notamment :

- Le droit du travail ;
- Le droit de la sécurité sociale ;
- Le droit fiscal ;
- Le droit des sociétés ;
- La législation antidiscrimination.

Il en résulte, pour l'employeur, une grande liberté quant au choix des avantages, au moment où les travailleurs peuvent choisir, à la manière de procéder...

Un plan cafétéria permet donc au travailleur de sélectionner lui-même certains éléments de la rémunération, mais toujours dans un cadre préalablement défini par l'employeur.

Contenu ?

La vision de l'entreprise sera déterminante dans le choix du type de plan cafétéria qui sera introduit :

- S'agira-t-il d'un plan cafétéria au sens strict (c'est-à-dire incluant uniquement des avantages relatifs à un thème, tel que la mobilité) ou au sens large (c'est-à-dire intégrant les avantages les plus divers) ?
- Le budget nécessaire sera-t-il dégagé en convertissant un avantage existant (= salary sacrifice) ou l'employeur accordera-t-il des moyens supplémentaires aux travailleurs ? Dans ce dernier cas, il conviendra cependant de tenir compte de la norme salariale. Si l'on opte pour un plan de type « salary sacrifice », de nombreux éléments devront également être

analysés d'un point de vue juridique : le salaire minimum est-il respecté, la prime de fin d'année peut-elle être convertie en un avantage équivalent, peut-on renoncer à l'élément de rémunération existant... ?

- Le plan sera-t-il exprimé en euros ou en « unités » ? Dans ce dernier cas, il conviendra de déterminer le montant fixe correspondant à une unité. Il peut toutefois également être décidé de faire varier cette valeur en fonction de l'élément de rémunération et d'encourager ainsi certains choix du travailleur.
- Etc.

Quels sont les avantages pouvant d'ailleurs être inclus dans le menu d'options ? Tout comme dans une cafétéria, où l'on peut décider soi-même de prendre un sandwich, un potage ou un repas chaud, c'est au travailleur de choisir parmi les avantages qui lui sont proposés dans le cadre du plan. À cet égard, il est important de rappeler que ce dernier ne peut pas être contraint d'y adhérer. Cette démarche est et demeure un libre choix.

Les avantages sont généralement répartis en différents thèmes : mobilité (p.ex. vélo d'entreprise, place de parking), santé et sécurité sociale complémentaire (p.ex. allocations familiales extra-légales, épargne-pension individuelle), équipements techniques (p.ex. smartphone, tablette), avantages « New Age » (p.ex. service de petits travaux ou d'entretien), avantages « work-life » (p.ex. jours de congé extra-légaux). En vertu de la législation, les avantages collectifs, tels que les chèques-repas, sont exclus d'un choix individuel dans le cadre d'un plan cafétéria.

Introduction ?

Il n'existe pas de procédure spécifique pour introduire un plan cafétéria dans l'entreprise. Évidemment, il convient de respecter les règles générales en matière de concertation sociale. La communication vis-à-vis des travailleurs constitue donc l'élément clé pendant toute la durée du processus d'introduction.

En termes d'instrument juridique, il est recommandé de déterminer les orientations, les modalités et l'impact du plan cafétéria dans une politique ou une CCT d'entreprise. Par ailleurs, le choix individuel du travailleur doit être consigné dans un avenant à son contrat de travail.

La mise en œuvre pratique du plan cafétéria peut être soutenue par l'utilisation d'un outil permettant aux travailleurs de « faire leur marché » et de calculer immédiatement l'impact de leurs choix. Cet outil peut également s'avérer très utile pour l'employeur lors de l'établissement de rapports. Il peut en outre être associé au payroll afin de limiter autant que possible la charge de travail supplémentaire pour le département RH.

Parce qu'un accompagnement tout au long de ce processus est recommandé, Partena Professional - Legal Consulting reste à la disposition des entrepreneurs via legalpartners@partena.be.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance RH. Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge. Plus d'informations sur www.partena-professional.be