



Le petit guide SD Worx des salaires

Questions complexes en langage clair



Contenu

- 5 La notion de rémunération
- 8 L'AIP et la norme salariale
- 14 Accord salarial 2009-2010
- 18 Barèmes d'âge
- 20 La rémunération dépasse le salaire proprement dit

Fin 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel (AIP) pour la période 2009-2010. Cet accord fixe les conditions de travail et de rémunération pour les deux années à venir. Les négociateurs des employeurs et des syndicats y définissent le cadre des négociations de CCT au sein des secteurs et des entreprises.

Le mercredi 10 décembre 2008, le cabinet restreint est parvenu à un accord concernant le plan de redressement belge pour l'économie, dont fait partie l'accord salarial. Les autorités fédérales ont dégagé une marge budgétaire pour une augmentation salariale modeste en plus de l'indexation. Afin de résorber le handicap du coût salarial, une réduction de charges ciblée sera mise en place pour les entreprises. Cette aide publique a permis la conclusion d'un AIP. Les organisations patronales ont donné le feu vert à la mi-décembre, et les syndicats ont aussi marqué leur accord juste avant Noël.

L'exécution correcte de l'AIP conclu dépend en grande partie de l'aide financière des autorités publiques. Bon nombre des mesures contenues par l'AIP doivent encore être reprises dans des textes législatifs ou CCT et sont liées au plan de relance du gouvernement. Une lourde tâche attend, dès lors, la nouvelle équipe du Premier ministre Van Rompuy.

Il est clair que l'importance de cet accord interprofessionnel est grande. Comme une sorte d'« accord de gouvernement » conclu entre les partenaires sociaux, il détermine l'agenda social pour les deux années à venir, et il est, en outre, à la base de la paix sociale. A une époque de crise économique, c'est tout sauf un luxe.

Cinq lignes de force de l'AIP

- 1. Une **indexation des rémunérations brutes sera appliquée en 2009-2010**.
- 2. Une augmentation maximale de 125€ de la **rémunération nette** est possible en 2009, tout comme une nouvelle augmentation maximale de 125€ en 2010. Celle-ci pourra être réalisée sous la forme de chèques-repas fiscalement favorables, d'une augmentation des salaires minimums sectoriels, d'un chèque vert, d'indemnités de mobilité, d'une augmentation de l'intervention de l'employeur dans les transports en commun.
- 3. L'intervention dans l'**abonnement train-tram-bus** sera portée à 75%, mais l'employeur ne devra plus augmenter automatiquement sa cotisation lorsque la SNCB augmente le prix de ses abonnements.
- 4. Afin de résorber le handicap salarial encouru, une **réduction générale des charges sera appliquée**. La dispense de versement du précompte professionnel de 0,25% sera portée à 0,75% en 2009 et à 1% en 2010.
- 5. **Mesures provisoires :**
 - Les autorités fédérales rembourseront plus rapidement les factures arriérées ;
 - La TVA dont l'Etat est redevable sera plus rapidement remboursée ;
 - Une partie de la facture ONSS pour 2009 pourra être payée en 2010.



La notion de rémunération

Qu'est-ce que la rémunération ?

Il n'existe aucune définition générale de la notion de 'rémunération'. Le concept peut être interprété de différentes façons. En principe, la rémunération peut être définie comme tout avantage en espèces – ou évaluable en espèces – qu'un travailleur reçoit en compensation du travail qu'il a presté.

Si on considère la notion de travail dans un cadre plus large, la rémunération est aussi tout avantage auquel le travailleur a droit en rapport avec l'exécution, la suspension ou la cessation de son contrat de travail. Les indemnités et les avantages dont le travailleur bénéficie, comme le paiement de jours fériés, le salaire garanti en cas de maladie ou l'indemnité de préavis, ne constituent pas une compensation pour le travail fourni, mais une rémunération.

Paiement de la rémunération

La rémunération doit être payée à des moments déterminés légalement. En ce qui concerne les ouvriers, la rémunération est payée au moins deux fois par mois, avec une période intermédiaire de maximum seize jours. Et la rémunération des employés doit, quant à elle, être payée au moins tous les mois.

Le paiement doit être effectué au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail à laquelle le paiement se rapporte. Les exceptions à ce principe doivent être déterminées dans une CCT ou dans le règlement de travail. Si le moment est fixé dans le règlement de travail, le délai maximum pour le paiement s'élève à sept jours ouvrables après la période de travail.

La rémunération en espèces doit être payée dans la monnaie qui a cours légal en Belgique, soit l'euro. Les travailleurs qui sont actifs à l'étranger peuvent se faire payer dans la monnaie du pays où ils travaillent.

L'employeur est également tenu de remettre un décompte à son travailleur lors de chaque paiement. C'est la fameuse fiche de paie.

La jouissance d'un terrain : rémunération en nature

Une partie de la rémunération peut être payée en nature. La condition est que ce mode de paiement soit usuel pour la profession ou pour la nature de la branche d'activité concernée. Dans les hôtels par exemple, il n'est pas inhabituel que les employés se voient offrir un repas. Un autre exemple de rémunération en nature est celui du sportif (étranger) qui est

autorisé à séjourner gratuitement dans une habitation de son employeur.

Les avantages en nature sont l'ensemble des cessions effectuées par l'employeur au travailleur qui ne sont pas des sommes d'argent. D'après la loi sur la protection des salaires, le salaire doit toutefois être payé en 'argent' ou espèces. Le paiement en nature constitue donc une exception à cette règle. C'est la raison pour laquelle la loi sur la protection des salaires prévoit une série de prescriptions contraignantes pour permettre de payer le salaire en nature de manière légale.

Des accords écrits doivent toutefois être conclus en la matière entre l'employeur et le travailleur. En outre, il existe des règles légales qui limitent la possibilité de paiement en nature. Ainsi, la partie de la rémunération qui est payée en nature ne peut en principe jamais dépasser 1/5ème de la rémunération brute totale. Si l'employeur met une maison ou un appartement à la disposition de son travailleur, la fraction sera fixée à 2/5ème. Lorsque des travailleurs sont entièrement logés chez l'employeur (par ex. personnel de maison, concierges, élèves ou stagiaires), la part en nature ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération brute totale.

Tous les biens ne peuvent pas non plus être donnés à titre de rémunération en nature. Ainsi, la loi stipule qu'il est interdit à l'employeur de payer ses travailleurs avec des boissons alcoolisées. L'origine de cette loi réside dans l'abus important d'alcool parmi la population active belge appauvrie à la fin du 19ème siècle.

Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature:

- un logement ;
- le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et le carburant ;
- la jouissance d'un terrain ;
- la nourriture consommée sur le lieu où le travail est effectué ;
- des outils et des vêtements de service ou de travail ;
- le matériel pris en charge par le travailleur qui est nécessaire pour le travail.

Il est évident que ces règles légales strictes se heurtent parfois à la situation sociétale actuelle dans les relations de travail. Ainsi, un avantage en nature récurrent, à savoir l'utilisation à des fins privées d'une voiture de société, est, en principe, légalement impossible. Il n'arrivera, certes, pas souvent dans la pratique qu'un travailleur invoque la nullité de cet avantage. Pourtant, ces règles, bien que désuètes et non conformes à la pratique contemporaine, sont, en théorie, toujours valables. En outre, des sanctions pénales sont même prévues en cas de non-respect de cette loi.

Accords salariaux et CCT

La rémunération que gagne un collaborateur à une fonction déterminée est fixée dans des accords salariaux conclus entre l'employeur et le travailleur. A cet égard, il convient de suivre les règles qui ont été déterminées par le biais de la législation et de CCT au niveau national et sectoriel. Les accords salariaux sont donc en principe déterminés à trois niveaux:

- Au niveau **national**, le Conseil national du travail conclut des accords pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen national qui s'applique à l'ensemble des travailleurs dans le secteur privé.
- Au niveau **sectoriel**, chaque commission paritaire peut régler l'évolution des rémunérations dans son propre secteur par le biais d'une CCT. Et ce, en fixant les salaires barémiques ou les échelles salariales, en déterminant un revenu minimum, en créant un système de primes et en déterminant un système d'indexation.
- Au niveau de l'**entreprise**, où des conventions individuelles et/ou collectives sont conclues entre les employeurs et les travailleurs, en tenant compte des dispositions qui sont déterminées au niveau national et sectoriel.

Types de rémunérations légales

Rémunérations déterminées au niveau sectoriel

Dans chaque secteur, la commission paritaire peut déterminer l'évolution des rémunérations (par exemple par le biais de l'indexation) et les salaires minimums en vigueur. Ceci intervient sur la base de différents critères, allant des classifications de fonctions aux primes.

Salaires barémiques ou échelles salariales

Un salaire barémique est lié à la nature des travaux, à l'indexation et parfois aussi à l'ancienneté.

La plupart des commissions paritaires utilisent une classification de fonctions. Les travailleurs sont répartis en classes, en fonction de la nature du travail qu'ils effectuent. A chaque classe correspond donc une rémunération déterminée. En règle générale, les fonctions à caractère plutôt complexe se voient attribuer une rémunération plus élevée.

Les rémunérations peuvent aussi être liées à l'ancienneté d'une personne ou au nombre d'années de service d'un travailleur auprès de la société.

Parfois, les rémunérations sont également liées à l'âge. On parle alors de barèmes d'âge. Ceci pose toutefois un problème juridique, parce que l'Union européenne a aboli les barèmes d'âge en raison de leur caractère discriminatoire. Nous reviendrons plus en détail sur ce point.

Primes sectorielles

Chaque secteur peut déterminer des primes dans son système de rémunération. Ces primes sont généralement octroyées pour des activités spécifiques et dans des conditions de travail spéciales. Les primes pour les travaux dangereux et insalubres, les primes pour le travail de week-end et les primes d'ancienneté en sont des exemples.

Ces primes ne sont pas prises en compte dans le cadre de la détermination du salaire barémique proprement dit. Il s'agit donc ici de suppléments en plus de la rémunération (barémique) normale. Des primes peuvent être ajoutées à la rémunération normale pour parvenir au salaire minimum sectoriel.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti national (RMMM)

En 1975, le Conseil national du travail a, pour la première fois, fixé un revenu minimum mensuel moyen (RMMM). Le but était de garantir un revenu décent aux travailleurs. Le RMMM s'appliquait de manière générale à l'ensemble de la Belgique. En 1988, il a en outre été pérennisé dans la CCT n° 43, puis affiné pour différents secteurs par le biais de toutes sortes de CCT sectorielles.

De cette manière, trois revenus minimums nationaux généraux ont été déterminés. Les employeurs ne peuvent pas rémunérer leurs travailleurs en dessous de ce montant.

Depuis le 1er octobre 2008, les montants suivants s'appliquent en ce qui concerne le RMMM :

- à 21 ans : 1387,49 euros bruts par mois ;
- à 21,5 ans avec minimum six mois d'ancienneté : 1424,31 euros bruts par mois ;
- à 22 ans avec minimum douze mois d'ancienneté : 1440,67 euros bruts par mois.

Ces montants ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- pour les parents qui travaillent dans une entreprise familiale ;
- pour les travailleurs qui sont habituellement employés durant une période de moins d'1 mois calendrier.

Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à un salaire minimum qui est proportionnel à leurs prestations à temps partiel. La rémunération sera calculée en pourcentage par rapport à la rémunération de la fonction à temps plein.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans reçoivent, en fonction de leur âge, un pourcentage du RMMM d'un travailleur âgé de 21 ans.

- 20 ans : 94% du RMMM ;
- 19 ans : 88% du RMMM ;
- 18 ans : 82% du RMMM ;
- 17 ans : 76% du RMMM ;
- 16 ans et moins : 70% du RMMM.

Le RMMM est adapté à l'index comme bon nombre d'autres rémunérations. Les divers secteurs peuvent l'adapter selon leur propre système d'indexation. S'il n'y a pas de système d'indexation sectoriel, c'est le système d'indexation général qui sera appliqué. Ce système indexe également les allocations sociales : pensions, allocations familiales, allocations de chômage, ...

Composantes du RMMM

Ce qui est typique du RMMM, c'est qu'il s'agit d'un salaire moyen à respecter. L'employeur devra vérifier chaque année si le travailleur a reçu le RMMM en moyenne par mois.

Les différents secteurs peuvent déterminer le contenu du RMMM. En d'autres termes : ils déterminent quels éléments de la rémunération peuvent jouer un rôle dans la détermination du salaire minimum.

Les composantes suivantes entrent déjà en ligne de compte:

- la rémunération fixe en espèces
- les primes en espèces
- la rémunération variable ou les commissions
- la rémunération en nature
- les pourboires

N'entrent pas en ligne de compte:

- les indemnités de préavis, d'éviction et de fermeture
- les frais remboursés propres à l'employeur
- les allocations sociales complémentaires en plus des allocations de maladie et de chômage normales
- les dons et les libéralités
- les chèques-repas et les chèques-culture
- les parts, les dividendes et les options sur actions
- les avantages non récurrents liés aux résultats

Concrètement: Un employeur paie une rémunération modeste qui se situe en dessous du RMMM et souhaite la compléter à l'aide de chèques-repas. La loi ne l'autorise toutefois pas. L'employeur devra augmenter la rémunération ou faire appel à des primes, des commissions, une rémunération en nature ou des pourboires.

Sanction en cas de non-respect du RMMM

Un travailleur qui reçoit une rémunération inférieure au RMMM peut exiger une compensation afin de parvenir au revenu minimum proprement dit. C'est également possible lorsqu'un travailleur a préalablement donné dans son contrat de travail son assentiment écrit pour recevoir une rémunération inférieure.

L'employeur peut être condamné par le tribunal au paiement de la rémunération arriérée complète, plus les intérêts pour la période d'occupation concernée.

L'AIP et la norme salariale

Le groupe des dix

- Thomas Leysen. Président du groupe AIP. Surtout connu comme CEO du groupe médiatique Corelio (De Standaard, Het Nieuwsblad) et président de la FEB (Fédération des entreprises de Belgique).
- Luc Cortebeeck. Président du syndicat chrétien CSC. Egalement vice-président de la Confédération syndicale internationale unifiée (ITUC).
- Claude Rolin. Secrétaire général du syndicat chrétien et chef de file de l'aile francophone CSC.
- Rudy De Leeuw. Président de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), le syndicat socialiste.
- Anne Demelenne. Secrétaire général du syndicat socialiste FGTB et chef de file de l'aile francophone.
- Jan Vercamst. Président du syndicat libéral CGSLB.
- Pieter Timmermans. PDG de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). Il a travaillé auparavant au cabinet du ministre Herman Van Rompuy (CD&V).
- Rudi Thomaes. Administrateur délégué de la FEB. Il est également membre du conseil d'administration de la VOKA, l'organisation flamande des employeurs.
- Karel Van Eetvelt. PDG d'UNIZO, la fédération des entrepreneurs et des professions libérales.
- Marie-Anne Belfroid. Représentante des indépendants wallons.
- Piet Vanthemsche. Président du Boerenbond et ancien patron de l'agence fédérale de la chaîne alimentaire. Auparavant, il était le chef de cabinet du ministre de l'agriculture.

L'importance d'un AIP

Tous les deux ans, les partenaires sociaux concluent un Accord interprofessionnel ou AIP. Dans un certain sens, l'AIP est une sorte d'*accord de gouvernement* des partenaires sociaux, qui est conclu sans consulter les organes de concertation classiques et organisés. A la table des négociations, on retrouve à chaque fois les grands négociateurs des syndicats et des organisations patronales. Dans les couloirs, on appelle aussi ces négociateurs le 'groupe des dix'. En principe, ils fixent le cadre de nos rémunérations.

Bien que les accords interprofessionnels se soient vus attribuer une base légale par

le biais de la loi du 26 juillet 1996, ils n'ont qu'une validité formelle. Dans cette optique, on peut les considérer comme des *gentlemen's agreement théoriques*, dont le contenu constitue la base des points inscrits à l'ordre du jour des organes de concertation formels (par exemple le Conseil national du travail et les Commissions paritaires).

Pendant les négociations, divers thèmes sociaux figurent à l'ordre du jour. Et la 'rémunération' constitue le fil rouge des discussions. Un des objectifs d'un AIP est en effet la détermination de la 'norme salariale'. Il s'agit de la marge qui détermine dans quelle direction les rémunérations peuvent évoluer au cours des deux prochaines années et quelle est la

marge de manœuvre pour une augmentation salariale.

L'importance de la norme salariale dans les négociations sociales a augmenté à tel point que les discussions se sont, ces dernières années, complètement cristallisées sur ce sujet. A l'heure actuelle, la devise des négociations semble être : « Si pas d'accord sur la norme salariale, pas d'accord sur d'autres thèmes ». Aucun AIP n'a dès lors pu être conclu au cours de la période 2005-2006. Tout le monde a encore en mémoire les grèves qui ont éclaté à l'époque.

Ceci explique pourquoi un accord AIP solide est aujourd'hui indispensable. A une époque de crise et d'agitation sociale, il est assurément important que les différents partenaires sociaux puissent parvenir à un accord.

Augmentations salariales

Indexation salariale

Bien qu'il n'existe aucun système légal général d'indexation salariale, les rémunérations sont liées à l'inflation et, par conséquent, à l'index dans presque tous les secteurs en Belgique. C'est ce qu'on appelle le système de l'indexation automatique. Ce système n'apparaît pas dans les commissions paritaires où aucune CCT n'est conclue. La commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers (CP 100) et la commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200) en constituent des exemples. Pourtant, les entreprises ont souvent aussi recours à un système d'indexation propre dans ces secteurs.

Le principe de l'indexation automatique est simple : si le coût de la vie augmente suite à la hausse de l'inflation, on laisse augmenter les rémunérations en y appliquant une indexation. Le degré d'indexation que les secteurs appliquent peut fortement différer.

L'indexation des rémunérations en Belgique est une indexation automatique. Cela signifie que les organisations des travailleurs ne doivent pas négocier à chaque fois à propos de leur rémunération à chaque fois qu'il y a une adaptation à l'index. Il est en effet déterminé au niveau sectoriel que cette indexation est

appliquée automatiquement. Ce système est unique pour la Belgique. Dans l'ensemble de nos pays voisins, il faut à chaque fois négocier à propos de l'adaptation des rémunérations à l'inflation, ce qui est régulièrement source d'agitation sociale.

Dans le cadre de ce mécanisme d'indexation automatique, on peut distinguer deux sous-formes, à savoir l'indexation à un moment inconnu et l'indexation à un moment fixe.

Indexation à un moment inconnu ('mécanisme-pivot')

Dans le cas d'un mécanisme-pivot, l'ampleur de l'indexation est toujours connue au préalable.

L'indexation des traitements des agents de l'Etat en constitue un exemple. L'ampleur de cette indexation est légalement fixée à 2%. Le moment où elle a lieu dépend toutefois du moment où l'indice-pivot est atteint. Il s'agit de la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé. Donc, si l'indice santé augmente plus rapidement, l'indice-pivot sera dépassé plus rapidement. Et si l'indice-pivot est dépassé une fois, une indexation salariale automatique de 2% a lieu.

Concrètement: en 2008, l'inflation élevée a déjà entraîné trois adaptations à l'index de 2% pour les traitements des agents de l'Etat, à savoir le 1^{er} février, le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre.

Indexation à un moment connu au préalable

Dans le cadre de ce système, le moment de l'indexation est déterminé à l'avance, mais pas le pourcentage.

Tant le secteur du métal que la commission paritaire auxiliaire pour les employés indexent suivant ce mécanisme.

Le 1^{er} juillet 2008, l'adaptation à l'index du secteur du métal s'élevait à 4,32%. Ce pourcentage résulte de l'augmentation de l'indice santé de juin 2008 par rapport à celui de juin 2007.

La commission paritaire 218.00 indexe au 1^{er} janvier de chaque année. L'indice pour la indexation du 1^{er} janvier 2009 s'élevait à 4,51% et était basé sur les indices lissés des mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2008.

A titre d'illustration : en raison de la faible inflation attendue en 2009, les prévisions relatives à l'indexation de janvier 2010 ne s'élèvent qu'à 1,26%.

Ces deux systèmes d'indexation différents impliquent d'importantes différences en ce qui concerne l'indice et l'inflation, comme le montre le graphique suivant. Ainsi, on voit, en l'an 2008, une grande différence entre l'indice et l'inflation proprement dite, une correction qui ne sera appliquée que le 1er janvier 2009.

L'index salarial ne suit pas l'inflation

Sur la base de l'explication susmentionnée, on devrait donc s'attendre à ce que l'index salarial suive à chaque fois l'inflation. Ce n'est toutefois pas le cas. Une récente enquête menée par SD Worx concernant l'évolution des salaires au sein de la commission paritaire 218.00 démontre que l'inflation a augmenté de 400% au cours de ces 40 dernières années, alors que les adaptations à l'index n'ont fait augmenter les salaires que de 360%.

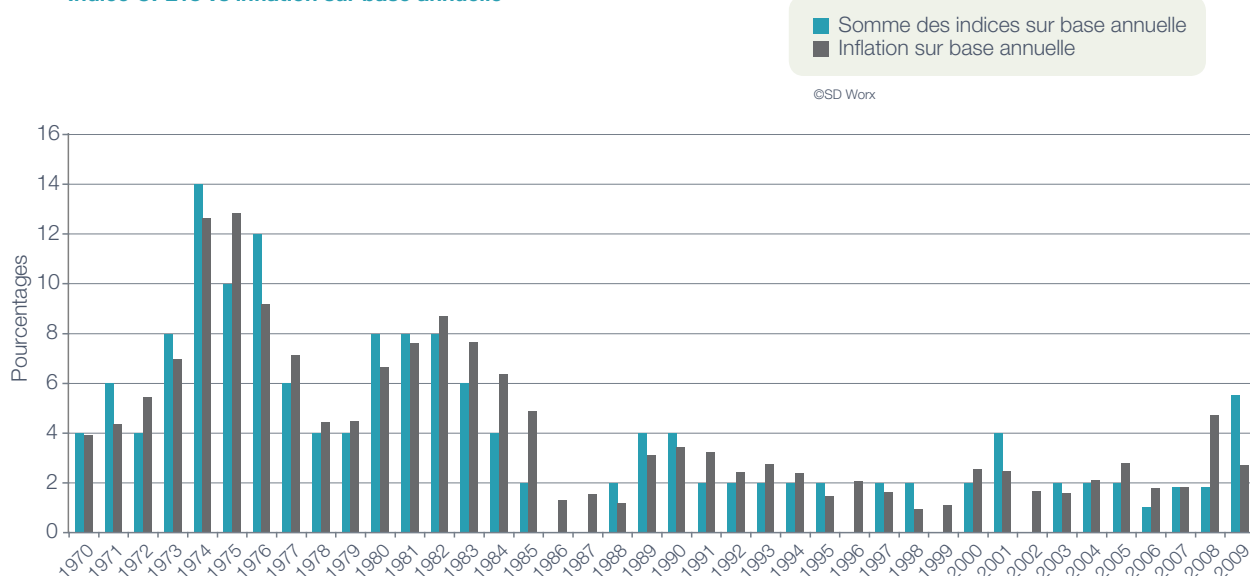
Il s'agit assurément d'un constat frappant. Surtout parce que le mécanisme d'indexation salariale belge vise spécialement à adapter les rémunérations à des moments réguliers par rapport au coût de la vie.

Il existe quelques explications à ce phénomène.

Nous retrouvons une des principales explications parmi les mesures qui ont été prises pour ralentir l'augmentation salariale. La mesure la plus connue est l'introduction de l'indice santé en 1994, à la suite de laquelle on a retiré un certain nombre de produits nocifs tels que le tabac, l'essence et le diesel du panier de l'indice. Le graphique montre clairement comment l'index et l'inflation commencent à s'éloigner l'un de l'autre à partir de cette année.

Une deuxième cause importante est le fait qu'on se soit mis à utiliser des moyennes de prix depuis les années 1980. Les salaires n'ont plus été liés à l'index lui-même, mais à une moyenne arithmétique des indices des quatre derniers mois. Au cours des années 1980, qui furent des années agitées au plan économique, les autorités ont décidé de bloquer occasionnellement l'adaptation à l'index. Dans le graphique, on peut clairement voir que la ligne de l'indice plonge sous la ligne de l'inflation en 1984. C'est le début d'une évolution qui s'est, depuis lors, poursuivie de manière ininterrompue.

Indice CP218 vs inflation sur base annuelle



©SD Worx

Le principe de l'indexation à un moment fixe a entraîné un nouveau lissage des indices. Une inflation élevée au début de l'année a ainsi été compensée par une inflation inférieure en fin d'année. La commission paritaire 218 en constitue aussi un exemple parfait. Si on appliquait auparavant des indexations à des moments indéterminés, l'indexation est fixée au 1^{er} janvier de chaque année depuis l'année 2006.

Augmentations des salaires barémiques

Ce type d'augmentation salariale est aussi présent partout en Belgique. Chaque secteur possède un système de barème qui détermine de quelle manière les rémunérations des travailleurs augmentent. Pour les ouvriers ça concerne un système simple, pour les employés c'est souvent plus difficile.

La plupart de ces barèmes sont déterminés dans des CCT sectorielles et doivent donc être suivis.

Par augmentation des salaires barémiques, on entend également les augmentations salariales qui ne sont pas déterminées par les CCT sectorielles. Les barèmes individuels que chaque entreprise établit en sont des exemples.

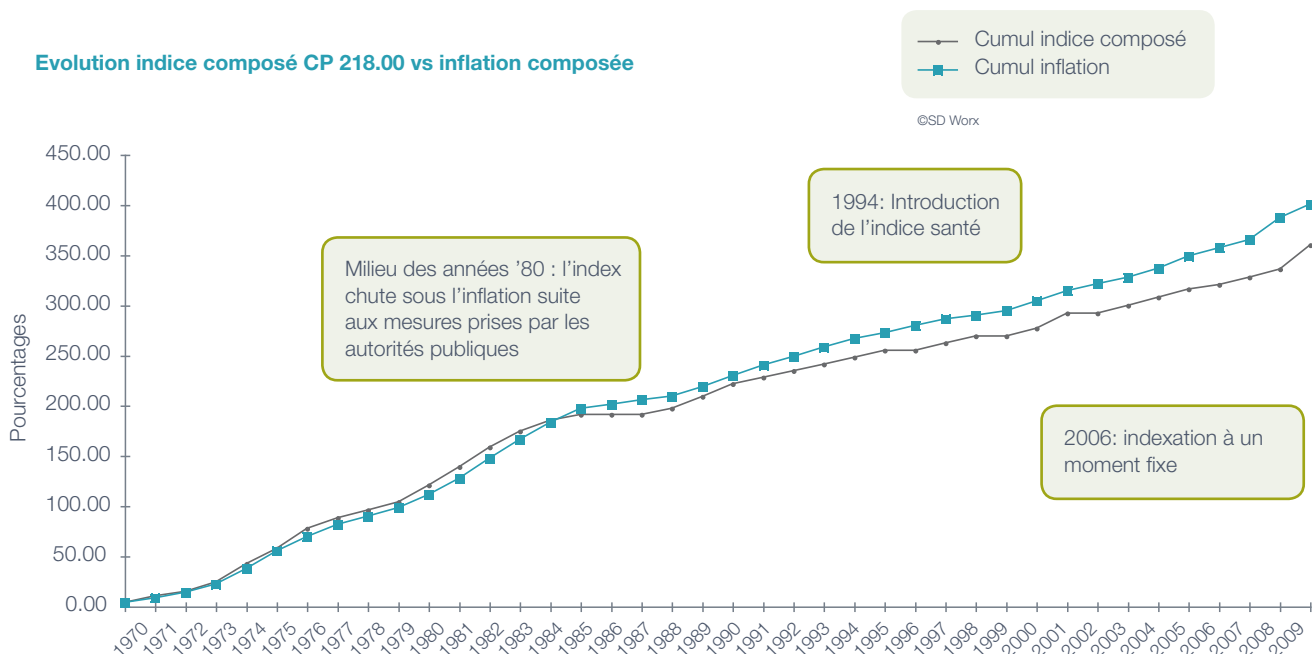
Augmentations salariales biennal

Il s'agit d'augmentations salariales qui ne relèvent pas des augmentations des salaires barémiques déterminées au plan sectoriel. En l'occurrence, cela peut déboucher sur une augmentation supplémentaire des salaires barémiques. Les primes versées périodiquement font également partie de cette catégorie.

Rôle de la norme salariale

Pendant les négociations relatives à l'AIP, la norme salariale est déterminée pour les deux années à venir. La norme salariale est un instrument qui permet d'adapter préventivement l'évolution du coût salarial belge aux évolutions dans nos pays voisins et chez nos principaux partenaires commerciaux. Le Conseil central de l'Economie établit un rapport technique concernant les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Ce rapport sera établi sur la base de l'évolution prévue dans nos pays voisins tels que l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Dans ce cadre, les partenaires sociaux déterminent une norme salariale.

Evolution indice composé CP 218.00 vs inflation composée



Le principe de la norme salariale a été déterminé dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Concrètement, on a cherché à fixer un plafond maximal pour l'évolution des salaires. La norme salariale serait à chaque fois déterminée pour une période de deux ans. Il s'agit de la période pour laquelle un accord interprofessionnel est conclu.

D'après la loi de 1996, une sanction pécuniaire peut en principe être imposée en cas de dépassement de la norme salariale. Pourtant, les partenaires sociaux allaient bien vite qualifier la norme salariale 'd'indicative'. Cela signifie que la norme constitue plutôt une directive et qu'un dépassement de celle-ci n'est pas automatiquement considéré comme une infraction.

Malgré ce caractère plutôt indicatif, la norme salariale n'est pourtant pas considérée comme insensée. D'après Robert Tollet, président du Conseil central de l'Economie (CCE), elle a son utilité : « *Sans la norme, les augmentations salariales auraient été bien plus exubérantes. Nous parlions alors de chiffres de l'ordre de 8-10%. Il est effectivement question de modération salariale, mais en raison du système d'indexation, ces accords ne sont jamais à cent pour cent concluants* ».

Cette norme salariale indicative a surtout de l'importance en tant que marge de négociation dans le cadre des négociations secto-

rielles. Les partenaires sociaux s'engagent à suivre et à respecter la norme déterminée. On entend ainsi maintenir la compétitivité de notre pays au niveau macro-économique par rapport aux pays voisins.

Dans la pratique, la norme salariale semble toutefois ne pas avoir d'impact sur l'indexation des rémunérations. Elle suit en effet l'inflation. La norme salariale n'a pas non plus de prise sur les augmentations des salaires barémiques. Elles sont, comme on l'a dit, déterminées au niveau sectoriel et sont fixées légalement dans des CCT.

L'indexation des salaires et les augmentations barémiques sont comptées dans le pourcentage de la norme salariale, mais ne sont pas limitées par cette dernière. Cela signifie que l'indexation des salaires et les augmentations barémiques peuvent dépasser ensemble le pourcentage défini de la norme salariale. Dans ce cas, il n'y a en principe plus aucune marge pour une augmentation salariale supplémentaire.

Cette situation peut être illustrée par un exemple. Supposez que l'AIP fixe la norme salariale à 5%. Si, dans un secteur déterminé, l'indexation des salaires et les augmentations barémiques n'augmentent ensemble que de 3%, il reste encore, pour les deux années à venir, de la marge pour une augmentation salariale supplémentaire de 2%.

Supposez toutefois que la somme de l'indexation salariale et des augmentations barémiques dans un secteur déterminé s'élève à 8%.

Exceptions à la norme salariale

La loi de 1996 prévoit cinq exceptions dans le cadre desquelles les entreprises peuvent dépasser la marge de la norme salariale dans leur coût salarial.

- Les participations aux bénéfices : il s'agit des gains d'un exercice comptable qui sont distribués en espèces dans le cadre d'un plan de participation.
- Les augmentations de la masse salariale qui découlent de l'augmentation du nombre de membres du personnel en équivalents temps plein.
- Les versements en espèces, actions ou parts dans le cadre de la participation des travailleurs dans le capital et le bénéfice de l'entreprise.
- Les cotisations versées dans le cadre des plans de pension sociaux.
- Les primes d'innovation uniques.

Dans ce cas, ces 8% ne seront pas écartés à 5%, mais intégralement octroyés. Il est évident qu'aucune augmentation salariale supplémentaire ne peut normalement avoir lieu dans le secteur. Nous écrivons délibérément 'normalement', car, comme on l'a mentionné précédemment, les secteurs considèrent la norme salariale comme indicative. Si on estime donc qu'il est permis de dépasser la norme salariale, on le fera aussi.

Sanction en cas de non-respect de la norme salariale

La loi prévoit des amendes administratives en cas de dépassement de la norme salariale. Ces amendes comprennent au maximum le montant double qui a été dépassé.

Ces sanctions pénales ne valent qu'en théorie, parce que la norme salariale a un caractère indicatif.

Accords 'All in'

Le système de la norme salariale et du contrôle des augmentations salariales a démontré son utilité au cours de ces dernières années. Dans ce cadre, il convient de faire remarquer que l'inflation a été particulièrement faible ces dernières années et que l'économie est loin d'avoir enregistré de mauvais résultats.

Mais les choses sont à présent malheureusement un peu différentes ...

Pendant des périodes de crise économique et d'inflation en forte hausse, ce système ne suffit pas. Même plus, il risque de dérailler. Nous avons pu en discerner les premiers excès dans les années 1970. Ainsi, la commission paritaire des employés a appliqué pas moins de dix-sept indexations des rémuné-

rations au cours de la période 1975-1979, et ce, à chaque fois de 2%. Les conséquences destructives pour l'économie et l'emploi ont été à l'origine d'une grave récession.

Afin de lutter contre ces excès, un certain nombre de secteurs ont conclu, ces dernières années, les *accords dits all in*. Il s'agit d'accords dans le cadre desquels les partenaires sociaux conviennent de tenir compte des pourcentages des augmentations salariales et de l'index salarial, et d'empêcher le total de dépasser une marge déterminée. Plus l'augmentation de l'index est importante, moins il y a de marge pour d'autres augmentations salariales et inversement. L'index reste toutefois toujours garanti.

Un exemple : Supposez qu'un accord *all in* fixe la marge pour l'augmentation salariale à 5,6%. Si l'index est fixé à 6% au cours de cette période, il sera lissé à 5,6% et toutes les augmentations salariales supplémentaires seront annulées. Si l'économie est à niveau et qu'une faible inflation entraîne une faible indexation (par ex. : 3%), il y a, certes, une marge pour une augmentation salariale (2,6%).

Ces accords all in existent déjà dans une dizaine de grands secteurs et se rapportent à plus de 500.000 travailleurs, un peu plus d'1/5^{ème} de la population active.

Si les organisations des travailleurs se sont, au départ, encore montrées modérément positives par rapport à cette initiative, elles ont été moins favorables à cette idée au cours de l'année passée en raison de l'inflation en forte hausse. Faute d'une véritable norme salariale dans l'AIP 2009-2010, les secteurs ne concluront, en principe, cette fois-ci, aucun accord all-in.

En octobre 2008, le Conseil central de l'Economie (CCE) a publié un rapport sur l'évolution de la compétitivité belge. Dans ce



Accord salarial 2009-2010

Fin décembre 2008, les partenaires sociaux ont fixé l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010. Le constat le plus frappant est qu'aucune norme salariale n'a été convenue. Afin de résorber le handicap du coût salarial et de relever la compétitivité des entreprises belges, il a été décidé de n'appliquer qu'une indexation automatique, à l'exception d'une augmentation de la rémunération nette de 250 euros. En outre, une marge a été prévue pour une réduction des charges pour les entreprises.

rapport, le CCE a averti que la résorption du handicap du coût salarial belge devait recevoir la priorité absolue. Au cours de la période 2006-2007, le coût salarial a effectivement augmenté 2,6% plus vite en Belgique que le coût salarial moyen en France, aux Pays-Bas et en Allemagne. Par rapport à 1996, le handicap du coût salarial belge s'élève même à 4,1%.

Avec ces chiffres en mémoire, et dans le contexte de la récession actuelle, de la balance commerciale négative escomptée et de la part belge en baisse sur les marchés de l'exportation internationale, le CCE a plaidé pour une résorption prioritaire du handicap du coût salarial.

En outre, le CCE s'attendait, pour les entreprises, à un coût d'indexation moyen de 5,1% pour les deux prochaines années. Il s'agit exactement du même chiffre que celui qui est utilisé dans le rapport comme point de référence pour l'augmentation salariale future à déterminer. Sur la base de ces chiffres, il ne devrait plus y avoir, outre l'indexation normale,

aucune marge pour des augmentations salariales supplémentaires.

Dans leurs réactions à ce rapport, la FEB, la VOKA et Unizo ont expressément demandé que l'on aide à accélérer le redressement de l'économie belge par le biais d'une réduction sensible des coûts salariaux. L'Organisation pour la coopération et le développement économiques, l'OCDE, ont même été encore un pas plus loin. Elle a conseillé à la Belgique de supprimer son système d'indexation automatique des rémunérations. De cette manière, notre pays devrait, selon l'OCDE, réussir à faire baisser l'inflation sous-jacente plus rapidement.

On a vite compris que les conditions économiques dans lesquelles les partenaires sociaux se sont réunis étaient loin d'être idéales. On a surtout craint des négociations longues et pénibles, mais un accord a été assez rapidement conclu. Les deux parties se sont rendu compte que dans la situation actuelle, un succès personnel ne profiterait à personne.

AIP 2009-2010 : un accord exceptionnel pour une situation exceptionnelle

Partie 1 : Pouvoir d'achat des travailleurs

Pas de norme salariale, mais maintien de l'indexation sectorielle des rémunérations brutes

En partie en conséquence de la récession économique et des chiffres d'indexation prévus, les partenaires sociaux n'ont pas fixé de norme salariale dans leur accord. Ils ont convenu de n'appliquer que les indexations, telles que prévues dans les CCT. En principe, il n'y a donc pas de marge pour de nouvelles augmentations des rémunérations barémiques dans les CCT.

Avantage net de 250 EUR

Outre l'indexation, on dispose d'une marge pour une augmentation des rémunérations nettes de maximum 250 euros au cours de la période 2009-2010. Il s'agit ici de montants nets qui ne peuvent impliquer de charges sociales et fiscales supplémentaires pour les employeurs.

Le montant de 250 euros ne peut être octroyé qu'une seule fois, ou chaque année avec un maximum de 125 euros.

Le montant de ces 250 euros qui sera exactement attribué par les secteurs et la forme sous laquelle cela se fera, à savoir une indemnité unique ou récurrente, dépendent des négociations sectorielles à venir.

Quelques propositions évidentes afin de compléter l'augmentation nette de 250 euros consistent en :

- une augmentation de la cotisation patronale dans les chèques-repas, sans augmentation de la cotisation des travailleurs ;
- l'introduction de d' 'éco-chèques' avec lesquels les travailleurs peuvent acheter des produits et des services écologiques ;

- l'augmentation de l'exonération de l'indemnité de mobilité de 0,1316 euro par kilomètre.

Déplacement du domicile au lieu de travail

L'intervention de l'employeur dans les frais d'un abonnement de train, tram, métro ou bus sera, en moyenne, augmentée de 60% à 75%. Après l'adaptation au niveau national, il convient ici aussi de pratiquer une adaptation au niveau sectoriel, dans le cadre de laquelle les CCT existantes doivent être harmonisées. Les interventions de l'employeur ne seront plus liées aux augmentations tarifaires des diverses sociétés de transports en commun.

Partie 2 : Coût salarial pour l'employeur

Réduction des charges : travail d'équipes et travail de nuit, heures supplémentaires

Pour le travail en équipe et le travail de nuit, la réduction des charges sera portée de 10,7% à 15,6% de la rémunération imposable, et ce, y compris la prime d'équipe ou de nuit.

Pour avoir droit à cette réduction de charges, les travailleurs doivent être occupés pour au moins 1/3 de leur temps de travail dans le cadre du travail en équipe ou du travail de nuit. Pour cette norme de 1/3, on tient compte des prestations de travail effectives et des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cadre desquelles la rémunération continue d'être payée.

Pour les heures supplémentaires, la réduction des charges s'appliquera désormais à maximum 130 heures supplémentaires par année calendrier en lieu et place du maximum actuel de 65 heures supplémentaires par année calendrier. Le nombre d'heures qui donne droit à une réduction des charges doit être mentionné sur la fiche de salaire.

Simplification des plans d'embauche

Le système des diminutions fédérales de cotisations ONSS sera réformé en deux phases. Il y aura d'abord une situation transitoire d'avril 2009 à fin décembre 2010. Et à partir de 2011, l'ensemble du système sera modi-

fié de manière radicale. A l'heure actuelle, il n'existe pas encore de projets de textes, ce qui fait que les informations sont encore rares. En outre, ces propositions doivent encore être converties en des thèmes concrets ainsi qu'en une législation officielle.

Situation actuelle

A l'heure actuelle, il existe 2 sortes de diminutions des cotisations patronales de sécurité sociale :

- une réduction structurelle automatique des charges de 400 euros par trimestre, majorée d'un supplément pour les bas salaires (5870,71 euros par trimestre) et les salaires élevés (12.000 euros par trimestre).
- une série de six réductions groupe cible qui sont liées à des conditions spécifiques dans le chef du travailleur et/ou de l'employeur :
 - la réduction pour les premiers, deuxième et troisième recrutements pour les employeurs débutants ;
 - la réduction pour les travailleurs âgés (à partir de 50 ans) ;
 - la réduction pour les jeunes travailleurs (jusqu'à 30 ans) ;
 - la réduction pour chômeurs de longue durée (le plan Activa) ;
 - la réduction pour les employeurs qui introduisent une réduction collective du temps de travail ou semaine de quatre jours ;
 - la réduction pour les employeurs qui engagent des travailleurs qui ont été concernés par une restructuration.

Modifications à partir de 2011

La réduction structurelle des charges reste maintenue et sera renforcée. Le montant forfaitaire sera porté à 444 euros par trimestre, la limite des bas salaires à 6600 euros par trimestre et la limite des salaires élevés à 12733 euros par trimestre.

Les réductions groupe cible seront modifiées de façon radicale. La réduction groupe cible pour les premiers recrutements reste maintenue sous sa forme actuelle. Les réductions groupe cible pour les travailleurs âgés, la RTT collective et la semaine de quatre jours seront supprimées.

Les autres réductions groupe cible seront également maintenues, mais remaniées dans une large mesure.

Période transitoire : avril 2009 à fin 2010

La réduction structurelle des charges est déjà appliquée : Le montant forfaitaire est porté à 408 euros par trimestre, la limite des bas salaires à 6000 euros par trimestre et la limite des salaires élevés à 12134 euros par trimestre.

Pour les réductions groupe cible qui disparaissent (travailleurs âgés, RTT collective et semaine de quatre jours), plus aucune nouvelle affiliation ne sera autorisée. Les réductions groupe cible déjà en cours continuent de s'appliquer jusqu'à l'expiration de la période normale et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2010.

Nouvelle répartition des charges sociales

A partir de 2010, la cotisation dans le cadre de la redistribution des charges sociales sera plafonnée pour les grandes entreprises. A l'heure actuelle, on ne connaît pas encore les chiffres exacts.

Exonération de versement du précompte professionnel

Le pourcentage actuel de 0,25% de la masse salariale sera porté à 0,75% (le 1^{er} janvier 2009) et à 1% (le 1^{er} janvier 2010). Dans le cadre de cette augmentation, il faut encore consacrer 0,15% à un financement alternatif qui n'est pas désavantageux pour les entreprises et les travailleurs.

Partie 3 : Pouvoir d'achat des assurés sociaux. Adaptation des allocations sociales au bien-être

Dans bon nombre de branches de la Sécurité sociale, les allocations minimales augmentent. Les moments d'indexation diffèrent en fonction du secteur (pensions, maladie et invalidité, accidents du travail, chômage, ...).

Assurance maladie

A partir du 1^{er} janvier 2009, tout le monde recevra, au cours de sa première année de maladie, 60% de sa rémunération précédente plafonnée, et ce, quelle que soit la situation familiale.

A partir du 1^{er} mai 2009, les isolés recevront, après un an d'invalidité, 55% de la rémunération plafonnée.

Chômage

Chômage temporaire

A partir du 1^{er} janvier 2009, les pourcentages d'indemnisation pour les allocations en cas de chômage temporaire seront portés de 60% à 70% pour les cohabitants et à 75% pour les isolés et les chefs de famille. En outre, le plafond de calcul sera augmenté de 300 euros.

Chômage complet

L'ensemble des minima et des forfaits seront augmentés de 2% à partir du 1^{er} janvier 2009. Les plafonds de calcul vont fortement augmenter (fixés à 1906 euros). Ces augmentations valent aussi pour les isolés et les cohabitants. Par conséquent, il n'existe plus aucune différence fiscale entre les chômeurs mariés et non mariés. Le complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés sera désormais aussi octroyé à toute personne licenciée à l'âge de 56 ou 57 ans.

Partie 4 : Crédit temps

Augmentation du précompte professionnel sur le crédit-temps à mi-temps et l'interruption de la carrière professionnelle à mi-temps :

Ce précompte professionnel est porté de 17,5% à 30% pour les travailleurs de moins de 50 ans et de 17,5% à 35% pour les travailleurs de plus de 50 ans.

Ce règlement ne s'applique pas aux isolés et aux congés thématiques (par ex. congé parental).

Passage vers un autre droit

Désormais, il sera possible de passer, avec l'accord de l'employeur, d'un régime à mi-temps vers un 4/5, ou d'un régime à temps plein vers un mi-temps ou un 4/5.

Partie 5 : Prolongement des réglementations existantes

Quelques règlements existants dans le domaine des régimes de prépension, des cotisations pour les groupes à risque, des primes à l'innovation, de l'exonération de l'obligation en matière de conventions de premier emploi et de l'intervention dans la gratuité du déplacement du domicile au lieu de travail seront prolongés.

Barèmes d'âge

Une histoire qui touche à sa fin

Dans le domaine de la rémunération, l'automne 2008 n'est pas seulement important pour la détermination de la norme salariale. Un autre point inscrit à l'ordre du jour est la suppression des barèmes d'âge. Une alternative à la rémunération liée à l'âge est la rémunération sur la base de l'ancienneté ou mieux encore : l'évaluation des prestations.

Barèmes d'âge

Quiconque utilise des barèmes d'âge rémunère ses collaborateurs sur la base de l'âge. Dans certains secteurs ou certaines entreprises, les travailleurs plus âgés peuvent obtenir un salaire supérieur à celui des jeunes.

L'Europe intervient

Les CCT qui utilisent l'âge comme critère pour les échelles salariales sont toutefois contraires à la directive européenne qui interdit la discrimination sur la base de l'âge et du sexe. D'ici le 31 décembre 2008 au plus tard, l'âge devra être supprimé comme critère de référence pour la rémunération dans toutes les CCT. Ainsi, à partir de 2009, les CCT mentionnant des barèmes d'âge sans objectif légitime seront déclarées nulles. Elles n'auront plus aucun pouvoir contraignant.

Secteurs appliquant des barèmes d'âge

Le principe des barèmes d'âge semble encore s'appliquer dans de nombreux secteurs. En voici un aperçu :

201.00	Commission paritaire pour le commerce de détail indépendant	211.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole
202.01	Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation	214.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie
203.00	Commission paritaire pour les employés des carrières de petit granit	215.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
204.00	Commission paritaire pour les employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast	218.00	Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés
207.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique	219.00	Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés
209.00	Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques	220.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
		221.00	Commission paritaire pour les employés de l'industrie papetière
		222.00	Commission paritaire pour les employés de la transformation du papier et du carton
		224.00	Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
		303.03	Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma
		306.00	Commission paritaire des entreprises d'assurances
		307.00	Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances
		308.00	Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
		309.00	Commission paritaire pour les sociétés de bourse
		310.00	Commission paritaire pour les banques
		313.00	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification
		317.00	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

- 320.00 Commission paritaire des pompes funèbres
- 321.00 Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments
- 323.00 Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques

Le travail dans les secteurs

Dans la plupart de ces secteurs, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à formuler une alternative aux barèmes d'âge. Il n'y a que dans le secteur financier qu'une alternative a été formulée sur la base de l'expérience. La ministre Milquet refuse toutefois d'approuver, à l'heure actuelle, la déclaration rendue obligatoire, et ce, parce que le critère de l'expérience est trop peu motivé. Cette matière sera donc assurément abordée en 2009 ...

Alternatives aux barèmes d'âge

Puisque l'Union européenne supprime le critère de la rémunération sur la base de l'âge, les employeurs doivent chercher un système de rémunération alternatif.

Une rémunération sur la base de l'ancienneté peut offrir une solution dans ce cadre. Dans ce scénario, la rémunération d'un travailleur dépend du nombre de ses années de service auprès de l'organisation. Les juristes s'at-

tendent toutefois à ce que l'Europe examine aussi ce système de manière critique dans quelques années.

Une meilleure solution consiste dès lors en un système d'évaluation des prestations ou de rémunération des compétences. Ces systèmes ne reposent plus sur l'âge ou les années de service, mais sont basés sur les prestations et les compétences du travailleur. Dans cette forme de rémunération, le pouvoir de décision réside en grande partie dans le chef du dirigeant. Il détermine en effet les critères sur la base desquels une compétence ou prestation déterminée peut être considérée comme efficace pour une augmentation salariale.

Une nouvelle politique salariale : un exercice souvent difficile

Suite à la directive européenne, bon nombre d'entreprises devront passer à un système salarial alternatif. De nombreux systèmes salariaux existants devront être examinés de manière critique, puis réformés de manière draconienne. Il est en tout cas important que le nouveau système demeure neutre sur le plan des coûts pour l'employeur et qu'il soit conforme à la nouvelle norme salariale. Un exercice budgétaire devra donc être réalisé au préalable.

La rémunération dépasse le salaire proprement dit

La rémunération n'est, depuis longtemps, plus synonyme d'espèces pures et simples. Au fil des ans, la rémunération en espèces a été complétée par de nombreux avantages non-pécuniaires : les fameux avantages complémentaires, les avantages en nature ou les avantages de toute nature.

Evolution de la notion de rémunération

Dans les années '50, SD Worx calculait encore manuellement les rémunérations des travailleurs. Cette rémunération était effectivement placée sous forme de pièces ou de billets dans des enveloppes de paie et portée par le travailleur à la banque. L'enveloppe de paie symbolise dès lors la manière dont on considérait jadis la notion de 'rémunération'. La rémunération consistait en des espèces, une vision qui s'est maintenue jusqu'au milieu des années '70. Les avantages complémentaires étaient rares à l'époque. Le membre de la direction avec voiture de société constituait l'exception à la règle.

Avantages complémentaires

Ce n'est qu'au milieu des années '70 et surtout dans les années '80 que les avantages complémentaires ont fait leur apparition, même s'ils sont restés, dans les premiers jours, limités aux échelons supérieurs. Progressivement, on s'est également mis à octroyer des avantages complémentaires aux autres travailleurs. Il s'agissait généralement d'une voiture de société, de chèques-repas ou d'assurances extralégales.

Dans les années '90, le paquet d'avantages complémentaires a encore été étendu. Les cadeaux de naissance et de mariage, les jours de compensation et les réceptions de nouvel

an ont été introduits. Suite à l'individualisation croissante et à la demande d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée, les new age benefits, comme les crèches, les services de repassage et de courses et les infrastructures sportives, ont fait leur apparition.

Dans les graphiques ci-dessous, vous retrouvez un aperçu des diverses indemnités complémentaires usuelles au sein d'une entreprise belge moyenne.

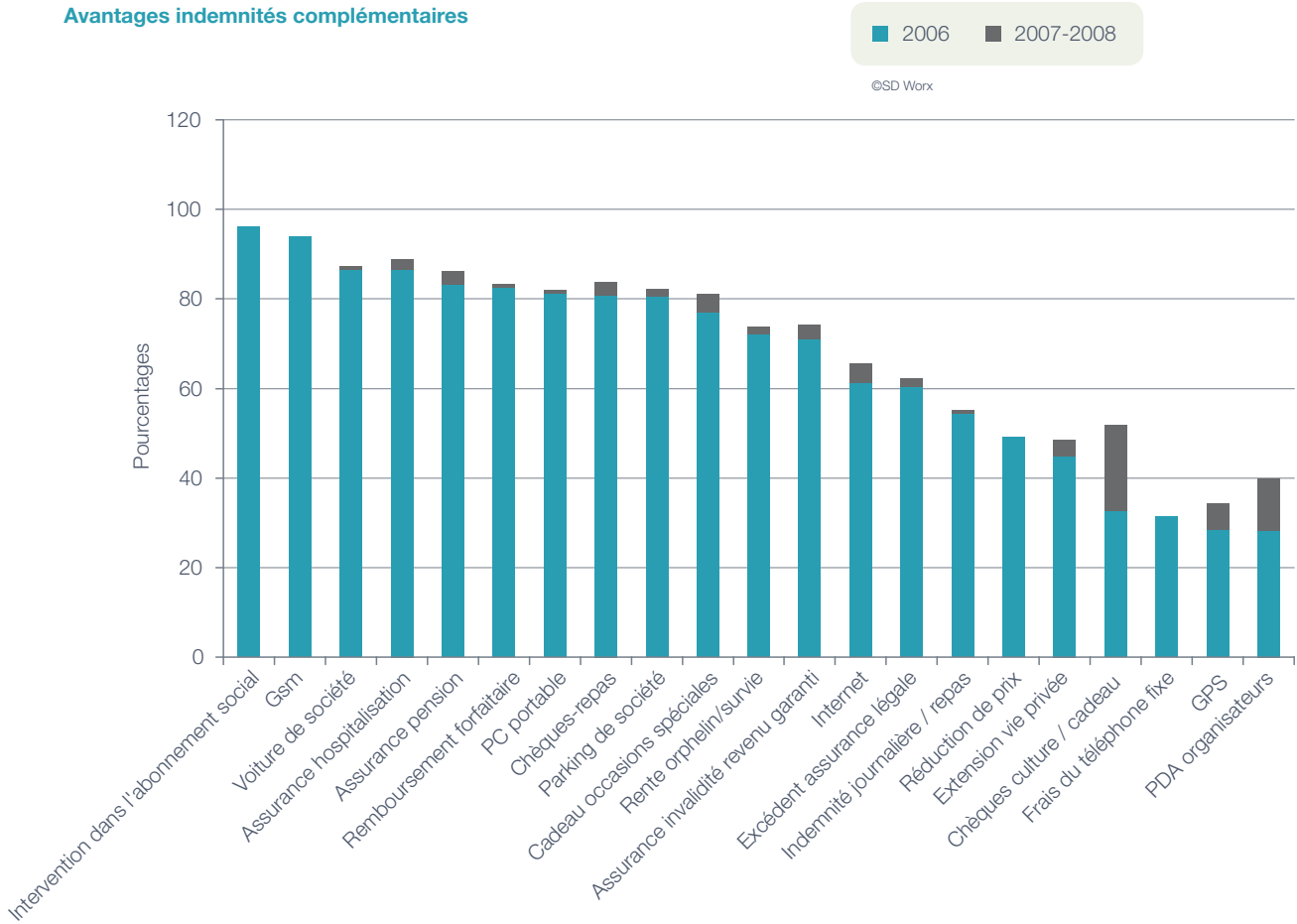
Plans cafétéria

En raison du nombre important d'avantages existants, certains travailleurs et employeurs risquent de ne pas s'y retrouver. Les collaborateurs ne savent souvent pas de quelles conditions ils bénéficient, et quelle est leur valeur en argent. Ainsi, une personne voit 2100 euros sur sa fiche de paie, alors qu'elle gagne en fait 3800 euros si elle tient compte de tous les avantages dont elle jouit.

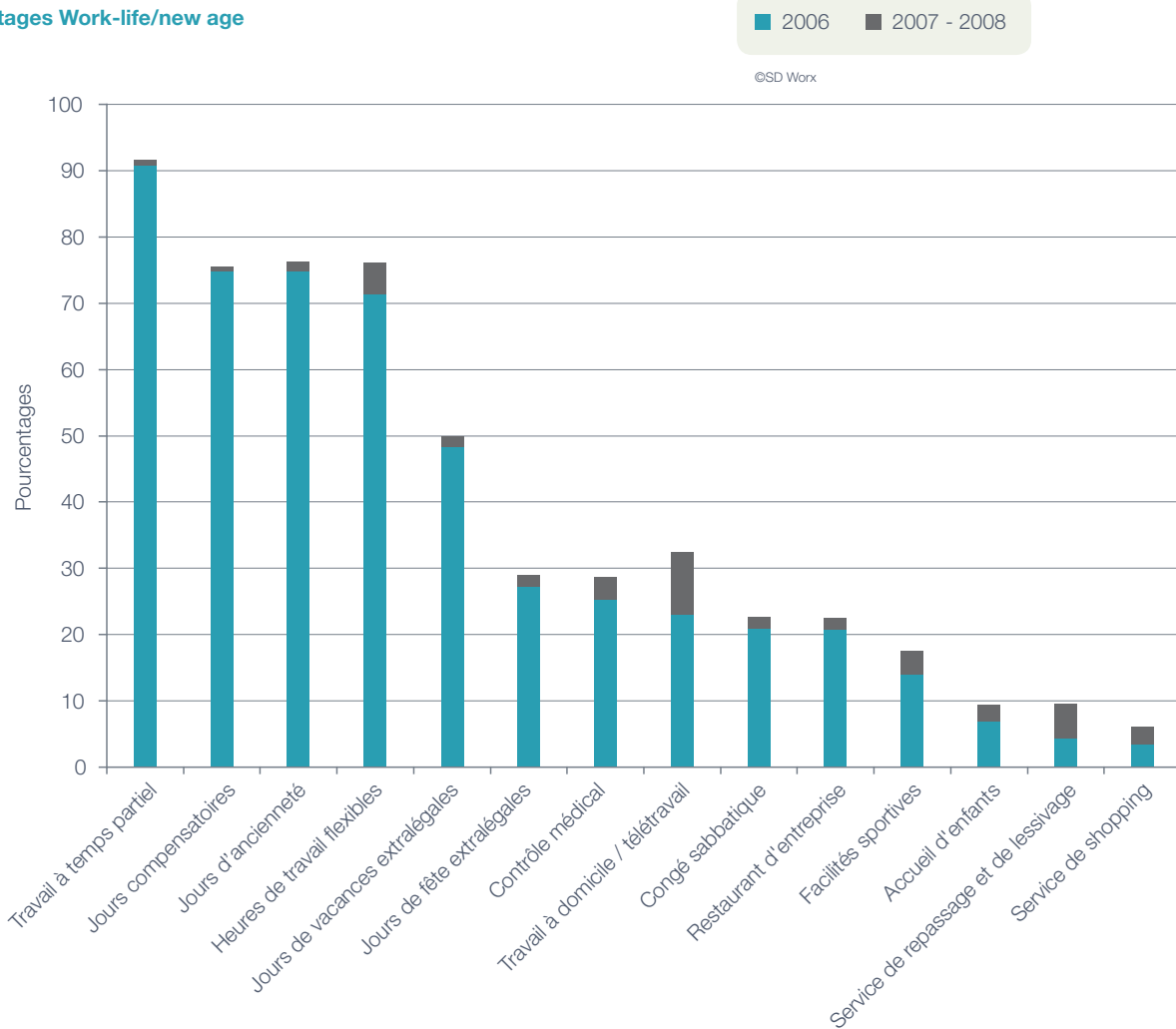
Dans la marge de ces avantages complémentaires, lesdits *plans cafétéria* ont également fait leur apparition. Il s'agit d'un modèle salarial dans le cadre duquel les travailleurs peuvent composer eux-mêmes leur paquet d'avantages extralégaux.

Le terme 'plan cafétéria' a trouvé son origine, il y a quelques années, dans le secteur des

Avantages indemnités complémentaires



Avantages Work-life/new age





pensions complémentaires. La notion de 'plan cafétéria' désignait un plan d'assurance de groupe dans le cadre duquel l'affilié pouvait déterminer librement les risques et les montants pour lesquels il souhaitait être assuré. Le contrat pouvait par la suite également être facilement modifié, ce qui rendait les garanties choisies encore plus favorables. Etant donné que cela faisait penser à un client qui compose son menu dans un restaurant self-service, on a appelé ce type d'assurance de groupe 'plan cafétéria'. Le concept du libre choix a, par la suite, été repris dans la politique salariale.

En ce qui concerne sa rémunération, un travailleur peut en effet avoir différents besoins en fonction de son âge, de sa situation familiale ou de sa préférence personnelle. Une personne qui approche de l'âge du départ à la retraite accordera probablement plus d'attention à une bonne assurance de groupe qu'un jeune diplômé qui souhaite gagner beaucoup d'argent. Les trentenaires avec de jeunes enfants voient peut-être plus d'intérêt dans une offre plus grande de jours de vacances.

La notion de plan cafétéria est dès lors très large. Il n'existe en fait pas de modèle unique. En revanche, il y a différentes formes de plans cafétéria. Grâce aux larges possibilités de choix, on peut compléter un tel modèle salarial de manières totalement différentes.

Malgré le grand intérêt porté à ces plans cafétéria, leur utilisation demeure limitée dans

la pratique. La cause en serait que de tels modèles salariaux ne sont, dans la pratique, pas toujours conformes à la législation sur le travail. Pour une si grande flexibilité en avantages sociaux, il n'existe pas encore de cadre juridique dans la législation nationale et sectorielle existante.

Cette réticence n'est pourtant pas toujours justifiée. Les divers aspects salariaux sont en effet réglés au niveau de l'entreprise et ne relèvent donc pas des CCT sectorielles et de la législation générale sur le travail. En outre, bon nombre de ces usages se sont transformés en droits acquis au fil des ans.

De nombreux employeurs se rendent également compte qu'il est bénéfique de tenir compte des besoins individuels de leurs travailleurs. Sur un marché du travail où la crise économique et l'inflation ne laissent pas de marge à d'importantes augmentations salariales, un accord salarial individuel, dans le cadre duquel les collaborateurs ont voix au chapitre en ce qui concerne la composition de leur paquet salarial, peut lier bon nombre de travailleurs ou les faire changer d'avis. Cette idée gagne rapidement du terrain dans les entreprises belges. A la suite d'une enquête menée par SD Worx auprès de 300 employeurs, 87% des personnes interrogées ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si elles allaient travailler à la flexibilité du paquet salarial au cours de l'année à venir.

Programmes de formation et offre

Cette brochure contient des informations à propos de la notion de rémunération, de la norme salariale et du nouvel accord interprofessionnel. Pour des questions et des solutions concernant votre problème salarial, vous pouvez toujours consulter notre offre étendue (www.sd.worx.be). Pour des conseils personnalisés, vous pouvez vous adresser à nos bureaux Proxy PME ou aux services RH de nos départements Tax&Legal et HR-Consultancy.

1) Proxy pour PME



SD Worx offre une prestation de services spécifiques aux PME sous le label 'Proxy'. La Division PME de SD Worx compte 380 collaborateurs. Ils assurent le suivi de plus de 31.000 employeurs PME qui occupent ensemble plus de 220.000 travailleurs. La prestation de services est fortement développée au plan régional par l'intermédiaire de plus de 25 bureaux. Chaque équipe PME régionale offre une prestation de services globale en matière de calcul salarial, de législation sociale et de politique des ressources humaines, avec les conseils pratiques d'une

personne de confiance qui connaît à fond la problématique des PME.

Afin de connaître le bureau proxy le plus proche de chez vous, vous pouvez consulter notre site web : www.sdworx.be/pme

2) Full Circle pour les grandes entreprises



Au sein de SD Worx, 350 consultants partagent leurs connaissances et leur expérience à partir de notre vision Full Circle RH. Ils perçoivent la relation entre l'ensemble des processus RH et la direction. Partant de cette vision, nous mettons sur pied diverses formations et fournissons une consultance orientée vers l'obtention de résultats. Nous vous proposons des solutions pragmatiques dans le domaine de l'automatisation et de la mise en œuvre de vos politiques d'internalisation et d'externalisation. Notre expertise repose sur la recherche et

les contrôles du marché effectués par notre centre de recherche. Pour plus d'informations à propos de nos services RH, vous pouvez contacter la division HR Consultancy (03/201.72.11).

3) Formation « Accord interprofessionnel et mesures 2009 : le ton est donné pour les employeurs ! »

SD Worx organise aussi une formation à propos du nouvel accord interprofessionnel et du plan de relance des autorités publiques : « Accord interprofessionnel et mesures 2009 : le ton est donné pour les employeurs ! ». Après cette formation, vous aurez une idée des projets des partenaires sociaux, du cadre dans lequel votre secteur peut fonctionner et des coûts totaux pour votre entreprise. Vous aurez un aperçu approfondi des tendances, des modifications de lois et des dispositions politiques à venir.

Cette formation sera dispensée aux dates suivantes :

Bruxelles

Novotel Tour Noire

Le 20 janvier 2009 de 9h00 à 12h00.

Le 16 février de 14h00 à 16h00 : workshop d'actualité sociojuridique.

Wavre

Leonardo

Le 29 janvier 2009 de 13h30 à 16h30.

Le 16 février de 9h00 à 11h00 : workshop d'actualité sociojuridique.

Nous pouvons organiser cette formation sur mesure en intra-entreprise : prix 465 EUR (+TVA)

Plus d'info : 03/220 28 84

Colophon

Le Guide des salaires de SD Worx a une valeur purement informative. Les droits de propriété intellectuelle sur ce guide appartiennent à SD Worx et sont également protégés par le droit d'auteur. La copie, l'adaptation ou la modification de tout ou partie du rapport, sous quelque forme que ce soit ou de quelque manière que ce soit, sans l'autorisation expresse de SD Worx, est interdite. Toute infraction à cette règle sera poursuivie au civil et au pénal. SD Worx donne au lecteur du Guide des salaires l'autorisation de copier, d'imprimer et d'utiliser les données consultées à condition qu'il le fasse à des fins purement informatives, et à l'exclusion de toute reproduction, distribution, commercialisation ou exploitation parmi des tiers.

Dans le Guide des salaires, SD Worx respecte la vie privée conformément aux dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Les dispositions de ce disclaimer sont régies par le droit belge. Les tribunaux d'Anvers sont compétents.

Les commentaires juridiques ont été actualisés jusqu'au 6 janvier 2009.

Le petit guide SD Worx des salaires : des questions complexes en langage clair

Cette brochure est une publication du Centre d'expertise de SD Worx.

Rédaction : Peter Catthoor, Koen Magerman, Dirk van Bastelaere, Christel Van Wouwe, Geert Vermeir, Tony Swinnen.

