Les barèmes et rémunérations du personnel en pharmacie sont bloqués. Que pouvez-vous faire si vous êtes contents de votre personnel et que vous souhaitez le lui prouver ?

Les barèmes et rémunérations du personnel en pharmacie n'augmentent que très peu dans notre secteur (lié à l'indice santé).

Que pouvez-vous faire si vous êtes contents de votre personnel et que vous souhaitez le lui prouver ?

En 2016, une augmentation salariale n'était possible que dans les limites de la norme, à savoir 0,5% de la masse salariale brute (tous les coûts inclus) + 0,3% de la masse salariale nette (sans coûts supplémentaires en 2016).

Depuis la période de 2017-2018, cette marge maximum est fixée à 1,1 %.

Sur le site du SPF emploi, il est précisé :
Pour l'actuelle période de négociations, les partenaires sociaux n'ont pas abouti à un accord et la norme salariale obligatoire a été fixée par l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 24 avril 2019).
L'article 1er de cet arrêté royal prévoit que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 a été fixée à 1,1%.
Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.
Ceci signifie que conformément à l'article 9, §1, de la Loi sur la norme salariale, les augmentations de salaire qui dépassent la norme salariale, peu importe qu'elles aient été convenues avant ou après le 1er janvier 2019, ne sont plus, à partir de cette date conformes aux lois précitées.
Des avantages qui ont été accordés au cours des deux années précédentes peuvent continuer à être octroyés au cours des années 2019- 2020 (éventuellement sous la forme d'une alternative équivalente mais sans augmentation).
L'employeur dispose donc d'une marge limitée dans la politique salariale individuelle qu'il peut mener. Conformément à la Loi sur la norme salariale, l'application de l'indexation des salaires et des indemnités est toujours garantie. Idem pour ce qui concerne l'application des barèmes existants. L'application de cette indexation et des barèmes n'est pas nécessairement imputée sur la marge maximale de 1,1%.

Exceptions

L'article 10 de la Loi sur la norme salariale énumère ce qui n'est pas pris en compte dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux :

- *les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi ;*
- *les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein ;*
- *les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés ;*
- *les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;*
- *les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.*

Les augmentations de coûts salariaux qui découlent de dispositions légales contraignantes, comme les augmentations de cotisations pour les groupes à risque et les efforts de formation, et qui entraînent inévitablement un dépassement de la norme comptent pour la norme salariale mais ne donneront pas lieu à des sanctions.

Les plans bonus collectifs dans le cadre de la CCT n° 90 du Conseil national du travail sont également autorisés et ne doivent pas nécessairement être comptabilisés dans la marge.

Une réduction de la durée du travail sans une réduction proportionnelle des coûts salariaux horaires moyens par travailleur a pour effet de faire augmenter les coûts salariaux. Par conséquent, cela n'est pas autorisé si cela entraîne une augmentation du coût salarial horaire moyen dans le secteur ou dans l'entreprise au-delà de la norme maximale.»
Source SPF Emploi

La Commission paritaire a conclu plusieurs accords avec les syndicats pour offrir aux employés des pharmacies et des offices de tarification plusieurs primes annuelles brutes récurrentes payables avant le 31 décembre pour un temps plein. La moitié de ces primes est à payer au 1er juillet, l'autre moitié au 31 décembre. Le travailleur à temps partiel a droit à la prime au prorata du taux d'occupation mentionné dans son contrat d'emploi.

Primes récurrentes cumulées suivantes:
- depuis 2016: prime annuelle brute récurrente de 250€ ;
- depuis 2018: prime annuelle brute récurrente de 352€ ;
- à partir de 2020: prime annuelle brute récurrente de 210€ (indexée à partir de 2021).

Primes uniques :
- En 2018 : 100 € avant le 31 janvier 2018
- En 2019 : 70€ avant le 31 décembre 2019

L'employeur peut choisir de payer ces primes sous forme d'un nouvel avantage équivalent.

Le texte complet de la CCT est disponible sur notre site. Pour le consulter, cliquez ICI

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des différents avantages envisageables. L'employeur choisira l'avantage qui lui parait le plus approprié.

1. Avantages non récurrents (ou « Dossier bonus ») 3
2. Prime unique à l'innovation 4
3. Plan d'achat d'actions 4
4. Titres-repas, Chèque-repas, Ticket-repas 5
5. Eco-chèques 5
6. Outils mis à la disposition des employés 5
7. Remboursement de frais 6
8. Cadeaux et chèques-cadeaux 8

9. Pension complémentaire 8
10. Libéralités 9
11. L'octroi de tarifs préférentiels sur les produits de l'entreprise 10
12. Autres 10

1. **Avantages non récurrents (ou « Dossier bonus »)**

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ils dépendent donc de la réalisation d'objectifs transparents, définissables/mesurables et vérifiables et qui sont manifestement incertains lors de l'introduction du système.

Traitement sécurité sociale

Pour l'ONSS, le bonus ne constitue pas une rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.413 € bruts en 2020 (= 2.968 € nets + la cotisation de solidarité de 13,07%) par année civile et par travailleur.

Traitement fiscal

Pour le fisc, le bonus est exonéré d'impôts à concurrence d'un montant maximum de 2.968 € nets en 2020 par année civile et par travailleur.

Le montant maximum du bonus est indexé chaque année et rattaché à l'indice santé. Les avantages effectivement octroyés sont soumis, dans le chef de l'employeur, à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%. Dans le chef du travailleur, une cotisation de solidarité de 13,07% est déduite des avantages effectivement octroyés.

De nombreux employeurs-pharmaciens ont déjà fait appel à ce système. Certains accordent l'avantage à l'ensemble de leurs employés ; d'autres uniquement à certaines catégories (pharmaciens, assistants). Les critères objectifs définis pour l'octroi de cet avantage sont très divers. Ils peuvent être d'ordre économique, mais certains employeurs préfèrent mettre l'accent sur la qualité du service.

Voici, sans que cette liste ne soit limitative, quelques exemples d'objectifs proposés par les employeurs :

- S'impliquer dans le pharmacien de référence;
- Analyse de la prescription, vérification de son libellé (est-il correct?) et délivrance responsable
- Utilisation correcte des fiches de pesée
- Conseil associé lors de la délivrance
- Port du badge et du tablier blanc afin de donner une image favorable et de sérieux de l'officine
- Noter les plaintes et effectuer un suivi des plaintes.
- Conformité du stock avec les commandes.
- Eviter les différences de caisse (mali).
- Réaliser un chiffre d'affaire de X €.

- Augmentation de 5% du nombre de produits de parapharmacie vendus.
- Augmentation de X% de certaines catégories de produits : cosmétiques, nutriments, alimentation pour bébé, produits d'hygiène, bandagisterie, …
- Maintien d'au moins 90% du CA de l'année précédente.
- Augmentation de X% de patients de la maison de repos pouvant bénéficier de la PMI.
- Diminution du taux d'absentéisme.
- L'avantage accordé peut également varier en fonction du pourcentage du but atteint. Intéressé(e) ? **Cliquez ICI**. Vous trouverez la procédure à suivre sur le site web du SPF Emploi.

2. Prime unique à l'innovation

La mise en place de cette mesure découle de la volonté de récompenser l'innovation au sein de l'entreprise par une exonération complète de la prime octroyée par un employeur pour récompenser ses travailleurs créatifs. Il doit s'agir d'une nouveauté qui apporte une réelle plus-value (sur les plans technique, économique, environnemental, organisationnel ou encore au niveau du bien-être au travail, de la productivité, etc…) vis-à-vis des activités normales de l'entreprise.

« Exonération complète » signifie que :

- l'employeur ne paie pas de cotisations sociales ;
- le travailleur ne paie ni cotisations sociales ni impôts.

Cette prime ne remplace en aucune manière le salaire. Elle n'est octroyée qu'aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail. Son montant par travailleur ne dépasse pas sa rémunération mensuelle brute. Le montant total des primes payées n'excède pas 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

La prime n'est accordée qu'à 10 travailleurs maximum pour un même projet, et s'applique à maximum 10% des travailleurs. Dans les entreprises de moins de 30 personnes, ce maximum s'élève à 3 travailleurs.

Intéressé(e) ? **Cliquer ICI** – Vous trouverez également les formulaires types à remplir.
Le SPF Economie a également publié une brochure sur le sujet. **Cliquez ICI.**

3. Plan d'achat d'actions

L'employeur peut également offrir à ses employés d'acheter des actions. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'actions de sa société, il peut s'agir d'actions d'une société n'ayant aucun lien avec l'employeur (par exemple SICAV avec un indice boursier). Ni l'employeur ni l'employé ne paie de cotisations sociales. La plus-value n'est pas taxée.

Nous vous conseillons de prendre contact avec votre banque qui pourra vous proposer un plan d'achat d'actions clé sur porte répondant à votre demande.

4. Titres-repas, Chèque-repas, Ticket-repas

Le titre-repas (chèque-repas) est une contribution de l'employeur dans les frais de repas de midi du travailleur. Il s'agit d'un avantage extra-légal (avantage social) en nature, octroyé par l'employeur au travailleur. Il fait partie des charges non comprises dans les rémunérations, que l'employeur supporte, soit en vertu d'obligations contractuelles, soit de son propre gré.

Les titres-repas constituent un avantage social que l'employeur peut octroyer exonéré de cotisations sociales et de précompte professionnel à ses travailleurs moyennant le respect d'une série de conditions.

Le total des titres-repas attribués à un travailleur doit correspondre au nombre de jour prestés par lui durant le mois. Dès lors, aucun titre-repas ne peut être octroyé pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les journées de vacances, les jours de maladie, etc. A contrario, un titre-repas doit être accordé par journée prestée à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

Le montant maximum d'un chèque-repas est de 8 € et la cotisation personnelle du travailleur est de 1,09 €. Depuis le 1er janvier 2016, la version papier a disparu et a été remplacée par une version électronique.

5. Eco-chèques

L'avantage octroyé sous forme d'éco-chèque peut ne pas être soumis aux cotisations sociales si certaines conditions sont respectées. Il faut notamment conclure une convention individuelle écrite. Cette convention indique :

- la valeur nominale maximum de l'éco-chèque (maximum 10 € par éco-chèque) ;
- la fréquence de l'octroi des éco-chèques par année civile.

L'éco-chèque est délivré au nom du travailleur. Ce dernier peut utiliser l'éco-chèque pour l'achat de services et produits écologiques figurant dans une liste approuvée. Le montant total des éco-chèques octroyés ne peut pas dépasser 250 € maximum par travailleur. Ils sont également exonérés d'impôt.

6. Outils mis à la disposition des employés

Ordinateur et Internet

Si l'employé utilise son PC personnel pour le travail :

L'intervention de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé et payé par le travailleur pour l'acquisition d'une configuration complète (ordinateur personnel, périphériques et imprimante, connexion et abonnement à Internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle), n'est pas de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale lorsque cette intervention est conforme aux règles d'exonération fiscale édictées par le SPF Finances.

Sur le plan fiscal, l'intervention est prise en considération jusqu'à 910 € (revenus 2020) - 900 € pour l'ex. imp. 2020. Lorsque le montant de 910 € est dépassé, seule la différence est imposable dans le chef du travailleur.

Ordinateur, tablette, Internet payés par l'employeur :
Traitement social et fiscal

Il s'agit d'un avantage en nature dont la valeur est déterminée selon un forfait annuel.

Mise à disposition par l'employeur :

- Ordinateur (par appareil) + 60 € par an pour la connexion internet et l'abonnement internet ;
- GSM : 36 € (par appareil) + 48 € par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition;
- GSM propre : uniquement 48€ par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition;
- Smartphone : 36€ par appareil + 48€ par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition +60€ par an pour la connexion internet et l'abonnement internet;
- Smartphone propre : 48€ par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition +60€ par an pour la connexion internet et l'abonnement internet;
- Tablette (sans le GSM mais avec abonnement internet) : 36€ par appareil +60€ par an pour la connexion internet et l'abonnement internet;
- Tablette (avec GSM et abonnement téléphonique et internet) : 36€ par appareil + 48€ par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition +60€ par an pour la connexion internet et l'abonnement internet.

L'ONSS a donné des précisions sur ces avantages et nous attirons votre attention sur deux d'entre elles :

- si un employeur met à la disposition de son employé à la fois un PC et d'une connexion internet, le montant de l'avantage est évalué à 132€/an (72€ + 60€),
- dans l'hypothèse où un employeur met un smartphone avec un abonnement téléphonique et une connexion internet à la disposition de son employé, le montant de l'avantage en nature mensuel est fixé à 144 € (36€ + 48€ + 60€).

7. Remboursement de frais

Sont exclues de la notion de rémunération les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur. Ce dernier doit pouvoir démontrer l'exactitude de ces frais à l'aide de pièces justificatives. Cependant, les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs peuvent être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le tableau des frais ci-dessous reprend une description des différents postes pour lesquels l'ONSS accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués (source ONSS) :

Types de Frais	Montant	Conditions
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3653€/km	- le véhicule utilisé ne peut pas appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec le vélo	0,24€/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si le vélo appartient au travailleur.
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	126.94€/mois	- couvre les frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail.
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10%	- 10% de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relative aux prestations à domicile.
Achat des **vêtements de travail**	1,74 €/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des **vêtements de travail**	1,74 €/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (tablier)

Chiffres au 1er janvier 2020

Ces chiffres sont revus régulièrement.

8. Cadeaux et chèques-cadeaux

Pour ce type d'avantages, aucun impôt ni cotisation sociale n'est dû.

Saint-Nicolas, Nouvel an, Noël	Ne pas ne dépasser un montant annuel total de 40€ par travailleur, éventuellement majoré de 40€ par enfant à charge de ce travailleur.
Distinction honorifique[1]	120€ par an
Retraite	Ne pas dépasser 40€ par année de service chez l'employeur et pour autant que les avantages atteignent un montant de 120€ minimum et de 1000€ maximum.

9. Pension complémentaire

Il s'agit ici d'une rémunération différée qui présente l'avantage d'être soumise à des retenues sociales et fiscales nettement moindres. Les grandes entreprises le font sous forme d'assurance groupe mais ce n'est pas accessibles aux équipes officinales et, cela implique une charge administrative assez lourde en raison de l'aspect collectif.

Pour le personnel employé en officine, une autre piste est possible : le paiement par l'employeur sur le contrat individuel de l'employé. Les cotisations sociales pour l'employeur sont réduites à 8,86% et du côté de l'employé, il n'y a pas de retenue ONSS ni de précompte professionnel.

Pour un pharmacien, le versement se fait de préférence sur la convention sociale de pension sur laquelle l'INAMI verse le statut social, pour une(e)assistante, le versement se fait sur un contrat épargne pension ou un contrat d'assurance vie individuelle.

Comme il s'agit de contrats individuels au nom de l'employé, la compagnie d'assurance n'envoie pas de notification du paiement à l'employeur.

L'employeur doit donc communiquer lui-même ces versements à son secrétariat social.

Les sommes versées sont ajoutées au salaire comme Avantage de Toute Nature mais les employés reçoivent une attestation fiscale qui neutralise l'effet de cet avantage au niveau fiscal. Le montant versé n'est donc pas taxé.

Traitement à appliquer aux montants versés par l'employeur sur le contrat pension complémentaire avec solidarité ou épargne pension de son/ses employé(s).

A. Déclaration ONSS et cotisations sociales :

[1] on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme par exemple un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. (une distinction consécutive à un jubilé dans l'entreprise - par exemple, 20 ans de service - n'est donc pas une distinction honorifique visée ici).

L'employeur doit communiquer le montant versé sur le contrat séparément à son secrétariat social au plus tard à la fin du trimestre pendant lequel le versement a lieu (un formulaire est disponible auprès de votre organisme assureur).

Le montant versé doit être repris dans la déclaration ONSS (cadre comptable, rubrique 865), et une cotisation spéciale de 8,86% est appliquée sur ce montant. Cette cotisation est souvent reprise sous la dénomination « cotisation sur assurance groupe » sur les journaux de paie parce que le paiement effectué par un employeur sur une assurance groupe est aussi soumis à la cotisation de 8,86%. Attention, le traitement de la somme versée ne peut pas suivre exactement celui appliqué aux cotisations pour assurance de groupe. Ces dernières ne sont pas reprises sur les fiches fiscales 281.10 des employés et ne figurent pas sur le relevé 325.10 remis à l'employeur. Elles ne sont pas non plus reprises dans le cadre 851 de la déclaration ONSS.

B. Précompte profession et fiche fiscale :

1. Le montant payé doit être pris sur les fiches de paie comme avantage de toute nature, mais sans prélèvement de précompte. En effet, le précompte professionnel n'est pas nécessaire puisque l'avantage de toute nature constitué par ce versement va être compensé par la déduction fiscale dont bénéficient ces versements.

2. Le montant doit absolument être repris sur les fiches fiscales 281.10 comme avantage de toute nature (case 9,b). De ce fait, il sera aussi repris sur le relevé 325.10 où le montant payé pour chaque employé est mentionné dans la colonne 3 au point c, ce qui permettra de le déduire comme charge.

Si vous constatez que ces éléments ne sont pas repris, contactez votre secrétariat social pour leur signaler et demandez la correction sinon le montant versé risque de ne pas être repris dans vos charges professionnelles.

De plus, toutes les données des contrats de pension complémentaire sont désormais centralisées auprès de la banque de données DB2P (Sigedis). Des contrôles renforcés sur le paiement de la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% sont attendus. Ne pas mentionner l'avantage de toute nature sur la fiche de salaire peut avoir des conséquences importantes au niveau fiscal avec notamment l'application possible de la cotisation spéciale de 103% sur commission secrètes.

Source : Curalia

10. Libéralités

Certains avantages constituent de véritables libéralités qui, pour cette raison, ne sont pas passibles du calcul des cotisations. Pour être considéré comme étant une libéralité, dans tous les cas, l'avantage doit être octroyé spontanément par l'employeur à l'occasion d'un événement particulier soit dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise), soit dans la vie privée du travailleur (par exemple, d'importants dommages causés par un incendie à l'habitation d'un travailleur), et ce, pour autant qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages, qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur et qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

11. L'octroi de tarifs préférentiels sur les produits de l'entreprise

L'employeur peut accorder des réductions sur les produits qu'il vend. Cet avantage sera exonéré de sécurité sociale pour autant que la consommation corresponde à la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur. La réduction accordée ne peut dépasser 30% du prix normal. Le fisc s'est aligné sur l'ONSS.

12. Autres

Les avantages présentés ci-dessus ne constituent certainement pas une liste limitative. Les employeurs ont de l'imagination pour motiver leur personnel.