

6. Les éco-chèques

De quoi s'agit-il ?

L'éco-chèque est un avantage extralégal que l'employeur peut octroyer au travailleur. Ce chèque ne peut aucunement remplacer le salaire, les primes ou tout autre avantage.

Concrètement, le travailleur peut utiliser l'éco-chèque pour l'achat de services et produits écologiques figurant dans une liste approuvée, reprise dans la CCT n°98 (CNT). Ladite liste est adaptée régulièrement. L'éco-chèque a une durée de validité de maximum 2 ans.

L'éco-chèque est attribué aux travailleurs sur la base d'une convention collective sectorielle ou d'entreprise. La CCT précise le montant total des éco-chèques, la durée de validité des éco-chèques (maximum 24 mois), la valeur de chaque chèque et la période de l'année à laquelle ils sont octroyés. Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 250€ par travailleur (en chèques de 5 ou de 10€). Les éco-chèques sont donnés une fois par an. Le travailleur peut donc les cumuler. Si toutes les conditions sont réunies, les éco-chèques sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt.

En cas d'entrée en service ou de départ du travailleur en cours d'année civile, les travailleurs reçoivent des éco-chèques proportionnellement à la période pendant laquelle ils étaient occupés chez l'employeur. En cas de suspension du contrat, les travailleurs ont au moins droit aux éco-chèques calculés proportionnellement par rapport au nombre de jours rémunérés, ce qui signifie qu'il n'y a pas de perte pour les jours de maladie couverts par le salaire garanti.

à la recherche de nos critères

En un coup d'œil...



Liquide et disponible ?

L'usage est limité à l'achat de biens et de services écologiques repris dans une liste exhaustive.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

Non, le montant est fixé à 250€ depuis 2010



Négocié librement ?

Ils résultent généralement d'une CCT.



Contribue à la Sécu ?

Ils sont exonérés de cotisations ONSS sous certaines conditions facilement atteignables.



Contribue aux fonctions collectives ?

Ils sont exonérés d'impôt sous certaines conditions facilement atteignables.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Le montant est fixe, les gains de productivité ne sont pas pris en compte.



Procure un revenu stable ?

Cela dépend de ce qui est convenu dans la CCT.



Basé sur une classification objective ?

L'employeur détermine le montant des éco-chèques, qui est le même pour tout le monde.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Seules 42% des femmes salariées reçoivent des éco-chèques contre 57% des hommes salariés.

Qu'en penser ?

La solidarité en prend un coup !

Dans la majorité des cas, le travailleur ne paie pas de cotisations sociales ni de précompte professionnel sur les éco-chèques. Cela pose la question de la solidarité sur le plan collectif, car cela engendre un définancement de la sécurité sociale, pourtant garante de la redistribution secondaire des richesses.

Tous les travailleurs n'en recevront pas

Comme pour le chèque-repas, il faut un accord dans un secteur ou dans une entreprise pour que les salariés bénéficient des éco-chèques. Tous n'en auront pas. Et ceux qui en ont ne sont pas nécessairement contents. Les travailleurs préfèrent recevoir une augmentation de salaire pure et simple.

Quelques arguments...

La transformation des éco-chèques en titre-repas (voir fiche n°4 - chèques-repas) telle que permise par la législation depuis 2012 montre que l'on est bien dans un mécanisme de transformation d'une bonne rémunération vers une rémunération à vision court terme.

Tenter de convertir les éco-chèques en salaire brut

Et si nous négocions la conversion des éco-chèques en salaire brut ?

Les éléments qui favorisent la négociation des éco-chèques en salaire brut :

- Les éco-chèques ne sont pas très populaires auprès des travailleurs, des employeurs et des commerçants.
- La limitation de l'utilisation de l'éco-chèque : le fait de limiter la liste des produits et services disponibles contraint fortement le possesseur d'éco-chèques dans ses choix personnels. Le bénéficiaire d'éco-chèques perdra cette rémunération s'il n'a pas utilisé ceux-ci dans un délai de 24 mois, sans compter les pertes ou vols.
- Les éco-chèques ne sont pas déductibles de l'impôt des sociétés, contrairement aux salaires bruts et aux primes pour la pension complémentaire.
- Les éco-chèques génèrent beaucoup de frais administratifs supplémentaires pour les employeurs.

Autrement dit, pour l'employeur, il est plus intéressant de payer 287,60€ sous forme de salaire brut (= coût salarial brut de 382,50€) que de donner 250€ d'éco-chèques.

Ajoutons que rien n'empêche de négocier un montant supérieur pour éviter la perte nette pour le travailleur vu que dans l'exemple ci-dessus, c'est l'employeur qui est gagnant et que la transposition en salaire brut rencontre les objectifs de notre projet social.

Expliquer que le net perdu aujourd'hui est récupéré demain

Cependant, il y a des éléments sur lesquels il faut être vigilant. Il faut avoir l'approbation des travailleurs, surtout les jeunes qui veulent du net tout de suite, leur expliquer que ce qu'on perd en net aujourd'hui, on le récupère demain de deux manières : par la prise en compte de l'augmentation de la rémunération brute pour le calcul du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année et par le fait que la rémunération est indexée annuellement.