

Chapitre 5 : contrat et rémunération

<http://www.emploi.belgique.be>
<http://www.belgium.be/fr/emploi/>
Sites des syndicats

Contrat de travail

Contrat de travail

Contrat par lequel
une personne s'engage à **travailler**
moyennant **rémunération**
sous l'autorité d'une autre personne qui
l'emploie.

Autorité

Le travailleur a l'obligation « d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires et préposés, en vue de l'exécution du contrat »

Article 17, 2° de la loi du 3 juillet 1978

Lien de subordination juridique :

- L'employeur a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements
- Le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres donnés
- En contrepartie, l'employé a des droits.

Lien de subordination (1)

- Volonté des parties, exprimée dans le contrat
- Etre soumis à des horaires, à une **organisation du temps de travail**
- Travailler dans un lieu déterminé par l'employeur
- Recevoir une **définition précise des tâches à accomplir**, des **instructions et des décisions** d'un supérieur hiérarchique
- Etre soumis à un **contrôle hiérarchique**
- Recevoir le matériel ou les outils nécessaires à l'exécution du travail (fournis par l'employeur).

Lien de subordination (2)

- **Contrepartie** pour le salarié :
 - **Salaire** dont le minimum est déterminé par la loi ou les conventions collectives
 - Droit au **respect de sa vie personnelle** sur le lieu de travail
 - L'employeur est tenu de respecter une réglementation en matière **d'hygiène et de sécurité**
 - La **rupture du contrat de travail** est bien encadrée, qu'il s'agisse du contrat à durée déterminée ou indéterminée
 - Le salarié a des **interlocuteurs dans et hors de l'entreprise** pour l'aider à défendre et à faire respecter ses droits.

Durée du contrat de travail

- **Contrat à durée indéterminée**
 - Contrat par défaut si rien n'est stipulé
 - Pas de limite de temps
 - Chaque partie peut rompre le contrat à tout moment, moyennant respect de la loi.
- **Contrat à durée déterminée:**
 - Durée fixée à l'avance
 - En principe, interdit d'en conclure plusieurs successivement
- Autres :
 - Exemple : contrat de remplacement

Ecrit ?

- Contrat est valable même s'il n'y a pas d'écrit, → CDI
- ! pour un contrat CDI à temps partiel, besoin d'un écrit
- Contrat doit contenir les mentions suivantes :
 - Date de début et éventuellement, date de fin
 - Travail à exécuter (fonction)
 - Lieu d'exécution
 - Horaire de travail
 - Rémunération convenue et mode de calcul
 - Autres conditions de travail
 - Clause de non-concurrence.

Période d'essai

- Depuis le 1^{er} janvier 2014, elle n'existe plus ! Si ajout dans le contrat de travail, la clause serait nulle
- Période de préavis en cas de licenciement ou de démission pendant les **trois premiers mois** de leur contrat : **deux semaines.**
- **Sauf exceptions :**
 - contrats d'occupation d'étudiants
 - contrats de travail intérimaire

Obligations du salarié (1)

Loi du 3 juillet 1978

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, aux lieux et conditions convenus
- Agir conformément aux ordres et instructions de l'employeur et de ses délégués
 - Voir règlement de travail
- Exemples :
 - Obligation de produire une justification à toute absence
 - Respect des conditions d'utilisation des outils de communication
 - Obligation de se soumettre à des contrôles médicaux
 - Port obligatoire de vêtements de sécurité ou d'une tenue décente si rapport avec la clientèle.

Obligations du salarié (2)

- S'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :
 - De divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire confidentielle
 - De se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale
 - Actes jugés inadmissibles dans les échanges commerciaux normaux et qui visent de manière injustifiée à favoriser les ventes d'une entreprise ou à accroître ses bénéfices.
- <http://www.bmm.be/fr/rechten-questce-que-la-concurrence-dloyale->

Obligations du salarié (3)

- Veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers
- Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail qui lui ont été confiés

Obligations de l'employeur (1)

Loi du 3 juillet 1978 art. 16 et 20

- Assurer le respect des convenances et des bonnes mœurs
- Faire travailler le travailleur dans les conditions, aux temps et lieu convenus, en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail
- Veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables :
 - Sécurité du travailleur
 - Santé
 - Premiers secours

Obligations de l'employeur (2)

- Payer la rémunération aux conditions, aux temps et lieu convenus
- Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs, et en particulier, des jeunes
- Apporter les soins en bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; ne peut retenir ses instruments de travail ou ses effets
- Donner au travailleur le temps nécessaires pour remplir les devoirs de son culte et les obligations civiques résultant de la loi.

Rupture de contrat (1)

1. Rupture du contrat avec préavis

- Pour exercer le droit unilatéral de rupture, prévenir l'autre partie à l'avance : **délai de préavis**
- Notification écrite obligatoire
- Mentions obligatoires
 - Date de début du préavis
 - Durée
- Délai de préavis fixé par la loi

Rupture de contrat (2)

2. Rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis

- Rupture immédiate
- Dédommagement dû en cas de rupture immédiate

Rupture de contrat (3)

3. Rupture immédiate du contrat pour faute grave

« Toute faute qui rend définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé »

4. Rupture du contrat pour cas de force majeure

• ...

Délais de préavis

Pendant 1ère année:

- 1^{er} trim = 2s (semaines)
- 2^e trim = 4s
- 3^e trim = 6s
- 4^e trim = 7s
- Pendant 2e année:
- 1^{er} trim = 8s
- 2^e trim = 9s
- 3^e trim = 10s
- 4^e trim = 11s

Après 2a = 12s

Après 3a = 13s

Après 4a = 15s

de 5a à 19a = + 3
semaines/an

à.p.d.20a = 62s

ensuite +1 semaine/an

Droit naît dès
commencement du
trimestre ou année

Délais de préavis

Si démission,

- Moitié des délais de préavis dus en cas de licenciement (arrondissement vers le bas)
- Max. de 13 semaines

Questions sur le contrat de travail ?

<http://www.emploi.belgique.be>
<http://www.belgium.be/fr/emploi/>
Sites des syndicats

Rémunérations

Plan

- Définition
- Principes pour sa fixation
- Droit du travailleur et obligation de l'employeur
- Avantages en nature
- Avantages de toute nature
- Salaire
- Cotisations sociales
- Précompte professionnel
- Calculs
- Coûts pour l'employeur

Définition

Contrepartie du travail effectué par le travailleur.

Comprend

- Le salaire en espèces
- Les éventuels avantages en nature
- Les avantages de toute nature
- Les primes et indemnités

Ne comprend pas

- Remboursement de frais professionnels

Principes

L'employeur et le travailleur sont, en principe, **libres de fixer le montant** de la rémunération.

En pratique,

- **Barème de l'entreprise**
- **Barème fixé par convention collective sectorielle en commission paritaire** (représentants du patronat et des syndicats)
- **Norme salariale** (fixée tous les deux ans et détermine la marge d'augmentation des coûts salariaux)
- **RMMMG**

Pendant la fixation de la rémunération,
pas de lien de subordination



- La rémunération doit être déterminée (par exemple, un montant précis) ou déterminable (par exemple, un salaire à la pièce, un salaire horaire, une rémunération à la commission ...).

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39003>

Norme salariale

AIP 2017-2018

<http://www.cnt-nar.be/>

Dernier accord
interprofessionnel :

<http://www.cnt-nar.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2017-2018-BIL.pdf>

A. Norme salariale

Sur la base du Rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE), les partenaires sociaux fixent la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 à 1,1 %. Cette marge maximale sera fixée par les partenaires sociaux dans une CCT conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) qui sera rendue obligatoire.

Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

RMMMG

<http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-prive/revenu-minimum-mensuel-moyen-garanti-rmmmg>

<http://www.setca.org/Mes%20Droits/Pages/maremuneration.aspx>

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39004>

Revenu minimum mensuel moyen garanti

- Est fixé, via conventions collectives, par le Conseil national du travail ([CNT](#))
- Est la limite inférieure absolue pour la rémunération.
- N'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel.
 - Il comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année. Par exemple, une prime de fin d'année et/ou un treizième mois, sont pris en compte pour s'assurer du respect du RMMMG.

RMMMG

Ce RMMMG est un minimum obligatoire **pour l'ensemble des secteurs.**

Plusieurs CCT, dont celle du 28 mars 2013, ont modifiés progressivement les conditions pour obtenir le RMMMG à partir de 18 ans (voir tableau).

Revenu minimum moyen mensuel depuis juin 2016 pour les jeunes travailleurs

Age du jeune travailleur	Revenu minimum mensuel moyen
20 ans	1.590,64 € (ancienneté de 12 mois en entreprise)
19 ans	1.572,58 € (ancienneté de 6 mois dans l'entreprise)
18 ans	1.531,93 €
17 ans	1.164,27 € (= 76 % du RMMM 18 ans) (*)
16 ans et moins	1.072,35 € (= 70 % du RMMM 18 ans) (*)

(*) Pourcentage dégressif sur le RMMM d'un jeune de 18 ans

RMMMG

Somme des
12 rémunérations mensuelles +
prime de fin d'année +
éventuels autres avantages
qui ne sont pas exclus par la
CCT n° 43,



12 x RMMMG

(ex: heures supplémentaires)

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-043.pdf>

http://www.groups.be/1_541.htm

http://www.partenahr.be/s_infoflash_detail.aspx?id=23938&LangType=2060

http://www.luttepauvrete.be/chiffres_minimum.htm

Salaire minimum dans l'UE

Février 2015

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. Bulgaria (€184) | 12. Grèce (€684) |
| 2. Roumanie (€218) | 13. Malte (€720) |
| 3. Lituanie (€300) | 14. Espagne (€757) |
| 4. République tchèque (€332) | 15. Slovénie (€791) |
| 5. Hongrie (€333) | 16. Royaume-Uni (€1.379) |
| 6. Lettonie (€360) | 17. France (€1.458) |
| 7. Slovaquie (€380) | 18. Irlande (€1.462) |
| 8. Estonie (€390) | 19. Allemagne (€1.473) |
| 9. Croatie (€396) | 20. Belgique (€1.502) |
| 10. Pologne (€410) | 21. Pays-Bas (€1.502) |
| 11. Portugal (€589) | 22. Luxembourg (€1.923) |

Droit / Obligation

- **Décompte** / fiche de paie :
 - L'employé a le **droit de connaître** le mode de calcul de sa rémunération et les retenues opérées sur les sommes qu'il a gagnées
 - L'employeur a donc **l'obligation de remettre un décompte** au travailleur.

Plus d'informations sur :

http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/documents_sociaux/compte_individuel

Avantages en nature

Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature:**

- Logement
- Gaz, électricité, eau, chauffage
- Nourriture fournie par l'employeur et consommée sur le lieu de travail
- Jouissance d'un terrain
- ...

** : sous conditions

Avantages de toute nature

Avantages particuliers consentis par l'employeur, à un travailleur, en plus de la rémunération habituelle, en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle

- Disposition gratuite d'un véhicule de société
- Primes d'assurances que l'employeur paie au profit du travailleur
 - Ex : assurance individuelle contre les accidents de la vie privée
- Mise à disposition d'un gsm ou d'un PC pour usage privé
- ...

Questions?

Avantages

Avantages en nature et avantages de toute nature seront également soumis au calcul des cotisations sociales et à la retenue du précompte professionnel.

Salaire (1)

Le salaire de base est le **salaire brut** de l'employé, avant toute contribution de type fiscal ou social.

Le **salaire net** est le salaire payé.

Salaire brut

- ONSS

= **Salaire imposable**

- Précompte professionnel

- contributions spéciales pour la sécurité sociale

- ...

+ ...

= **Salaire net**

Salaire (2)

- Fixe, variable ou semi-variable
- Mensuel, hebdomadaire, journalier, par heure ou à la tâche

Comment calculer un salaire journalier au départ d'un salaire mensuel?

Mois : nombre de jours variable; Trimestre : 13 semaines

$$\text{S.J.} = \frac{\text{S.M.} \times 3 / 13}{\text{R. hebdo}}$$

Salaire mensuel : 2.000 €

Régime de travail : 5j / semaine

Salaire jour. : 2.000 € * 3 / 13 / 5
92,30 €

Cotisations sociales

Contribution ONSS, contribution à la **sécurité sociale** de l'employé.

- **Employés** : 13,07% du montant brut
- **Ouvriers** : 13,07% de 108% du montant brut.

! Il y a aussi les cotisations sociales patronales

Secteurs de l'ONSS:

- Allocations en cas de maladie
- Allocations de chômage
- Allocations familiales
- Assurances soins de santé et indemnités
- Pensions
- Maladies professionnelles
- Accidents de travail
- Vacances ouvriers

Précompte Professionnel (1)

- Paiement anticipé des impôts des personnes physiques
- Calcul sur base du salaire imposable
- Prise en compte de la situation familiale de l'employé
- Calcul complexe, souvent fait par le secrétariat social de l'employeur

Calculs

Finance, banque, assurance		(interne)		Analyste système
Hôtellerie, tourisme, loisirs et sports		Logiciel		Analyste-programmeur
Informatique, automation, télécommunications		Matériel, réseau		Autres emplois d'analyste en informatique et multimédia
Langues, bibliothèques, archivage, conservation		Télécommunications		Chef de projet informatique
				Consultant en télécommunications

Programmeur d'application:

Salaire brut mensuel

A partir 2.300,00 €

Montant ne tient pas compte des éventuels avantages extralégaux.

Date demande : 26.02.2017

Salaire net - situation familiale

Employé - temps plein - mois de mars 2017

		Isolé	Marié (1 revenu)	Marié (2 revenus)	Marié (2 revenus - 1 enfant)
Revenu brut		2.000,00 €	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Cotisations sociales personnelles	-	261,40 €	261,40 €	261,40 €	261,40 €
Bonus à l'emploi pour les bas salaires	+	101,18 €	101,18 €	101,18 €	101,18 €
Revenu brut imposable	=	1.839,78 €	1.839,78 €	1.839,78 €	1.839,78 €
Précompte Professionnel	-	318,16 €	130,83 €	343,16 €	308,16 €
Réduction du précompte professionnel pour bas salaire	+	28,36 €	28,36 €	28,36 €	28,36 €
Cotisation spéciale pour la sécurité sociale	-	4,15 €	4,15 €	9,30 €	9,30 €
Revenu NET	=	1.543,83 €	1.733,16 €	1.515,68 €	1.550,68 €

<http://www.fgtb.be/calcul-salaire-brut-net>

Salaire net - comparaison

Employé - temps plein - **mois de mars**

		Isolé	Marié (1 revenu)	Marié (2 revenus)	Marié (2 revenus - 1 enfant)
Revenu brut : 2.000,00 €					
Revenu net 2017		1.543,83 €	1.733,16 €	1.515,68 €	1.550,68 €
Revenu NET 2016		1.528,14 €	1.714,20 €	1.498,99 €	1.532,99 €
Revenu NET 2015		1.458,41 €	1.651,44 €	1.429,26 €	1.463,26 €
Revenu NET 2014		1.443,74 €	1.639,39 €	1.414,59 €	1.448,59 €
Revenu NET 2013		1.434,73 €	1.630,07 €	1.405,58 €	1.439,58 €
Revenu NET 2012		1.406,91 €	1.599,12 €	1.378,76 €	

<http://www.fgtb.be/calcul-salaire-brut-net>

Salaire net - isolé

Employé - temps plein - mois de mars 2017

Calcul pour un employé - isolé - temps plein

Revenu brut		2.200,00 €	€ 2.400,00	€ 2.600,00
Cotisations sociales personnelles	-	287,54 €	313,68 €	339,82 €
Bonus à l'emploi pour les bas salaires	+	57,30 €	13,42 €	
Revenu brut imposable	=	1.969,76 €	2.099,74 €	2.260,18 €
Précompte Professionnel	-	381,22 €	437,26 €	514,33 €
Réduction du précompte professionnel pour bas salaire	+	16,06 €	3,76 €	
Cotisation spéciale pour la sécurité sociale	-	18,71 €	20,91 €	23,11 €
Revenu NET		1.585,89 €	1.645,33 €	1.722,74 €
Revenu NET 2016		1.568,23 €	1.620,69 €	1.711,58 €
Revenu NET 2015	=	1.507,02 €	1.571,44 €	1.666,03 €

Salaire net - isolé

Employé - temps plein - mois de mars 2017

Calcul pour un employé - isolé - temps plein

Revenu brut		2.000,00 €	€ 3.000,00	€ 4.000,00
Cotisations sociales personnelles	-	261,40 €	392,10 €	522,08 €
Bonus à l'emploi pour les bas salaires	+	101,18 €		
Revenu brut imposable	=	1.839,78 €	2.607,90 €	3.477,20 €
Précompte Professionnel	-	318,16 €	681,92 €	1.096,04 €
Réduction du précompte professionnel pour bas salaire	+	28,36 €		
Cotisation spéciale pour la sécurité sociale	-	4,15 €	27,51 €	38,51 €
Revenu NET		1.543,83 €	1.898,47 €	2.342,65 €

Salaire annuel brut

Revenu mensuel brut		2.000,00 €
Revenu annuel brut (mensuel * 12)		24.000,00 €
13ème mois	+	2.000,00 €
Double pécule (0,92 * mensuel brut)	+	1.840,00 €
Salaire annuel brut salarié	=	27.840,00 €

Salaire annuel net salarié correspondant **+/- 21.500 €**

Le double pécule est ajusté en fonction du nombre de mois travaillés l'année précédente. Ici, on considère que l'employé a travaillé à temps plein pendant toute l'année précédente.

Coût annuel pour l'employeur

Revenu mensuel brut		2.000,00 €
Revenu annuel brut		27.840,00 €
Cotisations sociales patronales (30%)	+	8.352,00 €
Frais secrétariat social	+	60,00 €
Assurance-loi	+	235,00 €
+ différents fonds sociaux	+	...
Revenu annuel total supporté par employeur	=	36.487,00 €

Salaire annuel net salarié correspondant +/- 21.500 €
 (% du revenu supporté par l'employeur - bas salaire)

Frais forfaitaires

Remboursement de frais

- **Sont exclues de la notion de rémunération**, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.
- Il ne peut s'agir exclusivement que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux **occasionnés par l'exécution du contrat de travail** (par exemple, les frais de déplacement, les frais de téléphone, etc.).
- **Les frais peu élevés** qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant **être évalués de manière forfaitaire**.

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>

Frais forfaitaires

- Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture
- Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette
- Frais de route des travailleurs itinérants (minimum 4 h/jour)
- Frais de séjour en Belgique
- Voyages de service à l'étranger
- Transports internationaux
- Frais de voiture
- Frais de bureau : travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile
- Connexion internet
- PC
- Outils de travail
- Achat des vêtements de travail
- Entretien des vêtements de travail
- Vêtements du travailleur (entretien et usure suite à un environnement très sale)

Salaire net - frais forfaitaires

Employé - temps plein - **mois** de mars 2017 - frais de bureau

Calcul pour un employé - isolé - temps plein

Revenu brut		2.200,00 €	2.200,00 €
Cotisations sociales personnelles	-	287,54 €	287,54 €
Bonus à l'emploi pour les bas salaires	+	57,30 €	57,30 €
Revenu brut imposable	=	1.969,76 €	1.969,76 €
Précompte Professionnel	-	381,22 €	381,22 €
Réduction du précompte professionnel pour bas salaire	+	16,06 €	16,06 €
Cotisation spéciale pour la sécurité sociale	-	18,71 €	18,71 €
Frais forfaitaires (ex: frais de bureau)			119,61 €
Revenu NET	=	1.585,89 €	1.624,29 €

Pas d'onss ni de précompte

Pas une rémunération, donc pas de frais forfaitaires si congés, ni 13ème mois...

Questions - réponses

[ORGACHap5-QuestionsExam.pptx](#)