



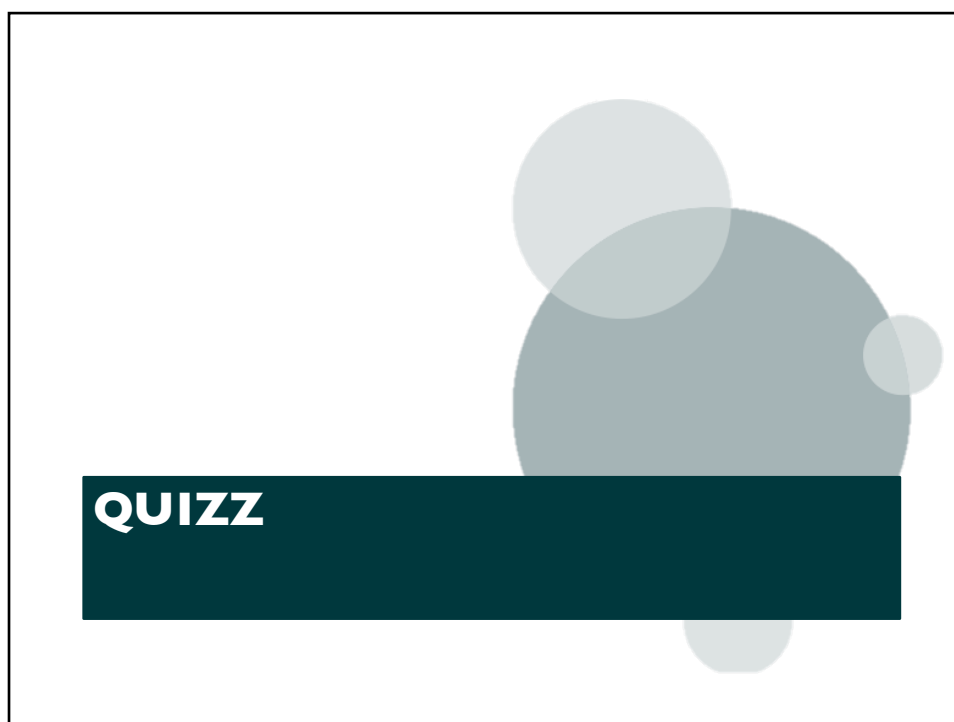
CESSoC

23 MARS 2017

JOURNÉE D'ÉTUDE

La marge salariale 2017 - 2018

IN-SOOK ROCHETTE
CONSEILLÈRE - JURISTE
CESSoC



QUIZZ

Quizz



- A quoi sert la norme salariale ?
 - Obliger tous les employeurs à augmenter leurs travailleurs d'un certain pourcentage
 - Encadrer la marge d'augmentation des coûts salariaux en Belgique
 - Remplacer l'indexation et les augmentations barémiques



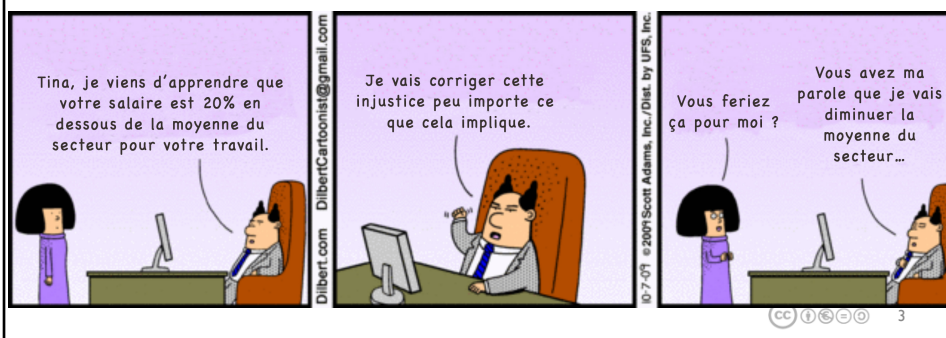
2

Quizz



Réponse:

Encadrer la marge d'augmentation des coûts salariaux en Belgique pour rester compétitif par rapport aux pays voisins.



3

Quizz



- Un employeur a octroyé en 2016 des éco-chèques en vertu d'une CCT d'entreprise qui vient d'expirer. Peut-il signer une nouvelle CCT qui prévoit pour 2017 l'octroi d'un même nombre d'éco-chèques (sachant que le montant accordé représente 1,5% de la rémunération des travailleurs) ?
 - Non
 - Oui



Quizz



Réponse: **Oui**

On doit vérifier si le coût salarial en moyenne par travailleur en équivalents en temps plein n'a pas trop augmenté par rapport aux deux années précédentes. En octroyant un même bonus que l'année dernière, la moyenne ne s'en trouvera, en principe, pas affectée.



Quizz



- Un groupe de travailleurs préfèrent recevoir une indemnité de frais forfaitaire plutôt qu'une augmentation de son salaire brut. Ce choix aura-t-il une incidence sur la norme salariale ?
 - Non, seules les augmentations de salaires sont visées
 - Oui, cela rentre dans le coût salarial si c'est du salaire déguisé



6

Quizz



Réponse: **OUI**

L'octroi d'indemnité de frais forfaitaire ayant pour seul objectif l'augmentation du salaire net du travailleur est en fait du salaire déguisé.

Dans un tel cas, la norme salariale doit être respectée.

Il est donc vivement déconseillé d'octroyer des augmentations de salaire sous forme d'indemnités de frais.



7

LA NORME SALARIALE

Notion de norme salariale



- « La norme salariale ou marge salariale est l'augmentation (...) du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne effective de travail(...) ».
 - Limite maximale
 - Moyenne à ne pas dépasser
 - Par travailleur
 - Exprimé en ETP



Contexte



- Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (modifiée en mars 2017)
- AIP du 11 janvier 2017 approuvé par les partenaires sociaux et le gouvernement qui fixe la marge maximale de l'évolution du coût salarial 2017-2018 à 1,1%
- CCT n° 119 du CNT signée le 21 mars 2017



Champ d'application



La Loi sur la norme salariale s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé.

=> Applicable au secteur non marchand privé



Elaboration de la norme salariale



- Tous les deux ans (années paires): rapport technique du Conseil central de l'Économie
- Dans les deux mois après ce rapport: accord interprofessionnel qui fixe la marge salariale maximale
- A défaut d'accord: proposition de médiation par le gouvernement
- Si pas de résultat positif: fixation par le gouvernement

12



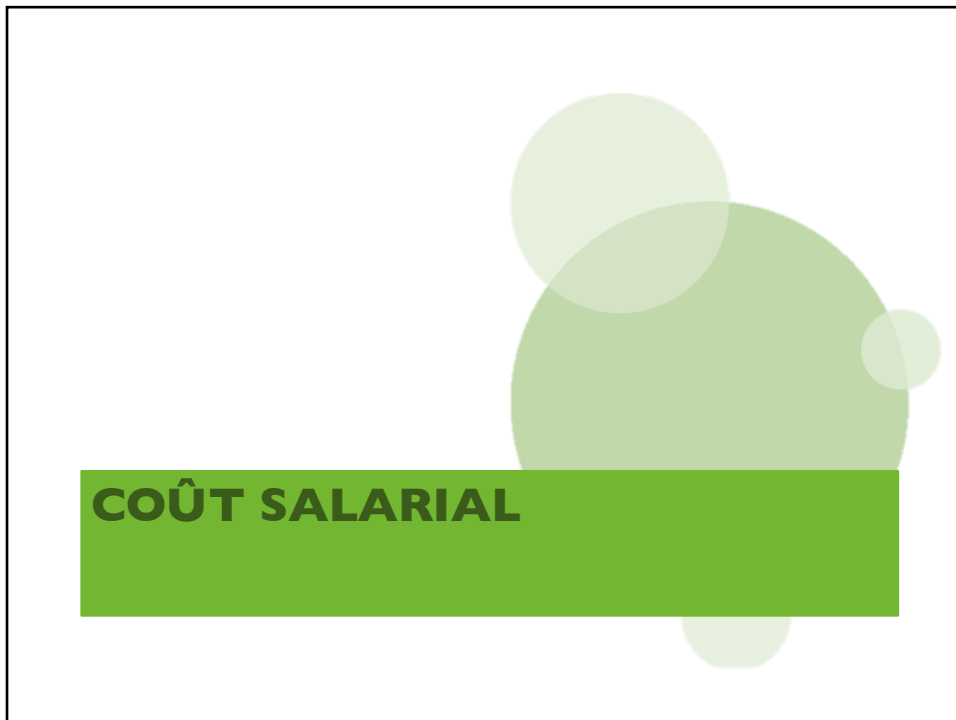
Détermination de la norme salariale



- Tient compte de l'évolution des coûts salariaux attendue dans les pays voisins, mais aussi de **l'évolution des coûts salariaux en Belgique au cours des deux dernières années**
- Marge de sécurité (un quart de la marge salariale, avec un minimum de 0,5 %)
- Les diminutions de charges résultant du **tax-shift**, à l'exception de la partie des diminutions de charges découlant du pacte de compétitivité en 2016, seront utilisées pour **réduire le handicap historique**

13





Notion de coût salarial



- Nouveau : définition légale
 - Le coût salarial est « l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail (...) »
 - => tous les coûts liés au paiement du travail

Notion de coût salarial



- la rémunération brute ;
- le pécule de vacances ;
- les primes de fin d'année ;
- les avantages extralégaux (ex.: chèques-repas, éco-chèques, etc.) ;
- les remboursements des frais sans lien direct avec le travail presté (ex.: frais de déplacement domicile-lieu de travail, une indemnité de repas, ...)
- les avantages de toute nature
- toutes sortes de primes et de suppléments pour le travail de nuit, les heures supplémentaires, ... ;
- les bonis ;
- les cotisations de sécurité sociale patronales, mais aussi par exemple les cotisations à un fonds social sectoriel ;
- le salaire garanti (en cas de maladie) ;
- les indemnités de licenciement ;
- les compléments aux allocations de sécurité sociale (ex.: compléments au RCC) ;
- les versements patronaux pour la pension complémentaire ;
- la diminution de la durée du temps de travail sans diminution proportionnelle de la rémunération
- ...



16

Exceptions légales



- Indexations
- Augmentations sur base de barèmes existants en 2016
 - Augmentation octroyée en vertu de l'ancienneté, de l'âge, de promotions normales ou de changements de catégorie individuels
 - Barèmes fixés par CCT
- Cotisations patronales versées dans le cadre d'un régime de pensions sociales
- Les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein
- (Participations aux bénéfices)
- (Participations des travailleurs au capital)
- (Primes d'innovation uniques)



17

Tolérances



- Sursalaires liés à une augmentation du nombre d'heures supplémentaires
- Indemnités de préavis
- Mesures gouvernementales
- Avantages non récurrents liés aux résultats (bonus lié à la réalisation d'objectifs collectifs fixés préalablement dans le cadre de la CCT n°90 du CNT)
- Modification de CP ou transfert d'entreprise
- Réorganisation du travail (ex: instauration du travail de nuit)
- Systèmes d'augmentation salariale sur la base d'évaluations objectives
- Politique de rémunération neutre sur le plan du genre et de l'âge



18

Période de référence



- On vérifie le respect de la marge salariale par rapport aux deux dernières années précédentes
- ✂️ pour 2017-2018, la marge maximale doit se calculer par rapport aux années 2015-2016



19

Contrôle



- Au niveau sectoriel:
 - Possibilité de demander l'avis de la direction générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale
 - La CCT sectorielle qui contient des dispositions allant à l'encontre de la loi de 1996 ne peut pas être rendue obligatoire par le Roi et ne sera pas exécutée
- Au niveau de l'employeur:
 - Possibilité de demander l'avis de la direction générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (pas dans la loi)
 - Les infractions peuvent être recherchées par les inspecteurs sociaux conformément au Code pénal social



20

Sanctions



- Nullité absolue des CCT qui ne respectent pas la norme salariale
- Amende administrative de 250 à 5.000 euros prévue par le Code pénal social
- L' amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.



21

En bref



- La norme est une **moyenne** par travailleur en équivalent temps plein
- L'octroi d'une augmentation de salaire ou d'une prime à un travailleur déterminé n'entraînera pas automatiquement une augmentation de la moyenne
- Une baisse du coût salarial moyen dans d'autres domaines peut créer une certaine marge dans laquelle l'octroi de nouveaux avantages est possible
- Il faut être attentif à ne pas se mettre en infraction



Exemple I



- Travailleur âgé qui part à la pension et est remplacé par une personne appartenant à une catégorie barémique inférieure

Les économies réalisées (salaire inférieur ou réduction de cotisations sociales patronales) peuvent être affectées à des augmentations de salaire individuelles qui ne sont pas qualifiées d'augmentations barémiques ou qui ne constituent pas d'autres avantages exclus.



Exemple 2



- Une association occupe 4 travailleurs et un directeur à temps plein. Coût salarial global par an sur la période 2015-2016: 180.000 euros
- coût salarial moyen par an sur la période 2015-2016 par travailleur ETP =36.000 euros

- En janvier 2017, engagement d'un travailleur supplémentaire
- En juillet 2017 et 2018: indexation de 2% et augmentation barémique
- Coût salarial global par an sur la période 2017-2018: 220.000 euros
- coût salarial moyen par an sur la période 2017-2018 par travailleur ETP =36.666,67 euros

Les indexations, les augmentations barémiques et l'engagement d'un travailleur supplémentaire ne sont pas pris en compte pour le contrôle du respect de la marge salariale

=> pas de dépassement de la marge salariale maximale !!!!



Exemple 3



- Une association occupe 4 travailleurs et un directeur à temps plein. Coût salarial global par an sur la période 2015-2016: 180.000 euros
 - coût salarial moyen par an sur la période 2015-2016 par travailleur ETP =36.000 euros

 - En 2017, l'association décide d'octroyer une voiture de société au directeur (coût 2.500 euros/an) et des chèques sport/culture à tous les travailleurs pour un montant de 100 euros par personne. Coût salarial global par an sur la période 2017-2018: 183.000 euros
 - coût salarial moyen par an sur la période 2017-2018 par travailleur ETP =36.600 euros
- Augmentation de 1,67%

Dépassement de la marge salariale maximale !!!!



CONCRETEMENT

Cela signifie



- Pour chaque secteur
 - Possibilité d'accord sectoriel portant sur la marge maximale (moyennant attestation qui démontre que les augmentations décidées respectent la marge salariale)
 - Pas d'obligation d'augmentation salariale sectorielle
 - Libre détermination de la manière d'augmenter
 - Exemple: augmentation de salaire, nouvel avantage salarial, prime annuelle, jours de congés supplémentaires, versement dans le plan de pension complémentaire, etc
- Pour l'employeur
 - Attendre la concrétisation au niveau sectoriel
 - Si le secteur n'utilise pas la marge complète de 1,1%, il reste encore de la marge au niveau de l'entreprise
 - Pas d'obligation d'augmentation salariale
 - Libre détermination de la manière d'augmenter
 - Sanctions possibles en cas de non-respect de la marge salariale



Quand vérifier le respect de la marge salariale ?



- Lors de la préparation du budget de l'association
- Lors de l'adoption d'une nouvelle CCT sectorielle qui a un impact sur le coût salarial
- Lors de demandes collectives d'augmentation de la rémunération ou d'autres avantages



Questions fréquentes



- Comment tenir compte de l'usage privé d'une voiture de société dans les coûts salariaux ?
 Approche économique étendue, il est donc préférable de tenir compte du coût réel de la voiture de société pour l'employeur
- Quid si l'entreprise a convenu en interne des avantages respectant cette norme en l'absence de dispositions sectorielles, mais que par la suite des négociations sectorielles viennent tout de même déterminer le contenu de la norme ?
 L'employeur doit respecter les normes juridiques qui sont hiérarchiquement supérieures à ses propres conventions. S'il y a une contradiction entre les accords conclus dans l'entreprise et la CCT sectorielle, il doit respecter la CCT sectorielle (et donc éventuellement adapter/diminuer/augmenter ses propres avantages).









 **creative commons**



Cette présentation est distribuée sous la licence Creative Commons « CC BY-NC-ND »
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/>

Il est permis de la reproduire, distribuer et communiquer, mais uniquement aux conditions suivantes:

-  **Avec mention de l'auteur**
-  **Dans un but non commercial**
Pour utiliser à des fins commerciales, une autorisation écrite préalable est nécessaire.
-  **Sous la forme initiale**
Pour toute traduction, altération, transformation ou ré-utilisation dans une autre œuvre, une autorisation écrite préalable est nécessaire.
-  **Partage à l'identique**
Possibilité de distribuer des œuvres dérivées, mais uniquement sous une licence identique.

Pour plus d'information sur cette licence http://fr.wikipedia.org/wiki/Creative_Commons