

**Plutôt que d'opter pour une simple augmentation salariale, avec tous les inconvénients que cela pose, le plus simple n'est-il pas d'opter pour l'octroi d'avantages en nature ou l'octroi de stock-options ? Les calculs ci-après démontrent que cette seconde voie est plus profitable en termes de... net en poche !**

Pour une augmentation de 25.000 BEF brut par mois, le cadre concerné ne garde que... 8.703 BEF (voir tableau ci-dessous). D'où l'interrogation légitime de certains cadres : ne peut-on pas procéder autrement ? Sans être exhaustif, nous donnons ci-après des éléments de comparaison avec l'octroi d'un avantage en nature (leasing de voiture + essence) et la possibilité de participer à un stock option plan. Les deux formules alternatives sont à chaque fois plus intéressantes en termes de net pour l'employé que la formule d'une simple augmentation salariale.

## AUGMENTATION Monnaie sonnante et trébuchante ou avantage en nature ?

Nos explications :

**EXEMPLE 1.** Un employé avec une rémunération brute de BEF 3.000.000 par an a le choix entre :

☛ **Une augmentation du salaire mensuel brut de BEF 25.000, soit :**

Coût patronal brut	33.750
ONSS employeur (35 %)	- 8.750
Salaire brut	25.000
ONSS employé (13,07 %)	- 3.268
IPP (59,95 %)	- 13.029
Net disponible	8.703

Le net disponible correspond à 25 % du coût patronal brut. Une augmentation de salaire coûte en conséquence quatre fois son montant net à l'employeur.

☛ **Un avantage de toute nature d'un coût brut de BEF 25.000 dont l'ensemble des charges est supporté par l'employeur**

Si l'évaluation de l'avantage est inférieure à un salaire brut de BEF 25.000, l'employé aura intérêt à opter pour

ce dernier. Prenons, par exemple, le cas d'une voiture de société dont le coût brut pour l'employeur serait de BEF 25.000, mais dont l'avantage imposable (correspondant à l'usage privé) serait évalué à BEF 10.000 (par souci de simplification, les incidences en matière de TVA et d'impôt des sociétés ne sont pas quantifiées).

Le coût de l'avantage serait le suivant :

► <b>Pour l'employeur :</b>	
Cotisation de solidarité	3.300
(BEF 10.000 x 33 %)	
► <b>Pour l'employé :</b>	
ONSS	0
IPP (59,95 %)	5.995

Dans l'exemple, l'employé pourra donc disposer d'une voiture pour un coût mensuel de BEF 5.995, alors que s'il avait dû financer ce même avantage au moyen de sa rémunération nette, son budget mensuel aurait été de BEF 8.703... Et l'augmentation des prix de l'essence rend cette alternative d'autant plus intéressante !

**EXEMPLE 2.** Prenons un autre exemple, en matière de stock-options. L'employé a le choix entre participer à un plan de stock-options (souscription à des augmentations de capital) ou recevoir une augmentation salariale annuelle brute de BEF 25.000. La valeur totale des actions sur lesquelles portent les options octroyées s'élève à BEF 100.000. Les options doivent être exercées à partir de la quatrième année et la période maximale d'exercice est de 5 ans. Le rendement attendu des actions est de 15 % par an.

Comme nous l'avons vu, l'augmentation de salaire rapportera BEF 8.703 net par an, soit BEF 43.515 au bout de 5 ans (pour un coût patronal brut total de BEF 168.750).

La participation au plan de stock-options rapporterait quant à elle :

En 2001	15.000
En 2002	17.250
En 2003	19.838
En 2004	22.813
En 2005	26.235
Total des plus-values après 5 ans	101.136

**Impôt :** BEF 100.000 x 7,5 % x 59,95 % - 4.496

**Net disponible** ..... 96.640

Ce net disponible aurait correspondu à un salaire brut de BEF 277.578 et à un coût patronal brut total de BEF 374.730, si l'employeur avait décidé d'octroyer une augmentation de salaire plutôt que des options pour un avantage net du même montant.

Cette participation n'entraîne en outre pas de coût direct pour l'employeur, dès lors qu'elle est financée par les actionnaires sous la forme d'une dilution de la valeur de leurs actions, suite aux augmentations de capital. Le rapport du net au coût patronal brut est par conséquent de 95,55 % (96.640/101.136), à comparer à quelque 25% en cas d'augmentation salariale classique).

Reste que l'utilisation des stock-options reste délicate et implique un risque important pour les bénéficiaires, notamment en cas de stagnation du cours, voire de chute du cours, comme ce fut récemment le cas pour de nombreux employés de start-ups rémunérés en stock-options. Dans ce dernier cas, le paiement de l'impôt payé au moment de l'octroi des options devient un coût définitif qui s'ajoute à l'amère déception des bénéficiaires...