

Qu'est-ce que le salaire? Quel est le coût d'un engagement? La présente note synthétise les principaux éléments qu'il convient de garder à l'esprit quand on décide d'engager quelqu'un.

Le coût d'un travailleur

I.I. Principe

Un travailleur doit percevoir annuellement les montants salariaux suivants :

- un salaire brut,
- un (double) pécule de vacances,
- éventuellement un 13^{ème} mois ou une prime de fin d'année,
- des frais de transport du domicile au lieu du travail.

L'employeur devra payer, en plus de ce qui précède, des cotisations patronales de sécurité sociale à l'ONSS s'élevant plus ou moins à 32%.

I.II. Le salaire brut

Le montant de la rémunération à laquelle un travailleur a droit en contrepartie du travail qu'il effectue pour le compte de son employeur est, en principe, du ressort de la volonté des parties et est donc déterminé dans le contrat de travail.

La rémunération ne peut être toutefois inférieure au salaire minimum et aux barèmes en vigueur de la Commission Paritaire de l'organisation. Si l'employeur relève d'un secteur d'activité pour lequel la Commission Paritaire n'a établi aucun barème de rémunération, l'employeur est tenu de respecter le Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMG) qui est de 1.501,82 € (montant valable depuis le 01/12/2013, source: Conseil National du

Travail : <http://www.nar-cnt.be/CAO-CCT-BEDRAGEN/BEDRAGEN-2013-01-01.pdf>).

On parle toujours de salaire brut lorsqu'on parle de salaire car le salaire net dépend de la situation personnelle du travailleur. En effet, deux personnes peuvent avoir un même salaire brut et un salaire net différent. Une estimation peut se faire via un simulateur brut-net (exemple sur le site de Partena :

http://payroll.partena.be/s_mp_websimul.aspx?id=8986&LangType=2060)

Exemple du salaire net pour un salaire brut de 2000 € :

- un(e) travailleur(se) célibataire, sans enfant ni personne à charge : 1439.36 €
- un(e) travailleur (se) marié(e), deux enfants à charge : 1502.21 €
- un(e) travailleur(se) marié(e), neuf enfants à charge : 1809.57 €

I.III. Les pécules de vacances

L'employé qui a travaillé (!) pendant toute l'année civile qui précède l'année en cours, en étant soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, a droit à des congés légaux (20 jours) ainsi qu'à un pécule de vacances et à un double pécule de vacances.

Le simple pécule de vacances est la rémunération normale perçue lors de la prise des vacances (l'employé est payé les jours où il est en congé comme s'il travaillait). Le double pécule de vacances correspond à 92% de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances principales sont prises. Le double pécule est payé généralement en mai ou en juin.

Si l'employé n'a pas travaillé une année civile complète, les jours de congés seront calculés au prorata du nombre de jours prestés l'année précédente.

I.IV. Le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année

En principe, il n'y a pas d'obligation de paiement d'un 13^{ème} mois ou d'une prime de fin d'année (montant inférieur à un mois de travail). Néanmoins, certaines commissions paritaires ont instauré ce type d'avantage au niveau sectoriel via des conventions collectives du travail sectorielles. L'employeur devra donc vérifier s'il est tenu d'appliquer au niveau de son organisation une norme qui a été prise au niveau sectoriel (supérieur).

I.V. Les frais de transport du domicile au lieu du travail

Les frais de transport concernent les frais engendrés par un employé lorsqu'il se rend à son travail en transport public ou par l'utilisation d'un véhicule privé.

Les travailleurs se rendant au travail en transport public

L'employeur est tenu d'intervenir dans le coût des frais de transport public supportés par les membres du personnel pour se rendre de leur domicile au lieu de travail et inversement. Le remboursement se fait sur base d'un tableau de barèmes en fonction de la commission paritaire compétente.

Les travailleurs se rendant au travail par l'utilisation d'un véhicule privé

L'utilisation d'un véhicule privé (voiture, vélomoteur, vélo etc.) pour se rendre du domicile au lieu de travail ne donne pas droit, en principe, à une intervention patronale dans les frais exposés par le travailleur. Néanmoins, l'intervention patronale peut être obligatoire dans un certain nombre de situations, soit en vertu d'une clause contractuelle, soit sur la base d'une disposition contenue dans une CCT obligatoire par arrêté royal. A cet égard, il faut signaler que la plupart des commissions paritaires ont conclu, pour leur secteur d'activité, des conventions collectives qui prévoient une intervention dans les frais de déplacements effectués au moyen de transports privés.

I.VI. Les cotisations de sécurité sociale

Les cotisations de sécurité sociale se présentent sous forme de pourcentages à calculer sur le montant brut de la rémunération due (même si elle n'a pas été effectivement payée) aux travailleurs assujettis et cela, avant déduction des retenues fiscales à la source (précompte professionnel).

Ces cotisations (exprimées en taux) comprennent :

- une quote-part personnelle au travailleur qui se déduira de la rémunération brute de 13,07% ;
- une quote-part patronale qui s'ajoutera à la rémunération dont l'employeur est redevable au travailleur

Les cotisations patronales sont composées :

- de cotisations ordinaires de 32,34 % du salaire brut pour un employé (environ 38,34 % pour un ouvrier – selon les commissions paritaires),
- de cotisations spéciales qui augmentent le pourcentage des cotisations ordinaires et qui dépendent du nombre de travailleurs dans l'entreprise et de l'indice de catégorie de l'entreprise.

I.VII. Résumé

Salaire annuel = salaire brut mensuel x nombre de mois prestés dans l'année
 + Prime de fin d'année (salaire du mois de décembre ou programmation sociale)
 + Double pécule de vacances : salaire * 92% * quantité de travail presté l'année précédente
 + Cotisation Patronales ONSS : 33% du salaire annuel + prime de fin d'année
 + Assurance loi : 1,5% du salaire annuel + prime de fin d'année + pécule de vacances
 + Indemnité de transport
 + Avantages extra-légaux: tickets-restaurants, indemnités forfaitaires par exemple
 + Frais de gestion du secrétariat social

I.VIII. Exemples de simulation

	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute annuelle	Cotisations sociales patronales 33%	Double pécule de vacances	Assurance-loi	Secretariat social	Coût Total Rémunération
Emploi 100%	2.077	24.924	8.225	1.911	403	726	36.189
Emploi mi-temps	1.039	12.462	4.112	955	201	726	18.458
Emploi tiers-temps	692	8.308	2.742	637	134	726	12.547