



Le coût
d'un premier
engagement

securex 

Optimisez votre coût salarial

La gestion d'une entreprise est toujours un exercice d'équilibre périlleux. Si vous utilisez la réduction groupe-cible premier engagement, vous bénéficierez d'une réduction à vie sur le montant des cotisations ONSS patronales de base.

Il n'empêche, en devenant patron, vous ajoutez une variable à votre équation : le fameux coût salarial. **Une variable dont il faudra évidemment tenir compte pour maintenir la stabilité financière de votre société.**

Comment déterminer le salaire de votre futur travailleur ? Quel coût total celui-ci représentera-t-il pour vous ? Et surtout, comment réduire ce coût au maximum sans risquer de créer du désengagement ? Autant de questions auxquelles vous devez pouvoir répondre avant même de vous lancer dans votre processus de recrutement.

L'exercice n'a rien d'évident cependant. Car le coût salarial est loin de se limiter au simple salaire. D'autres éléments, comme les pécules de vacances ou encore les assurances entrent en ligne de compte. A l'inverse, de nombreuses options existent pour vous permettre d'optimiser ce coût salarial. Dans ce mini-guide, nous faisons le point sur ces différents paramètres pour vous aider à prendre les meilleures décisions. Bonne lecture !

Quel est le coût salarial et comment le calculer ?

Qu'est-ce que l'ONSS et quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

Comment déterminer le salaire brut ?

À quelles mesures de soutien avez-vous droit ?

Comment réduire les coûts salariaux ?

Premier engagement : comment calculer le coût salarial ?

L'engagement d'un premier collaborateur a des répercussions budgétaires sur votre entreprise. Il convient donc de calculer avec précision le coût salarial de votre premier collaborateur. Ce n'est pas toujours évident, mais c'est essentiel. Nous vous expliquons comment procéder afin que vous évitiez les mauvaises surprises.





Le coût salarial c'est quoi ?

Le coût salarial, c'est ce que coûte réellement un travailleur à l'entreprise. Il prend en compte le salaire brut qui comprend le salaire net mais aussi toutes les retenues obligatoires (cotisations sociales, patronales et précompte professionnel) et autres obligations légales (assurances...).

Comment calculer le coût salarial ?

Il est primordial avant d'engager votre premier collaborateur de savoir combien il va vous coûter. Pour obtenir une idée assez précise, sachez donc que le salaire net qu'il recevra correspondra à la rémunération brute que l'entreprise déboursa de laquelle on déduit :

1. Les cotisations obligatoires

L'entreprise est responsable de ces prélèvements et des versements auprès de l'ONSS. Il s'agit des cotisations sociales. Les cotisations à charge du travailleur sont de 13,07% de la rémunération brute. Les cotisations à charge de l'employeur sont de 25 % du montant brut.

2. Le précompte professionnel

Il est lui aussi prélevé par l'employeur. Il est fonction de barèmes calculés à partir du salaire du travailleur et de sa situation familiale (célibataire, marié, avec ou sans enfant).

3. Les obligations légales

Reste encore à intégrer le coût des assurances, de la prévention au travail, du secrétariat social...

Par exemple, [le calculateur brut/net de Securex](#), montre qu'un employé célibataire aura un salaire net de 2 157,51 euros par mois pour un brut soumis à ONSS de 3 150 euros.

Pour aller encore plus loin dans le calcul du coût salarial, Securex a également développé [un calculateur intelligent](#) qui permet, en rentrant quelques informations sur votre personnel, d'obtenir une estimation du coût mais aussi des économies que vous pouvez réaliser grâce à la mesure 'Premier engagement'.





De quoi dépend le coût salarial ?

Le coût salarial varie en fonction de plusieurs paramètres :

1. Du statut du collaborateur (salaré ou indépendant)
2. De son âge et de son expérience
3. De la fonction ou du niveau hiérarchique
4. Du secteur de l'entreprise
5. Du nombre d'heures de prestations (temps plein ou temps partiel)

Comment optimiser le coût salarial ?

Il existe des solutions pour diminuer le coût salarial sans pour autant diminuer le net voire même permettre de l'augmenter.

1. Les aides à l'emploi

Via des primes à l'embauche ou des réductions de cotisations sociales par exemple, il est possible de diminuer sensiblement la part de rémunération brute à déboursier par l'employeur. Ces systèmes sont soit régionaux, soit fédéraux, votre secrétariat social vous aidera à vous y retrouver et à bénéficier de ces mécanismes.

2. Les avantages extralégaux

Ils permettent d'apporter non pas un supplément de rémunération au sens strict mais des avantages qui vont permettre au travailleur de bénéficier d'un meilleur pouvoir d'achat. Les principaux avantages extralégaux sont : les chèques repas, les assurances groupe, les assurances hospitalisation, les voitures de société, les abonnements gsm ...

Besoin d'aide et de conseils pour recruter votre premier collaborateur, le secrétariat social Securex est à votre disposition pour vous guider et vous assister dans toutes vos démarches.





Comment déterminer un salaire brut ?

Tout travail mérite salaire, reste à savoir lequel. Voici les différents éléments à prendre en compte au moment de négocier le montant de la rémunération avec votre nouvelle recrue.





Calculer le coût salarial est une étape indispensable lorsque vous embauchez votre premier collaborateur. C'est de ça, en grande partie, que dépendra l'équilibre de vos comptes, et donc la bonne santé de votre entreprise. Déterminer le salaire brut de votre nouvelle recrue ne doit dès lors pas se faire à la légère.

Mais qu'entend-on par salaire brut ? En Belgique, cette notion recouvre bien plus que la simple rémunération des heures de travail. Elle englobe aussi tous les à-côtés, qu'il s'agisse des avantages extralégaux, des heures supplémentaires, des pécules de vacances, ou encore des primes.

Un minimum légal à respecter

Quel que soit le profil de votre futur collaborateur, son salaire devra être au moins égal au minimum légal fixé dans la convention collective de travail (CCT) de votre secteur. Et si celui-ci n'existe pas, vous serez alors tenu de respecter le revenu minimum mensuel garanti.

Le salaire brut pour une même fonction peut encore varier en fonction de l'ancienneté du collaborateur.



Dès lors, à vous de voir si vous pouvez vous permettre d'embaucher un spécialiste déjà opérationnel, ou si vous préférez au contraire, favoriser le mentoring et la formation en interne pour limiter les coûts.

La loi de l'offre et de la demande

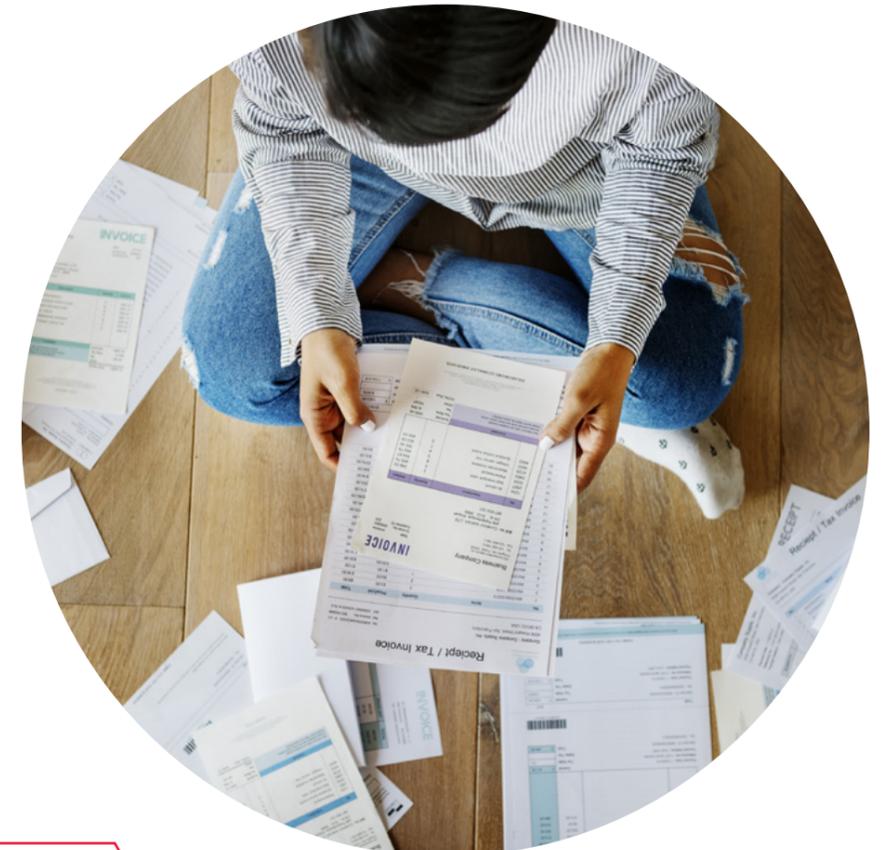
Dans tous les cas, un petit benchmark s'impose pour vous faire une idée. La rémunération brute de votre nouvelle recrue devra en effet refléter la moyenne du marché si vous voulez attirer les talents, voire la dépasser vu le contexte de pénuries dont souffrent actuellement de nombreux secteurs.

Certains candidats sont d'ailleurs en position de force désormais lors des entretiens d'embauche. Tout est donc affaire de négociation pour faire mieux que la concurrence. Mais, pas de panique si vous disposez de moyens limités. Un salaire brut plus faible peut souvent être compensé par d'autres atouts.

Quelques astuces pour limiter votre coût salarial

Lors de vos entretiens d'embauche, n'hésitez pas à vous vendre. Le salaire reste évidemment une composante essentielle pour la plupart des chercheurs d'emploi, mais ils sont de plus en plus à privilégier d'autres facteurs comme la flexibilité ou l'accès à certains avantages extralégaux.

Certains de ces avantages vous donnent d'ailleurs droit, ainsi qu'à votre salarié, à des exonérations d'impôts et de cotisations sociales. À la clé : un salaire net plus important pour lui et une optimisation du coût salarial pour vous. C'est le cas par exemple des chèques-repas, des éco-chèques, du bonus salarial, ou encore du remboursement des frais de déplacement domicile-travail. Cela vaut le coup de faire le calcul, nous pouvons vous y aider.



A quoi servent les cotisations prélevées par l'ONSS ?

Engager son premier collaborateur implique des obligations pour l'employeur. L'une d'elles est de déclarer son collaborateur à l'ONSS et de gérer le prélèvement des cotisations sociales. Explications.

Dans la gestion du recrutement des collaborateurs et dans la politique de ressources humaines, chaque employeur a des obligations. Une des plus importantes concerne l'ONSS.

L'ONSS c'est quoi ?

L'ONSS, c'est l'Office National de Sécurité Sociale. Cette administration est chargée de collecter les cotisations sociales, patronales et spéciales pour alimenter le système d'allocations de chômage, les pensions et l'assurance maladie-invalidité qui finance les soins de santé. L'ONSS joue donc un rôle essentiel dans le fonctionnement du système d'entraide collective sur lequel repose la Belgique.

Pour en savoir plus, regardez [la vidéo d'introduction de l'ONSS](#)





Les obligations de l'employeur

En tant qu'employeur qui recrute un premier collaborateur, vous avez quatre obligations à l'égard de l'ONSS :

1. Vous inscrire comme employeur

Que vous soyez une personne physique ou une personne morale, avant d'engager votre premier collaborateur, vous devez vous faire connaître comme « employeur » auprès de l'ONSS qui vous attribuera un numéro ONSS. Pour l'obtenir, la procédure d'inscription se fait en ligne directement via l'application [wide](#). Cette procédure peut être prise en charge par votre secrétariat social.

2. Déclarer votre travailleur

Tout travailleur qui a un contrat de travail doit être inscrit à l'ONSS par son employeur au moyen d'une [déclaration DIMONA](#). Cette déclaration doit être introduite par voie électronique avant le premier jour de travail effectif du travailleur. Là encore, cette procédure est gérée automatiquement par votre secrétariat social.

Gardez à l'esprit que tous les travailleurs doivent être inscrits. C'est aussi le cas des étudiants jobistes et des apprentis.

3. Déclarer les prestations et les salaires

Une fois qu'employeur et travailleur sont inscrits auprès de l'ONSS, vous devez, chaque trimestre, communiquer à l'administration les prestations et les salaires du travailleur salarié. Cette déclaration multifonctionnelle (DmfA) permet de déterminer les montants des cotisations sociales qu'employeur et travailleur doivent payer.

4. Prélever les cotisations sociales

C'est l'employeur qui prélève les cotisations sociales tant patronales que celles du collaborateur sur le salaire brut. L'employeur verse les cotisations sociales chaque trimestre à l'ONSS pour les cotisations ordinaires et une fois par an pour les cotisations spéciales comme le pécule de vacances.





Comment sont calculés les prélèvements ?

Il existe deux grands types de cotisations :

1. Les cotisations ordinaires

Dans le secteur privé, les cotisations personnelles du travailleur s'élèvent à 13,07 % du salaire brut. Les cotisations patronales, quant à elles, sont de 25 % du salaire brut. Par salaire brut, on entend la rémunération que le travailleur perçoit mensuellement mais également les primes de fin d'année, les heures supplémentaires et les avantages en nature (voiture, gsm ...)

2. Les cotisations spéciales

Il existe de nombreuses cotisations spéciales qui peuvent être à charge soit de l'employeur, du travailleur ou des deux. Parmi les principales cotisations spéciales, on trouve le prélèvement sur le double pécule de vacances, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale, la cotisation de solidarité dans le cadre de l'utilisation d'un véhicule de société...

Pour vous y retrouver dans tous ces prélèvements et leur calcul, votre secrétariat social Securex est encore une fois votre partenaire privilégié pour vous conseiller et vous assister dans votre gestion. Car on ne plaisante pas avec les obligations ONSS : les retards et les défauts de paiements de cotisations sont passibles de sanctions financières qui peuvent être très importantes.

L'Office National de Sécurité Sociale collecte les cotisations sociales, patronales et spéciales pour alimenter le système d'allocations de chômage, les pensions et l'assurance maladie-invalidité.



Quelles aides et/ou avantages pour recruter

Pour recruter un premier collaborateur, il existe beaucoup de dispositifs d'aides et de primes à disposition des entreprises particulièrement utiles en cette période. Petit lexique pour vous y retrouver dans cette jungle d'incitants à l'embauche.

Pas toujours facile de s'y retrouver dans le secteur des aides à l'embauche en Belgique. Ces matières dépendent en effet de plusieurs niveaux de pouvoirs et selon que votre entreprise est située en Région Flamande, Wallonne ou Bruxelloise, les avantages ne sont pas toujours les mêmes. Lorsque les mesures sont fédérales, elles bénéficient à tout le monde de la même manière. Explications.



1

La mesure 'Premier engagement'

Anciennement incluse dans les mesures liées aux tax shift, la réduction ONSS pour un premier engagement est toujours d'application. Cette mesure a pour objectif de relancer la croissance et d'inciter les entreprises à recruter.

Les employeurs qui engagent un premier travailleur peuvent bénéficier **à vie** d'une réduction des cotisations ONSS patronales de base. À partir du premier trimestre de 2024, **le montant de la réduction ONSS sera limité à 3 100 euros par trimestre**. Cette limitation s'applique aux employeurs qui bénéficiaient de la mesure avant 2024 et à ceux qui en bénéficieront à partir de l'année prochaine.

En tant qu'employeur, vous payez environ 25 % de cotisations ONSS patronales de base sur le salaire brut de votre travailleur. Si nous utilisons ce pourcentage comme base, vous devrez quand même payer des cotisations ONSS pour le premier travailleur **à partir d'un salaire mensuel brut de plus de 4 100 euros**.



2

Les allocations à l'emploi

Dans les aides régionales, il existe un type de soutien particulièrement intéressant pour les entreprises qui recrutent un collaborateur dans les groupes cibles (jeunes, âgés ou chômeurs de longue durée). Il s'agit de systèmes comme Activa (Bruxelles), Impulsion (Wallonie) et l'aanwervingsincentive (Flandre) dont le principe est de verser au travailleur une allocation de travail. Celle-ci est déduite du salaire net du travailleur qui touchera la même chose mais l'employeur devra quant à lui verser moins. La durée et les montants de l'allocation varient selon les régions et peuvent être majorés pour certaines catégories de travailleurs.

Vous souhaitez passer en revue toutes les informations relatives à l'optimisation de la politique salariale ? N'hésitez pas à consulter notre base de connaissances Lex4You.

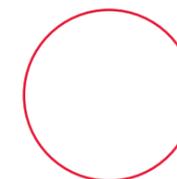
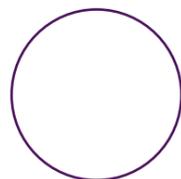


3

Les primes et subsides

En plus des exonérations fiscales et des allocations à l'emploi, il existe également tout un système de primes et incitants pour les employeurs qui recrutent. Pour en bénéficier, il suffit de recruter un collaborateur dans les groupes-cibles définis par les régions. En général, on parle de chômeurs jeunes, âgés, de longue durée, handicapés... Des primes à la formation existent également pour les travailleurs moins diplômés. Bref, tout un arsenal de mesures pour vous permettre de faciliter le recrutement.

Besoin d'aide pour vous guider dans les méandres des aides au recrutement ? Securex est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et vous aider à faire les bons choix en effectuant les bonnes démarches.



10 avantages pour faire baisser le coût salarial

Et si vous récompensiez votre collaborateur tout en faisant baisser vos coûts salariaux ? C'est possible grâce aux nombreux avantages extralégaux exonérés d'impôts et de cotisations sociales.

Vous souhaitez récompenser un collaborateur mais vous n'avez pas les moyens d'augmenter son salaire ? Avez-vous pensé aux avantages extralégaux ? De plus en plus appréciés par les Belges, ils vous permettent d'attirer et de retenir les talents tout en réduisant vos coûts salariaux. En voici dix parmi lesquels faire votre choix.



1 Les chèques-repas

Plus de 7 Belges sur 10 en bénéficient. Et pour cause, exonérés de cotisations sociales et déductibles à hauteur de 1 euro par chèque, ils sont moitié moins cher pour vous qu'une augmentation de salaire équivalente. Quant à votre salarié, il en retire plus de 40 % de pouvoir d'achat en plus.

2 Les éco-chèques

Également exonérés de charges sociales, ces chèques incitent votre salarié à opter pour des produits et services écologiques. Votre image d'employeur soucieux du développement durable en ressort grandie.

3 L'assurance hospitalisation

Proposée par une majorité de grandes entreprises, l'assurance hospitalisation reste une exception dans les PME. Et pourtant, des formules adaptées aux très petites sociétés existent. Totalement exonéré de cotisations sociales, cet avantage est un bon moyen de trouver du personnel.

4 L'assurance groupe

Là aussi, c'est un avantage offert surtout par les grandes sociétés. Sachez néanmoins que les primes que vous versez pour contribuer à la pension complémentaire de vos salariés sont déductibles en tant que charges d'exploitation. Et l'imposition du capital à terme est avantageuse.

5 La voiture de société

La voiture de société a longtemps été l'un des avantages les plus populaires. Mais attention : depuis 2023, la réglementation fiscale a changé, ce qui a eu un bon nombre de conséquences. De manière générale, les avantages fiscaux octroyés pour les nouvelles voitures de société qui ne sont pas neutres en carbone seront progressivement supprimés, en vue de leur retrait du parc automobile d'ici 2026. Pour en savoir plus sur le verdissement du parc automobile, [cliquez ici](#).

6 Le vélo d'entreprise

Embouteillages obligent, le vélo gagne en popularité. Vous avez donc tout intérêt à proposer cette option à votre salarié. S'il est utilisé pour les trajets domicile-lieu de travail, les économies pour vous sont conséquentes :

- [Aucun impôt ni cotisation sociale](#)
- [Indemnité vélo déductible à 100 % en tant que frais](#)
- [Équipement vélo et frais d'entretien déductibles à 100 %](#)

7 Avantage social

Un cadeau de Saint-Nicolas pour les enfants de vos collaborateurs, un chèque-cadeau... Vos collaborateurs se sentiront appréciés avec ces petites attentions. En plus, si ces cadeaux remplissent certaines conditions, ils sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts. Un cadeau pour vous et votre équipe.

Chouchouter vos collaborateurs en bénéficiant d'un avantage ? Pour en savoir plus sur les avantages sociaux, [cliquez ici](#).

8 Le bonus salarial

Avec un bonus salarial, vous pouvez récompenser vos collaborateurs pour des prestations collectives, par exemple la réalisation d'un objectif spécifique au sein d'un département particulier. Jusqu'à un certain montant, ce bonus fait l'objet d'un traitement social et fiscal avantageux. Il s'agit du bonus salarial prévu par la CCT n° 90.

9 Les warrants

Ces options sur actions de sociétés cotées en bourse sont fiscalement déductibles à 100 % et exonérées de cotisations sociales. Quant au salarié, il peut les revendre dès qu'il les a reçues, limitant ainsi le risque boursier. Il paiera juste le précompte professionnel.

10 Les primes de naissance et de mariage

Petites attentions ponctuelles mais néanmoins appréciées, ces primes ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite de 50 euros par naissance, et de 200 euros par mariage.



Comment pouvons-nous vous aider ?

Vous souhaitez en savoir plus sur nos produits et services ? Ou vous avez une question spécifique ?



Contactez-nous par mail >

securex 