
PLAN DOE : POLICY

Conditions Générales du plan DOE

I.	Dispositions générales relatives à la mise en œuvre du plan DOE	2
	Article 1.Objet	2
	Article 2.Domaine d'application	2
	Article 3.Objectifs	3
	Article 4.Début et durée	4
	Article 5.Principes de base	4
	Article 6.Conséquences du plan DOE pour l'Employé	5
	Article 7.Modifications et fin de la relation de travail	5
	Article 8.Modifications et fin du plan DOE	7
II.	Mise en œuvre du plan	7
	Article 9.Choix possibles	7
	Article 10.Valorisation	7
	Article 11.Fiches d'information	8
III.	Adhésion au plan	8
	Article 12.Liberté et moment d'adhésion	8
	Article 13.Le Portail	8
	Article 14.Annexe au contrat de travail	9
IV.	Dispositions finales	9
	Article 15.Privacy	9
	Article 16.Invalidité partielle ou inapplicabilité	10

I. Dispositions générales relatives à la mise en œuvre du plan DOE

Article 1. Objet

- 1.1 House of Talents souhaite mener une politique de rémunération moderne, offrant une flexibilité dans la composition du package salarial. L'introduction du plan DOE fait partie intégrante de cette politique. Par ce plan, l'entreprise offre à ses Employés flexibilité et autonomie dans la composition de leur package salarial. Les Employés peuvent librement et de manière autonome rendre certains éléments salariaux flexibles et les échanger contre d'autres Avantages (ci-après dénommés "Avantages") qu'ils souhaitent obtenir en fonction de leurs besoins et préférences individuels.
- 1.2 Les présentes Conditions Générales du plan DOE (ci-après les "Conditions Générales") ont pour but d'établir et de maintenir une politique cohérente et transparente concernant le plan DOE. Elles décrivent les règles et Conditions Générales applicables dans le cadre du plan DOE.

Article 2. Domaine d'application

- 2.1. Le plan DOE s'applique aux entités juridiques suivantes, telles qu'enregistrées dans la Banque-Carrefour des Entreprises, dont le siège social est situé à Beneluxpark (Kor) 26/b46 à 8500 Courtrai:

Entité juridique	OPCO	Nr TVA
House of Talents bv	HOT	555937484
Care Talents nv	Care Talents	820126090
Talents2Care bv	Care Talents	722920610
Sales Talents nv	Sales Talents	897532882
	Financial Talents	897532882
	Executive Talents	897532882
Belgium Technical Support bv	Food Talents	474066417
Arcq bv	Science Talents	836637272
	Supply Chain Talents	836637272
Technical Talents nv	Technical Talents	891548675
HR Builders nv	HR Talents	894588933
Engi Talents nv	Engi Talents	456077469
Next-ICT bv	ICT Talents	451582609
Quintessence Consulting nv	Quintessence	461056836
Human Support Medical sprl	HSM	536839669
Human Solutions RH sa	HSM	826109210
eligio	eligio	834534748

(ci-après collectivement dénommées "l'Employeur")

- 2.2. Le plan DOE est proposé à tous les Employés indirects de l'Employeur comptant au moins six mois d'ancienneté au moment de l'adhésion (ci-après les "Employés" ou individuellement "l'Employé"). Les Employés sous contrat à durée déterminée ne peuvent toutefois pas choisir d'Avantages, étant donné que les Avantages proposés sont uniquement de longue durée et dépassent la durée restante du contrat.

Ces Employés ne peuvent adhérer au plan DOE qu'à condition d'être soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale belge pour travailleurs salariés et que la Belgique dispose pleinement du pouvoir d'imposition en matière d'impôt des personnes physiques sur leurs revenus professionnels.

- 2.3. Les Employés suivants doivent obtenir l'autorisation préalable du service Payroll avant d'adhérer au plan DOE :

- Les Employés qui atteindront l'âge légal de la pension dans les trois (3) années civiles suivant la période de choix, telle que définie à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales ;

- 2.4. Les Employés suivants ne peuvent en aucun cas adhérer au plan DOE :

- Les Employés dont le contrat de travail a été résilié avec un préavis en cours au moment de la période de choix, comme prévu à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales.
- Les Employés qui ne sont pas entièrement soumis à la sécurité sociale Belge.
- Les Employés dont le salaire fait l'objet d'une cession, d'une saisie-exécution ou d'un règlement collectif de dettes.
- Les Employés qui, au moment de la période de choix, comme prévu à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales, sont absents de longue durée sans droit à un salaire (garanti).
- Les Employés qui, au moment de la période de choix, comme prévu à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales, ont introduit un certificat d'incapacité de travail pour une durée excédant la période pendant laquelle l'Employé a droit au salaire garanti, sauf en cas de congé de maternité.
- Les Employés qui, au moment de la période de choix, comme prévu à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales, ont introduit une demande de crédit-temps ou de congé thématique à temps plein d'une durée supérieure à un mois, ou qui ont déjà pris ou sont en train de prendre un tel congé depuis plus d'un mois.

Article 3. Objectifs

- 3.1 L'objectif principal du plan DOE est de permettre aux Employés de composer volontairement et de manière autonome une partie de leur package salarial et d'Avantages en fonction de leurs besoins individuels, dans les limites des présentes Conditions Générales. House of Talents souhaite ainsi rendre le package salarial actuel plus attractif et offrir aux Employés un sentiment de reconnaissance et de satisfaction, dans une optique de fidélisation et de recrutement améliorés.

- 3.2 Grâce à l'introduction du plan DOE, l'Employeur peut répondre aux souhaits individuels des Employés : meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, mobilité durable, compensation pour les coûts médicaux croissants, etc. Le plan DOE constitue également un instrument pour encourager la mobilité verte et renforcer l'image de marque de l'Employeur.

Article 4. Début et durée

- 4.1. Les présentes Conditions Générales et le plan DOE sont instaurés pour une durée d'un an à compter du 1er novembre 2025.
- 4.2. À l'issue de cette période, le plan DOE sera automatiquement prolongé pour une nouvelle période d'un an, sauf décision contraire de l'Employeur, communiquée au plus tard le 1er août de chaque année civile.
- 4.3. Lors de chaque renouvellement, les Conditions Générales peuvent être modifiées et/ou complétées.

Article 5. Principes de base

- 5.1. **Volontariat**
L'adhésion au plan DOE se fait entièrement sur base volontaire. Chaque Employé peut librement et de manière autonome décider de faire ou non usage des possibilités offertes par le plan DOE. Personne n'est obligé de participer au plan : en l'absence de choix durant la période comme prévu à l'Article 12.1 des présentes Conditions Générales, le package salarial reste inchangé.
- 5.2. **Neutralité budgétaire**
Afin de respecter la législation sur la modération salariale, le plan DOE repose sur le principe de neutralité budgétaire. L'introduction du plan n'a donc aucun impact sur le coût salarial total pour l'Employeur.
- 5.3. **Respect des règles légales et réglementaires**
Les Employés peuvent exercer leurs choix dans la mesure où ils respectent les limitations légales et réglementaires. Ainsi, la valeur totale des Avantages en nature ne peut dépasser un cinquième du salaire brut annuel total de l'Employé et les barèmes minimaux ou Avantages collectivement négociés doivent être respectés. La création du budget s'effectue toujours dans le respect de la législation et de la réglementation sectorielle en vigueur. Chacun des éléments pouvant être intégrés dans le plan DOE en vue de la création du budget concerne une partie de la rémunération ou un Avantage négociable pouvant, dans le cadre du plan DOE, être échangé contre un Avantage équivalent.
- 5.4. **Lutte contre les abus**
Si l'Employeur constate qu'un Employé abuse du plan DOE et/ou commet une fraude dans le cadre de celui-ci, l'Employeur peut décider d'exclure cet Employé concerné du plan DOE, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 6. Conséquences du plan DOE pour l'Employé

6.1. Règles fiscales et parafiscales applicables

Chaque Avantage effectivement octroyé à l'Employé est traité fiscalement et parafiscalement selon les dispositions légales et réglementaires applicables à cet Avantage spécifique. Selon la nature de chaque élément de rémunération, les cotisations de sécurité sociale et les impôts correspondants seront prélevés au moment où l'Employé bénéficie réellement de l'Avantage choisi.

Si l'Employé ne fait aucun choix dans le cadre du plan DOE, ou s'il reste une partie du budget non utilisée, celle-ci sera automatiquement versée comme une rémunération brute ordinaire, soumise aux cotisations sociales et au précompte professionnel habituels.

6.2. Impact sur le calcul du pécule de vacances

Pour les Employés, le salaire normal est maintenu pendant les jours de congé (simple pécule). Le double pécule de vacances est calculé sur base du salaire brut du mois au cours duquel les vacances débutent. La cession (totale ou partielle) de la prime de fin d'année n'a donc aucune incidence sur le calcul et le paiement du pécule légal de vacances.

Cependant, comme la prime de fin d'année entre dans la base de calcul du pécule de départ pour les Employés, le pécule de départ peut être réduit si une partie de la prime est échangée contre un autre Avantage dans le cadre du plan DOE.

6.3. Impact sur la constitution des droits sociaux et la pension légale

Lorsque des éléments de rémunération soumis à la sécurité sociale sont échangés contre un ou plusieurs Avantages moins ou non soumis à cette cotisation, cela peut avoir un impact sur la constitution des droits sociaux et des Avantages.

Par exemple, moins de droits à la pension, voire aucun, sont constitués lorsque la rémunération annuelle totale de l'Employé concerné est inférieure au plafond légal applicable pour la constitution de la pension légale belge (80.485,32 euros bruts par an en 2025).

6.4. Impact sur le Plan de pension

La participation au plan DOE n'a aucun effet sur les contributions versées dans le cadre du Plan de pension complémentaire.

Article 7. Modifications et fin de la relation de travail

7.1. Modifications du salaire brut

Si la fonction et/ou l'échelle salariale de l'Employé changent (promotion ou rétrogradation) au cours de l'année, cela n'a en principe aucun impact sur les choix déjà effectués dans le cadre du plan DOE.

Même en cas de modification du régime de travail, par exemple lorsque l'Employé passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel ou inversement, les choix déjà effectués dans le cadre du plan DOE ne seront, en principe, pas modifiés. Toutefois, il sera toujours veillé à ce que les barèmes minimaux légaux et/ou réglementaires soient respectés, et à ce que la valeur

des Avantages en nature ne dépasse pas un cinquième de la rémunération annuelle brute totale.

Cependant, lorsque une modification a pour conséquence qu'un budget insuffisant est généré pour financer les choix effectués dans le cadre du plan DOE, par exemple en cas de sélection d'Avantages ayant une durée de validité pluriannuelle, il sera examiné, en concertation mutuelle, s'il est souhaitable de maintenir les choix effectués et de compenser le solde restant, ou, le cas échéant, de mettre fin à l'Avantage choisi.

7.2. Suspension du contrat de travail

En principe, la suspension du contrat de travail ne modifie pas les choix déjà effectués dans le cadre du plan DOE.

Cependant, si la suspension dure plus longtemps que la période assimilée à du travail effectif pour la constitution du budget de la prime de fin d'année, et que l'Employé continue à bénéficier de l'Avantage, une contribution personnelle égale au coût de l'Avantage (évalué selon l'Article 10 des présentes Conditions Général) est due. La contribution personnelle peut être facturée (TVA incluse) à l'Employé ou, d'un commun accord, déduite net via la paie. Il peut également être décidé, d'un commun accord, de mettre fin à l'Avantage choisi.

Les fiches d'information (voir Article 11 des présentes Conditions Général) précisent, pour chaque Avantage, l'impact pratique d'une suspension du contrat.

7.3. Fin de la relation de travail et/ou modifications de la situation sociale et/ou fiscale de l'Employé.

Si le contrat de travail est résilié au cours de l'année en cours, ou si l'Employé ne remplit plus, pendant la durée d'un ou de plusieurs Avantages choisis, les conditions d'adhésion au plan DOE telles que définies à l'Article 2.2 des présentes Conditions Générales, la participation de l'Employé concerné au plan DOE prendra fin de plein droit.

Les budgets réservés à certains Avantages mais non utilisés seront versés comme prime, soumise aux cotisations sociales et aux impôts.

Si l'Employé n'a pas généré un budget suffisant pour financer un Avantage choisi, l'Employé devra verser une contribution personnelle correspondant à la partie du budget utilisée à laquelle l'Employé n'a pas droit. Cette contribution personnelle est évaluée à hauteur du coût de l'Avantage concerné (évalué conformément aux dispositions de l'Article 10 des présentes Conditions Générales) pour lequel aucun budget n'a été créé. Dans la mesure du possible, cette contribution personnelle sera déduite du pécule de vacances de départ lors de la sortie de service, réglée d'un commun accord lors du traitement de la paie, ou facturée au Employé. En cas de cessation d'Avantages à long terme et/ou d'Avantages ayant fait l'objet d'un contrat conclu avec un tiers, toute indemnité de résiliation éventuellement due en raison de la résiliation anticipée du contrat pourra être mise à charge de l'Employé.

Les fiches d'information (voir Article 11 des présentes Conditions Général) précisent, pour chaque Avantage, l'impact pratique d'une suspension du contrat.

Article 8. Modifications et fin du plan DOE

- 8.1. Des modifications du plan DOE peuvent être effectuées, notamment si une modification de la législation fiscale et/ou sociale a un impact substantiel sur le plan, ou si l'Employeur décide d'ajouter ou de supprimer certains Avantages au plan DOE. La liste des Avantages mentionnée dans la section II des présentes Conditions Générales est indicative et non exhaustive ; elle n'accorde donc aucun droit acquis aux Employés.
- 8.2. Si le plan DOE est supprimé (par non-reconduction, force majeure ou toute autre raison), ou si un Employé, après la durée d'un Avantage, ne souhaite plus y participer, il retrouve le package salarial initial qu'il avait avant ses choix dans le plan DOE.

II. Mise en œuvre du plan

Article 9. Choix possibles

- 9.1. Lorsqu'un Employé souhaite adhérer au plan DOE, il choisit, pendant la période de sélection (voir Article 12.1 des présentes Conditions Générales), quelle partie de ses éléments de rémunération existants il souhaite céder. De cette manière, l'Employé crée un budget qui sera converti en Avantages équivalents octroyés par l'Employeur dans le cadre du plan DOE.
- 9.2. Il relève de la compétence exclusive de l'Employeur de déterminer quels Avantages sont proposés dans le cadre du plan DOE. Les possibilités énumérées à l'Article 9.4 sont indicatives et non exhaustives. L'Employeur peut, à tout moment, décider d'ajouter de nouveaux Avantages ou de supprimer ceux existants. L'Employeur s'engage à rechercher une solution équitable pour les Employés ayant choisi un Avantage supprimé dont la durée n'est pas encore échue.
- 9.3. Création du budget
Un budget flexible ("Flex budget") peut être créé par la cession (totale ou partielle) des éléments suivants :
 - Prime de fin d'année
- 9.4. Affectation du budget
Le budget disponible peut être librement affecté par l'Employé à un ou plusieurs des Avantages suivants :
 - Leasing vélo
 - Multimédia
 - Formations via dONUS

Article 10. Valorisation

- 10.1. Le budget disponible et le budget créé par l'Employé sont exprimés en coût total réel en euros pour l'Employeur, y compris les cotisations patronales de sécurité sociale, et en tenant compte de tous les coûts liés à la mise en œuvre du plan.

- 10.2. La valeur des Avantages offerts dans le cadre du plan DOE est déterminée sur la base du coût total de possession (TCO – Total Cost of Ownership de l'avantage correspondant pour l'employeur), comprenant : les cotisations patronales de sécurité sociale, les frais administratifs, l'impact éventuel de la TVA non déductible, et l'impact éventuel sur l'impôt des sociétés pour l'Employeur.

Article 11. Fiches d'information

- 11.1. Chaque Employé éligible au plan DOE a accès au Portail DOE (voir Article 13). Sur le portail DOE, une fiche d'information est disponible pour chaque Avantage. Ces fiches décrivent les différentes options offertes dans le cadre du plan DOE, les règles applicables, et les directives pratiques à suivre.
- 11.2. Ces fiches d'information ne sont pas statiques. Elles peuvent être adaptées, notamment en cas de modification de la législation fiscale et/ou sociale ayant un impact substantiel sur le plan DOE.

III. Adhésion au plan

Article 12. Liberté et moment d'adhésion

- 12.1. En principe, l'Employé peut adhérer au plan DOE une fois par an, pendant la période déterminée par l'Employeur (novembre). Durant cette période, il peut choisir d'échanger un ou plusieurs éléments de rémunération contre les Avantages proposés dans le cadre du plan.
- 12.2. Le choix d'adhérer ou non au plan se fait en toute liberté et sur une base strictement volontaire. L'Employé n'est jamais obligé de (re)participer au plan DOE. Cependant, si l'Employé opte pour un ou plusieurs Avantages d'une durée supérieure à un an, et dont la création du budget est répartie sur plusieurs années, l'Employé s'engage à prévoir un budget suffisant pour le financement de ces Avantages pendant toute leur durée.

Article 13. Le Portail

- 13.1. Chaque Employé à qui le plan DOE est proposé reçoit un accès individuel au portail DOE, une plateforme en ligne facilitant la communication et l'administration du plan.
- 13.2. Via le portail DOE, les Employés peuvent : consulter le budget dont ils disposent dans le cadre du plan, voir quels Avantages peuvent être choisis et effectuer des simulations illimitées afin d'évaluer l'impact de leurs choix. Les simulations ont un but purement indicatif et informatif et ne créent aucun droit acquis pour les Employés.
- 13.3. L'Employé qui souhaite participer au plan DOE enregistre ses choix sur le portail DOE. Sur base de ces choix, une annexe au contrat de travail est rédigée (voir Article 14).

Article 14. Annexe au contrat de travail

- 14.1. L'Employé confirme ses choix effectués dans le cadre du plan DOE en signant une annexe écrite à son contrat individuel de travail. L'exécution des choix ne débute qu'après le téléversement de l'annexe signée dans le portail DOE.
- 14.2. Cette annexe est conclue pour une durée déterminée, c'est-à-dire jusqu'à la fin de la période de validité de l'Avantage choisi dans le cadre du plan DOE. Les droits de l'Employé relatifs aux Avantages du plan DOE sont donc limités à la durée de chaque Avantage, telle que définie dans les fiches d'information correspondantes.
- 14.3. Le plan DOE n'a aucun impact sur le contenu de l'annexe au contrat de travail. Sous réserve de l'Article 8, l'annexe reste applicable jusqu'à l'expiration du terme de chaque Avantage pris séparément.

IV. Dispositions finales

Article 15. Privacy

- 15.1. Lors de l'utilisation du Portail DOE, le département Payroll de l'Employeur collecte, enregistre et gère les données personnelles (ci-après les "Données à caractère personnel") de chaque Employé participant.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- Données d'identification (ex. nom, adresse, numéro de registre national, etc.)
- Données personnelles (ex. nationalité, état civil, situation familiale, langue, sexe, etc.)
- Données financières (ex. salaire, primes, etc.)
- Données nécessaires à la gestion des Avantages contractuels
- Données relatives au contrat de travail et aux conditions de travail qui y sont définies

- 15.2. Dans le cadre du traitement de ces Données à caractère personnel, l'Employeur agit en tant que responsable du traitement, et désigne Barbara Sustronck comme représentante du responsable du traitement. Le responsable du traitement peut être contacté à l'adresse suivante : gdp@houseoftalents.be.

- 15.3. Finalités du traitement : Ce traitement est nécessaire à la bonne exécution du contrat de travail conclu entre l'Employeur et l'Employé, en particulier pour l'exécution de l'annexe au contrat dans le cadre du plan DOE.

Les Données à caractère personnel sont traitées pour les finalités suivantes :

- établir les Avantages choisis par l'Employé;
- répondre aux questions de l'Employé concernant ses droits dans le cadre du plan DOE;
- effectuer les corrections nécessaires sur le portail DOE.

- 15.4. Les Données à caractère personnel sont partagées et traitées par les collaborateurs du département Payroll de l'entreprise, uniquement dans le cadre des objectifs précités.
- 15.5. Chaque Employé a le droit de consulter les informations le concernant qui sont enregistrées, ainsi que les traitements effectués à partir de celles-ci. De plus, chaque Employé a le droit de demander la rectification ou la suppression des Données à Caractère Personnel si certaines de ces données s'avèrent inexactes, incomplètes ou non (plus) pertinentes. Chaque Employé a également le droit de demander une limitation du traitement de ses Données à Caractère Personnel. En outre, chaque Employé a le droit à la portabilité des données, ce qui signifie qu'il peut obtenir les Données à Caractère Personnel qu'il a fournies au responsable du traitement dans un format structuré, couramment utilisé et lisible, et transférer ces données à un autre responsable du traitement. Si l'Employé souhaite exercer ces droits, il peut en faire la demande par écrit auprès du département Payroll de l'Employeur.
- 15.6. Les Données à caractère personnel seront conservées pendant la période nécessaire à la gestion du compte dans le cadre du plan DOE. L'Employé peut également exiger la suppression sans délai de ses Données lorsqu'elles ne sont plus nécessaires aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.
- 15.7. Si le responsable du traitement devait traiter les Données à Caractère Personnel collectées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été recueillies, le responsable du traitement informera la personne concernée avant toute nouvelle opération de traitement de cette autre finalité, ainsi que de toutes les informations pertinentes associées.
- 15.8. En cas de questions ou de plaintes relatives au traitement des Données à caractère personnel, l'Employé peut s'adresser au responsable du traitement. S'il estime que ses droits ne sont pas respectés, il peut introduire une plainte auprès de l'Autorité de protection des données (APD).

Article 16. Invalidité partielle ou inapplicabilité

- 16.1. Si une ou plusieurs dispositions des présentes Conditions Générales devaient être invalides ou inapplicables, cela n'affecterait pas la validité ou l'applicabilité du reste des Conditions Générales. Dans ce cas, les parties s'engagent à négocier de bonne foi afin de remplacer les dispositions concernées par d'autres qui se rapprochent autant que possible du contenu et des objectifs des présentes Conditions Générales