

Chères élèves, Chers élèves

Dans la continuité de l'UAA 5 (en cours), je vous propose une activité exploratoire. Le but est de rechercher par vous-mêmes une série d'informations liées à la rémunération,

Voici donc ci-après une liste de questions auxquelles je vous demande de répondre.

Outre l'aspect de recherche, ce travail est intéressant pour vous car vous pourrez ainsi déterminer le salaire brut auquel vous pourrez prétendre et estimer le salaire net que vous recevrez.

Je vous invite également à noter vos sources. Assurez-vous aussi qu'il s'agit bien d'une source belge

A toutes fins utiles, voici les liens pour les documents qui vous ont été remis sous format papier.

<http://vieassociative.be/sites/default/files/20141125-cout-dun-travailleur.pdf>

[https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory\\_fr/2C712342C8EC521BC12572E3005343F2?OpenDocument-.Xm9UxnJCdPY](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/2C712342C8EC521BC12572E3005343F2?OpenDocument-.Xm9UxnJCdPY)

[https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory\\_fr/925545C9F8CFFE1AC12572E300525BCD?OpenDocument-.Xm9VVnJCdPY](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/925545C9F8CFFE1AC12572E300525BCD?OpenDocument-.Xm9VVnJCdPY)

Voici un autre lien, pour un document plus volumineux. Ce fichier vous a été envoyé sur l'adresse mail que vous m'avez donnée en début d'année.

[https://www.cgsib.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Sectoren/Brochures/non-profit/319.02\\_cf\\_-\\_aout\\_2017\\_0.pdf](https://www.cgsib.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Sectoren/Brochures/non-profit/319.02_cf_-_aout_2017_0.pdf)

Bon travail et soyez prudent.

M. Collin

## MA REMUNERATION

- A quoi a droit **tout travailleur** (en Belgique) en dehors de son salaire quel que soit le secteur ?

.....

.....

.....

.....

- Qu'est qu'une commission paritaire? A quoi sert-elle?

.....

.....

.....

.....

.....

- De quelle commission paritaire pourrais-tu dépendre en tant que Educateur dans un établissement d'hébergement d'enfants subsidié par la fédération Wallonie-Bruxelles. ?

.....

.....

- Outre le salaire brut, à quels autres avantages financiers peux-tu avoir droit?

.....

.....

.....

.....

- Peux-tu avoir droit à d'autres avantages non financiers?

.....  
.....  
.....  
.....

- En plus de ta rémunération brute, l'employeur doit supporter d'autres coûts.

Lesquels. Peux-tu les estimer?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- Quel serait ton salaire brut mensuel si tu es éducateur depuis un an et que tu es diplômé de l'enseignement supérieur (soit bachelier éducateur spécialisé)?

.....  
.....  
.....

- Tu as pu déterminer ton salaire brut. A l'aide de calculateurs que tu peux trouver sur Internet, quel serait ton salaire net ?

.....  
.....  
.....

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<sup>ème</sup> 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 (RMMMMG) 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](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<sup>ème</sup> mois ou la prime de fin d'année

En principe, il n'y a pas d'obligation de paiement d'un 13<sup>ème</sup> 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

## Comment est calculé le pécule de vacances des ouvriers?

### Montant

Le pécule de vacances des ouvriers, qui leur est payé par le biais du chèque de vacances, s'élève à **15,38 % de la rémunération annuelle brute** de l'exercice de vacances à 108 %<sup>[1]</sup>. Ce pourcentage correspond à deux fois 4 semaines de rémunération (simple et double pécule de vacances).

### Formule :

8 semaines de pécule de vacances	x	100	= 15,38 % de la rémunération annuelle brute
48,15		108	

Une année comprend en effet 52,15 semaines, dont 4 ne sont ni prestées ni payées parce que l'ouvrier est en vacances. Il réalise donc sa rémunération annuelle brute sur 48,15 semaines.

**Exemple :** Un ouvrier travaille à temps plein dans une entreprise depuis le 1<sup>er</sup> août 2018. Il gagne 10 euros par heure et travaille 38 heures par semaine. Quel sera le montant de son pécule de vacances en 2019 ?

$(380 \times 48,15) \times 108 \% = 19.760,76$  euros de rémunération annuelle brute

$19.760,76 \times 15,38 \% \times 5/12 = 1.266,34$  euros de pécule de vacances

### Financement

Le pécule de vacances des ouvriers est financé par les cotisations patronales sur la rémunération brute à 108 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ces cotisations patronales s'élèvent à 15,84 % répartis en une cotisation trimestrielle de 5,57 % et une cotisation annuelle de 10,27 %.

Source : [https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory\\_fr/925545C9F8CFFE1AC12572E300525BCD?OpenDocument#.Xm9VVnJCdPY](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/925545C9F8CFFE1AC12572E300525BCD?OpenDocument#.Xm9VVnJCdPY)

## Comment est calculé le pécule de vacances des employés?

### Montant

Le **simple pécule de vacances** est égal à la **rémunération journalière normale** pour le jour pendant lequel l'employé prend congé.

Le **double pécule de vacances** est égal à **92 % de sa rémunération mensuelle brute**.

**Formule :** 4 semaines de pécule de vacances = 92 % de la rémunération mensuelle brute.

4,35

Une année comprend en effet 52,15 semaines et un mois est donc égal à  $52,15 / 12 = 4,35$  semaines.

**Exemple :** Un employé travaille dans une entreprise depuis le 1er avril 2018. Avant cette date, il était au chômage. Il gagne 2000 euros par mois. Quel est son pécule de vacances en 2019 ?

Simple pécule de vacances : paiement de sa rémunération pendant ses jours de vacances (15 jours).

Double pécule de vacances :  $2.000 \times 92 \% \times 9/12 = 1.380$  euros.

### Types de rémunération

#### *Employés à rémunération fixe*

Pour un employé dont la rémunération est fixe, le calcul du pécule de vacances n'est pas très compliqué. Il s'agit tout simplement d'appliquer les principes ci-dessus.

#### *Employés à rémunération variable*

Les employés à rémunération variable ont droit, par jour de vacances, à un pécule de vacances égal à la **moyenne journalière des rémunérations brutes perçues pendant chacun des douze mois précédant le mois des vacances** ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois pendant laquelle ils ont été en service<sup>[1]</sup>.

Le nombre maximum de jours par mois est fixé à 25 pour les employés occupés dans le régime des six jours semaine et à une fraction de 25 proportionnelle au régime de travail pour les employés occupés dans un régime de travail de moins de six jours semaine.

Le double pécule de vacances est calculé sur la base de **la rémunération mensuelle moyenne** des mêmes rémunérations. En cas de vacances fractionnées, la période de douze mois à prendre en considération est celle qui précède le mois au cours duquel l'employé prend ses vacances principales.

Le paiement du simple pécule de vacances sur la rémunération variable doit avoir lieu au même moment que le paiement du double pécule.

Source : [https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory\\_fr/2C712342C8EC521BC12572E3005343F2?OpenDocument#.Xm\\_zAXJCdPY](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwFicheByCategory_fr/2C712342C8EC521BC12572E3005343F2?OpenDocument#.Xm_zAXJCdPY)

# Le top 5 des avantages salariaux dont profitent les Belges

■ Les chèques-repas restent les plus répandus. Mais le bonus CCT 90 est de plus en plus souvent donné, selon SD Worx.

Dans un monde où l'on nous parle régulièrement de crise, de restructurations et de licenciements, mais aussi de création accrue d'emplois, il est parfois difficile de s'y retrouver. Cela vaut pour les travailleurs à la recherche du meilleur challenge possible, mais aussi pour les employeurs qui doivent trouver le juste milieu entre constituer la meilleure équipe et garder des finances saines. Et, pour attirer des talents dans une entreprise, le salaire compte évidemment au moins autant que le projet proposé.

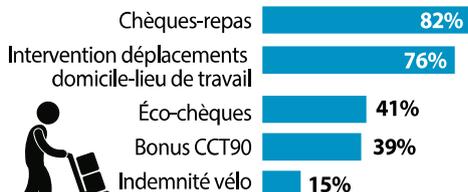
## Bonus financier personnel ou collectif

Si les entreprises n'ont pas des budgets illimités, elles peuvent aussi se reposer sur des compléments de salaire alléchants. SD Worx révèle d'ailleurs le top 5 des instruments prévus à cet effet pour le secteur industriel – qui concerne près d'un million de travailleurs – sur un panel de 170 000 travailleurs.

Dans ce secteur, huit ouvriers sur dix reçoivent autant des chèques-repas (82 %) qu'une intervention pour leurs déplacements domicile-lieu de travail (76 %). Loin derrière viennent les éco-chèques et,

## TOP 5 DES INSTRUMENTS DE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE DANS L'INDUSTRIE

### LES OUVRIERS



Source : SD Worx 2020

### LES EMPLOYÉS



IPM GRAPHICS

étonnamment, le bonus CCT 90, dans les deux cas pour près de quatre ouvriers sur dix, soit plus que pour les employés.

Ce bonus CCT 90, c'est quoi? Si l'on ne présente plus les autres avantages dont la majorité des travailleurs et employeurs profitent (et que certains cumulent), il n'en va pas de même pour ce système de bonus très intéressant fiscalement.

En pratique, il s'agit d'un bonus financier personnel ou collectif qui vise à récompenser la réussite

d'un objectif déterminé. De quoi motiver les troupes, même si ce système n'est pas encore très connu, et il est pratiquement exempté d'impôt. "On peut se réjouir que les employeurs de l'industrie aient trouvé la voie vers le bonus CCT 90 en vue de récompenser les ouvriers et employés qui ont atteint les objectifs collectifs. La prime bénéficiaire va elle aussi dans ce sens, mais ne fait pas encore l'unanimité: seuls 2 % des employeurs l'appliquent", constate Vassilios Skarlidis, Manager régional PME chez SD Worx.

Le bonus CCT 90 est de plus en plus utilisé par les entreprises pour motiver leur personnel.

T.VH

## TÉLÉCOMS Sandrine Dufour quitte Proximus pour UCB



PASCAL SEYS

C'est une demi-surprise. Sandrine Dufour, directrice financière (CFO) de Proximus, quittera le groupe télécoms le 1<sup>er</sup> juin. Suite au départ précipité de la CEO Dominique Leroy, en septembre 2019, Sandrine Dufour avait assuré l'intérim jusqu'à la nomination, en décembre, de Guillaume Boutin comme nouveau CEO de Proximus. Un poste que M<sup>me</sup> Dufour avait convoité, avant de retirer sa candidature pour convenances personnelles. La question s'était toutefois posée de savoir si elle allait rester dans l'équipe de son compatriote français. Après avoir démenti un éventuel départ, Sandrine Dufour annonce donc aujourd'hui avoir accepté le poste de vice-présidente exécutive et directrice financière au sein du groupe belge de biopharmacie UCB. Le 1<sup>er</sup> juillet, Sandrine Dufour prendra la succession de Detlef Thielgen, directeur financier d'UCB depuis 2007. P.-F.L.

## CAPITAL4WORK FOYER UMBRELLA

Société d'Investissement à Capital Variable de droit luxembourgeois  
106, route d'Arlon - L-8210 Mamer  
R.C.S. Luxembourg B-60 661

### DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PRISES PAR VOIE CIRCULAIRE

Le Conseil d'Administration de CAPITAL4WORK FOYER UMBRELLA (« la SICAV ») ayant son siège social au 106, route d'Arlon à Mamer (Luxembourg) prend les résolutions suivantes :

#### APPROBATION DES DIVIDENDES SUIVANTS :

Compartment	Code ISIN	Devis	Dividende Brut	Numéro de coupon
HIGH YIELD AT WORK	LU0974684788	EUR	5,71	10
DEFENSIVE	LU0617430656	EUR	10,56	9
BALANCED	LU0617430904	EUR	13,52	8
DYNAMIC	LU0617431209	EUR	14,65	9

Taux du précompte mobilier retenu en Belgique lors du paiement du dividende à un résident en Belgique : 30%.

Les dividendes ont été calculés à la Record Date du 22 janvier 2020.

Les titres ont été traités ex-dividende le 23 janvier 2020.

En conformité avec la loi belge du 29 décembre 2005 (la « loi Reynders »), le Conseil d'Administration décide de distribuer l'ensemble des revenus recueillis, déduction faite des rémunérations, commissions et frais qui s'y rapportent proportionnellement à travers le dividende de la classe D du compartiment.

Tout dividende déclaré qui n'aura pas été réclamé par son bénéficiaire dans les cinq ans à compter de son attribution reviendra au compartiment concerné. Aucun intérêt ne sera payé sur un dividende déclaré par la SICAV et conservé par elle à la disposition de son bénéficiaire.

Les dividendes sont payables depuis le 28 janvier 2020 aux guichets suivants :

- RBC Investor Services Bank S.A.,  
14, Porte de France  
L-4360 Esch-sur-Alzette  
Luxembourg
- Capital4Work S.A.,  
153, avenue de la Couronne  
B-1050 Bruxelles  
Belgique
- Allfunds Bank S.A.,  
Calle de la Estafeta, 6  
E-28109 Alcobendas, Madrid  
Spain
- RBC Investor Services Bank S.A.,  
Esch-sur-Alzette, succursale de Zurich  
Bleicherweg 7  
CH-8027 Zurich

Le prospectus, les statuts, les derniers rapports périodiques en français ainsi que les documents d'information clé pour l'investisseur en français et en néerlandais, sont disponibles gratuitement auprès du siège social de la SICAV ainsi que du service financier belge Capital4Work S.A., 153, avenue de la Couronne, B-1050 Bruxelles, Belgique.

La valeur nette d'inventaire est publiée dans [www.fundinfo.com](http://www.fundinfo.com).

Les documents d'informations clés pour l'investisseur doivent être lus avant de prendre la décision d'investir. Luxembourg, le 10 mars 2020

Le Conseil d'Administration