



Les conseils clés pour réussir la mise en place d'une politique de rémunération flexible

HR Fair – 20 novembre 2025

acerta
consult

Les conseils clés pour réussir la mise en place d'une politique de rémunération flexible



Mélina Krantz

Consultant Acerta



Alexandre Marcos Diaz
Hr Manager - Biocodex



Chez Biocodex, la rémunération flexible a transformé l'engagement de leurs collaborateurs

Quel est son domaine d'activité?



HEALTHCARE
with passion and conviction



Microbiota care



Women's Health



Orphan Diseases

As a pioneer in the use of probiotics for therapeutic purposes, we aim to become the leader in microbiota care.

As a pioneer in intimate hygiene products for women, we aim to continue supporting women daily, throughout the world and at every stage of their lives.

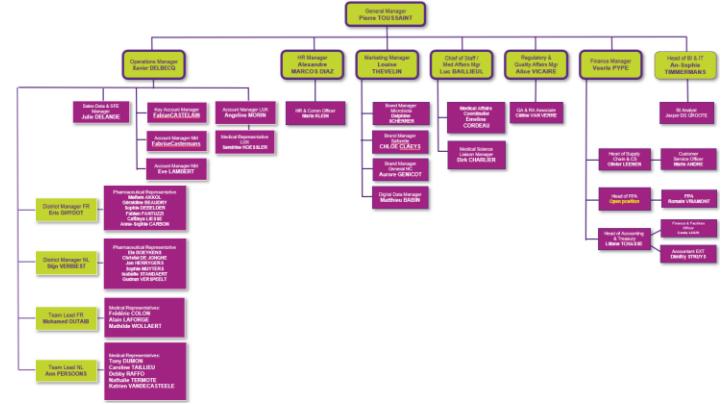
Because we are aware of the difficulties faced by patients and families confronted with rare and serious diseases, we aim to offer them effective and innovative products.

Our Ressources

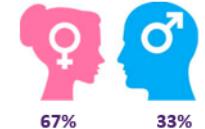
Our most important asset:

People
>1700
Employees worldwide

35
nationalities



Biocodex Benelux



67% 33%



DUTCH FRENCH GERMAN

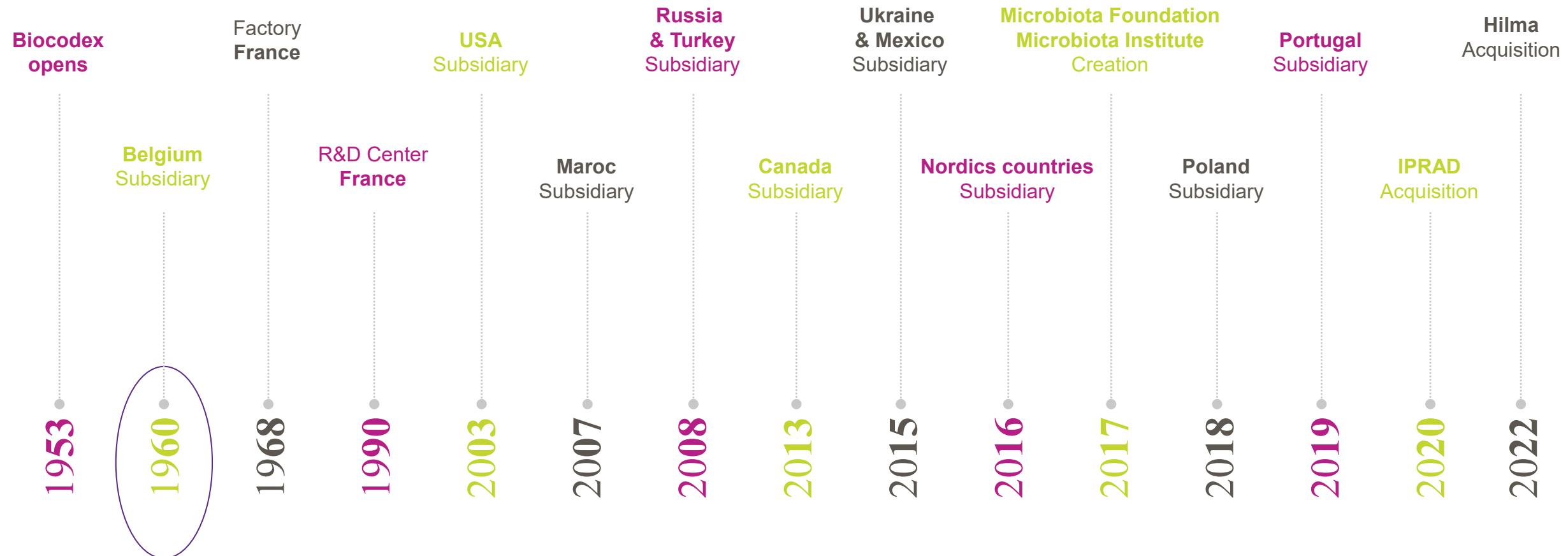
52 employees

69% sales

44y average age

12y average seniority

7 decades of Expertise



Pourquoi une rémunération flexible?



Pourquoi une rémunération flexible?



Pourquoi une rémunération flexible?

- **Aucune économie de coûts** pour l'employeur
- **Cependant**, le travailleur a la possibilité :
 - D'obtenir **plus de pouvoir d'achat** avec son salaire
 - De **décider lui-même** à quoi il souhaite dépenser son salaire
 - De rendre son salaire **flexible** en fonction de ses préférences et besoins personnels
 - De ne rien à faire du tout – la participation est entièrement **libre!**

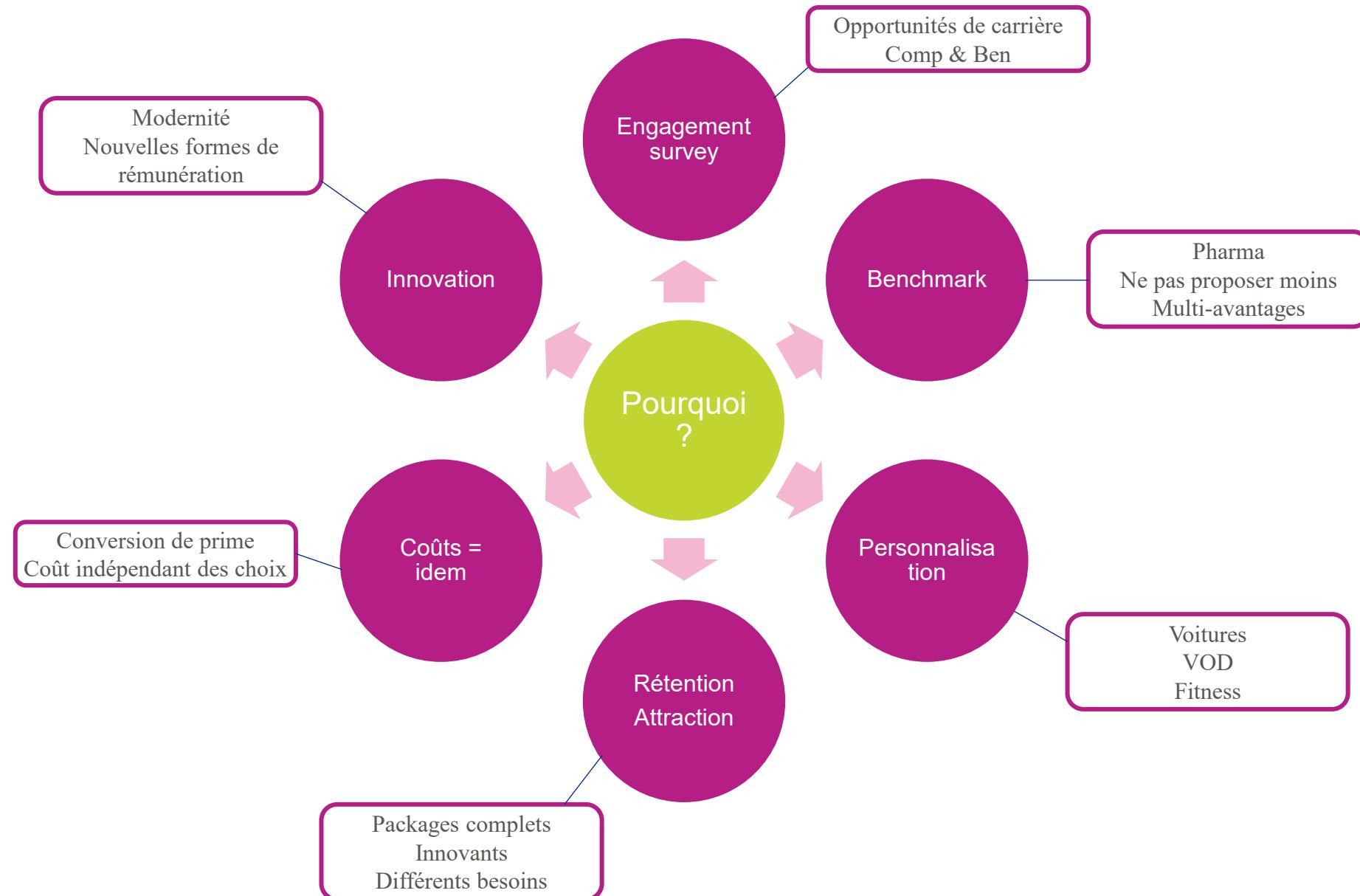


*Biocodex : la
rémunération flexible
s'inscrit dans la stratégie
RH*





Pourquoi s'intéresser à la rémunération flexible ?



*Biocodex : les travailleurs
ont pris « le lead »*



**C'est quoi une
rémunération
flexible?
Comment ça
marche?**



3 principes

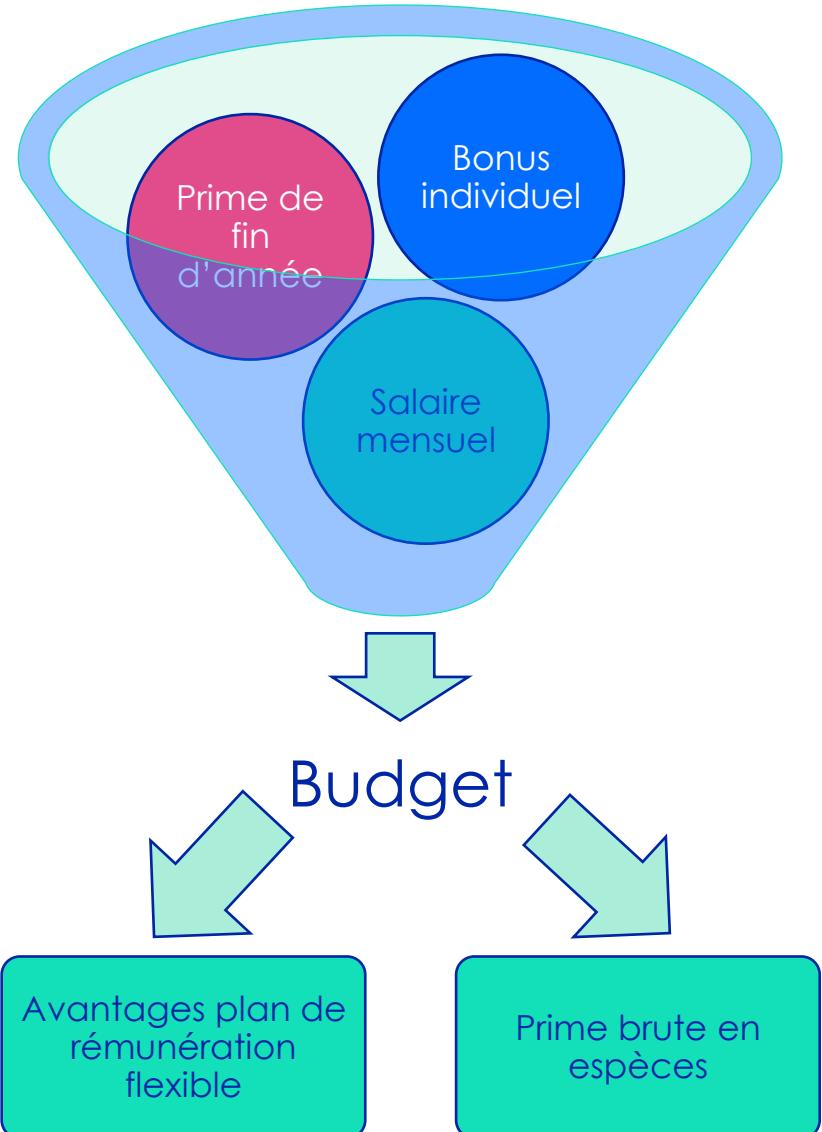
- **Libre choix** du travailleur
- **Flexibilisation** du salaire, pas optimisation
- **Neutralité budgétaire** pour l'employeur

Ni définition juridique ni cadre général



Mécanisme de conversion / échange de salaire

- On calcule le **coût des éléments salariaux existants**, c'est-à-dire en incluant les cotisations de sécurité sociale de l'employeur
- Le coût total des éléments salariaux constitue le **budget de choix** avec lequel les travailleurs peuvent choisir des avantages équivalents
- Les nouveaux avantages équivalents (par exemple, vélo, PC, etc.) sont également imputés au "coût patronal". De cette façon, le plan reste **neutre sur le plan budgétaire** pour l'employeur
- Si les travailleurs ne choisissent pas de nouveaux avantages équivalents, le budget de choix est **reconverti en un montant brut** et versé au travailleur



Exemple

Une prime de fin d'année brute classique de 1 000,00 €

- Coûte à l'employeur environ 1 250,00 €
- Tandis que le travailleur reçoit (net) 435,00 €

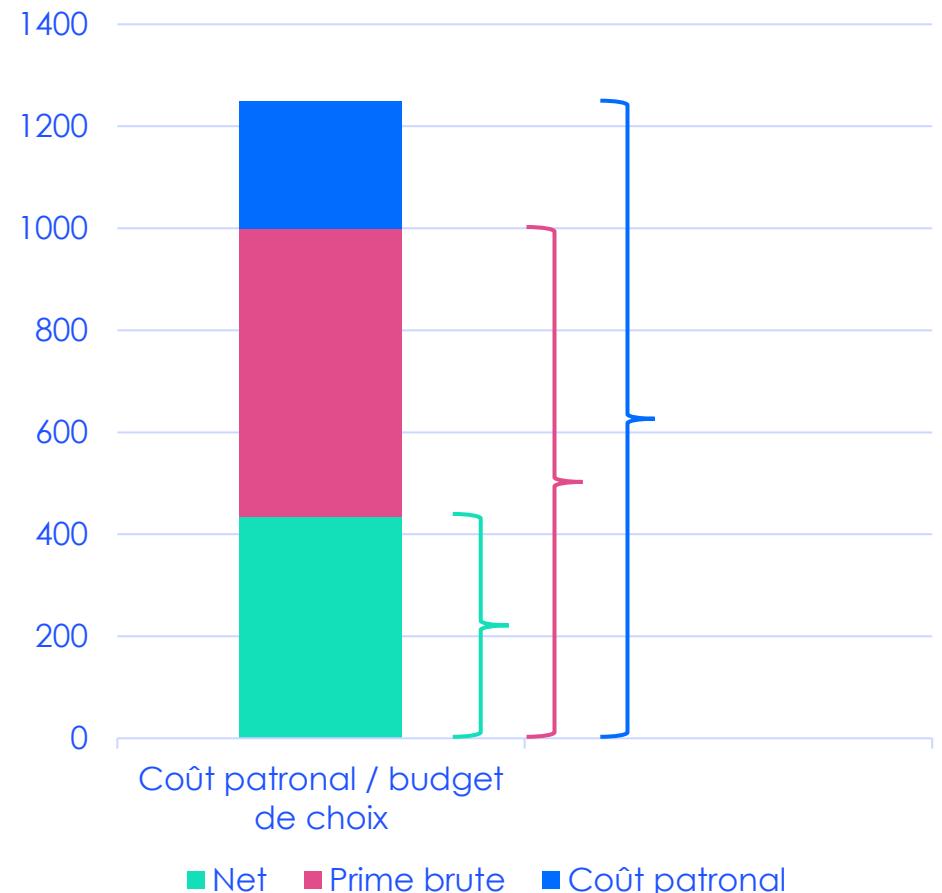
Dans le plan de rémunération flexible

- Ces 1 250,00 euros représentent le budget de choix
- Que le travailleur peut dépenser à d'autres avantages



S'il est permis de convertir la prime de fin d'année

Prime de fin d'année brute classique vs. rémunération flexible



*Quels
avantages
proposer?*



Exemples

Mobilité

- Vélo



Multimédia

- Smartphone
- Tablette
- Ordinateur
- Péphériques



Santé et complément aux avantages sociaux

- Épargne pension
- Assurance médicale privée ou
- Extension assurance médicale collective



Work-life

- Vacances supplémentaires



Le top 3

- Épargne pension
- Multimédia
- Jours de congé supplémentaires

Source : [Étude Acerta](#)



Exemple

Dans le plan de rémunération flexible

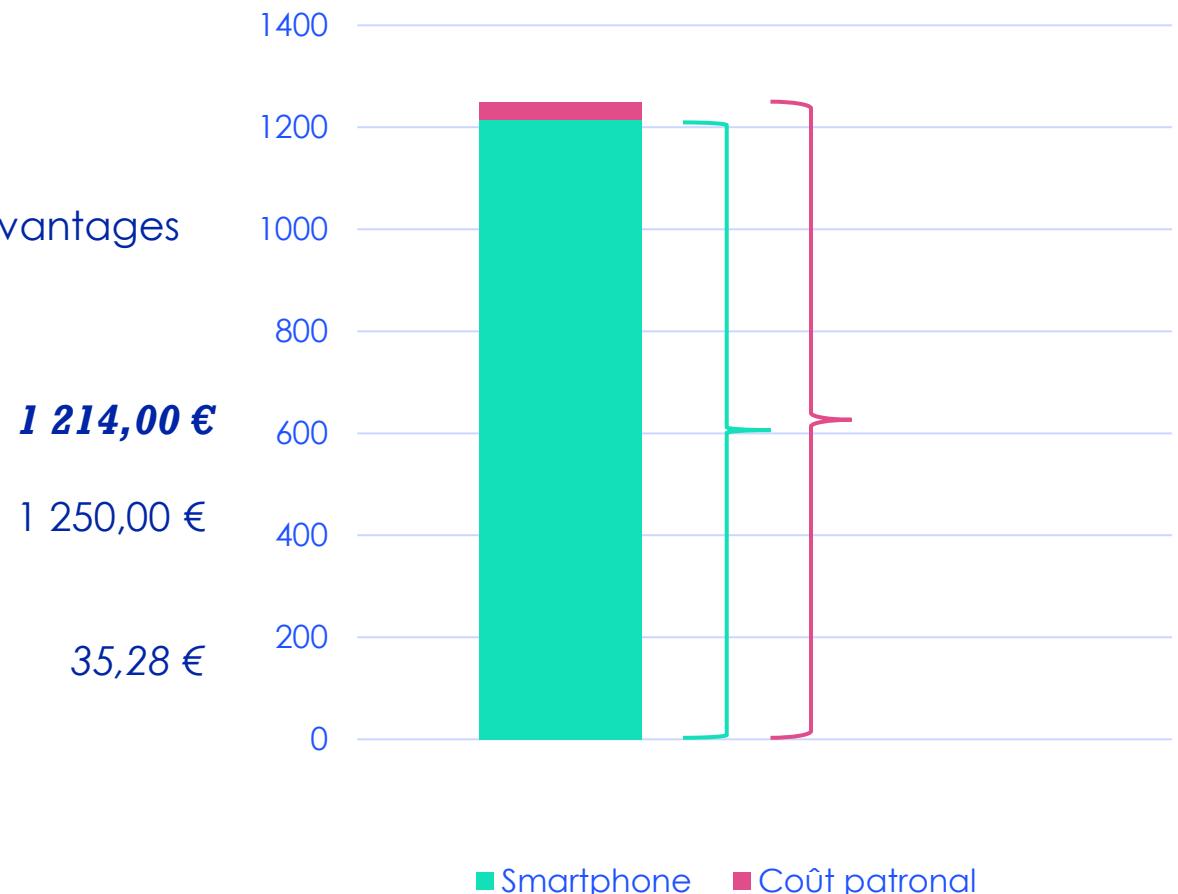
- Le travailleur peut dépenser 1 250,00 euros à d'autres avantages

Il peut choisir par ex. un smartphone d'une valeur de

- Qui coûte à l'employeur

Les charges patronales sur le smartphone
ne représentent que

Durée de mise à disposition : 36 mois



*Biocodex : une
« success
story »*

*Biocodex :
l'effet « avant /
après »*





Réponse flexible à des besoins variés



Cadre juridique (et technique)



Expertise d'un partenaire externe



Collaborateurs investis



Positionnement différent



Maîtrise des coûts

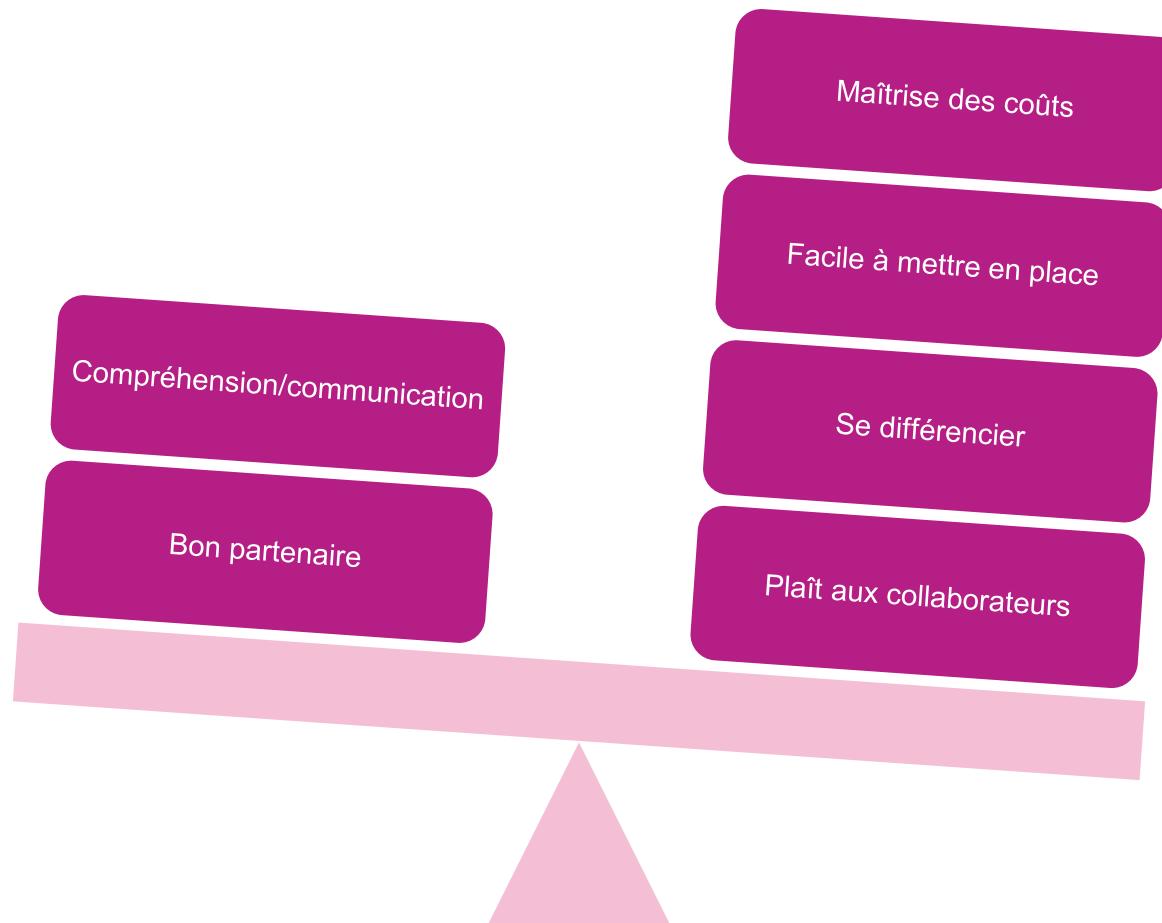
Conseils et recommandations

Biocodex transmet ses “best practices” pour faire de votre plan de rémunération flexible un succès



Points d'attention

Points positifs

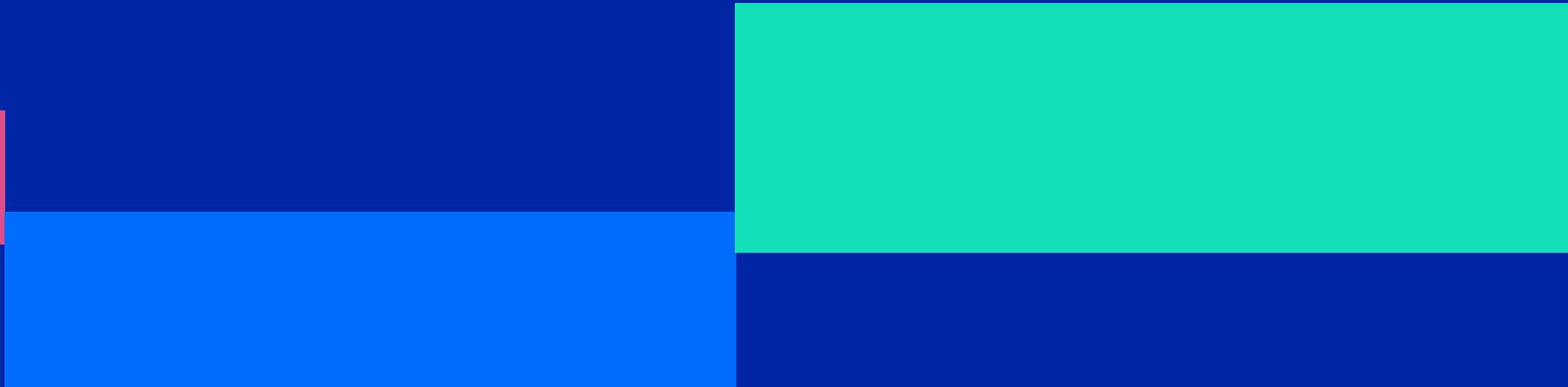


5 Conseils et recommandations

1. Analysez le package salarial existant et définissez vos objectifs
2. Encadrez juridiquement le plan
3. Choisissez des budgets et des avantages attractifs
4. Communiquez clairement et impliquez les collaborateurs
5. Mettez en place des outils digitaux



Merci !



*Vous avez des questions ?
N'hésitez pas à les poser.*

acerta



Contact

Mélina Krantz

legal.bruwal@acerta.be

acerta