



Sodexo White Paper
NORME SALARIALE 2017-2018

Powered by Altius Lawyers,
experts in Belgian Employment policies

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

Les employeurs ne disposent pas d'une liberté absolue dans l'octroi d'augmentations salariales aux membres de leur personnel. **Les limites maximales** dans lesquelles de telles augmentations de salaire peuvent être accordées **sont** en effet **déterminées** tous les deux ans **par** ce qu'on appelle la « **norme salariale** ».

Dans l'**Accord Interprofessionnel (AIP)** du 2 février 2017, les partenaires sociaux ont fixé **la marge maximale d'évolution du coût salarial** pour la période **2017-2018 à 1,1 %**.¹

Cela signifie concrètement que, par employeur, les coûts salariaux moyens exprimés en équivalent temps plein ne peuvent augmenter de plus de 1,1 % durant cette période. **Ces coûts salariaux ne comprennent** pas seulement la simple **augmentation de la rémunération** brute du travailleur, mais également **les coûts patronaux y afférents**.

Exemple

Si l'employeur envisage d'accorder à tous ses travailleurs une augmentation de salaire en cash dans les limites de la norme salariale de 1,1 %, il devra également prendre en compte les charges patronales de, actuellement, 30 %. Par conséquent, la rémunération brute des travailleurs n'augmentera que de +/- 0,84% afin que la norme salariale puisse être respectée (en effet : $0.84\% \times 1,3 < 1,1\%$).

Pour éviter toute ambiguïté, la norme salariale permet, dans certaines limites, aux employeurs d'accorder des augmentations de salaire. L'employeur n'est cependant pas obligé d'effectivement accorder une telle augmentation (à moins qu'il n'en soit décidé autrement au niveau sectoriel).

¹ <http://www.cnt-nar.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2017-2018-BIL.pdf>

1. Augmentation salariale par le biais de chèques-repas ?

Contrairement à ce qui avait été convenu dans le cadre de la norme salariale de 2015-2016, les chèques-repas n'ont pas fait l'objet d'une discussion dans l'AIP du 2 février 2017.

Ceci n'empêche bien évidemment pas les employeurs d'accorder une augmentation salariale en instaurant des chèques-repas ou en augmentant les contributions patronales dans des chèques-repas existants. Ceci est possible pour autant que la norme salariale de 1,1% soit respectée.

Et heureusement! La mise en œuvre d'une augmentation salariale par le biais de chèques-repas reste une option très intéressante tant pour l'employeur que pour le travailleur. Pour autant que les conditions d'octroi soient respectées, les chèques-repas sont, en effet, pour un montant plafonné à 8 euros (contribution de l'employeur de 6,91 euros et contribution du travailleur de 1,09 euros), exonérés de cotisations de sécurité sociale ainsi que du précompte professionnel. Par ailleurs, le montant déductible fiscalement pour l'employeur s'élève, en 2017 et 2018 également, à 2 euros par chèque². D'un point de vue fiscal et parafiscal, une augmentation salariale par l'octroi ou l'augmentation du montant de chèques-repas est donc plus avantageuse qu'une augmentation salariale en cash (laquelle est bien passible de cotisations de sécurité sociale ordinaires et de précompte professionnel).

En d'autres termes, dans le cas d'une augmentation salariale par le biais de chèques-repas, les coûts pour l'employeur sont limités et les travailleurs bénéficient d'une augmentation significative de leur pouvoir d'achat net. Cette option est également particulièrement intéressante pour les entreprises dont les marges financières ne sont pas illimitées, telles que les PME et startups.

2 Article 53, 14 ° du Code des impôts sur les revenus 1992 du 10 avril 1992.

Une des conditions à remplir pour pouvoir introduire des chèques-repas exonérés de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel, **est que l'introduction de cet avantage soit prévue dans une convention collective de travail sectorielle (commission paritaire) ou d'entreprise.** Dans certaines circonstances, il est autorisé d'accorder des chèques repas dans un contrat individuel plutôt que via une CCT.

Ce sera le cas soit lorsqu'aucune CCT n'a été conclue au niveau sectoriel et qu'aucune CCT ne peut être conclue au niveau de l'entreprise parce qu'il n'y a pas de délégation syndicale, soit parce que l'introduction de chèques-repas concerne une catégorie de travailleurs pour laquelle il n'est pas habituel qu'un tel avantage soit réglé par CCT.

Une fois que l'octroi de chèques-repas est réglé, **vous pouvez prendre contact avec Sodexo** afin de régler leur émission et autres aspects pratiques.

Si l'octroi de chèques-repas existe déjà au sein de l'entreprise, le montant de ceux-ci peut alors être adapté de façon très simple, à savoir en concluant une annexe modifiant la CCT ou le contrat individuel applicable. Une fois fait, il n'est pas nécessaire de conclure un nouveau contrat avec Sodexo. Il suffit que l'employeur ajuste le montant adapté des chèques-repas lors de sa prochaine commande.

2. Agir immédiatement ?

Bien que l'AIP prévoie de façon claire que les augmentations salariales pour 2017-2018 soient autorisées dans les limites de la marge salariale de 1,1 %, il est néanmoins conseillé aux employeurs d'attendre encore un peu avant d'effectivement les accorder.

L'AIP prévoit en effet que la marge salariale pour 2017-2018 soit fixée dans

une CCT du Conseil National du Travail (CNT). Dès lors que les négociations au sein du CNT sont encore en cours, **il est préférable d'attendre la conclusion d'une CCT définitive**. En outre, l'AIP dispose également que, dans les limites de la CCT du CNT, la mise en œuvre concrète de la marge salariale puisse être élaborée au niveau sectoriel.

Par conséquent, avant de mettre en œuvre une augmentation salariale (par exemple, par le biais de l'introduction ou de l'augmentation du montant de chèques-repas), **il est conseillé aux employeurs de s'informer**, dans un premier temps, **auprès de la commission paritaire compétente** afin de vérifier si des mesures seront prises au niveau sectoriel.