



VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,
TECHNICIENS ET CADRES



2. RÉMUNÉRATION

La rémunération à laquelle vous avez droit constitue bien légitimement un des points qui vous intéresse tout particulièrement. En la matière également, bien connaître ses droits peut se révéler très précieux.

PRINCIPES

QU'EST-CE QUI FAIT PARTIE DE MA RÉMUNÉRATION?

Par rémunération, on entend non seulement la rémunération en espèces, mais aussi les différents avantages auxquels vous avez droit en vertu de votre contrat de travail.

Outre les salaires fixes et les éventuelles commissions, font en fait partie de la rémunération:

- ▶ **les sursalaires pour heures supplémentaires;**
- ▶ **le pécule de vacances (simple et double);**
- ▶ **le salaire versé pour les jours fériés légaux;**
- ▶ **le salaire garanti en cas d'incapacité de travail;**
- ▶ **les indemnités de préavis et de rupture;**
- ▶ **les primes et indemnités qui sont contractuellement redevables;**
- ▶ **les avantages en nature;**
- ▶ **les cotisations versées par votre employeur à une assurance-groupe;**
- ▶ **les treizième mois, primes de fin d'année, participations aux bénéficiés s'ils sont dus en vertu du contrat de travail ou d'une convention collective (ou s'ils font partie des usages de l'entreprise).**

Attention! Il est très important de connaître le montant total de votre rémunération (y compris tous les points énumérés ci-dessus). Car ce montant a une incidence sur la longueur du préavis, l'indemnité de préavis, le salaire garanti, les allocations de chômage, les indemnités en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, la partie du salaire pouvant être saisie, etc. Dans certains secteurs, il est prévu que le minimum garanti tienne compte des primes et avantages divers.

- ▶ Exemple: Un salaire de € 1.350 bruts + une prime annuelle de € 1.350 = un revenu mensuel moyen de € 1.462,5, ce qui est au-dessus du minimum garanti.

Les minima interprofessionnels sont des minima absolus. La plupart des secteurs prévoient en effet des minima plus élevés (voir point suivant).

COMMENT EST FIXÉ LE MONTANT DE MA RÉMUNÉRATION?

En principe, vous devriez convenir avec votre employeur de ce montant. Mais en pratique, les employeurs sont tenus de respecter un certain nombre de minima pour les plus de 21 ans et des barèmes minimums par secteur.



Le salaire minimum garanti

Une convention collective au niveau interprofessionnel a fixé un salaire minimum garanti pour tous les travailleurs de plus de 21 ans occupés à temps plein. Ce salaire varie selon l'ancienneté. Ces minima sont appliqués aux travailleurs à temps partiel, proportionnellement du nombre d'heures prestées par rapport au nombre d'heures d'un temps plein.

► Montant actuel du revenu minimum mensuel moyen garanti brut (RMMMGB), en euros

POUR LES 21 ANS ET PLUS

	21 ans	21,5 ans	22 ans
Par mois	€ 1.387,91	€ 1.424,31	€ 1.440,67
Par heure (38h/sem.)	€ 8,4261	€ 8,6497	€ 8,7490


DÉGRESSIVITÉ POUR LES – DE 21 ANS (20 ANS: 94%; 19 ANS: 88%; 18 ANS: 82%; 17 ANS: 76%; 16 ANS ET MOINS: 70%), SOIT:

	20 ans	19 ans	18 ans	17 ans	16 ans et moins
Par mois	€ 1.304,24	€ 1.220,99	€ 1.137,74	€ 1.054,49	€ 971,24



Augmentation du salaire minimum net: le bonus crédit emploi

Pour faire en sorte que les revenus du travail, même avec un salaire très bas, soient sensiblement supérieurs aux revenus de remplacement, le gouvernement a instauré depuis le 1^{er} janvier 2005, le système dit du « bonus crédit emploi » (système remplaçant le crédit d'impôt pour les bas salaires).



Attention! Si vous êtes payé en dessous de ces minima, il est important de faire régulariser votre situation. En effet, en cas de licenciement, les journées de travail prestées en dessous des minima sectoriels (ou, à défaut, des minima interprofessionnels) ne seront pas prises en compte pour établir votre droit au chômage.

En clair, les travailleurs percevant un bas salaire (entre € 1.387,49 et € 2.203,72 bruts par mois) reçoivent un bonus sous forme de réduction de cotisation sociale. Depuis le 1er octobre 2008, le Gouvernement a pris une mesure augmentant le bonus à l'emploi pour les plus bas salaires c'est-à-dire les travailleurs percevant une rémunération entre € 1.387,49 et € 1.693,50. Pour ces travailleurs, le bonus est de € 175 si vous êtes employé (au lieu de € 143) et de € 189 si vous êtes ouvrier (au lieu de € 154,44).

Pour calculer le bonus pour les salaires entre € 1.387,49 et € 1.693,50 brut par mois, on utilise la formule suivante :

Ouvriers : €189-(0,3021*(salaire brut-€ 1.387,49)

Employés : €175-(0,2798*(salaire brut-€ 1.387,49)

Pour calculer le bonus pour les salaires entre € 1.693,50 et € 2.203,72 bruts par mois, on utilise la formule suivante :

Ouvriers : €154,4-(0,1892*(salaire brut-€ 1.387,49)

Employés : €143-(0,1752*(salaire brut-€ 1.387,49)



Exemple

Je suis employé et gagne €1600 bruts par mois.


Mon bonus sera de €175-(0,2798*(€ 1.600-€ 1.387,49))=€ 115,44

La FGTB a mis au point un module de calcul sur son site fgfb.be pour déterminer précisément le bonus auquel vous avez droit et votre salaire net. Si vous n'avez pas accès à internet, informez-vous auprès de votre délégué ou du service juridique SETCA de votre régionale.



Les barèmes minimums des commissions paritaires

Chaque entreprise appartient à un secteur déterminé en fonction de ses activités. Les travailleurs de chacun de ces secteurs sont concernés par une commission paritaire. Chaque commission paritaire convient notamment de classifications et des barèmes minimums applicables à toutes les entreprises qui relèvent de sa compétence. Ces barèmes tiennent généralement compte de la fonction exercée, de l'expérience professionnelle ou de l'ancienneté.



Même si votre contrat d'emploi prévoit une rémunération inférieure, vous pouvez exiger d'être payé selon le barème de votre secteur.

► La transformation des barèmes à l'âge en barèmes à l'expérience professionnelle

Plusieurs arrêts de la Cour de justice européenne ont poussé le monde politique belge à considérer les barèmes à l'âge comme étant discriminatoires

En conséquence, les interlocuteurs sociaux ont été invités à modifier les barèmes à l'âge par un autre critère pour 2009 sous peine de voir les conventions collectives de travail, faisant encore référence à l'âge, être déclarées sans force obligatoire.

Le SETCa a été particulièrement attentif à cette problématique dans la mesure où les barèmes sont l'essence même du statut employé. Il convenait également que la transformation soit neutre socialement.

De manière générale dans les différents secteurs concernés, ce qui représente près de 800.000 travailleurs, il a été convenu de remplacer le critère de l'âge par le critère de l'expérience professionnelle au sens large. Ainsi les activités professionnelles quelle que soit la fonction, quelle que soit l'entreprise et quelle que soit le statut (salarié, indépendant ou fonctionnaire) sont valorisées lors de tout nouvel engagement.

Dans les différents secteurs concernés, quelques différences existent ici et là au niveau des assimilations (la prise en compte des périodes de maladies, de crédit-temps, de chômage, etc dans la progression barémique)

Exemple : En CPNAE, les périodes de chômages sont assimilées pour une période de 12 mois ou 24 mois maximum en fonction du fait que l'expérience soit inférieure ou supérieure à 10 ans.

Dans le secteur des banques, les périodes de chômage sont assimilées avec un maximum de 3 ans.

Ces nouveaux barèmes à l'expérience ont pris en cours en 2009 pour plusieurs secteurs. Citons notamment :

- Le secteur des assurances (CP 306) et des banques (CP 310) : en janvier 2009
- La CPNAE (CP 218) : octobre 2009



Les autres secteurs suivront en 2010, principalement en janvier.

Pour plus détails concernant l'ensemble des changements dans votre secteur, nous vous renvoyons à votre rubrique.



Indexation des salaires

Inutile de vous faire un long discours: gagner €250 en 1980 ou €250 aujourd'hui ne représente pas la même chose, la même valeur. Le coût de la vie augmente. Dès lors, pour maintenir votre pouvoir d'achat, les syndicats ont obtenu de faire évoluer les salaires en fonction du coût de la vie.

Le système qui permet de calculer cette évolution des prix est l'indice des prix (index). La façon dont l'index est répercuté sur les salaires varie d'un secteur à l'autre.

► Commentaire

La règle de l'indexation a été souvent attaquée ces dernières années, au nom de la compétitivité des entreprises. À cause de cette indexation, prétendent les patrons, les salaires belges sont trop élevés par rapport aux autres pays européens.

Ces dernières années, les différents gouvernements successifs ont suivi cette logique. On a dès lors connu des stratégies diverses pour contourner cette règle de l'indexation automatique des salaires: sauts d'index (on ne donne pas l'augmentation de salaire correspondante), l'indice-santé (il ne tient pas compte de l'augmentation de certains produits comme l'essence, le tabac, les boissons alcoolisées) ou encore la modification de la corbeille de produits qui servent à calculer l'index, de manière à ralentir sa progression.

Pour le SETCa, lier les salaires au coût de la vie n'est jamais qu'un rattrapage après coup d'une perte de pouvoir d'achat (le rattrapage survient après constatation des augmentations de prix). Par conséquent, supprimer l'index revient en réalité à diminuer les salaires.

In fine, on achète moins avec le même salaire!

Plusieurs systèmes d'indexation des salaires sont possibles. Ils sont prévus au niveau des secteurs. Nous vous renvoyons aux brochures "Vos Droits sectoriels".

► **Attention : indexation négative des salaires en 2010 pour certains secteurs ?**

L'année 2009 a été une année de crise économique et financière sans précédent. Combiné avec une diminution sensible du prix des produits pétroliers, cela a eu pour effet que sur une période d'un an (de janvier 2009 à janvier 2010) l'indice des prix a diminué de près de 0,4 %.

En conséquence et chose exceptionnelle, dans certains secteurs, les salaires sont adaptés à la baisse. Il s'agit pour la plupart des secteurs où l'indexation se calcule sur base annuelle comme la CPNAE, le secteur des assurances, l'Horeca et l'industrie alimentaire. Dans ces secteurs, l'adaptation est de l'ordre de -0.40 %. Les secteurs où l'indexation est bimestrielle (tous les 2 mois) comme les banques ont également connu plusieurs adaptations à la baisse durant l'année 2009.

Quoi qu'il en soit, cette situation n'en est pas moins exceptionnelle et d'après les prévisions du bureau du plan, l'indexation des salaires sera de nouveau positive en 2010 quoi que très modérée.

GÉNÉRALITÉS

COMMENT MON SALAIRE ME SERA-T-IL PAYÉ?

Vous serez payé soit de la main à la main (chose rare à l'heure actuelle), soit par virement, assignation postale ou chèque sur votre compte bancaire ou postal. Le conseil d'entreprise décide du mode de paiement. En l'absence de conseil d'entreprise, ce choix revient à la délégation syndicale. À défaut, le mode de paiement est fixé par la majorité des travailleurs.

QUAND MON SALAIRE DOIT-IL M'ÊTRE PAYÉ?


Le salaire doit être payé au moins une fois par mois pour les employés et deux fois par mois pour les ouvriers. En règle générale, la rémunération doit vous être payée au plus tard 4 jours ouvrables après la période à laquelle elle a trait. Une clause inscrite au règlement de travail peut porter ce délai à 7 jours. Une convention collective conclue en commission paritaire ou au conseil d'entreprise peut fixer d'autres modalités.

MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME DONNER UNE FICHE DE PAIE?

Oui. Lors de chaque paiement, vous devez recevoir un décompte reprenant tous les éléments de votre rémunération et les différentes retenues. En outre, tous les ans, votre employeur doit vous remettre un décompte individuel comprenant pour chaque période de paie, pour chaque trimestre et pour l'ensemble de l'année, toutes les composantes de votre rémunération.

CANEVAS DE FICHE DE PAIE

- ▶ **Salaire brut**
- ▶ **Cotisations ONSS**
- ▶ **Salaire imposable**
- ▶ **Précompte professionnel**
- ▶ **Salaire net 100%**



Pour les ouvriers, les cotisations ONSS sont prélevées sur l'équivalent de 108% du salaire brut. La raison? Le pécule de vacances est payé par l'ONVA (caisse de vacances) et non par votre employeur comme pour les employés.

PUIS-JE UTILISER LIBREMENT MA RÉMUNÉRATION?

En principe oui. À part les cas de retenue prévus par la loi (voir page 59), vous avez le droit de disposer de votre rémunération comme vous l'entendez.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Voir chapitre «Durée du travail».

QUELLE EST L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS MES FRAIS DE TRANSPORT?

Quel que soit le montant de votre rémunération, votre employeur est tenu d'intervenir dans le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail pour tous les travailleurs qui utilisent un moyen de transport public pour se rendre au travail. Il existe des montants minimums valables pour tous les secteurs.

Depuis le 1^{er} février 2009, l'intervention obligatoire de votre employeur dans le prix de la carte-train a été fixée à 75% (au lieu de 60% auparavant). Cette intervention est calculée sur base des montants forfaitaires figurant dans le tableau ci-dessous.

Ces montants forfaitaires seront d'application pour les années 2009 et 2010. Ce qui signifie qu'en 2010, ces forfaits ne seront pas adaptés ou indexés en fonction de l'augmentation des tarifs de la SNCB.

► Utilisation d'autres moyens de transport publics

Les travailleurs qui utilisent les transports publics autres que le train ont droit à une intervention à certaines conditions . L'étendue de l'intervention dépendra de la manière dont le prix de transport est calculé.

► 1. Le prix du transport est fonction de la distance.

L'intervention de l'employeur est égale à l'intervention dans la carte de train pour la même distance, limitée à 75% du coût réel. Si le montant de l'intervention pour la carte de train est inférieur à 75% du coût réel, l'intervention de l'employeur sera limitée au montant de la carte de train.

► 2. Le prix n'est pas fonction de la distance (= prix unitaire).

L'intervention de l'employeur est égale à 71,8 % du coût réel, avec cependant un maximum. L'intervention est limitée à l'intervention de l'employeur dans le prix d'une carte de train pour une distance de 7 km, soit € 30 (montant au 01/02/09).

Attention! Souvent, il existe des conventions particulières à certains secteurs ou entreprises, qui prévoient des remboursements plus intéressants.

INTERVENTION À PARTIR DU 01/02/09

(km) Distance	1 semaine*	1 mois*	3 mois*	12 mois*	Temps partiel*
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30



7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31 - 33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34 - 36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46 - 48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	30,00	101,00	282,00	1.008,00	31,00
52 - 54	31,50	104,00	291,00	1.039,00	32,00
55 - 57	32,00	107,00	299,00	1.070,00	33,00
58 - 60	33,50	111,00	310,00	1.108,00	34,50
61 - 65	34,50	115,00	322,00	1.149,00	36,00
66 - 70	36,00	120,00	336,00	1.201,00	38,00

71 - 75	38,00	126,00	354,00	1.265,00	40,50
76 - 80	40,00	132,00	368,00	1.317,00	42,00
81 - 85	41,50	137,00	383,00	1.369,00	44,50
86 - 90	43,00	143,00	400,00	1.429,00	46,00
91 - 95	44,50	148,00	415,00	1.481,00	47,50
96 - 100	46,00	153,00	430,00	1.534,00	50,00
101 - 105	48,00	160,00	447,00	1.597,00	52,00
106 - 110	49,50	165,00	462,00	1.650,00	53,00
111 - 115	51,00	171,00	477,00	1.703,00	55,00
116 - 120	53,00	177,00	493,00	1.763,00	57,00
121 - 125	54,00	181,00	509,00	1.816,00	59,00
126 - 130	56,00	187,00	524,00	1.869,00	61,00
131 - 135	58,00	192,00	538,00	1.922,00	62,00
136 - 140	59,00	198,00	553,00	1.975,00	63,00
141 - 145	61,00	203,00	568,00	2.028,00	65,00
146 - 150	63,00	211,00	592,00	2.114,00	67,00
151 - 155	64,00	214,00	601,00	2.146,00	-
156 - 160	66,00	220,00	615,00	2.199,00	-
161 - 165	67,00	225,00	631,00	2.252,00	-
166 - 170	69,00	231,00	646,00	2.306,00	-
171 - 175	71,00	236,00	661,00	2.359,00	-
176 - 180	73,00	242,00	676,00	2.412,00	-
181 - 185	74,00	246,00	691,00	2.466,00	-
186 - 190	76,00	253,00	708,00	2.529,00	-
191 - 195	78,00	258,00	723,00	2.583,00	-
196 - 200	79,00	264,00	738,00	2.637,00	-

* Également valable pour le calcul du prix des cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN. Distances SNCB limitées à 150 Km.

► Utilisation de moyens de transports privés

Votre employeur n'est pas obligé d'intervenir dans vos frais de transport privé. De nombreuses conventions collectives de travail prévoient une intervention généralement sur base de l'intervention pour les transports publics. Dans certains secteurs, il est possible d'exclure totalement le remboursement.

FORMES PARTICULIÈRES


PUIS-JE ACCEPTER DES RÉMUNÉRATIONS EN NATURE?

En principe, le paiement de votre rémunération s'effectue en argent. La loi autorise toutefois, dans certaines limites et sous certaines conditions, le paiement en nature: lorsqu'il s'agit d'une

coutume dans le secteur ou si la nature de votre profession peut le justifier. Il ne peut néanmoins s'agir que des avantages suivants:

- ▶ **logement;**
- ▶ **gaz, électricité, eau, chauffage et combustible;**
- ▶ **nourriture fournie par votre employeur et consommée sur le lieu de travail;**
- ▶ **jouissance d'un terrain;**
- ▶ **ustensiles, vêtements de travail ou matériaux dans la mesure où ils ne doivent pas être obligatoirement mis à la disposition du travailleur.**

Votre employeur ne peut toutefois jamais vous imposer ce type de paiement. La partie de votre rémunération payable en nature doit être convenue par écrit au moment de l'embauche. Elle ne peut pas dépasser 1/5^e de la rémunération totale (2/5^e s'il s'agit d'un logement, la moitié pour les employés de maison, les concierges, les apprentis logés et nourris en permanence par leur employeur). Les chèques-repas entrent en ligne de compte pour la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture de contrat.



Dans les faits, le paiement en nature ou le paiement d'une partie de la rémunération en chèques-repas vont à l'encontre du droit de disposer librement de son salaire. L'idée de payer une partie de la rémunération en «titres-services» pour mettre des chômeurs au travail va dans le même sens. C'est pourquoi le SET'Ca n'y est pas favorable.

LES CHÈQUES-REPAS ET AUTRES «CADEAUX» FONT-ILS PARTIE DE MA RÉMUNÉRATION?

Les employeurs proposent très souvent, en «complément» à la rémunération, de bénéficier de chèques-repas. Ces chèques ne sont pas considérés comme une rémunération car ils ne font pas l'objet de cotisations de sécurité sociale, et ne sont pas taxés dans le chef du travailleur s'ils répondent aux conditions suivantes:

- ▶ **être prévus par une convention collective de travail générale, sectorielle ou d'entreprise, ou par un contrat individuel;**
- ▶ **le nombre de chèques doit correspondre au nombre de jours de travail effectifs ou au nombre d'heures prestées (comme prévu dans la convention collective d'entreprise);**
- ▶ **ils doivent être libellés au nom du travailleur;**
- ▶ **ils ne peuvent être utilisés que pour des repas ou des achats d'aliments prêts à consommer;**
- ▶ **la contribution de votre employeur ne peut dépasser € 5,91 ; de votre côté, vous devez intervenir dans le coût de ces chèques à concurrence de €1,09 au moins,**
- ▶ **leur validité doit être limitée dans le temps (3 mois).**

Depuis le 1^{er} juillet 2006, les employeurs ont également la possibilité de proposer, en plus de la rémunération, des **chèques sport et culture**.


Ceux-ci ne seront pas considérés comme de la rémunération et donc pas passibles de cotisations de sécurité sociale s'ils répondent aux conditions suivantes:

- ▶ **le chèque ne peut être octroyé en remplacement ou en conversion d'une rémunération, de primes ou d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément passible ou non de cotisations sociales;**
- ▶ **ils doivent être prévus par une convention collective de travail générale, sectorielle ou d'entreprise, ou par un contrat individuel;**
- ▶ **ils doivent être libellés au nom du travailleur;**
- ▶ **leur validité est limitée dans le temps (15 mois, à savoir du 1^{er} juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante);**
- ▶ **ils ne peuvent être acceptés que par des opérateurs culturels (musées, centres culturels,..) et par des associations sportives ;**
- ▶ **le montant total des chèques sport et culture ne peut dépasser €100 par an et par travailleur;**
- ▶ **ils ne peuvent, en totalité ou en partie, être convertis en espèce.**

Par contre, les chèques vacances, médecine sont toujours considérés comme une rémunération et les montants pris en charge par votre employeur font l'objet de cotisations de sécurité sociale.

Par contre, ne font pas partie de votre rémunération et ne sont donc pas soumis à la sécurité sociale:

- ▶ **les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, si:**
 - ▶ leur montant annuel total ne dépasse pas €35 par travailleur et €35 par enfant à charge du travailleur;
 - ▶ s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An.
- ▶ **les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, si leur montant annuel total ne dépasse pas €105 par travailleur.**
- ▶ **les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite:**



Les chèques-repas se sont répandus à l'occasion d'une période de blocage salarial en 1982-1983. L'usage de ce type de rémunération coûte beaucoup à la sécurité sociale. Les employeurs y ont trouvé une occasion de donner du «net» sans le payer trop. Les travailleurs peuvent avoir l'impression d'y trouver leur compte, car ils pensent qu'ils n'auraient pas obtenu le même montant net s'il était taxé et soumis à l'ONSS comme rémunération.

Question de point de vue!
Et si, en réalité, la différence contribuait plutôt à grossir les bénéfices de l'entreprise? En vérité, un phénomène se révèle bien réel: si les comptes de la sécurité sociale – qui paie nos pensions, les soins de santé, les allocations familiales, etc. – sont en déficit, tout le monde devra d'une façon ou d'une autre payer la note.

- ▶ si leur montant ne dépasse pas €35 par année de service complète que le travailleur a effectuée chez l'employeur;
- ▶ si leur montant total est d'au moins €105 et de maximum €875.

De plus:

- ▶ les chèques-cadeaux susvisés ne peuvent être échangés qu'auprès des entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques-cadeaux;
- ▶ ces chèques-cadeaux doivent avoir une validité limitée dans le temps;
- ▶ ces chèques-cadeaux ne peuvent être payés en espèces au bénéficiaire.

Depuis le 1^{er} mars 2009, votre employeur peut vous octroyer en « complément » à votre rémunération des éco-chèques. Ces éco-chèques ne sont pas considérés comme une rémunération car ils ne font pas l'objet de cotisations de sécurité sociale et ne sont pas taxés dans le chef du travailleur s'ils répondent aux conditions suivantes :

- ▶ être prévus par une convention collective de travail sectorielle, d'entreprise ou par une convention individuelle
 - ▶ mentionner la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de € 10 par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
 - ▶ ils doivent être libellés au nom du travailleur
 - ▶ mentionner clairement que leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.
 - ▶ ils ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces
- ▶ leur montant total ne peut dépasser € 125 par travailleur pour l'année 2009 et € 250 par travailleur pour les années ultérieures. A partir de l'année 2011, le Roi peut adapter le montant de € 250 sur base d'un avis unanime du Conseil National du Travail.

QU'EN EST-IL DES FORMULES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES?

Une loi du 22/05/01 a mis en place un système permettant l'intéressement des travailleurs via l'octroi d'actions ou l'attribution de bénéfices de leur entreprise. Pour le patronat, il s'agit avant tout d'éviter des augmentations du « vrai » salaire, et donc d'une forme déguisée de modération salariale, et de lier son employé au devenir de l'entreprise. Pour le travailleur, il s'agit surtout de prendre des risques supplémentaires en termes de rémunération.

Attention! La Loi du 22 mai 2001 est toujours d'application..

Les participations aux bénéfices sont considérées comme une rémunération, de même que l'usage privé d'un ordinateur ou d'une voiture de service.

La loi du 22 mai 2001 n'a cependant guère été utilisée.

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux étaient convenus d'élaborer un cadre légal pour l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise.

Début octobre 2007, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord et le nouveau système est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2008.

Ce système permet aux entreprises d'octroyer un avantage supplémentaire aux travailleurs à concurrence de € 2299 nets par an, mais sans remplacer d'autres formes de rémunération existantes.

Un prélèvement de 33% est appliqué sur le montant brut de l'avantage. Cette retenue va à la sécurité sociale. Il n'y a pas d'autre prélèvement fiscal ou parafiscal.

Rien n'empêche l'employeur d'octroyer un avantage d'un montant supérieur à € 2299 (nets), mais tout ce qui dépassera ce montant sera normalement soumis à l'impôt et à l'ONSS.

Ces avantages ne peuvent être introduits que par le biais d'une convention collective de travail. Dans les entreprises sans délégation syndicale, le système peut être introduit par le biais d'un acte d'adhésion établi par le Conseil national du travail.

RETENUES

QUELLES SONT LES RETENUES AUTORISÉES SUR MON SALAIRE?

► Retenues générales

Votre employeur retient sur votre salaire les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel (l'impôt sur le revenu). Il est tenu de verser les sommes retenues à l'Office National de Sécurité sociale (ONSS) et aux contributions. Votre employeur verse également une «cotisation patronale» à la sécurité sociale: celle-ci n'est pas comptabilisée dans le montant de votre salaire.

► Retenues spéciales

Outre les retenues générales, seules les retenues suivantes sont autorisées par la loi:

- **certaines conventions collectives prévoient des cotisations spéciales pour des avantages sociaux complémentaires en matière de sécurité sociale;**
- **des amendes qui peuvent être infligées conformément au règlement de travail (voir ci-dessous);**
- **des avances en espèces accordées par votre employeur peuvent faire l'objet d'un remboursement par le biais d'une retenue;**
- **dans certains cas bien précis, une caution peut être demandée au travailleur.**

MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INFLIGER DES AMENDES?

Oui. En cas de manquement à vos obligations, votre employeur peut éventuellement vous appliquer des pénalités (avertissements, amendes, mise à pied...). Ces pénalités doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail. De plus, sous peine de nullité, elles doivent vous être notifiées au plus tard le 1^{er} jour ouvrable qui suit la constatation du manquement.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser 1/5^e de la rémunération. Les tribunaux ne reconnaissent pas à votre employeur le droit d'abuser de ces pénalités pour punir des erreurs involontaires non-répétées.

De plus, il faut bien distinguer l'amende éventuelle de la réparation du dommage causé à l'entreprise. On ne peut imputer

au travailleur des dommages causés à l'entreprise qu'avec l'accord de l'intéressé ou s'il y a jugement du tribunal. Dans tous les cas, les limites prévues par la loi sur les saisies et cessions de salaires (voir question suivante) doivent être respectées.

PEUT-ON SAISIR UNE PARTIE DE MON SALAIRE?

Si vous avez des dettes, le créancier peut obtenir le droit de s'adresser directement à votre employeur pour obtenir le règlement de ses créances via un prélèvement sur le salaire. Il s'agit d'une saisie (dans ce cas, il faut un jugement) ou d'une cession de salaire (vous avez signé une cession de salaire).

▶ Saisie

Si un créancier obtient un jugement exigeant le paiement d'une dette, il peut demander de faire saisir le salaire de la personne qui lui doit l'argent.

▶ Recours

Si vous estimez qu'une amende (ou une autre pénalité) vous a été infligée de manière injuste, sachez qu'il incombe à votre employeur de faire la preuve du manquement. Des recours sont possibles.

▶ Cession

La cession est par contre un acte volontaire du travailleur par lequel il autorise dans certaines conditions la cession de son salaire. Ce genre de document se signe notamment en garantie d'un emprunt ou d'un achat à crédit.

Dans les deux cas, la procédure vous permet de faire opposition, auprès de votre employeur, dans un délai déterminé. Ce qui vous permet éventuellement de réagir (en payant la somme ou en trouvant un arrangement avec votre créancier).

Si la saisie ou cession a effectivement lieu, elle peut s'appliquer à toute la rémunération (fixe, commissions, primes, indemnités de rupture, avantages en nature, frais de transport, etc.). Saisie et cession peuvent aussi être opérées sur certaines prestations sociales: pensions, prépensions, allocations de chômage, indemnités pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, pécule de vacances. Les allocations familiales ou la prime de naissance sont, elles, exclues d'une saisie ou d'une cession.

Le montant pouvant être cédé ou saisi est cependant limité selon la règle de calcul suivante:

- ▶ **on ne peut rien saisir ou céder sur la tranche de revenus allant de 0 à € 978;**
- ▶ **sur la tranche de € 978,01 à € 1050, seuls 20% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **sur la tranche de € 1050,01 à €1159, seuls 30% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **sur la tranche de €1159,01 à €1268, seuls 40% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **au-delà de €1268, la totalité de la rémunération excédant cette somme peut être saisie ou cédée.**

Ce calcul s'opère en tenant compte de votre rémunération nette.

▶ **Y-a-t-il des exceptions à cette limitation?**

Si la saisie ou la cession a été ordonnée à la suite d'une requête visant à obtenir une pension alimentaire non payée, il n'y a pas de limitation au montant pouvant être saisi.

TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL?

L'égalité de salaire entre hommes et femmes, pour un travail identique, est imposée par la loi. Si une travailleuse s'estime préjudiciée, elle peut déposer plainte auprès de l'inspection du travail ou une requête visant à modifier son salaire devant le tribunal du travail.

À partir du moment où cette action est entamée, votre employeur ne peut plus mettre fin à votre contrat de travail, sauf s'il prouve qu'il existe des motifs étrangers à la plainte ou à la requête.

L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES N'EST PAS ENCORE UNE RÉALITÉ.

Les femmes sont bien souvent employées à des tâches subalternes et donc moins bien payées. Leur promotion est souvent rendue plus difficile que celle de leurs collègues masculins. C'est pourquoi le SETCa maintient toujours comme une de ses priorités d'arriver à une véritable égalité entre hommes et femmes dans le travail. Pour plus d'informations, demandez la brochure SETCa/CNE « Pour qu'égalité rime avec réalité! ».

VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON
Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsesteenweg 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
T +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE
Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be