

Rémunération - Généralités

M. Davagle

1. Synoptique

<u>Sujet</u>	L'ASBL paie une rémunération aux travailleurs qu'elle engage dans le cadre d'un contrat de travail.
<u>Domaine</u>	Social
<u>Champ d'application</u>	Toute ASBL occupant du personnel
<u>Moment ou périodicité</u>	Chaque mois

2. Commentaires

Les dispositions impératives contenues dans les conventions sectorielles publiées par arrêté royal ou dans la convention collective n° 43 déterminent le montant minimum de la rémunération due par l'employeur au travailleur.

A cette rémunération, l'employeur doit ajouter les diverses primes prévues par les conventions sectorielles et puis déduire les cotisations de sécurité sociale à charge du travailleur (13,07 %) et le précompte professionnel.

Plusieurs travailleurs ont le droit de percevoir une allocation annuelle mais aux conditions fixées par les conventions sectorielles.

2.1. Définition de la notion de rémunération

Différentes définitions de la notion de «rémunération» plus ou moins distinctes coexistent en droit social.

La notion de «rémunération» en matière de travail est définie comme la contrepartie du travail effectué. Cela signifie que l'octroi de la rémunération, qui constitue une des obligations essentielles de l'employeur, est subordonnée à l'exécution du contrat. Cette notion de «rémunération» recouvre également les primes, les gratifications et tous les avantages octroyés en contrepartie du travail effectué.

Ne sont pas considérées comme de la «rémunération» en droit du contrat de travail, les indemnités de rupture et les gratifications allouées en raison de circonstances spéciales telles que la sympathie ou l'estime personnelle témoignée par l'employeur ou lors d'un événement de la vie personnelle ou familiale du travailleur.

2.2. Le principe de l'égalité des rémunérations

2.2.1. Principe

La convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 instaure le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. Cela a pour conséquence que, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une femme doit percevoir la même rémunération qu'un homme.

2.2.2. Notion de rémunération

La convention collective définit la rémunération comme étant le salaire en espèces et les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement. Dans cette notion de «rémunération» sont incluses :

- les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;
- les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale comme, par exemple, des avantages complémentaires en matière d'assurance maladie-invalidité.

2.2.3. Action en justice

Tout travailleur qui s'estime lésé peut introduire une action en justice visant à faire respecter le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent également ester en justice pour défendre les droits de leurs membres.

2.2.4. Protection du travailleur

Le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou qui a intenté une action en justice tendant à faire valoir le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins est un travailleur protégé. Cela signifie que l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou cette action.

2.2.5. Preuve du motif étranger

La charge de la preuve de ces motifs étrangers incombe à l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail survenant dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte ou après que l'action soit introduite en justice jusqu'à un délai de trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

2.2.6. Réintégration dans l'entreprise

Lorsque l'employeur rompt le contrat de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, le travailleur (ou son organisation syndicale) demande sa réintégration dans l'entreprise ou sa réaffectation à son ancien poste de travail aux conditions fixées dans le contrat.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture du contrat sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit alors prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant la notification.

2.2.7. Paiement de la rémunération perdue

L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise ou le réaffecte à son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

2.2.8. La sanction

L'employeur qui ne réintègre pas le travailleur dans l'entreprise ou qui ne l'affecte pas à ses anciennes fonctions peut être redevable au travailleur d'une indemnité. Pour ce faire, le juge doit estimer que la rupture du contrat ou la modification unilatérale des conditions de travail est en relation avec la plainte ou l'action en justice introduite pour faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins.

Si tel est le cas, l'employeur devra alors payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à une rémunération brute de six mois. Le travailleur peut également préférer réclamer une indemnité égale au préjudice qu'il a réellement subi. Dans ce cas, il devra prouver l'étendue de ce préjudice.

L'employeur est également tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise au poste de travail :

- quand le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires à ce principe d'égalité des rémunérations qui, dans le chef du travailleur, constituent un motif grave pour rompre le contrat;
- quand l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave qui, ultérieurement, est jugé par le tribunal du travail comme non fondé et contraire au principe d'égalité des rémunérations.

2.2.9. Sanctions pénales

Des sanctions pénales sont également prévues envers l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

2.3. Montant de la rémunération

2.3.1. Commissions paritaires

La fixation du montant des rémunérations est, pour plusieurs établissements ou services, réglé par le biais de conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par un arrêté royal.

Celles-ci établissent une classification des fonctions exercées et fixent pour chacune d'elles une échelle barémique évoluant en fonction de l'ancienneté du travailleur.

Elles déterminent également les modalités selon lesquelles la rémunération due doit être adaptée à l'indice des prix à la consommation.

2.3.2. Décision d'accorder une rémunération supérieure

Les conventions collectives sectorielles fixent les montants minimum que les travailleurs doivent percevoir. Aussi, compte tenu de la liberté des parties, l'employeur et les travailleurs peuvent déterminer, par convention collective d'entreprise ou par conventions individuelles, des montants de rémunération supérieurs à ceux fixés par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires. Dans ce cas, la clause d'indexation prévue dans les conventions collectives sectorielles devra également être appliquée sur ces montants.

2.3.3. Associations sans but lucratif

En ce qui concerne les services et les établissements appartenant à une ASBL qui ne relèvent d'aucune commission paritaire spécifique, ils ressortissent en fait d'une commission paritaire non constituée : la C.P. 100 pour les ouvriers et la C.P. 200 pour les employés.

En conséquence, les employeurs et les travailleurs de ces entreprises conviennent librement des montants des rémunérations à la condition de respecter les dispositions relatives au salaire minimum moyen mensuel décidées par le Conseil national du travail. Toutefois, l'employeur qui a engagé du personnel dans le cadre d'un plan de résorption du chômage doit respecter les règles spécifiques prévues en matière de rémunération par ces différents plans.

2.3.4. Détermination du montant de la rémunération

Le montant minimum qu'un travailleur doit percevoir dépend de la catégorie à laquelle il appartient. Ainsi à chaque fonction correspond une échelle de traitement.

Toutefois, dans les secteurs subventionnés, le travailleur n'a droit à cette rémunération minimale fixée par la convention collective que s'il est titulaire du diplôme ou du certificat prévu pour cette fonction dans l'échelle barémique.

D'autre part, le fait d'être titulaire d'un diplôme afférent à une fonction ne signifie pas pour autant que le travailleur percevra la rémunération prévue pour cette catégorie de personnel. Il faut en effet qu'il soit engagé pour exercer la fonction prévue.

2.3.5. Eléments à prendre en compte pour fixer le montant de la rémunération

Pour déterminer le montant du salaire minimum, il faut également tenir compte de l'ancienneté du travailleur. Celle-ci n'est prise en compte qu'à partir de l'âge de départ déterminé par l'échelle barémique. Cela signifie que l'ancienneté reste bloquée à l'ancienneté zéro tant que le travailleur n'a pas atteint l'âge requis.

2.3.6. Ancienneté

Les règles relatives au calcul de l'ancienneté pécuniaire varient selon les secteurs d'activités.

2.3.7. Ancienneté dans le secteur des soins de santé

Dans les établissements de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (C.P. 305), le travailleur ayant été occupé, avant son engagement, dans un établissement du même type que celui pour lequel il est recruté et dont l'interruption de travail est inférieure à un an, reçoit, pendant les trois premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du quatrième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qui l'occupait en dernier lieu. Par «dernier établissement», il faut entendre l'établissement où le travailleur a été occupé, en dernier lieu, pendant au moins treize mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restante du nombre d'années de service peut être partiellement ou entièrement revalorisée.

Le travailleur ayant été occupé, avant son engagement, dans un établissement d'un type différent de celui pour lequel il est recruté ou dont l'interruption de travail est supérieure à un an reçoit, pendant les six premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du septième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une

ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qui l'occupait en dernier lieu. Par «dernier établissement», il faut également entendre l'établissement où le travailleur a été occupé, en dernier lieu, pendant au moins treize mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restante du nombre d'années de service peut être, partiellement ou entièrement, revalorisée.

Si le résultat de la division, lors du calcul de la moitié du nombre d'années de service donne un nombre fractionnaire, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

2.3.8. Ancienneté dans les établissements et services d'éducation spécialisée (C.P. 319/2)

Pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire sont seuls admissibles les services effectivement prestés par le travailleur dans une fonction subsidiable pour autant qu'il ait possédé à l'époque le diplôme requis pour l'exercice de cette fonction et que la réalité des services travaillés soit prouvée par les versements effectués auprès d'un organisme de sécurité sociale (C.C.T. du 28 mai 1975 et du 17 décembre 1975).

Cette C.C.T. n'oblige, selon nous, l'employeur à valoriser cette ancienneté pécuniaire lors de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur nouvellement engagé.

Il en est toutefois autrement dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse (C.C.T. du 21 décembre 2006) et des services subventionnés par la COCOF (C.C.T. du 17 décembre 2001) qui contraignent l'employeur à prendre en compte l'ancienneté du travailleur.

Les pouvoirs subsidiaires prennent en considération, selon des règles qu'ils déterminent, les années prestées dans le secteur médico-social.

2.4. Revenu minimum mensuel moyen

2.4.1. Champ d'application de la convention

La convention collective n° 43 du 2 mai 1988 garantit un revenu minimum mensuel moyen (R.M.M.M.) à tous les travailleurs âgés d'au moins 21 ans.

Elle ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes qui ne dépassent pas un mois (p. ex. certains étudiants engagés sous contrat d' **étudiant** ➔) ainsi qu'aux personnes occupées dans un atelier protégé en application de la législation relative au reclassement social des handicapés.

2.4.2. Principe

Le travailleur doit avoir perçu en moyenne, sur une période en principe d'une année civile, le montant du revenu minimum fixé par la convention collective.

En pratique, l'employeur établit un décompte en fin d'année afin de vérifier si l'ensemble des rémunérations perçues par le travailleur est au moins égal à douze fois le R.M.M.M. Si ce n'est pas le cas, il devra alors octroyer un supplément égal à la différence entre les deux montants.

Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

2.4.3. Notion de rémunération

Pour vérifier si le travailleur perçoit au moins le revenu minimum mensuel moyen, il faut prendre en considération tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail auxquels le travailleur a droit directement ou indirectement à charge de son employeur.

Il faut donc prendre notamment en compte le salaire payé en espèces ou nature, les primes (p. ex. la prime de fin d'année) ainsi que les autres avantages auxquels le travailleur a droit en raison de ses prestations normales de travail.

Il ne faut cependant pas tenir compte de certaines sommes comme par exemple :

- le montant des sursalaires dus en cas de travail supplémentaire;
- le montant des indemnités de rupture;
- le remboursement des frais de transport;
- les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail;
- le remboursement de la cotisation syndicale;
- les indemnités accordées notamment au personnel de l'enseignement maternel et primaire pour surveiller les élèves ou pour les accompagner lors de transports scolaires;
- les indemnités octroyées par l'employeur entre le 8e et le 30e jour après la période des sept jours de salaire garanti octroyés en cas de maladie et d'accident aux ouvriers et à certains employés;
- les prestations sociales comme par exemple les indemnités de mutuelle, les allocations de chômage et les pécules de vacances.

2.4.4. Fin du contrat

Lorsqu'il est mis fin au contrat avant l'expiration de l'année civile, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base des mois pendant lesquels le travailleur a été occupé.

2.4.5. Travailleur à temps partiel

En vertu de la convention collective n° 35 du 27 février 1981, le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur à temps plein.

2.4.6. Travailleur âgé de moins de 21 ans

La convention collective n° 50 du 29 octobre 1991 garantit également un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans.

Ce revenu minimum est déterminé en pourcentage du revenu minimum mensuel moyen prévu pour les travailleurs âgés d'au moins 21 ans.

Il est fixé à :

- 94 % pour un travailleur âgé de 20 ans;
- 88 % pour un travailleur âgé de 19 ans;
- 82 % pour un travailleur âgé de 18 ans;
- 76 % pour un travailleur âgé de 17 ans;
- 70 % pour un travailleur âgé de moins de 17 ans.

2.4.7. Travailleur handicapé

Les personnes handicapées occupées dans un emploi normal doivent percevoir un revenu minimum mensuel moyen égal à celui fixé pour les travailleurs valides (C.C.T. n° 43, 2 mai 1998).

2.4.8. Montants du revenu minimum mensuel moyen

Le montant du revenu minimum moyen garanti pour les travailleurs âgés d'au moins 21 ans s'élève, au 1er janvier 2008 :

Travailleur âgé de :	Montant du R.M.M.M.
21 ans ou plus et comptant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	1 309,59 EUR
21 ans et demi ou plus et comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise	1 344,98 EUR
22 ans et plus et comptant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise	1 360,71 EUR

2.4.9. Commissions paritaires

Les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ont pour but de garantir un revenu minimum à tous les travailleurs. Des conventions collectives ont été conclues au sein de commissions paritaires définissant des règles particulières propres au secteur. Elles peuvent ainsi définir les éléments à prendre en compte pour déterminer le revenu minimum mensuel moyen et déterminer le système de liaison du R.M.M.M. à l'indice des prix à la consommation.

La fixation d'un revenu minimum a pour conséquence que la progression du barème de rémunérations n'est appliquée qu'à partir du moment où la rémunération du barème de rémunérations atteint ou dépasse la rémunération horaire ou mensuelle minimum garantie.

Sont nulles les clauses d'un contrat de travail ou d'un règlement de travail contraires aux dispositions d'une convention collective sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal. Toutefois, les barèmes ainsi établis par les commissions paritaires sont des dispositions impératives instaurées au bénéfice du travailleur. Cela a pour conséquence que le travailleur peut renoncer à faire valoir ses droits acquis ce qui peut être le cas s'il conclut avec son employeur une transaction portant sur les rémunérations échues.

Bien que les termes des conventions des commissions paritaires 305, 318 et 319 ne soient pas explicites, il ne faudrait calculer le revenu minimum qu'en prenant en compte les rémunérations perçues par le travailleur au cours d'une année civile.

2.5. Cotisations de sécurité sociale

2.5.1. Assujettissement

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération du travailleur.

Ne sont pas soumis au paiement de cotisations de sécurité sociale aux conditions que la durée d'occupation ne dépasse pas 25 journées de travail par an chez un ou plusieurs employeurs et que l'employeur ait déclaré préalablement ce travail à l'inspection sociale du Ministère de la prévoyance sociale :

- 1^o les organisateurs de colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport ainsi que les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires;
- 2^o les organisations reconnues par une des Communautés qui ont pour mission de dispenser une formation socio-culturelle et (ou) une initiation sportive ainsi que les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef ou moniteur, soit en dehors des heures normales de travail ou d'école, soit pendant les vacances ou soit pendant 25 jours au maximum par an;
- 3^o les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté ainsi que les personnes qu'ils occupent comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement;
- 4^o les organisateurs de manifestations sportives ainsi que les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exception des sportifs.

Sont également soustraits du paiement des cotisations de sécurité sociale, les étudiants qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail d' **étudiant** lorsqu'ils sont engagés au cours des mois de juillet, août et septembre pour autant que cette période d'occupation ne dépasse pas un mois et que le travailleur n'ait pas déjà été soumis au courant de l'année civile au paiement de cotisations de sécurité sociale.

2.5.2. Montant des cotisations (4e trimestre 2007)

	Cotisations patronales	Cotisations du travailleur
Accident de travail	0,30 %	-
Allocations familiales	7,00 %	-
A.M.I. soins de santé	3,80 %	3,55 %
A.M.I. indemnités	2,35 %	1,15 %
Chômage	1,46 %	0,87 %
Maladies professionnelles	1,00 %	-
Pensions	8,86 %	7,50 %
Congé-éducation payé	0,08 %	-
Accueil des enfants	0,05 %	-
Parcours d'insertion	0,05 %	-
Fermeture d'entreprises (chômage partiel)	0,22 %	-
Chômage temporaire et d'ancienneté pour chômeurs âgés	0,10 %	-
Cotisation spéciale chômage (entreprise de 10 trav. et plus)	1,69 %	-

Cotisation de modération salariale	7,48 %
Fonds amiante	0,01 %

2.5.3. Les autres cotisations

L'employeur doit aussi payer les cotisations patronales suivantes :

- la cotisation pour la formation et l'emploi des groupes à risques qui, pour 2007 et 2008, s'élève à 0,10 %. Cette cotisation est due par les employeurs qui n'ont pas déposé de convention collective de travail;
- les cotisations perçues par l'O.N.S.S. pour les Fonds de sécurité et d'existence;
- les cotisations spéciales dues en cas de prépension;
- la cotisation de solidarité due sur la rémunération du travailleur **étudiant** **non assujetti** à l'O.N.S.S.;
- la cotisation de 6 % sur la rémunération payée mensuellement pour les ouvriers. Il faut aussi ajouter à la quote-part trimestrielle, une cotisation de 10,27 % pour les vacances annuelles des ouvriers due sur le montant à 108 % des rémunérations accordées l'année précédente. Cette dernière cotisation est payée en une seule fois au mois d'avril;
- la cotisation de 8,86 % due sur les versements des employeurs pour les avantages de pensions extralégaux.

2.5.4. Les étudiants

L'employeur doit payer une cotisation de solidarité de 7,5 % (dont 2,5 % sont à charge de l' **étudiant** **→**). Les conditions suivantes doivent être cumulativement toutes respectées :

- la durée d'occupation ne dépasse pas 23 jours maximum;
- l'occupation doit se situer au cours du mois de juillet, d'août et de septembre;
- l' **étudiant** **→** doit être engagé sous contrat d' **étudiant** **→**;
- l' **étudiant** **→** ne doit pas avoir été assujetti à l'O.N.S.S. au cours de l'année scolaire ou académique précédente en raison d'une **même activité chez le même employeur, sauf si cet assujettissement se rapporte à des prestations effectuées dans le cadre d'un contrat d'occupation d' **étudiant** **→** auprès de cet employeur en dehors des périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement (c.-à-d. au cours des périodes pendant lesquelles l' **étudiant** **→** n'est pas censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement dans lequel il est inscrit).**

L'occupation d'un **étudiant** **→** en dehors des mois de juillet, août et septembre est soumis à un nouveau régime d'assujettissement à l'O.N.S.S. Une cotisation de 12,5 % (dont 4,5 % à charge du travailleur) est due si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- la durée d'occupation ne dépasse pas 23 jours maximum;
- l'occupation doit se situer **en dehors des mois de juillet, d'août et**

de septembre;

- l' **étudiant** doit être engagé sous contrat d' **étudiant** ;
- les prestations sont effectuées en dehors des périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement.

2.5.5. Réductions de cotisations de sécurité sociale

Quand une ASBL engage des travailleurs dans certains emplois, elle peut bénéficier de réductions de cotisations de sécurité sociale. C'est notamment le cas si elle engage un agent contractuel subventionné (A.C.S.) ou une personne dans le cadre du plan d'embauche.

2.5.6. Les avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme une rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (cf. fiche Rémunération - protection).

2.5.7. Les remboursements de frais

Les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur sont exclues de la notion de rémunération. Il ne peut s'agir que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail comme, par exemple, les frais de déplacement et les frais de téléphone.

L'employeur doit démontrer, à l'aide de pièces justificatives, l'exactitude de ces frais. Toutefois, les frais peu élevés, qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent être évalués de manière forfaitaire.

2.5.8. Le remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail

Les sommes qui constituent le remboursement de frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre de son domicile au travail (ainsi que le trajet retour) sont exclues de la notion de rémunération. Néanmoins, l'O.N.S.S. estime que les cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces montants lorsqu'ils sont évalués forfaitairement. Pour le calcul des cotisations, ces montants forfaitaires peuvent être diminués des frais réellement exposés par le travailleur dont le montant peut être prouvé.

L'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition de l'employeur par le travailleur, que ce soit pour le déplacement vers le lieu de travail ou pour tout usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une cotisation de solidarité de 33 % est cependant due sur cet avantage.

2.6. Précompte professionnel

Le précompte professionnel constitue une avance sur l'impôt des personnes physiques. Il est établi sur base des revenus bruts effectivement payés ou attribués au travailleur mais diminués des retenues obligatoires effectuées en exécution de la législation sociale (p. ex. les cotisations de sécurité sociale). Nous vous renvoyons à la fiche «*Précompte professionnel*».

2.6.1. Réduction pour charge de famille

Pour déterminer le montant de la réduction du précompte professionnel pour charge de famille, la situation de famille à envisager dans le chef du bénéficiaire des revenus est celle qui existe au 1er janvier de l'année du paiement ou de l'attribution des revenus. Toutefois, en cas de modification de la situation familiale dans le courant de l'année, on peut tenir compte de la nouvelle situation à partir du moment où le changement a été signalé.

Quand les deux conjoints bénéficient de revenus professionnels, la réduction pour charge de famille est accordée au mari. Toutefois, la réduction pour handicapé est accordée à l'épouse si la réduction d'impôt est due à son handicap.

2.6.2. Précompte professionnel ordinaire

Un barème publié chaque année détermine le montant à retenir sur la rémunération du travailleur.

2.6.3. Indemnités et allocations exceptionnelles

Pour les indemnités et les allocations exceptionnelles, le précompte professionnel (calculé en pourcentage) est fixé en fonction du montant annuel des rémunérations brutes normales du bénéficiaire des revenus.

La réduction pour enfants à charge est effectuée après le calcul du précompte professionnel. Elle n'est toutefois consentie que si le montant annuel de la rémunération brute normale n'excède pas les montants fixés par l'A.R.

2.7. Prime de fin d'année

2.7.1. Secteur des soins de santé et de l'éducation spécialisée (Communauté française)

Pour les travailleurs du secteur des hôpitaux privés (C.P. 305/1), les travailleurs engagés dans une crèche, un préguardiennat ou un service de gardiennat à domicile agréé et subsidié par l'O.N.E. (C.P. 305/2, Communauté française) ainsi que les travailleurs des établissements et services d'éducation spécialisée (C.P. 319/2 à l'exception du secteur résidentiel de l'O.N.E.), une prime de fin d'année est due.

Le montant de cette prime se compose **d'une partie forfaitaire majorée d'une partie variable** :

- la partie forfaitaire était fixée en 2007 à :

Education spécialisée (C.P. 319.02)	317,56 EUR
Hôpitaux (C.P. 330)	291,27 EUR

- la partie variable s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée calculée sur la base de la rémunération brute d'octobre (y compris, pour le secteur des soins de santé, l'allocation de foyer ou de résidence) mais à l'exclusion de toutes les autres primes, suppléments ou indemnités.

Le montant global de l'allocation de fin d'année est octroyé aux travailleurs qui exercent une fonction impliquant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui ont (ou auraient) bénéficié de leur salaire complet pendant toute la période de référence.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail ou assimilé pendant la période de référence donne droit à 1/9 de l'allocation octroyée.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le treizième jour (C.P. 319), le quinzième jour (services agréés par l'O.N.E. émargeant à la C.P. 305/2) ou le seizième jour du mois (C.P. 305/1).

Lorsque les travailleurs ne peuvent bénéficier de l'allocation globale dans le cadre des prestations de travail complètes parce qu'ils ont été engagés ou ont quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées (ou assimilées) pendant la période de référence.

Le montant de l'allocation est calculé pour les travailleurs occupés à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'ils ont (ou auraient) effectuées au cours de la période de référence.

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.

Pour les travailleurs engagés par un hôpital (C.P. 305/1) ou par un établissement ou un service d'éducation spécialisée (C.P. 319/2), l'allocation de fin d'année n'est pas due à ceux qui sont licenciés pour motif grave ou durant la période d'essai. Les travailleurs qui sont toujours en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de fin d'année n'ont pas droit à cette allocation.

De plus, pour les travailleurs du secteur hospitalier (C.P. 305/1), la prime de fin d'année ne doit pas être payée par l'employeur quand les travailleurs ont effectué des prestations de travail dans le cadre d'un contrat d' **étudiant** ou d'un contrat de remplacement si le travailleur remplacé a reçu l'intégralité ou une partie de cette allocation de fin d'année.

Pour les travailleurs engagés dans une crèche, un préguardiennat ou un service de gardiennat à domicile agréé et subsidié par l'O.N.E., l'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave ou aux travailleurs dont les prestations de travail cumulées chez le même employeur n'atteignent pas quatre mois sur l'année pour laquelle l'allocation est due.

2.7.2. Le secteur des services d'aide aux familles et aux personnes âgées (S.C.P. 318.01)

Pour les employés, une prime de fin d'année est accordée selon les mêmes conditions d'octroi que celles prévues pour le secteur de l'éducation et des soins de santé. La partie forfaitaire est fixée pour 2007 à 317,56 EUR.

Pour les aides familiales et les ouvriers, la prime se calcule sur la base d'un montant forfaitaire de 223,10 EUR **quel que soit le régime de travail** et un montant de 0,07744 EUR par heure de travail prestée durant l'année civile en cours. Ces montants ne sont pas indexés et n'ont pas été modifiés depuis le 1er juillet 1995. Pour les services affiliés à la FESAD, la partie variable est de 0,0992 EUR.

2.8. Autres primes (Communauté française)

Pour le secteur des soins de santé, diverses primes sont prévues pour le travailleur :

- les primes pour prestations irrégulières;

- l'allocation de foyer ou de résidence (C.P. 305/1);
- le supplément de fonction pour les chefs de service;
- la prime syndicale;
- la prime d'attractivité.

Pour le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement (C.P. 319/2), les primes prévues par les conventions collectives sont les suivantes :

- le supplément de 50 % pour le travail effectué le dimanche;
- l'allocation spéciale annuelle pour le secteur de l'Aide à la Jeunesse;
- la prime de 29,10 EUR (1er novembre 2006) par jour de présence en séjour de vacances organisé par l'établissement.

2.9. Chèques-repas

2.9.1. Principe

L'avantage accordé aux travailleurs sous la forme de chèques-repas doit être considéré comme une rémunération. Sur celles-ci, des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales doivent être perçues.

2.9.2. Exception

Toutefois, par exception au principe général, les chèques-repas ne sont pas soumis à la perception de cotisations de sécurité sociale s'ils répondent simultanément aux sept conditions suivantes :

- 1^o l'octroi des chèques-repas doit être prévu par une convention collective sectorielle ou d'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue parce qu'il n'existe pas de délégation syndicale ou qu'une catégorie du personnel n'est pas habituellement concernée par une telle convention collective, l'octroi des chèques-repas peut être régi par une convention individuelle. Celle-ci doit être écrite et le montant du chèque-repas ne peut être supérieur à celui qui est octroyé dans l'entreprise en vertu d'une convention collective. Il est interdit de cumuler l'octroi de chèques-repas avec l'avantage d'un repas vendu à un prix inférieur ou au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise;
- 2^o le nombre de chèques-repas octroyés doit être égal au nombre de journées de travail effectivement prestées par le travailleur. Les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, on peut calculer le nombre de jours de la manière suivante :

$$\frac{\text{nombre d'heures de travail effectivement fournies au cours du trimestre}}{\text{nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise}}$$

Le nombre ainsi obtenu est toutefois plafonné au nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours d'un trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise. Pour pouvoir appliquer ce mode de calcul, celui-ci doit être prévu par une convention collective de travail ou, à défaut de conseil d'entreprise, de comité pour la prévention et la protection au travail et de délégation syndicale, dans le règlement de travail;

- 3^o les chèques-repas sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est censée être réalisée si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques-repas, montant brut des chèques-repas diminué de la part personnelle du travailleur)

figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;

- 4° les chèques-repas mentionnent clairement que leur validité est limitée à trois mois et qu'ils ne peuvent être acceptés qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation;
- 5° l'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas ne peut excéder 4,91 EUR par chèque-repas et l'intervention du travailleur dans le coût du chèque-repas doit être simultanée;
- 6° les chèques-repas se rapportant à un mois civil sont remis par l'employeur au travailleur au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les chèques-repas sont dus, en une ou plusieurs fois;
- 7° l'intervention du travailleur doit être au moins de 1,09 EUR;
- 8° l'employeur doit mentionner sur sa déclaration à l'O.N.S.S. :
 - le nombre de travailleurs bénéficiant des chèques-repas;
 - le nombre de chèques-repas attribués;
 - le montant total de la part patronale dans les chèques-repas.

Pour les travailleurs occupés dans des horaires irréguliers ou dans des prestations à temps partiel, l'employeur peut octroyer un chèque-repas par jour effectif de travail. Il peut aussi accorder un nombre de chèques-repas égal au nombre d'heures prestées dans le mois et divisé par le nombre d'heures normal d'une journée de travail. Le mode de calcul doit être précisé dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail.

Quand le chèque-repas ne répond pas à une de ces caractéristiques, il doit être considéré comme étant de la rémunération.

2.9.3. Fisc

Pour être exonérés d'impôt, les chèques-repas doivent respecter les divers critères énoncés par la législation fiscale :

- 1° les chèques ne peuvent être attribués en remplacement, même partiel, d'une forme quelconque de rémunération (augmentation salariale, prime de fin d'année, pécule de vacances, etc.);
- 2° les chèques doivent être attribués suivant des règles applicables à tous les travailleurs ou à une catégorie déterminée de ceux-ci;
- 3° l'employeur ne peut accorder plus d'un chèque-repas par jour d'au moins cinq heures de travail effectivement presté;
- 4° la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas ne peut excéder 4,91 EUR et l'intervention du membre du personnel dans le prix du chèque doit être d'au moins 1,09 EUR.

Il est à noter que la condition de cinq heures minimum par jour n'est pas énoncée dans les dispositions relatives à la sécurité sociale.

2.10. Les cadeaux

Les cadeaux faits au personnel sont, pour l'O.N.S.S. et le fisc, considérés comme une rémunération **SAUF** si les conditions suivantes sont respectées.

2.10.1. L'O.N.S.S.

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement (chèques-cadeaux) **ne** sont **pas** considérés comme une rémunération s'ils respectent la condition d'octroi ET le montant.

Evènement	Montant annuel total maximum
Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel An	35 EUR par travailleur + un montant supplémentaire de maximum 35 EUR par enfant à charge du travailleur
Distinction honorifique	105 EUR
Mise à la retraite	35 EUR par année de service avec un minimum de 105 EUR et un maximum de 875 EUR
Mariage ou déclaration de cohabitation légale	200 EUR

Concernant les chèques-cadeaux, des conditions supplémentaires sont édictées :

- ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant passé au préalable un accord avec l'émetteur des titres;
- ils ont une durée de validité limitée;
- ils ne peuvent être remboursés en espèces au bénéficiaire.

Si toutes les conditions édictées ci-dessus ne sont pas respectées, la totalité du montant du cadeau sera soumis à cotisations. Cependant, en ce qui concerne les cadeaux ou chèques de mariage, seule la partie qui dépasse le montant autorisé (200 EUR) fera l'objet du versement de cotisations sociales.

2.10.2. Le fisc

Le fisc considère que tout avantage accordé en contrepartie (directe ou indirecte) du travail est une rémunération. Celle-ci doit donc être soumise aux retenues de précompte professionnel et constitue une rémunération déclarable à l'impôt. Dérogeant à ce principe, le fisc considère que certains avantages sociaux ne sont pas une rémunération si les conditions édictées sont respectées.

Pour être exonérés, les «petits» cadeaux doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- être accordés lors de circonstances spécifiques;
- être de faible valeur. *La circulaire administrative n° Ci.RH.242/554.090 du 16 février 2002 considère que le montant de référence pour estimer la faible valeur du cadeau est de 50 EUR ! ! ! Pour estimer la valeur d'un cadeau, il faut prendre en considération la valeur réelle que le bénéficiaire (c'est-à-dire, en ce qui nous concerne, le travailleur) aurait dû payer;*
- être accordés dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Le fisc a dressé une liste non limitative d'avantages sociaux qui peuvent être accordés et qui sont répartis en trois grandes catégories :

- les avantages collectifs de faible valeur qui ne peuvent être individualisés ou, en d'autres termes, dont il n'est pratiquement pas possible de fixer le montant dans le

- chef de chaque bénéficiaire;
- les avantages personnalisables qui constituent un secours dans des circonstances exceptionnelles;
- les menus avantages ou cadeaux de circonstance en témoignage de reconnaissance ou de bienveillance dans des circonstances heureuses ou malheureuses qui n'ont pas de rapport direct avec l'activité professionnelle.

Parmi ces avantages, le fisc cite explicitement les cadeaux de Saint-Nicolas, la prime de mariage ou de cohabitation légale, la prime de naissance, la prime octroyée à l'occasion de la retraite, la prime d'ancienneté et la prime de jubilé. Ces avantages peuvent être accordés sous la forme de cadeaux en nature, en espèces ou de chèques-cadeaux (mais pas de chèques-repas).

Si les conditions précitées ne sont pas respectées, la totalité de l'avantage sera imposée comme de la rémunération «ordinaire». Par exception, seule la partie de la prime de mariage qui excède le montant exonéré de 200 EUR sera considérée comme du revenu imposable.

Concernant les chèques-cadeaux, le fisc précise :

- qu'ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant passé au préalable un accord avec l'émetteur des titres;
- qu'ils doivent avoir une durée de validité limitée (maximum un an);
- qu'ils ne peuvent être remboursés en espèces au bénéficiaire.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le montant **total** de l'avantage social ne sera pas considéré comme frais professionnels déductibles.

2.11. Les chèques sport et culture

Les employeurs peuvent remettre à leurs travailleurs des chèques culture et sport qui, sous certaines conditions, ne sont pas considérés comme une rémunération et donc sur lesquels il n'est pas perçu des cotisations de sécurité sociale.

Les conditions de l'exonération des cotisations O.N.S.S. sont les suivantes :

- le montant maximal est de 100 EUR par travailleur et par an, réparti sur plusieurs chèques;
- les chèques doivent être délivrés au nom du travailleur. Cette condition est censée être rencontrée si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques et montant) figure au compte individuel du travailleur;
- ils ne peuvent être accordés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un autre avantage ou complément passible ou non de cotisations de sécurité sociale;
- ils ne peuvent être payés, partiellement ou totalement, en espèces;
- ils doivent être prévus par une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise ou par une convention écrite individuelle pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs;
- la durée de validité limitée à 15 mois (du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante) doit être clairement mentionnée sur le chèque;
- ils ne peuvent être acceptés qu'auprès d'opérateurs culturels agréés (ex. : musée) ou auprès d'organisations sportives affiliées à une fédération reconnue ou une des quatre fédérations nationales (football, hockey, golf et boxe).

2.12. Plan PC privé

L'intervention de l'employeur dans l'achat de matériel informatique effectué dans le cadre d'un PC privé proposé par l'employeur (PC + périphériques, imprimante, connexion et abonnement Internet, abonnement et logiciels au service de l'activité professionnelle) n'est pas considérée comme de la rémunération (1). Elle échappe par conséquent aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel mais pour un montant maximum de 60 % du prix d'achat et pour un montant ne dépassant pas 1 600 EUR à partir de l'exercice d'imposition 2007 (revenus 2006). Ces avantages ne sont accordés que si l'achat par le travailleur se réalise dans le cadre d'un «plan P.C.» organisé par l'employeur (et s'appliquant, de manière non discriminatoire, à tous les travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci) et pour autant que les conditions fixées par le plan P.C. soient rencontrées. Les mêmes dispositions s'appliquent en matière d'O.N.S.S. Si l'employeur met à disposition gratuite un ordinateur qui reste donc la propriété de l'entreprise, l'avantage en nature perçu par l'employeur est de 180 EUR par an pour l'utilisation de l'ordinateur et de 60 EUR par an pour la connexion Internet.

(1) Cette intervention est également exonérée d'impôt dans le chef du travailleur.

2.13. Sanctions

L'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les règles édictées par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal peuvent encourir des sanctions pénales. Toutefois, l'employeur reste civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

En ce qui concerne le paiement des cotisations de sécurité sociale, outre les sanctions pénales, l'employeur peut être redevable d'une majoration des cotisations à verser ainsi que d'un intérêt de retard.

3. Références légales

Egalité de traitement

C.C.T. n° 25 du 15 octobre 1975, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, A.R. du 9 décembre 1975, *M.B.*, 25 décembre 1975.

Revenu minimum mensuel moyen

C.C.T. n° 43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par A.R. du 29 juillet 1988, *M.B.*, 26 août 1988.

C.C.T. n° 50 du 29 octobre 1991 conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, A.R. du 17 décembre 1991, *M.B.*, 10 janvier 1992.

4. Jurisprudence

L'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social ne peut être considérée comme une rémunération (Cass., 21 avril 1997, *Chron. Dr. Soc.*, 1997, 536).