



Le guide de la norme salariale **2019-2020**

Table des matières

Préface	3
Établissement de la norme salariale 2019-2020	3
La norme salariale 2019-2020	4
Comment un employeur peut-il remplir la norme salariale ?	6
Chèques-repas	7
Éco-chèques	9
Prendre des mesures immédiates ?	10

Préface

Les employeurs ne disposent pas d'une liberté absolue dans l'octroi d'augmentations salariales aux membres de leur personnel. Ce qu'on appelle la « norme salariale » détermine en effet tous les deux ans les limites maximales dans lesquelles de telles augmentations salariales peuvent être accordées. Un Arrêté Royal du 19 avril 2019 a fixé la norme salariale pour la période 2019-2020 à 1,1%. La nouvelle norme salariale est donc identique à la norme salariale qui était applicable pour la période 2017-2018.

Établissement de la norme salariale 2019-2020

Tous les deux ans, les partenaires sociaux, rassemblés dans le « Groupe des Dix », se réunissent pour conclure des accords clairs sur l'évolution des salaires et d'autres sujets controversés concernant le marché de l'emploi. Ces accords sont définis dans un « **Accord Interprofessionnel** » ou « **AIP** ».

La conclusion d'un AIP est cruciale afin de garantir la paix sociale et d'éviter autant que possible les grèves et autres manifestations.

Le 26 février 2019, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur un projet d'AIP. Ce projet comprenait des accords non seulement sur la marge maximale d'augmentation des coûts salariaux, mais également sur d'autres sujets tels que l'augmentation du salaire minimum, les conditions d'âge en

matière de chômage avec complément d'entreprise (c'est-à-dire l'ancienne « pré-pension »), l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires, les mesures concernant la mobilité, etc.

Le projet d'AIP a ensuite été soumis à la base syndicale des différents syndicats. La FGTB a rejeté le projet. Toutefois, au début du mois d'avril 2019, un consensus a finalement pu être trouvé en vertu duquel tous les aspects du projet d'AIP seraient mis en œuvre. Seul le volet concernant « l'augmentation du salaire minimum » fera l'objet de négociations ultérieures.

Entre-temps, les partenaires sociaux du Conseil national du travail (CNT) ont déjà conclu de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) nationales en application de l'AIP 2019-2020. Le gouvernement s'est également mis au travail pour mettre en œuvre l'AIP 2019-2020. C'est ainsi que par arrêté royal du 19 avril 2019, la marge maximale d'augmentation des coûts salariaux (la « **norme salariale** ») pour la période 2019-2020 a été formellement fixée à 1,1%.

Par conséquent, des négociations peuvent maintenant également être entamées au niveau sectoriel, notamment sur la manière de remplir la marge maximale d'augmentation des coûts salariaux.

La norme salariale 2019-2020

Pour la période 2019-2020, la norme salariale a été formellement fixée à 1,1%.

Concrètement, cela signifie que, par employeur, les coûts salariaux moyens exprimés en équivalents temps plein peuvent augmenter au maximum de 1,1% entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020 (les salaires ne peuvent donc pas augmenter de 1,1% en 2019 et de 1,1% en 2020). Les coûts salariaux comprennent non seulement l'augmentation du salaire brut du travailleur, mais également les coûts de l'employeur qui y sont associés.

***Exemple :** si un employeur envisage d'accorder à tous ses travailleurs une augmentation salariale en cash dans les limites de la norme salariale de 1,1%, il devra également prendre en compte les charges patronales de, actuellement, +/- 25%. Par conséquent, le salaire brut des travailleurs n'augmentera que de +/- 0,88% afin de respecter la norme salariale (en effet : $0,88\% \times 1,25 = 1,1\%$). En net, l'augmentation perçue sera encore moindre.*

L'indexation des salaires et/ou les augmentations barémiques légales et sectorielles ne sont pas prises en compte pour déterminer si la norme salariale maximale a été dépassée. Il n'est donc pas nécessaire de tenir compte des augmentations salariales dans le cadre de l'application d'un mécanisme sectoriel d'indexation pour déterminer si le seuil de 1,1% est dépassé ou non. Un certain nombre d'autres éléments de salaire sont également exclus (par exemple, les participations aux bénéfices telles que définies par la loi, les cotisations à un système de pension qui répondent à certaines conditions, etc.).

Par souci de clarté, la norme salariale permet aux employeurs d'accorder des augmentations salariales (de 0 à 1,1%) dans certaines limites. Toutefois, l'employeur n'est pas obligé d'accorder effectivement une augmentation salariale à son personnel, sauf décision contraire prise au niveau sectoriel.

Chaque employeur devra donc vérifier s'il est obligé de procéder à des augmentations salariales en application des CCT sectorielles. Si aucun accord sectoriel n'est conclu, l'employeur peut décider d'augmenter les salaires dans la marge d'augmentation des coûts salariaux autorisée. L'employeur devra alors tenir compte de la situation économique actuelle, du maintien et de la création d'emplois mais aussi de la compétitivité.

Comment un employeur peut-il remplir la norme salariale ?

Lors de la détermination de la norme salariale pour 2019-2020, aucun accord particulier n'a été conclu quant à la manière dont un employeur peut remplir la norme salariale. L'employeur dispose d'un arsenal de possibilités, allant de l'octroi d'une augmentation de salaire brut à l'augmentation de la contribution patronale dans l'assurance groupe ou l'octroi de chèques-repas et/ou d'éco-chèques.

Dans la pratique, nous constatons que de nombreux employeurs optent effectivement pour cette dernière option. En effet, il est facile pour les employeurs d'introduire des chèques-repas et/ou des éco-chèques (ou d'augmenter la cotisation patronale des chèques-repas si déjà octroyés). Par ailleurs, l'octroi de chèques-repas et d'éco-chèques est également financièrement avantageux pour les travailleurs car il se traduit par un pouvoir d'achat net plus élevé que l'octroi d'une augmentation de salaire brut.

La mise en œuvre d'augmentations salariales par le biais de chèques-repas et d'éco-chèques reste donc une option très intéressante tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Chèques-repas

Sous réserve du respect des conditions d'octroi (voir ci-dessous), les chèques-repas, d'un montant maximum de 8 EUR (max. 6,91 EUR de cotisation patronale et min. 1,09 EUR de cotisation personnelle), sont exonérés des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel. D'un point de vue fiscal et parafiscal, une augmentation salariale par l'octroi ou l'augmentation de chèques-repas est donc plus avantageuse qu'une augmentation salariale en cash (qui, elle, est soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale et au précompte professionnel).

En d'autres termes, dans l'hypothèse d'une augmentation salariale par le biais de chèques-repas, les coûts pour l'employeur sont limités et les travailleurs bénéficient d'une augmentation sensible de leur pouvoir d'achat net. Cette option est donc particulièrement intéressante pour les entreprises dont les marges financières ne sont pas infinies, comme les PME et les start-ups.

L'une des conditions d'introduction de chèques-repas exempts de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel est que l'octroi de cet avantage doit être prévu par une CCT conclue au niveau sectoriel (commission paritaire) ou au niveau de l'entreprise. Dans certaines circonstances, il est permis d'accorder des chèques-repas au moyen d'une convention individuelle plutôt qu'au moyen d'une CCT. C'est le cas soit lorsqu'aucune CCT n'a été conclue au niveau sectoriel et qu'aucune CCT ne peut être conclue au sein de l'entreprise parce qu'il n'y a pas de délégation syndicale, soit parce que l'introduction des chèques-repas concerne une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage qu'un tel avantage soit réglementé par une CCT. Une fois l'attribution des chèques-repas organisée en interne, vous pouvez contacter Sodexo pour régler leur mise en place dans votre entreprises et les autres aspects pratiques.

Conditions d'octroi du chèque-repas :

Afin de bénéficier de toutes les exonérations fiscales et sociales pour l'employeur et le bénéficiaire, les conditions suivantes doivent être remplies lors de l'octroi des chèques-repas :

- L'octroi doit être prévu dans une convention collective ou individuelle de travail.
- Octroi d'1 chèque-repas par jour de travail.
- La contribution financière s'élève au maximum à 6,91 EUR pour l'employeur.
- La contribution financière s'élève au moins à 1,09 EUR pour le travailleur.
- Le nombre de chèques attribués doit être indiqué sur la fiche de paie.
- Le chèque-repas doit obligatoirement être émis au nom du travailleur.
- Le chèque-repas ne remplace ni un salaire ni aucun autre avantage.
- La validité du chèque-repas est limitée à 1 an.
- L'utilisation de chèques-repas ne peut donner lieu à aucun frais pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte.

Et si j'accorde déjà des chèques-repas à mes travailleurs ?

S'il existe déjà des chèques-repas au sein de l'entreprise mais que la valeur nominale d'un chèque-repas est inférieure au montant maximum de 8 EUR, le montant peut dans ce cas être facilement adapté, c'est-à-dire en concluant un avenant à la CCT ou à la convention individuelle applicable. Une fois cela fait, la procédure/les étapes dépendent du fournisseur de chèques-repas. Chez Sodexo, par exemple, il suffit à l'employeur d'ajuster le montant des chèques-repas lors de sa prochaine commande.

Éco-chèques

L'octroi d'éco-chèques est également exonéré de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel pour un montant maximal de 250 EUR par travailleur et par an, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies (voir ci-dessous). Les éco-chèques sont donc également un outil utile pour augmenter le pouvoir d'achat net des travailleurs à un coût supplémentaire limité pour l'employeur (tout en respectant les limites de la norme salariale).

Comme pour les chèques-repas, l'octroi des éco-chèques doit être prévu dans une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. L'octroi par le biais d'un contrat individuel de travail n'est possible que s'il n'y a pas de délégation syndicale pour les travailleurs concernés. Dès que l'attribution des éco-chèques est organisée, vous pouvez contacter Sodexo pour régler leur mise en place dans votre entreprise et autres aspects pratiques.

Conditions d'octroi de l'éco-chèque :

Afin de bénéficier de toutes les exonérations fiscales et sociales pour l'employeur et le bénéficiaire, les conditions suivantes doivent être remplies lors de l'octroi des éco-chèques :

- L'éco-chèque ne remplace ni un salaire ni aucun autre avantage.
- L'attribution d'éco-chèques doit faire l'objet d'une CCT ou d'une convention de travail individuelle.
- L'éco-chèque doit être émis au nom du travailleur.
- La durée de validité de l'éco-chèque est limitée à 24 mois.
- Un montant maximal de 250 EUR par travailleur et par an est accordé.
- Le montant total des éco-chèques doit être mentionné sur la fiche de paie.
- La transition des éco-chèques papier au format électronique doit faire l'objet d'une CCT ou d'une convention individuelle de travail.
- L'utilisation d'éco-chèques électroniques ne peut entraîner aucun coût pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte.

Prendre des mesures immédiates ?

L'AIP stipule clairement que pour 2019-2020, des augmentations salariales sont autorisées dans les limites de la norme salariale de 1,1 %.

Toutefois, la mise en œuvre concrète de la norme salariale peut être élaborée au niveau sectoriel (par exemple, en accordant une prime brute unique).

Avant de procéder à des augmentations salariales (par exemple en introduisant ou en augmentant la valeur des chèques-repas), il est donc conseillé aux employeurs de s'informer au préalable auprès de la commission paritaire compétente afin de vérifier si des mesures sectorielles ont été prises.



Sodexo Benefits & Rewards Services

Boulevard de la Plaine 15
1050 Bruxelles

www.sodexo.be