

5. Les chèques-cadeaux, bons d'achats, chèques-culture, abonnements, réductions de prix

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une forme de rémunération extra salariale prenant la forme de chèques ou bons d'achat pouvant être présentés auprès de magasins ou d'institutions culturelles liés par contrat à une société privée... ou parfois même directement auprès de l'entreprise au sein de laquelle le travailleur exerce son activité.

Cela va de l'abonnement à des manifestations culturelles ou de l'octroi de chèques-culture, à l'octroi de réductions de prix en passant par les chèques sports et les chèques-cadeaux ou même des cadeaux.

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères

-  **X** **Liquide et disponible ?**
L'usage est limité.

-  **X** **Garantie d'un revenu suffisant ?**

-  **X** **Indexé ?**
Généralement, ils ne sont pas indexés.


-  **X** **Négocié librement ?**

-  **-** **Contribue à la Sécu ?**
Sous certaines conditions

-  **-** **Contribue aux fonctions collectives ?**
Sous certaines conditions

-  **X** **«Juste» partage de la valeur ajoutée ?**
Les montants sont fixes et les gains de productivité ne sont pas pris en compte.

-  **X** **Procure un revenu stable ?**
Souvent, c'est l'employeur qui décide de leur octroi et ces chèques ont une durée de vie limitée.

-  **-** **Basé sur une classification objective ?**
Au mieux, il s'agit d'un caractère forfaitaire. Au pire, l'employeur décide qui reçoit quel avantage.

-  **X** **Egal entre les hommes et les femmes ?** *Le plus souvent, les libéralités sont proratisées pour les temps partiels et certaines libéralités sont dépendantes de l'ancienneté et sont donc affectées par les interruptions de carrières.*

En principe, tout avantage auquel le travailleur a droit constitue une rémunération et fait l'objet de cotisations de Sécurité sociale. Cependant, sous certaines conditions, il peut être considéré comme libéralité non soumise aux cotisations. C'est le plus souvent le cas. Sur le plan fiscal, ils forment en principe un avantage de toute nature et sont donc imposables. Mais, là aussi, sous certaines conditions, ils sont considérés comme un avantage social et sont exonérés d'impôts.

Dans tel grand magasin bien connu, une partie importante de la prime de fin d'année est payée en chèques « maison ». Le magasin, bien entendu, s'y retrouve bien : un tel « chèque » de 100€ ne lui en coûte probablement que 50... Et il ne devra payer dessus aucune cotisation. Mais si les employés n'avaient pas envie d'acheter dans ce magasin-là ?

DÉSOLÉE, AVEC VOTRE BON, VOUS ÊTES OBLIGÉE D'ACHETER CECI.



Qu'en penser ?

Un cadeau unilatéral ? Et pourquoi pas un salaire négocié ?!

25€ de bons d'achat dans votre propre société, ou dans une société liée par un accord commercial à une firme de chèque-culture comme prime de fin d'année, ça vous irait ? D'ailleurs, personne ne vous demande votre avis. On vous les donne. Mais rien ne dit que vous pourrez compter dessus une prochaine fois.

Forme de rémunération « captive »

De plus, ces bons sont généralement limités à tel ou tel type de dépense : nourriture, produit-maison, manifestations culturelles, spectacles, livres... selon la nature du chèque. Qu'en est-il pour celui ou celle qui a réellement besoin d'argent pour autre chose ? Dans telle chaîne de charcuterie, le colis de 15€ est présenté par

le patron comme faisant partie de la rémunération. Il semble que Proximus n'en veuille pas en paiement des factures de téléphone ?

Du salaire périssable ?!

Les chèques et bons d'achat sont « périssables », ils ont souvent une durée de vie limitée à quelques mois.

Pas de cotisations sociales

Toutes ces libéralités ne comptent évidemment pas pour le calcul de l'indemnité en cas de maladie ni pour la pension, le chômage et le préavis.

Quelques arguments...

Ne pas laisser les «cadeaux» se multiplier

Que ce soit pour leur consommation ou pour leur épargne, les travailleurs sont assez grands pour déterminer eux-mêmes, librement, ce qu'ils entendent faire de leur salaire. Pour que cette liberté soit respectée, le seul moyen est aussi le plus simple : il faut payer le salaire en argent.

Evidemment, personne ne va refuser un cadeau qui n'engage à rien, et personne n'interdira aux patrons d'offrir des bons-ci et des chèques-cela. Notre rôle est de bien rappeler que ce n'est pas là la « juste » rémunération que nous demandons, et de ne pas laisser la multiplication des astuces et des cadeaux nous aveugler et nous détourner de notre mission : obtenir un réel partage de la richesse produite dans l'entreprise.