

Un salaire juste ou juste un salaire ?





Table des matières

Voir la couleur de l'argent (et son odeur...) 7

Principes 9

Zoom sur la fiche de paie 10

Au-delà de votre fiche de paie 14

Critères 17

En un coup d'œil 18

1. Le salaire doit être payé en argent disponible 20

2. Le salaire doit être suffisant pour vivre dignement 21

3. Le salaire doit être réellement indexé 22

4. Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs 23

5. Le salaire doit être complété, via la Sécu, par un salaire socialisé 24

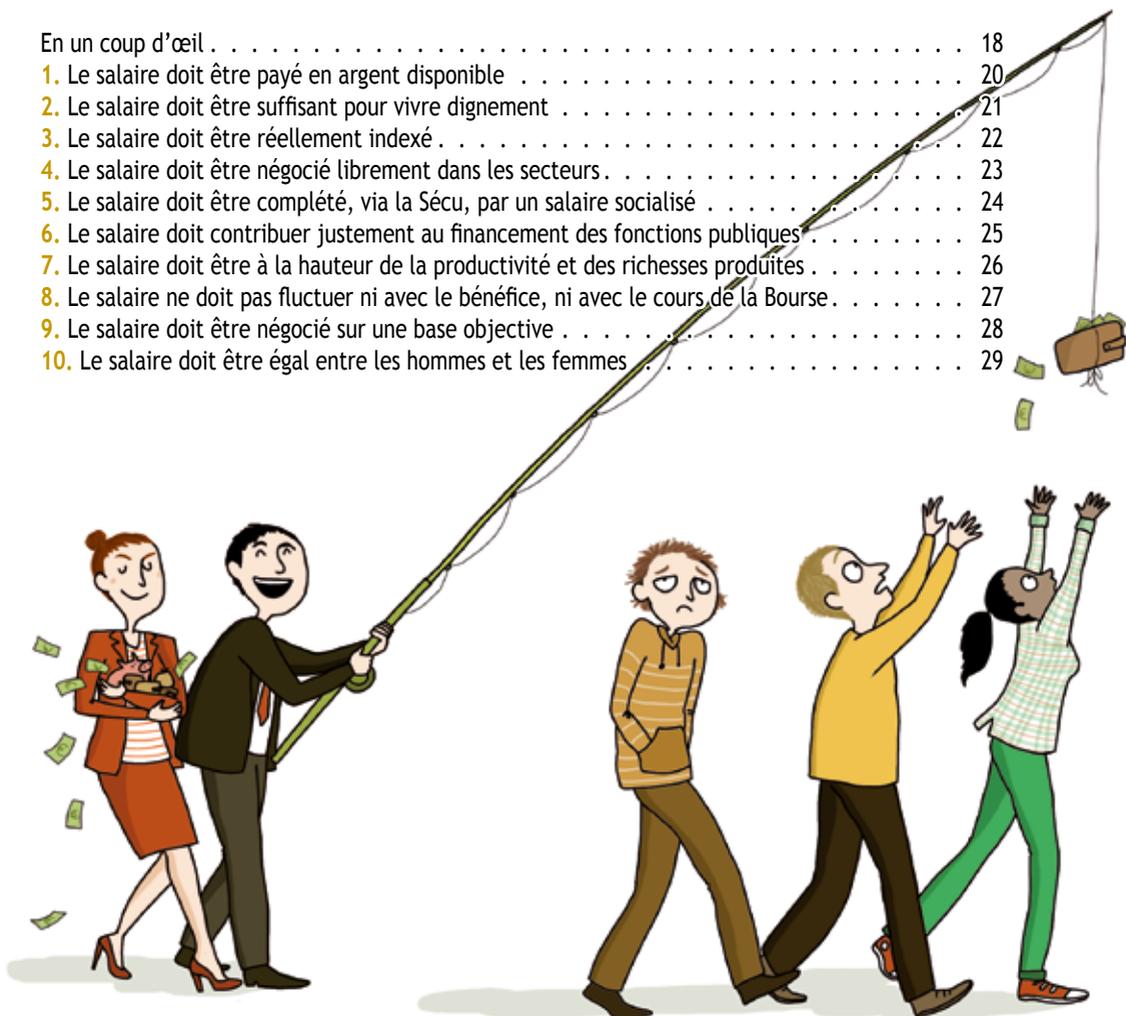
6. Le salaire doit contribuer justement au financement des fonctions publiques 25

7. Le salaire doit être à la hauteur de la productivité et des richesses produites 26

8. Le salaire ne doit pas fluctuer ni avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse 27

9. Le salaire doit être négocié sur une base objective 28

10. Le salaire doit être égal entre les hommes et les femmes 29



Fiches	30
1. Les pensions complémentaires	31
2. Les voitures de société	35
3. La rémunération en nature	39
Le plan cafétéria, qu'est-ce que c'est ?	41
4. Les chèques-repas	43
5. Les chèques-cadeaux, bons d'achats, chèques-culture, abonnements, réductions de prix.	47
6. Les éco-chèques	51
7. La participation aux bénéfices	55
8. La participation au capital	59
9. Les stock-options et warrants	63
10. Le salaire au mérite.	67
11. La rémunération aux «compétences» individuelles	71
12. Le complément de rémunération en noir	75
13. L'avantage non récurrent lié aux résultats (CCT 90)	79



Ont participé à la réalisation de cette brochure :

Emmanuel Bonami

Etienne Lebeau

Martine le Garroy

Michaël Maira

Alice Mazy

Sébastien Robeet

Nabil Sheikh Hassan

Felipe Van Keirsbilck

Corrections : Florence Boisart

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Dessins : Milou Debatty - edebatty@hotmail.com



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

Voir la couleur de l'argent (et son odeur...)

« *L'argent n'a pas d'odeur* » est une expression cynique bien connue, pour qui veut laisser entendre que peu lui importe l'origine ou la qualité d'une somme d'argent, que seule la quantité compte. Mais qui peut croire qu'une telle chose soit possible ? Dans quel recoin inconnu de la réalité avez-vous vu cela : une quantité sans qualité ? Une gorgée du meilleur expresso vaudrait autant qu'une tasse de café rebouilli à la cantine ? Une grappe de vraies tomates gorgées de soleil autant que ces sphères rouges rangées sous cellophane dans les frigos du supermarché ?

Notre effort dans cette brochure consiste précisément à analyser la qualité des diverses formes possibles de rémunération. Et c'est l'effort d'attention et de compréhension auquel nous vous invitons. Un salaire n'est pas un simple prix, parce qu'un travailleur n'est pas une marchandise. Le salaire fait partie d'un vaste système de lois et de conventions : certaines valables pour tous et dans tout le pays, d'autres liées à votre secteur ou à votre entreprise. L'ensemble ayant un seul but : remplacer le « *prix du travail* » en vigueur au temps de Zola par des rémunérations basées sur des droits personnels : égalité, dignité, assurance contre les accidents de la vie.

Pour n'importe quel travailleur, connaître et comprendre ces règles du jeu salarial n'est pas du luxe ; mais pour les délégué-es CNE, c'est tout simplement vital. Vos collègues vous ont élu-es et vous font confiance pour des tas de bonnes raisons : la défense de bons salaires en fait certainement partie.

La partie 1 de la brochure (« *les principes* ») vous aidera à vous retrouver dans ce système complexe ; la partie 2 (« *les critères* ») vous présente les dix critères de jugement que nous utilisons à la CNE, pour examiner si telle ou telle forme de rémunération se rapproche un peu ou beaucoup du « juste salaire ». Dix critères que nous appliquons avec nuance, dans la partie 3 (« *les fiches* »), à une quinzaine de formes courantes de rémunération, parce que notre rôle de syndicat n'est pas de vous dire « *telle forme de rémunération, c'est bien, et telle autre, c'est mal* ». Votre travail syndical vous demande de tenir compte de la situation, de la réalité, des possibilités. C'est le débat en équipe, en comité sectoriel, éclairé par ces dix critères, qui doit vous aider à décider démocratiquement ce que vous acceptez et ce que vous refusez - et ce que vous allez faire pour rendre possible à l'avenir des rémunérations plus justes.

Comprendre en profondeur ce qui se joue derrière les « innovations salariales » est d'autant plus vital que nous faisons face, depuis 20 ans, à une offensive permanente visant à remplacer le droit personnel à une rémunération digne par un simple prix du travail, et à revenir à la brutalité du capitalisme du 19^{ème} siècle. En attaquant surtout la dimension sociale du système (les cotisations à la Sécu) et sa dimension collective. « *L'argent n'a pas d'odeur* » est une expression cynique. Pour rappel, « *cynique* » est un mot dérivé du grec « *chien* » : il désigne les gens qui n'ont pas plus de jugement ni de morale qu'un chien.

A bien y réfléchir, à la lecture de cette brochure, ce n'est pas très gentil pour les chiens...

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général

Un juste salaire

Principes

Zoom sur la fiche de paie

Elle tombe tous les mois et vous l'attendez toujours avec impatience : c'est votre paie ! Derrière le salaire mensuel qui arrive sur votre compte en banque, il y a la fiche de paie avec des chiffres que nous allons ici décrypter ensemble.

Fiche de paie

EMPLOYEUR
Rue du Travail, 18
1000 Bruxelles

ARMAND PLOYÉ
Période sociale :
du..... au

Statut : employé
Catégorie : cat 3
Régime : temps-plein - 5 jours par semaine
Fonction :.....
Date d'entrée en service :.....

Etat civil : célibataire
Situation fiscale :

Salaire mensuel de base : 2.500€ bruts

Description [TYPE]	NOMBRE	Montants
Prestation [A]	22 jours	
Cotisation pour la Sécurité sociale (base : 2.500,00) [B]		-326,75
Bonus à l'emploi [B]		0
Retenue cotisation spéciale Sécu soc [G]		-22,01

Brut ONSS [A]	Retenues ONSS [B]	Brut non ONSS [C]	Imposable [D]	PP [E]	Divers + [F]	Divers - [G]	NET [H]
2.500	326,75	0	2.173,25	472,29		22,01	1678,95
						NET A PAYER	1.678,95

Une fiche de paie contient les éléments essentiels de votre régime de travail : êtes-vous employé ou ouvrier ? Quel est votre régime de travail ? Quelle est votre catégorie salariale barémique ? Quel est votre régime fiscal ? Quand êtes-vous entré en service ? Elle indique également clairement la période couverte par la fiche.

Lorsque vous êtes engagé dans un contrat de travail, il y a une rémunération mensuelle brute de base. En plus de cette rémunération, il y a parfois des suppléments (chèques-repas, suppléments pour heures supplémentaires, avantages en nature, primes ou bonus...). Ici, nous prendrons le cas où Armand Ployé n'a qu'un salaire brut de base de 2.500€ pour un mois, sans aucune autre forme de rémunération complémentaire.

Vos prestations mensuelles chez votre employeur sont stipulées dans votre fiche de paie. Si vous avez presté les jours prévus de manière complète, vous pourrez le vérifier ici. De la même manière, il sera également mentionné si vous êtes payé pour un jour d'absence rémunéré (vacances, jours fériés, maladie...).

Ce bloc de synthèse est le plus important car il montre le cheminement entre le salaire brut mentionné sur votre contrat de travail et le salaire net que vous recevez sur votre compte en banque.

La première étape est de passer du salaire brut au salaire imposable en retenant les cotisations sociales personnelles dues. Comment voir ce montant ? La case « retenues ONSS » mentionne ce que vous donnez comme cotisations personnelles à la Sécurité sociale. Cela équivaut à 13,07% de votre salaire mensuel brut et correspond à 326,75€ pour un salaire de 2500€ brut. Pour certains travailleurs à faible revenu, cette cotisation personnelle pour la Sécurité sociale est diminuée, avec une réduction d'autant plus importante que le salaire brut est faible. C'est le système du « bonus à l'emploi ». Votre fiche de paie mentionne là aussi le montant si vous y avez droit (actuellement - cela change avec l'indice des prix à la consommation - au-delà de 2461,27€, vous n'y avez pas droit).

La seconde étape est de calculer la rémunération imposable. Après avoir enlevé les cotisations sociales personnelles du salaire brut, il faut ajouter les éventuels avantages bruts non soumis aux cotisations sociales mais soumis aux impôts (typiquement un véhicule de société utilisé à usage personnel). Ici la fiche ne mentionne aucun avantage de ce type donc il n'y a rien dans « Brut non ONSS ». On arrive à un salaire imposable de 2.500€ - 326,75€, soit 2.173,25€. Ce salaire est soumis au précompte professionnel (ici, 472,29€). C'est une somme retenue, qui est une avance sur impôts et qui varie selon le montant de la rémunération, l'état civil, la situation familiale, le domicile, le type de rémunération (car les taux sont différents), etc.

Pour obtenir le salaire net, il faut donc partir du salaire imposable (2.173,25€) et soustraire le précompte (472,29€). Mais, ce n'est pas fini ! Il peut y avoir des éléments en plus ou en moins par rapport à cela (« Divers plus » / « Divers moins »). Dans cette fiche simple, il y a en négatif une retenue de cotisations spéciale pour la Sécurité sociale, qui varie selon la rémunération du travailleur et sa situation de ménage. Au final, Armand Ployé se retrouve avec 1678,95€ !

Armand Ployé a changé de fonction. Et sur sa fiche de paie, son salaire mensuel brut n'a pas bougé. Mais il reçoit trois choses nouvelles : des chèques-repas, une petite voiture de société et une assurance-groupe. Comment cela se matérialise sur la fiche de paie ?

Fiche de paie

EMPLOYEUR
Rue du Travail, 18
1000 Bruxelles

ARMAND PLOYÉ
Période sociale :
du..... au

Statut : employé
Catégorie : cat 3
Régime : temps-plein - 5 jours par semaine
Fonction :.....
Date d'entrée en service :.....

Etat civil : célibataire
Situation fiscale :

Salaire mensuel de base : 2.500€ bruts

Description [TYPE]	NOMBRE	Montants
Prestation [A]	22 jours	
Cotisation pour la Sécurité sociale base : 2.500,00) [B]		-326,75
Bonus à l'emploi [B]		0
Retenue cotisation spéciale Sécu soc [G]		-22,01
Montant voiture entrep [C]		106,67
Montant nature - [G]		-106,67
Chèque-repas participation personnelle [G]	22	-23,98
Chèque repas montant (pour info)		152,02

Brut ONSS [A]	Retenues ONSS [B]	Brut non ONSS [C]	Impo- sable [D]	PP [E]	Divers + [F]	Divers - [G]	NET [H]
2.500	326,75	106,67	2.279,92	507,32		152,66	1.619,94
						NET A PAYER	1.619,94

Armand Ployé reçoit une voiture de société diesel, d'une valeur de 18.000€ et qui émet 99g/km de CO₂. Une voiture de société est un avantage sur lequel Armand ne paie pas de cotisations sociales personnelles, mais uniquement des impôts. Pour quantifier cet avantage mensuellement (attention, ce n'est pas la valeur réelle de l'avantage !), il faut utiliser une formule qui dépend de la valeur du véhicule, son âge et son émission de CO₂. La voiture d'Armand équivaut à un avantage de 106,67€ et vient se placer en « Brut non ONSS [C] ». Le salaire « imposable [D] » d'Armand a augmenté et donc le montant du précompte aussi. Dès lors, le montant de l'avantage vient s'inscrire dans la case « divers moins [G] ». Pourquoi ? Parce que Armand a reçu un avantage en nature qui a été quantifié et sur lequel il a payé des impôts. Si on ne retire pas le montant de l'avantage à la fin, il recevrait la voiture et la partie nette d'impôts de 106,67€.

Armand reçoit également des chèques-repas d'une valeur totale de 8€. Il paie 1,09€ par chèque-repas et son patron paie 6,91€. Les chèques-repas ne sont dans son cas (et bien souvent) ni imposés ni soumis aux cotisations sociales. La fiche de paie renseigne dès lors la participation du travailleur (23,98€ pour Armand) qui s'inscrit dans les « Divers moins [G] » en fin de calcul (après avoir retiré cotisations sociales personnelles et impôts). Pour information, il est mentionné les 152,02€ (montant employeur) qu'Armand reçoit sur sa carte électronique de chèques-repas en plus des 23,98 (participation personnelle).

Armand reçoit une assurance-groupe sans participation personnelle et avec une participation patronale mensuelle de 0,1% de son salaire brut (donc 25€). Où est-elle sur sa fiche de paie ? Nulle part ! En effet, Armand ne paie rien maintenant et ne reçoit rien tout de suite. Il devra attendre la pension pour recevoir son capital pension, sur lequel il paiera à ce moment-là les cotisations sociales et les impôts. Il reçoit néanmoins une fiche annuelle consacrée à cet avantage précis.

Au final, qu'est-ce qui a donc changé ? Armand gagne la même chose en brut. La retenue ONSS est donc identique. Mais comme il a un véhicule de société avec usage personnel, on acte dans le « brut non ONSS » un avantage toute nature valorisé à 106,67€. Son salaire imposable est augmenté d'autant pour arriver à 2.279,92€ et son précompte est augmenté aussi. Enfin, on lui enlève son avantage toute nature, sa participation aux chèques-repas et sa cotisation sociale spéciale. Au final, il gagne 1.619,94€ net. Mais il reçoit à côté de cela 152,02€ de chèques-repas, une pension complémentaire et une voiture de société !

Au-delà de votre fiche de paie

Maintenant que vous savez décrypter ce qu'il se passe sur votre fiche de paie, il est temps de regarder au-delà de celle-ci. Pensez-vous vraiment que seules les cotisations sociales mentionnées sur votre fiche de paie financent la Sécurité sociale ? Et bien non ! Votre patron paie également sur base de votre salaire des cotisations sociales dites « patronales ». Et, de nos jours, il semble acquis que cette somme d'argent lui appartient et qu'il faudrait la diminuer. Rien n'est plus faux. Cet argent finance la Sécurité sociale et donc au lieu d'atterrir dans votre poche (ou pire rester dans celle de l'entreprise), il finance les soins de santé, les pensions, l'assurance-chômage... Les cotisations sociales patronales font donc partie de votre rémunération puisqu'elles financent des services que tous et toutes utilisent.

Vu que les cotisations sociales patronales forment un salaire mis dans un pot commun, c'est dommage que votre fiche de paie ne les reprenne pas. D'autant plus dommage que vous auriez remarqué un élément important : ces cotisations sociales patronales baissent depuis des années et la tendance s'accroît avec le « Tax Shift » du gouvernement Michel. Auparavant, le taux de cotisation sociale personnel était de 13,07% et le taux patronal théorique de 32,4%. Pourquoi théorique ? Parce que les patrons obtenaient des réductions de cotisations sociales et donc un moyen de diminuer votre rémunération ! Après le Tax Shift, dès 2018, le taux sera au maximum de 25% pour les cotisations patronales et restera à 13,07% pour les cotisations personnelles. Pour les salaires proches du salaire minimum, ce taux de cotisations patronales sera même inférieur au taux de cotisations personnelles.

Si les patrons versent moins à la Sécurité sociale grâce au gouvernement, il est clair que de l'autre côté le gouvernement va faire pression sur les services de la Sécurité sociale. Pour Armand Ployé, cela fait une grande différence. Imaginons une ligne sur votre fiche de paie qui reprenne ce que votre patron verse à la Sécurité sociale juste en dessous de ce que vous versez comme cotisations personnelles. Avant le Tax Shift, pour Armand et son salaire de 2.500€, cela donnerait ceci :

Cotisation personnelle pour la Sécurité sociale	326,75
Cotisation patronale pour la Sécurité sociale	660,00

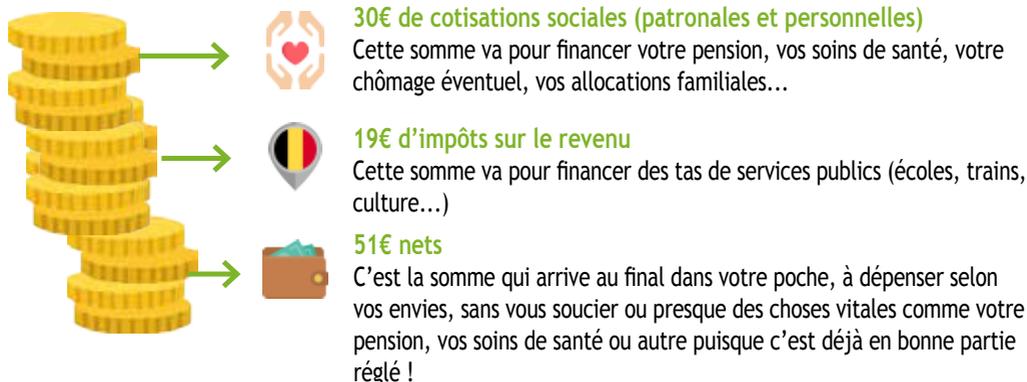
Et en 2018 ceci :

Cotisation personnelle pour la Sécurité sociale	326,75
Cotisation patronale pour la Sécurité sociale	452,20

Les cotisations patronales ont diminué de 31% ! Si on les considère dans la rémunération totale de Armand, cela fait une chute de 6,5% de sa rémunération totale.

DU BRUT AU NET, IL Y A DONC UN PASSAGE PAR LA SOLIDARITÉ !

En résumé, le passage vers le net de votre salaire est un passage par la solidarité ! Imaginons une nouvelle situation : votre patron a 100€ dans son budget à vous octroyer, cotisations patronales comprises. Vous savez maintenant que si vous ne recevez pas 100€ en net, c'est parce qu'il faut payer des cotisations sociales (patronales et personnelles) et des impôts. Quelle part de ces 100€ va dans votre poche ? Quelle part va à la Sécurité sociale ? Quelle part va à l'Etat ?



On imagine que cela ne vous fait pas plaisir à priori de mettre votre argent dans une caisse commune et que vous préféreriez avoir tout en net. Pourtant, c'est le système le plus juste et efficace : chacun contribue selon ses moyens pour que tout le monde puisse bénéficier du meilleur service possible ! Les hauts salaires contribuent plus que les bas et tous ont accès au même service public de qualité. Sans cet argent dans les caisses communes (Etat et Sécurité sociale), pas de soins de santé, pas de pensions publiques, pas d'écoles ou routes publiques... Vous devriez gérer votre argent pour vous payer tous ces services alors privatisés ! Et si vous avez des revenus moyens et avez le malheur de faire face à un gros risque (une maladie importante par exemple), ce ne sont pas vos revenus gardés entièrement en net qui vous aideront...

Reprenons le salaire d'Armand Ployé. Armand se demande à quelle hauteur son salaire a contribué à la Sécurité sociale et à l'Etat. Il se demande pour chaque 1.000€ de salaire net qu'il reçoit, combien vont à l'Etat et à la Sécurité sociale avant ?

-  Pour 1.000€ de salaire en poche,
 -  600€ ont été payés auparavant à la Sécu
 -  370€ ont été payés à l'Etat auparavant

Alors, vous vous en doutez : toutes les formes de rémunération ne sont pas aussi bonnes pour Armand, pour la Sécu et pour l'Etat. C'est tout l'objet de la suite de la brochure !

Un juste salaire

critères

En un coup d'œil



Sur chacune des 13 fiches de cette brochure se trouve un petit tableau intitulé « en un coup d'œil ». Il reprend simplement les 10 critères développés dans les pages suivantes, avec à côté de chacun un symbole qui exprime dans quelle mesure la forme particulière de rémunération étudiée par la fiche respecte ou non cette exigence. Bien sûr, la réalité est rarement tranchée au couteau. Aussi convient-il de lire ces tableaux pour ce qu'ils sont : un panorama rapide, utile pour se faire une idée... mais qui ne dispense jamais d'approfondir les questions !

À quelle question répondons-nous lorsque, pour un élément donné de ma rémunération, nous indiquons X ✓ — en face de chaque critère ?



Liquide et disponible ?

Cet élément de rémunération m'est-il versé en argent (cash ou compte en banque) immédiatement disponible ? N'y existe-t-il aucune contrainte quant à l'usage que je puisse en faire ?



Garantie d'un revenu suffisant ?

Cet élément prend-il en compte la nécessité dans laquelle je me trouve de disposer d'un revenu suffisant pour vivre dignement ?



Indexé ?

Cet élément est-il automatiquement et intégralement adapté à l'index pour compenser la perte de valeur de la monnaie ?



Négocié librement ?

La hauteur de cet élément de ma rémunération résulte-t-elle d'une négociation collective ou bien dois-je m'arranger tout seul face à la direction ?

Idéalement, la négociation couvre tout un secteur. Si elle ne couvre qu'une PME ou que quelques collègues, est-il vraiment possible d'établir un rapport de force égal avec l'employeur ?



Contribue à la Sécu ?

Cet élément de ma rémunération donne-t-il lieu au paiement de cotisations sociales proportionnelles, comme c'est le cas pour le salaire ?

Ou bien, ce qui revient en général au même, cet élément de rémunération sera-t-il pris en compte pour les calculs qui établiront mes droits en Sécu ?



Contribue aux fonctions collectives ?

Cet élément de ma rémunération est-il pris en compte pour l'établissement de l'impôt dû par mon ménage sur l'ensemble de nos revenus ? Contribue-t-il au financement des fonctions collectives ? Ceci peut se faire via un acompte mensuel (précompte) ou par l'intégration de l'élément de rémunération dans les revenus imposables en fin d'année.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Cet élément de ma rémunération est-il fixé en tenant compte des gains de productivité et de l'accroissement de la richesse que je produis, d'année en année, dans une heure de travail ?



Procure un revenu stable ?

Cet élément de rémunération maintient-il un niveau stable, indépendamment, par exemple, des fluctuations du bénéfice ou du cours de la Bourse ?



Basé sur une classification objective ?

Le niveau auquel est fixé cet élément de ma rémunération est-il protégé (autant que possible) contre l'arbitraire, grâce à un lien explicite et objectif avec la fonction que j'occupe ?

Si une telle classification fait défaut, personne ne peut dire sur quoi la direction se base pour m'accorder ou non cet élément de rémunération, à tel niveau plutôt qu'à tel autre...



Egal entre les hommes et les femmes ?

Toute discrimination fondée sur le sexe a-t-elle été éliminée dans tous les éléments et conditions de ma rémunération (salaire de base, pourboires, avantages en argent, pécule de vacances conventionnel ou complémentaire, indemnités des régimes complémentaires de Sécurité sociale, etc.) ?

Nous voulons une égalité dans la rémunération et vérifier que le principe « A travail de valeur égale, salaire égal » est respecté. Un des objectifs de la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial, et de ses différents arrêtés d'application publiés en 2014, est de faire de la lutte contre l'écart salarial un thème permanent de la concertation sociale et ce, aux trois niveaux de négociation : intersectoriel, sectoriel et en entreprise.

1. Le salaire doit être payé en argent disponible



Un juste salaire est un salaire qui est payé en argent librement disponible. Autrement dit, vous devez pouvoir disposer de votre argent comme bon vous semble. Ce qui n'est pas le cas lorsque vous recevez des tickets uniquement valables sur certains produits ou services, ou dans certains lieux. Ce n'est pas non plus le cas d'une rémunération sous forme d'épargne obligatoire qui vous garantirait des droits pour plus tard.

ET AUJOURD'HUI ?

La loi limite encore très précisément les cas où une partie (limitée) de la rémunération peut être payée en nature (ex. : les concierges). Ceci n'empêche pas les patrons de développer, soutenus en cela par des bureaux d'avocats qui s'en font une spécialité, toute une ingénierie basée sur des mécanismes de rémunération qui ne prennent pas la forme d'argent immédiatement disponible. Des abonnements aux manifestations culturelles et chèques cultures, aux chèques-cadeaux et aux réductions de prix en passant par les éco-chèques, les plans « PC privé » et les assurances complémentaires, ils multiplient ainsi les « avantages » au personnel qui constituent autant de formes de rémunérations non versées en argent directement disponible.

Ils sont aidés, voire poussés à le faire par le gouvernement. En effet, ces autres formes de rémunérations permettent aux employeurs de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux. Par ailleurs, les derniers gouvernements ont fortement limité (voire empêché) la possibilité d'augmenter les salaires. Pensons notamment aux modifications de la loi de 1996 encadrant la marge de progression des salaires ou les divers bidouillages et sauts d'index des récents gouvernements. Certains avantages qui ne sont pas payés sous forme d'argent disponible échappent à ces limitations. Les gouvernements obligent donc d'avoir recours à ces modes de rémunération moins avantageux pour les travailleurs. Or, le versement d'un salaire sous forme d'argent disponible est la seule garantie pour le travailleur de disposer librement de sa rémunération.

2. Le salaire doit être suffisant pour vivre dignement

Le salaire est le seul moyen de subsistance pour la plupart des travailleurs. Il doit donc permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine. Ce « doit » n'est pas à prendre à la légère. Le principe de dignité est la clé de voûte de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, dont le premier article énonce que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Ceci signifie entre autres que des considérations extérieures, telles que la compétitivité, la rentabilité des entreprises, ou les exigences européennes... ne peuvent pas - ou ne devraient pas - être invoquées pour faire descendre les salaires au-dessous de ce qui est nécessaire pour mener une vie digne.



ET AUJOURD'HUI ?

Avec les derniers gouvernements, l'idéal de salaire permettant de vivre une vie conforme à la dignité humaine s'éloigne un peu plus. Le gouvernement pavane sur l'amélioration du pouvoir d'achat des Belges, mais les statistiques de l'Union européenne permettent de démasquer ce mensonge. Selon les statistiques officielles de la Commission européenne, la Belgique, en 2016, est le seul (!) pays de l'UE ayant connu une baisse du salaire réel, évaluée à 0,94%. Même la Grèce, contrôlée par la « troïka », connaît une amélioration minimale des salaires : ils y ont progressé de 0,1% en 2016. Et avec 1,61% d'augmentation de leur pouvoir d'achat, les travailleurs allemands paraîtraient presque pourris-gâtés. Le saut d'index et le blocage salarial ont produit leurs effets : le travailleur belge ne cesse de s'appauvrir.

3. Le salaire doit être réellement indexé

L'index n'est pas une augmentation, mais la compensation de la perte de valeur des salaires. Il doit couvrir rapidement l'augmentation réelle du coût de la vie et s'appliquer à tous les éléments de la rémunération.

Le coût de la vie évolue. Si les revenus ne suivent pas cette évolution, le pouvoir d'achat diminue. L'indexation automatique des salaires et des allocations sociales prémunit les travailleurs contre ce risque : ces revenus sont liés à l'évolution des prix. En effet, lorsque la vie est plus chère, les salaires et les indemnités comme les pensions, les allocations familiales et allocations de chômage sont adaptés.

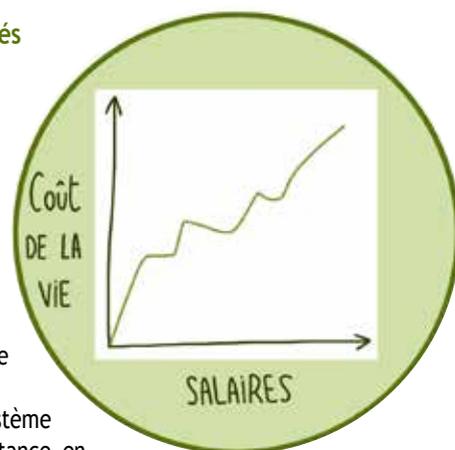
Si le principe de l'indexation des salaires est garanti, ses modalités restent à négocier par les interlocuteurs sociaux dans chaque secteur du privé. Ainsi, il y a autant de façons d'indexer les salaires que de commissions paritaires.

ET AUJOURD'HUI ?

Ce mécanisme âprement obtenu par les organisations syndicales est depuis toujours remis en cause, à plus forte raison, forcément, en période d'inflation.

A côté de ceux qui plaident pour supprimer purement et simplement le système de l'index, d'autres tentent plus vicieusement de le vider de sa substance en proposant des modifications. Parmi celles-ci : indexer seulement les bas salaires. En réalité, l'indexation n'est tout simplement pas le bon outil pour s'attaquer aux inégalités de revenus, et l'utiliser de cette façon l'abîmerait, sans résoudre le problème par ses causes. D'autres suggèrent d'indexer uniquement le salaire net, ce qui permettrait d'adapter le salaire « poche » des travailleurs en diminuant le coût salarial pour l'employeur. C'est faire oublier que la différence entre le brut et le net reste du salaire, plus précisément du salaire « socialisé » : celui qui finance les soins de santé, les allocations familiales, les pensions, le revenu de remplacement en cas de chômage... et qui revient donc aux travailleurs.

Par ailleurs, le principe de l'indexation des revenus salariaux n'est plus entièrement respecté. Le lissage de l'index introduit un délai de plusieurs mois entre l'augmentation des prix et sa compensation dans les revenus. Mais c'est évidemment le saut d'index décidé en 2015 par le gouvernement Michel qui est l'attaque la plus frontale contre ce mécanisme précieux. La manière a été particulièrement machiavélique : on ne touche pas aux mécanismes d'indexation dans les différents secteurs mais on a « cassé le thermomètre » en gelant l'indice des prix. On ne tiendrait pas compte de l'augmentation possible des prix. Ce n'est ni plus ni moins qu'un vol, à hauteur de 2% de l'ensemble des salaires, traitements et allocations.



4. Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs



Un juste salaire doit être librement négocié dans chaque secteur. Un secteur, représenté par une commission paritaire, est - en principe - l'ensemble des entreprises qui se font concurrence sur un même segment d'activité. Négocier des barèmes pour l'ensemble d'un secteur, c'est la meilleure façon d'éviter que cette concurrence se fasse sur les salaires : de cette manière, on évite qu'une entreprise fasse du dumping salarial (sous-enchère salariale) par rapport aux autres.

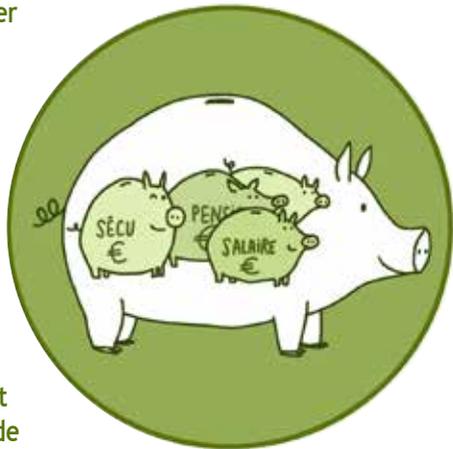
ET AUJOURD'HUI ?

De nos jours, deux problèmes se posent et sont à éviter dans la mesure du possible. Le premier est classique : les gouvernements libéraux et les patrons souhaitent au maximum atomiser la négociation. Qu'est-ce cela veut dire ? Ils veulent le plus possible négocier les salaires individuellement pour mettre en concurrence tous les travailleurs entre eux ou négocier les salaires au niveau de chaque entreprise pour qu'une concurrence sur les rémunérations s'installe. Le second problème est un peu différent. Les secteurs sont amenés à choisir d'autres formes de rétribution plutôt que le salaire brut : soit ils y sont incités parce que le gouvernement met en place des avantages fiscaux ou des réductions de cotisations sociales, soit ils y sont obligés parce que les accords interprofessionnels ne sont pas conclus par les patrons si les augmentations ne sont pas données sous cette forme moins avantageuse pour les travailleurs.

5. Le salaire doit être complété, via la Sécu, par un salaire socialisé

Depuis 1944, toutes les entreprises sont tenues d'ajouter au salaire direct («imposable») un salaire indirect proportionnel. Cette proportion est établie depuis les années 70 à un tiers environ mais avec le Tax Shift, elle diminue encore et passe à 25%, ce qui signifie que pour 1.000€ de salaire direct, l'entreprise devra prochainement ajouter 250€ au lieu des 333 actuels de salaire socialisé (cotisations sociales). Ce système est à la fois une assurance, un mécanisme de solidarité et une porte ouverte sur l'émancipation des salariés.

La meilleure façon de lutter contre la pauvreté, ce n'est pas de multiplier les mesures contre la pauvreté, c'est de répartir correctement la richesse et donc d'agir en amont : le meilleur moyen jamais trouvé pour cela reste la Sécurité sociale.



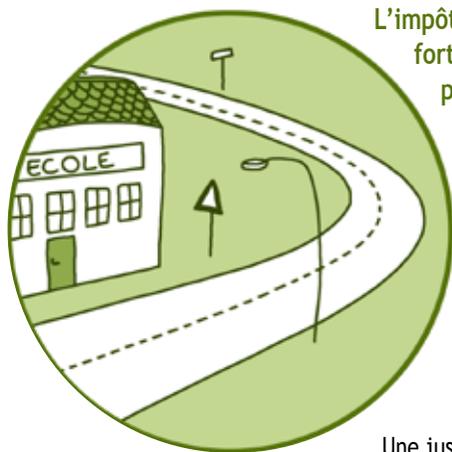
ET AUJOURD'HUI ?

Les mille formes de rémunération détournées qui esquivent la contribution à ce salaire socialisé permettent d'importantes économies aux entreprises. L'ensemble des travailleurs y perdent (moins de remboursement des frais de santé, menaces sur les pensions, etc.) ; même les travailleurs qui reçoivent ces formes de rémunération n'en tirent pas toujours un réel bénéfice personnel.

Les seuls bénéficiaires en sont les actionnaires à travers les employeurs (qui empochent les ristournes de cotisations sociales sans lien nécessaire avec l'emploi) et les compagnies d'assurances et autres fonds de pension, qui lorgnent le jackpot de la privatisation de la Sécu.

De plus, comme expliqué ci-dessus, grâce au Tax Shift du gouvernement Michel, les employeurs devront très prochainement ajouter un montant moindre au salaire socialisé. En effet, les cotisations sociales vont passer de 33% à 25%... Encore des économies importantes pour les entreprises !

6. Le salaire doit contribuer justement au financement des fonctions publiques



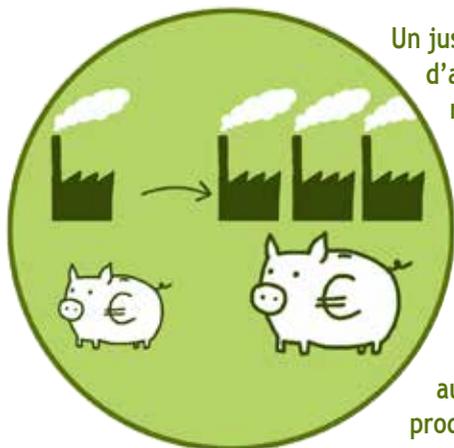
L'impôt n'a pas toujours bonne presse. Pourtant, là où la fiscalité est forte, les services collectifs sont développés. Et il n'est pas de prospérité véritable sans services et investissements publics développés... L'impôt constitue aussi un bon amortisseur en temps de crise. Le cas des pays scandinaves et également celui de la Belgique l'ont montré : ces pays ont une fiscalité élevée, mais ont mieux résisté à la crise. Un juste salaire ne suffit pas, il faut aussi une juste fiscalité qui fasse aussi contribuer les plus hauts revenus.

ET AUJOURD'HUI ?

Une juste fiscalité, c'est une fiscalité qui redistribue les ressources des plus nantis vers les plus pauvres. En pratique, il y a encore beaucoup de chemin à faire avant d'atteindre une fiscalité juste. Les revenus du capital sont beaucoup moins imposés que les revenus du travail. Et les grandes sociétés échappent en grande partie à l'impôt grâce à divers systèmes, en particulier la déduction des intérêts notionnels. Les entreprises ont aussi été très créatives pour proposer des rémunérations qui éludent l'impôt. Il n'est pas dans l'intérêt des travailleurs de laisser proliférer celles-ci : elles ne profitent pas aux petits salaires et elles coûtent très cher à l'Etat, alors que celui-ci a plus que jamais besoin de recettes fiscales.

Le fameux Tax Shift du gouvernement Michel est injuste, inéquitable et inefficace. Cela s'annonce être un désastre pour les citoyens, pour le maintien d'une Sécurité sociale et de services publics forts et de qualité. A priori, le gouvernement souhaitait réaliser un Tax Shift équitable et social pour contrebalancer les mesures d'austérité imposées par le niveau européen et subies avec une dose de bonne volonté. Le seul constat que l'on puisse faire est qu'il s'agit d'un échec cinglant : pas de Tax Shift équitable ou social à l'horizon. Une majorité du financement du Tax Shift pèse directement sur le citoyen contribuable belge en lui ponctionnant directement son pouvoir d'achat et en affaiblissant les services publics et la Sécurité sociale (par des réductions de cotisations sociales). Une minorité du financement du Tax Shift pèse de manière directe sur le capital. Le gouvernement évite soigneusement de faire contribuer le capital de manière significative et durable.

7. Le salaire doit être à la hauteur de la productivité et des richesses produites



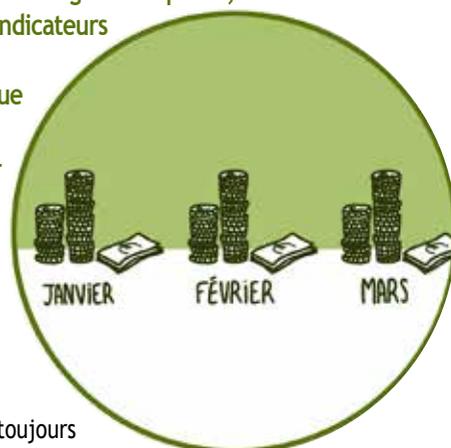
Un juste salaire n'est pas seulement un salaire qui s'accroît d'année en année. C'est un salaire qui s'accroît au même rythme que les gains de productivité. Les manuels d'économie le reconnaissent : un système en équilibre, c'est un système dans lequel les salaires progressent parallèlement avec la productivité du travail. Historiquement, les cadences n'ont cessé de s'accélérer. En effet, du fait de l'automatisation de certaines tâches ou d'impératifs dictés par les employeurs, les travailleurs travaillent plus vite. Concrètement, vous produisez aujourd'hui plus en une heure que ce qu'on n'a jamais produit dans l'histoire. Vous avez augmenté ce qu'on appelle votre « productivité ». Ces gains de productivité profitent aux entreprises, puisqu'elles payent de moins en moins cher chaque unité ou service produit. Le pacte social de 1944 et le « compromis sur la productivité » de 1954 ne disaient pas autre chose : les travailleurs acceptent de contribuer à l'accroissement des gains de productivité, à condition qu'ils en profitent en voyant leur salaire augmenter ou la durée du travail diminuer.

ET AUJOURD'HUI ?

Le basculement du rapport de forces en faveur des entreprises et surtout des actionnaires des entreprises a bouleversé la donne depuis trente ans. Les gains de productivité sont en très large mesure captés par les actionnaires des entreprises, et également par les top managers, traders... qui bénéficient de rémunérations indécentes. La crise actuelle n'a malheureusement rien changé. Plus que jamais le combat pour des salaires justes, la réduction collective du temps de travail et la limitation des dividendes versés aux actionnaires restent d'actualité, sous peine de voir survenir de nouvelles crises financières encore pires que celle de 2008.

8. Le salaire ne doit pas fluctuer ni avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse

Le travailleur a besoin d'un revenu stable et garanti. Faire évoluer le salaire en fonction d'indicateurs financiers n'est pas une bonne idée. Ils sont instables car liés à la conjoncture économique. C'est particulièrement le cas pour le cours de Bourse. Dans le langage des économistes, le cours de Bourse fluctue en fonction des « esprits animaux », c'est-à-dire de la psychologie des spéculateurs financiers. Cette psychologie est peu fiable. Elle produit des cycles d'emballement et de grosse déprime, bref des krachs financiers à épisodes réguliers. Par ailleurs, lier le salaire à des indicateurs financiers revient finalement à faire assumer par les travailleurs deux identités contradictoires. En tant que travailleurs, ils ont intérêt à ce que leur salaire soit le plus élevé possible. En tant qu'intéressés au résultat financier, ils ont intérêt à ce que les salaires baissent, ou que l'emploi - celui des autres, pas le leur - soit détruit. Quel travailleur se réjouirait de voir son salaire augmenter parce que le cours de la Bourse a augmenté dans son entreprise suite à un dégraissage d'effectifs ?



ET AUJOURD'HUI ?

Faire croire que des salaires variables seraient bons pour motiver les troupes a toujours été assez insultant (si les travailleurs avaient attendu les formules de flexibilité salariale pour montrer du zèle à l'ouvrage, on en serait encore à la machine à vapeur). Et ils peuvent aussi sérieusement abîmer l'ambiance de travail dans les entreprises car les petits génies du management proposent aujourd'hui des outils de mesure de la rentabilité de plus en plus fins. Il s'agit de mesurer la contribution de chaque unité de l'entreprise, de chaque service, voire de chaque individu. De manière plus générale, l'expérience de la crise de 2008 doit nous avoir vaccinés contre l'amour des indicateurs financiers. Y a-t-il vraiment des raisons de penser que les big boss de la finance sont plus avisés en 2017 qu'ils ne l'étaient en 2008 ?

Il ne faut pas compter sur le gouvernement Michel pour s'attaquer au problème de la spéculation financière. Depuis plusieurs années, une discussion a lieu au niveau européen sur la mise en place d'une taxe sur les transactions financières (TTF). Cette taxe aurait pour but de freiner la spéculation financière, elle a donc tout son sens pour prévenir les impacts négatifs de la spéculation sur l'économie réelle. L'adoption d'une telle taxe nécessite l'accord d'au moins 9 pays. Actuellement, 10 pays participent à cette discussion, dont la Belgique. Cette discussion n'en finit pas de traîner et le pays qui bloque le plus n'est autre que la Belgique. Le gouvernement Michel ne cesse de mettre des conditions à sa participation, manifestement parce qu'il veut saboter le projet en réduisant cette taxe à une coquille vide. Les ministres des finances ont sommé la Belgique de prendre une décision. Un refus belge pourrait entraîner la fin du projet, car d'autres pays pourraient suivre son mauvais exemple.

9. Le salaire doit être négocié sur une base objective



Un juste salaire est négocié sur base de classifications de fonctions. Les différences entre salaires ne peuvent s'appuyer que sur des éléments objectifs et ayant fait l'objet d'une négociation et d'une convention. Les barèmes sont la plus juste manière de faire progresser la rémunération d'un travailleur au cours de sa carrière car le salaire progresse avec l'expérience du travailleur. Les autres systèmes, visant à rendre la progression salariale aléatoire, sont potentiellement discriminatoires et souvent peu transparents.

ET AUJOURD'HUI ?

Des classifications analytiques de fonctions existent dans de nombreuses commissions paritaires dont la CPAE, le métal, les assurances, la logistique, les médias... Dans les entreprises, cet outil de base pour la détermination des salaires est répandu.

Par contre, les barèmes sont menacés. Les gouvernements successifs, dont le gouvernement Michel, parlent de supprimer ces barèmes. Pour les remplacer par quoi ? Sans doute par des évaluations individuelles et des négociations au cas par cas, ce qui laisse entrevoir des pertes de pouvoir d'achat importantes pour les employés !

10. Le salaire doit être égal entre les hommes et les femmes

Nous refusons que les femmes soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez : moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels...). Nous voulons l'égalité dans la rémunération - ce qui passe par l'objectivation des fonctions : à travail égal, salaire égal.

L'écart salarial s'explique en grande partie par la discrimination salariale directe, la ségrégation sur le marché de l'emploi, la sous-évaluation du travail « typique » des femmes, les stéréotypes et les choix en matière de conciliation entre vie professionnelle et privée.



ET AUJOURD'HUI ?

L'écart salarial reste important en Belgique même s'il se réduit peu à peu, 9% en moyenne sur base horaire, 21% sur une base annuelle étant donné que les femmes travaillent souvent à temps partiel. Si l'écart entre les salaires des hommes et des femmes a tendance à se réduire, l'écart entre les conditions de rémunération et les avantages liés à un temps plein et ceux liés à un emploi à temps partiel se creuse. Le pourcentage de travail à temps partiel a fortement augmenté : plus de 45% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage reste aux alentours de 10%. Si l'on prend en compte le salaire des employés du secteur privé uniquement, l'écart reste de 22% sur base horaire et de 32% sur base annuelle. Pour les ouvriers du secteur privé, ces chiffres sont respectivement de 19% et de 37%.

Actuellement, que ce soit des barèmes à « l'expérience utile » ou à « l'ancienneté », ceux-ci sont plus ou moins pénalisants pour les femmes selon les assimilations qui ont pu être prises en compte ou non. Les interruptions de carrière sont encore actuellement plus souvent l'apanage des femmes et risquent de se répercuter non seulement dans leur progression barémique, mais aussi, indirectement, dans le calcul de leur pension.

Un juste salaire

Fiches

1. Les pensions complémentaires

De quoi s'agit-il ?

Une pension complémentaire est, comme son nom l'indique, un complément de pension qui vous est versé au moment où vous arrivez à l'âge légal de la pension sous forme d'une somme unique (capital) ou tout le long de la pension (rente). Les pensions complémentaires peuvent être sous forme soit d'assurances-groupes, soit de fonds de pension.

L'assurance-groupe est un complément extra-légal de pension acquis en fin de carrière, constitué grâce à des primes mensuelles versées par les employeurs et/ou les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur donné. Une convention est conclue entre l'employeur et une compagnie d'assurance pour verser en fin de carrière une prestation définie (plan «but à atteindre») ou pour verser chaque mois un pourcentage du salaire (plan à «cotisations définies»).

Les fonds de pension sont également constitués par des versements employeurs/travailleurs. Les fonds sont des investisseurs qui s'engagent à faire fructifier au mieux les réserves constituées par les versements. Le gestionnaire du fonds recherchera donc le meilleur rendement et il est plus libre en matière d'investissements que dans une assurance groupe.

Ce régime de « pension complémentaire » est aussi appelé « deuxième pilier ». Pourquoi ? Parce qu'il coexiste avec votre pension classique versée par la Sécurité sociale (dite pension du « premier pilier »). Il y a une différence majeure entre les deux systèmes. Le premier pilier est financé par les cotisations sociales : donc c'est une solidarité entre tous les travailleurs et les pensionnés actuels. A charge de chaque génération de renouveler cet effort de solidarité. Le second pilier, ce sont des versements investis pour les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur en espérant des rendements suffisants d'ici la pension. Une solution plutôt individualiste et basée sur le marché.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

L'argent n'est disponible qu'à l'âge de la pension.



Garantie d'un revenu suffisant ?

Les rendements sont aléatoires.



Indexé ?

Si les cotisations versées par le patron sont calculées en pourcent du salaire de base.



Négocié librement ?

Cette forme de rémunération est négociée en secteur (le mieux) ou en entreprise.



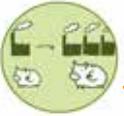
Contribue à la Sécu ?

8,86% (+1,5% au-delà d'un plafond) pour le patron et 3,55% pour le travailleur .



Contribue aux fonctions collectives ?

Cette forme de rémunération est soumise à l'impôt de 10% à 16,5%, soit nettement moins que le salaire « normal ».



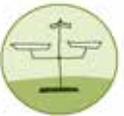
«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Le montant est basé sur le salaire mais il y a une tendance à améliorer l'assurance-groupe au lieu d'améliorer le salaire brut.



Procure un revenu stable ?

Un rendement minimal est garanti (1,75% actuellement) mais pour le reste, c'est incertain.



Basé sur une classification objective ?

Si c'est basé sur un salaire lui-même basé sur une classification.



Egal entre les hommes et les femmes ? *A cause des différences dans les types d'emplois et dans les rémunérations, les montants moyens pour les femmes en 2015 étaient de 498,39€ alors qu'ils étaient de 802,34€ pour les hommes.*

Qu'en penser ?

UN DEUXIÈME PILIER DIGNE, SOLIDAIRE ET POUR TOUS ? ON N'Y EST PAS DU TOUT...

Le deuxième pilier, on n'y a droit que si on a un emploi... dans le bon secteur ou la bonne entreprise ! Il n'existe pas dans des tas de secteurs ou entreprises (maisons de repos, commerce...) et dans bien des cas, les montants des cotisations versées sont tellement faibles que le capital reçu à la pension n'est pas vraiment un complément suffisant pour assurer une pension digne. Il y a d'un côté ceux qui ont un très beau second pilier qui complète en général une pension de base déjà maximale. Et de l'autre, ceux qui n'ont pas de second pilier (ou un rikiki) avec une pension de base faible.

Tout le monde n'y a pas droit : 70% des salariés ont un second pilier sectoriel ou d'entreprise.

Ce que nous voulons est mieux. La CNE privilégie le 1er pilier : une pension légale basée sur la carrière et les rémunérations, plus égalitaire et moins aléatoire. Tout le monde peut en bénéficier car elle est basée sur le travail de chacun (y compris les périodes assimilées) et n'est pas liée au bon vouloir du patronat, du secteur plus ou moins fort dans lequel on travaille, ni de l'appartenance à telle catégorie de travailleurs. De plus, ce premier pilier est basé sur un système de répartition solidaire et non sur la capitalisation (chacun pour soi).

ÉLARGIR LE SECOND PILIER : UN PARI RISQUÉ

Les rendements des fonds de pension sont aléatoires : ils dépendent de la conjoncture économique. Le problème, c'est que vous confiez votre argent à un assureur ou un fonds en espérant obtenir un certain rendement (plus haut que l'inflation sinon vous perdez de l'argent). Et jusque récemment, la loi obligeait de garantir un rendement de 3,75% justement pour ne pas faire peser de risque sur le travailleur. Mais on ne peut pas promettre de tels rendements à toute une population. C'est le problème du financement par capitalisation. Sous la pression des assureurs et institutions de pension, le gouvernement Michel a revu à la baisse la garantie : elle est actuellement de 1,75%. Sous le niveau de l'inflation donc. On vous avait bien dit que c'était un pari risqué...

Au lieu de mettre tout cet argent dans les caisses des assureurs et espérer que le système tienne debout, nous devrions mettre l'argent dans les caisses de la Sécurité sociale. Il y serait bien mieux loti et servirait directement aujourd'hui à financer les pensions. Les choix faits actuellement sont absurdes. Les employeurs préfèrent cotiser pour une entreprise qui doit surtout rentabiliser son investissement pour elle, plutôt que cotiser à la caisse publique qui fonctionne sans risque, sans finalité de profit depuis 60 ans : la Sécurité sociale.

Préférer le second pilier, c'est déjà affaiblir le premier. L'encourager (à l'intérieur ou en dehors du cadre de la norme salariale) sape la base de financement des pouvoirs publics (fisc et ONSS), parce que l'apport d'impôts et de cotisations sociales est réduit.

Quelques arguments...

INSISTER SUR L'IMPORTANCE DU PREMIER PILIER

La philosophie sous-jacente aux pensions complémentaires est d'inciter les personnes à constituer elles-mêmes un complément à leur pension en travaillant dans une entreprise qui offre cet avantage. Pourquoi les autorités incitent-elles à faire cela ? Parce que le gouvernement veut contenir ou restreindre le premier pilier. Les pensions du premier pilier coûtent selon lui trop cher car il y aura de moins en moins d'actifs et que les «vieux» vivent de plus en plus longtemps. Dès lors, les 2^e et 3^e piliers sont indispensables. Que répondre à cela ?

- que le système d'une pension légale basée sur des rémunérations plafonnées et des cotisations déplafonnées reste le meilleur système qui garantit solidarité et équité,
- que la crise financière de 2008 a permis de montrer que baser quelque chose d'aussi important que sa pension sur des actifs financiers et une solution basée sur le marché est extrêmement risqué,
- que le système de répartition, y compris en des périodes plus troublées que la nôtre, a fait la preuve qu'il pouvait assurer un revenu digne aux personnes âgées,
- que l'affaiblissement du premier pilier a pour conséquence le développement du second et que c'est un mauvais choix politique de confier aux marchés la gestion de nos pensions,
- qu'un travailleur préfère gagner aujourd'hui de manière certaine un euro de plus que de manière incertaine deux€ dans 40 ans.

OBTENIR UN PLAN AVANTAGEUX AU NIVEAU SECTORIEL

S'il faut vraiment négocier une pension complémentaire, alors nous favorisons une négociation d'un régime sectoriel qui couvre autant les grandes entreprises que les PME. Nous demandons que les cotisations patronales affectées au financement du deuxième pilier soient identiques à celles versées sur les salaires (de même que sur la participation aux bénéfices). Si vous devez négocier une pension complémentaire, veillez à essayer d'obtenir le plan le plus avantageux possible sur divers volets :

- **Garantie de rendement** : le rendement minimum garanti est actuellement à 1,75%. Peut-être est-il possible d'obtenir plus en négociant ?
- **Montants à cotiser** : essayez de faire en sorte que les montants à cotiser soient suffisants pour les plus bas salaires et demandez des simulations pour différents profils de travailleurs (âge, fonctions, ...) avec des conditions de simulation réalistes (inflation à 2% et augmentation salariale annuelle de 1%).
- **Volet solidarité** : a priori, pendant les périodes d'inactivité, vous ne constituez plus de pensions complémentaires. Essayez de prévoir un volet de solidarité avantageux où un maximum de types de périodes d'inactivité sont couvertes et ouvrent un droit à cotisations pour le second pilier (maladie, invalidité, crédit-temps...).

2. Les voitures de société

De quoi s'agit-il ?

Une voiture de société peut vous être fournie par votre employeur. On distingue les voitures de société selon le fait que le travailleur peut en faire un usage privé ou non. S'il ne peut pas en faire un usage privé, il s'agit d'un outil de travail et n'est jamais considéré comme du salaire, c'est la voiture de service. Si, par contre, vous pouvez l'utiliser pour vos déplacements privés (domicile-lieu de travail et déplacements purement privés), alors on peut considérer que cela fait partie de votre salaire au titre d'avantage en nature : la « voiture de société » est en réalité l'usage privé du véhicule mis à disposition.

La Belgique est championne d'Europe des voitures de société. Les chiffres sont variables selon les études mais toutes convergent pour estimer que leur nombre et leur variété sont largement plus importants en Belgique que dans tous les pays de l'UE.

La taxation très favorable des voitures de société y est pour beaucoup. En effet, en matière de cotisations sociales, l'employeur ne paie qu'une cotisation patronale dite de solidarité bien inférieure à celle qu'il payerait sur un salaire brut. Et le travailleur ne paie pas du tout de cotisations sociales personnelles. Fiscalement, le travailleur paie des impôts sur un avantage de toute nature calculé selon une formule bien particulière : 6/7 de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition multiplié par un pourcentage CO2.

Le pourcentage CO2 dépend de l'émission CO2 du véhicule. Il s'élève à 5,5% pour une émission de :

- 105 g/km pour les véhicules à moteur alimenté à l'essence, au LPG ou au gaz naturel ;
- 87 g/km pour les véhicules à moteur alimenté au diesel.

Cet avantage de toute nature peut être diminué d'une éventuelle participation du travailleur à l'usage privé du véhicule, ce qui peut ramener l'avantage de toute nature à 0€ !



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Par définition.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

Cela dépend si une carte essence y est attachée ou non.



Négocié librement ?

... mais pas toujours de façon collective.



Contribue à la Sécu ?

Pas du tout.



Contribue aux fonctions collectives ?

Très insuffisamment.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?

La stabilité dépend des renouvellements de gamme, avec des mauvaises surprises.



Basé sur une classification objective ?

Les «car policies» sont très souvent indépendantes des systèmes de classification de fonctions.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Les bénéficiaires sont à 23% des femmes et à 77% des hommes.

Qu'en penser ?

A plusieurs titres, on peut considérer les voitures de société comme un réel problème de société.

LA PLANÈTE EN PREND UN COUP

Ecologiquement, l'impact des voitures de société est indéniable. Les voitures de société incitent les personnes concernées à utiliser leur véhicule privé (dont l'usage est souvent gratuit) plutôt que les transports en commun (payants). On compte que 84 à 93% des personnes disposant d'une voiture de société se rendent au travail en voiture, contre 59% de ceux qui n'en ont pas.

Une personne bénéficiant d'une voiture de société roulera 9.000 km annuels supplémentaires par rapport à une personne de même profil (même sexe, habitant à la même distance du lieu de travail et devant réaliser avec la même fréquence des déplacements professionnels) ayant sa voiture personnelle. Les voitures de société sont souvent plus « grosses » et consomment davantage de carburant par kilomètre. Leur renouvellement plus fréquent engendre un surcroît de pollution liée à la fabrication et à l'élimination en fin de vie des véhicules. L'usage intensif de la voiture a des répercussions en termes de congestion et de construction d'infrastructures routières, et ce, au détriment des modes de transports alternatifs comme les transports collectifs ou le vélo.

LES PLUS HAUTS REVENUS FAVORISÉS

En matière d'égalité, c'est un classique de « l'effet-Matthieu », c'est-à-dire un mécanisme par lequel les plus favorisés tendent à accroître leur avantage sur les autres. En effet, les voitures de société sont très inégalement réparties. Le système des voitures de société profite essentiellement aux ménages avec de hauts revenus. A titre d'exemple, 5% des ménages flamands qui ont des revenus nets compris entre 2.000 et 3.000€ par mois ont une voiture de société tandis qu'ils sont près de 25% pour les ménages qui gagnent plus de 5.000€ nets par mois. Il va sans dire que les ménages qui ont moins de 2.000€ nets par mois n'ont presque jamais accès à un véhicule de société. La voiture de société constitue donc bien une forme de défiscalisation des hauts revenus dans le secteur privé puisque les bénéficiaires du système parviennent à réduire de fait le taux de taxation sur leurs rémunérations. Entre les femmes et les hommes, cela constitue également une grande inégalité : les bénéficiaires sont à 23% des femmes et à 77% des hommes.

NUIT À LA COLLECTIVITÉ

En matière de Sécurité sociale et de fiscalité, les véhicules de société sont très largement exempts de cotisations sociales et de taxes. Inter-Environnement Wallonie ou le Conseil supérieur des finances estiment le manque à gagner de 3,75 milliards € par an, soit pas moins de 60% de l'ensemble du budget du chômage ! Pour prendre un autre chiffre, chaque voiture de société est ainsi subsidiée par l'Etat à hauteur de 2.763€ par an, faisant de la Belgique le pays d'Europe où la subvention annuelle totale par voiture est la plus élevée... En outre, cet avantage n'est pas pris en considération pour le calcul de votre pension et autres prestations sociales comme les allocations de chômage ou de maladie.

Quelques arguments...

PRIVILÉGIER LE BUDGET MOBILITÉ

Si la question de la voiture de société vient dans votre entreprise, que ce soit pour l'introduire ou pour modifier le régime en place, il peut être intéressant d'évoquer le remplacement des voitures de société par la mise en place d'un budget mobilité. On peut ainsi songer à remplacer les véhicules de société par des abonnements aux transports en commun, des vélos pliables ou électriques, des places de parking près des gares, etc. En plus de tous ces avantages, on peut aussi améliorer le salaire brut.

ÊTRE ATTENTIF À LA CAR POLICY

Si l'avantage est mis en place de toute manière, il faut être attentif à toute une série de paramètres qui doivent figurer dans une car policy : l'idée est bien de vérifier que l'avantage en nature que constitue le véhicule de société ne soit pas contrebalancé par une série de désagréments que l'employeur met à la charge de ses travailleurs. Que ce soit sur les entretiens, les assurances, le coût du carburant ou les participations personnelles ou la valeur en fin de vie, il n'est pas rare de voir les employeurs tenter de faire supporter tous ces coûts indirects par le travailleur ; il gagne ainsi sur tous les tableaux. On peut songer également à veiller à ce que le véhicule ne soit pas retiré dès les premiers jours de maladie...

CHOISIR LA BONNE VOITURE

Sur la gamme de véhicules, il est important, à partir du moment où c'est un élément du salaire, que vous ayez votre mot à dire comme travailleur et qu'une réelle concertation soit mise en place sur le sujet. On peut ainsi songer à choisir des véhicules moins polluants, par exemple des véhicules électriques ou hybrides ou des véhicules ayant un impact social, par exemple parce que leur construction crée de l'emploi en Belgique ou que le constructeur est réellement attentif à la concertation sociale dans l'entreprise. Il faut également être attentif aux réels besoins privés des travailleurs qui bénéficieraient de cet avantage : rien ne sert d'octroyer des Mini ou des Smart si les travailleurs en question ont plutôt besoin de voitures familiales. Enfin, à partir du moment où des véhicules sont octroyés, les changements de gamme peuvent être l'occasion pour l'employeur de diminuer l'avantage en proposant des modèles moins onéreux... Or, si c'est bien du salaire, il ne peut diminuer les avantages unilatéralement !

TENIR COMPTE DE L'AVANTAGE RÉEL EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT

En cas de rupture du contrat, si l'employeur paie une indemnité et retire la voiture de société simultanément, il doit tenir compte de l'avantage réel... et non pas de l'avantage tel qu'il est calculé fiscalement. L'avantage réel est souvent (beaucoup) plus important. Le principe d'évaluation généralement posé est que l'avantage consistant dans l'usage à des fins privées d'un véhicule de société ne doit pas être évalué par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur ! Cet avantage fait régulièrement l'objet de litiges devant les tribunaux. Quelques exemples (salaire mensuel) : 500€ pour une Mercedes 220 CDI, 350€ pour une Audi A2, avec carte essence ou 150€ pour une Peugeot 207 Sport Pack 90 CV. Si le travailleur payait une participation mensuelle, elle doit être déduite de cet avantage. Vérifiez bien !

3. La rémunération en nature

De quoi s'agit-il ?

Il y a paiement en nature chaque fois que le patron rémunère une partie des prestations autrement qu'en monnaie : voiture, téléphone, logement, outils ou costume de service, etc. La partie de la rémunération payée en nature doit être fixée par écrit et être portée à la connaissance du travailleur au moment de son engagement. La partie de la rémunération payable en nature ne peut excéder un certain pourcentage de la rémunération brute totale (max. 50, 40 ou 20% suivant la profession). Afin d'évaluer si les avantages en nature n'excèdent pas ce taux, une évaluation est réalisée. Il en existe deux types : au prix de revient ou forfaitaire.

L'avantage de toute nature est considéré comme un revenu professionnel. En principe, il est donc soumis au calcul des cotisations sociales et à la retenue d'un précompte professionnel.

QUELQUES FAITS

Au XIXe siècle, le salaire en nature était le vecteur privilégié des abus les plus criants en matière de salaire. La législation a commencé à encadrer ce phénomène dès 1887 : la rémunération en nature est toujours restée légale, mais dans des limites très strictes, notamment le fait qu'elle ne peut dépasser 1/5e de la rémunération (sauf s'il s'agit du logement).

On assiste depuis plusieurs années, sous l'effet notamment des modérations salariales, à un retour en diverses formes des avantages en nature. C'est le cas des voitures de société (cf. fiche n°2), mais également de tous les appareils électroniques (smartphone, tablette, ordinateur portable...) qui sont mis à la disposition des travailleurs pour un usage professionnel, le patron autorisant également un usage privé. Cet avantage est théoriquement taxable, mais, dans les faits, il fait souvent l'objet d'un arrangement, apparemment avantageux, pour échapper le plus possible aux cotisations sociales et à l'impôt.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Il s'agit de biens matériels et donc pas d'argent liquide.



Garantie d'un revenu suffisant ?

Ils ont tendance à remplacer une partie du salaire sans qu'il soit possible d'évaluer précisément leur contre-valeur.



Indexé ?



Négocié librement ?

Il n'existe aucune obligation pour l'employeur pour négocier cette rémunération.



Contribue à la Sécu ?

Des arrangements existent pour éviter au maximum les cotisations sociales.



Contribue aux fonctions collectives ?

Elle fait souvent l'objet d'un arrangement avantageux pour échapper le plus possible à l'impôt.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?



Basé sur une classification objective ?

L'employeur détermine qui reçoit quels avantages.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Qu'en penser ?

Même séduisante, la rémunération en nature entraîne des inconvénients qui n'apparaissent pas immédiatement.

- Elle n'est pas liquide ; or c'est parfois d'argent qu'on a besoin.
- Elle permet au patron de s'abstraire du barème pour avantager les uns plutôt que les autres, créer des rivalités, des concurrences, qui sont tout profit... pour lui.
- Elle crée une dépendance : il est plus difficile de démissionner si votre employeur finance en partie votre prêt logement ou si cela implique l'achat d'une nouvelle voiture, à vos frais...
- Enfin, les formes modernes de rémunération en nature ont souvent un statut incertain : quelle est leur contre-valeur ? S'agit-il d'un droit, protégé comme la rémunération numéraire peut l'être ?

C'est ainsi qu'en mesure de représailles, il arrive souvent que l'employeur retire le smartphone, la tablette ou l'ordinateur portable du bénéfice du travailleur. Par la suite, il « compense » ce manque à gagner en vous augmentant de la valeur théorique de l'avantage que l'usage privé de ces objets connecté représentait. Un sale coup pour votre budget, difficilement parable juridiquement.

Le plan cafétéria, qu'est-ce que c'est ?

Le plan cafétéria se situe dans la rémunération flexible. Il permet aux travailleurs de choisir leurs conditions de travail et de rémunération comme ils composeraient leur menu dans une cafétéria en libre-service. Concrètement, un travailleur peut choisir un salaire net moins élevé complété par une voiture de société plus grande alors qu'un autre choisira un salaire plus élevé mais avec un smartphone et un abonnement pour les transports en commun. Le plan cafétéria est adaptable et donc différent d'une entreprise à une autre. Toute une série de rémunérations ou de conditions de travail peuvent se trouver dans ce plan que ce soit les avantages en nature cités dans cette fiche (ordinateur, téléphone, etc.) mais également bien d'autres (voiture de société, pension complémentaire, jours de congé...).

Quelques arguments...

Il est clair qu'un certain nombre de frais directement ou indirectement causés par l'exercice d'un travail doivent être pris en charge : les déplacements bien sûr, mais aussi des repas, des vêtements de travail, etc. Il ne s'agit alors pas de rémunération et il n'est pas question ici de condamner l'octroi d'un véhicule de société à qui en a un réel usage.

INSISTER POUR QUE LES AVANTAGES EN NATURE NE REMPLACENT PAS LE SALAIRE

Là où on entre sur un terrain plus dangereux, c'est quand ce genre d'avantage apparaît comme l'aubaine pour donner des rémunérations sans augmenter les salaires... voire pour remplacer une partie du salaire.

Les travailleurs doivent pouvoir décider eux-mêmes de ce qu'ils souhaitent faire de leur salaire. Mais pour cela, ils doivent le recevoir en argent. C'est pourquoi une rémunération en nature ne doit pas remplacer une partie du salaire brut. Notre rôle est de rappeler ces principes pour ne pas laisser la multiplication de ces rémunérations modifier ou diminuer une partie du salaire des travailleurs.

La flexibilité du plan cafétéria pose problème puisqu'en fonction des choix faits par les travailleurs, il peut être différent en termes de liquidité, de cotisations sociales, d'index, de contributions à la Sécurité sociale...

4. Les chèques-repas

De quoi s'agit-il ?

Le chèque-repas consiste en une intervention forfaitaire des deux parties (employeur-employé) pour que l'employé puisse se restaurer durant sa journée de travail. Pour chaque journée de travail (ou situation assimilée), il est possible, dans certaines conditions, de bénéficier d'un chèque-repas, appelé légalement titre-repas, pour son repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation. Depuis 2016, ils ne sont plus délivrés que sous forme électronique.

C'est un complément de rémunération soumis à des règles particulières. Vous ne recevrez pas de chèque-repas pour un jour de congé, un jour de maladie ou un jour férié (mais bien pour un jour de congé-éducation payé). Les travailleurs à temps partiel ont droit à un chèque-repas par jour de travail effectif, quel que soit le nombre d'heures prestées.

Si vous recevez des chèques-repas, ceux-ci donnent normalement lieu au paiement de cotisations ONSS et d'un précompte professionnel, mais les chèques-repas sont exonérés de cotisations ONSS et d'impôt sous certaines conditions, à savoir:

- L'octroi des chèques-repas ne peut se faire en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou autre avantage. Mais ils peuvent être octroyés en remplacement d'éco-chèques (pas passibles de cotisations de Sécurité sociale).
- L'octroi des chèques-repas doit résulter d'une CCT, du moins s'il y a une délégation syndicale.
- L'intervention patronale maximale de l'employeur est de 6,91€ par titre et une intervention minimale du travailleur de 1,09€ est prévue.
- Le nombre de chèques-repas doit être égal au nombre de journées de travail effectivement prestées.
- Le chèque-repas ne peut être cumulé avec l'avantage de la fourniture d'un repas inférieur au prix coûtant à l'entreprise.
- Les chèques-repas doivent être délivrés chaque mois.
- Les titres-repas électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé et leur utilisation ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les chèques-repas sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Ils sont limités à l'achat d'aliments.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

Au fil des ans, l'écart se creuse entre la valeur du chèque-repas et le morceau de salaire auquel on a éventuellement renoncé en échange.



Négocié librement ?

L'octroi des chèques-repas résultent généralement d'une CCT.



Contribue à la Sécu ?

Ils sont exonérés de cotisations ONSS sous certaines conditions atteignables facilement.



Contribue aux fonctions collectives ?

Ils sont exonérés d'impôt sous certaines conditions atteignables facilement.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Les montants sont fixes et les gains de productivité ne sont pas pris en compte.



Procure un revenu stable ?

Ils sont liés au nombre de jours prestés et peuvent donc varier en cas de maladie, par exemple.



Basé sur une classification objective ?

L'employeur détermine le montant des chèques-repas, qui est le même pour tout le monde.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Le calcul de l'écart salarial ne prend pas en compte les chèques-repas.

Qu'en penser ?

LA SOLIDARITÉ EN PREND UN COUP

Dans la majorité des cas, le travailleur ne paie pas de cotisation à la Sécurité sociale ni de précompte professionnel sur ces titres-repas, considérés comme avantages sociaux.

Cela pose la question sur le plan collectif, ces « rémunérations » échappent ainsi à l'impôt et à la Sécurité sociale. Il s'agit donc d'un manque de solidarité et d'une impossible redistribution, d'une mise en difficulté de la Sécurité sociale au niveau de son financement.

UN NOMBRE DE CHÈQUES MENSUELS INCERTAIN

De plus, comme le nombre de titres-repas doit correspondre au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur, il n'en bénéficie pas lorsqu'il est malade par exemple. Il ne s'agit donc pas d'un complément de rémunération fixe.

LES CHÈQUES-REPAS ENGENDRENT DES INÉGALITÉS

Les entreprises, qui ont un restaurant d'entreprise, n'attribuent généralement pas de chèques-repas, mais depuis le 1er janvier 2011, les chèques-repas peuvent être combinés à l'accès à un restaurant d'entreprise. Il faut faire une distinction entre les entreprises qui proposent des repas en dessous du prix de revient dans leur restaurant d'entreprise et celles qui proposent ces repas au-dessus du prix de revient.

Il faut comprendre par prix de revient d'un repas le prix total que coûte le repas à l'employeur (ingrédients, salaires...). Le prix de revient doit en général se situer dans les environs de l'intervention maximum de l'employeur dans le chèque-repas. Le prix de revient d'un repas correspond à 6,91€, à savoir l'intervention maximum actuelle de l'employeur dans le chèque-repas.

Lorsque, dans un restaurant d'entreprise, les repas ne sont pas proposés sous le prix de revient, il n'y a pas de problème de cumul avec les chèques-repas et le travailleur est libre de payer ou non le repas avec un chèque-repas. S'il paye avec un chèque-repas, on ne peut lui rendre de l'argent lorsque le repas coûte moins que la valeur du chèque-repas. Par contre, si, dans un restaurant d'entreprise, les repas sont proposés à un prix inférieur au prix de revient, les travailleurs qui reçoivent ces chèques-repas sont obligés de donner un chèque-repas complet pour obtenir un repas et on ne peut leur rendre d'argent.

PAS D'INDEXATION

Les titres-repas ne sont pas indexés : au fil des ans, l'écart se creuse entre la valeur des chèques-repas et le morceau de salaire auquel on a éventuellement renoncé en échange.

Quelques arguments...

PENSER AU FUTUR

Là où le chèque-repas vient réellement en plus du salaire pour compenser l'absence de restaurant d'entreprise sur le lieu du travail, il correspond à un simple remboursement de frais.

Mais, bien souvent, on vous «vend» les chèques-repas comme une alternative astucieuse à une augmentation de salaire, voire en échange d'une diminution de salaire. C'est vrai, vos chèques-repas, vous les avez aujourd'hui. C'est un petit plus. C'est bien un complément de rémunération, certes... mais au final, vous risquez d'y perdre. Pensez que « ce plus » n'est pas indexé, qu'il ne sera pas pris en compte pour le calcul de votre chômage, de votre indemnité-maladie, de votre pension plus tard.

En tant qu'organisation syndicale, nous négocions en entreprise et notre crédibilité est engagée si nous refusons de négocier des chèques-repas, compte-tenu de l'environnement salarial. Mais notre légitimité nous donne-t-elle le droit d'accepter cette forme de rémunération sans essayer de nous mobiliser sur les 10 critères de la CNE en matière de salaire ?

5. Les chèques-cadeaux, bons d'achats, chèques-culture, abonnements, réductions de prix

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une forme de rémunération extra salariale prenant la forme de chèques ou bons d'achat pouvant être présentés auprès de magasins ou d'institutions culturelles liés par contrat à une société privée... ou parfois même directement auprès de l'entreprise au sein de laquelle le travailleur exerce son activité.

Cela va de l'abonnement à des manifestations culturelles ou de l'octroi de chèques-culture, à l'octroi de réductions de prix en passant par les chèques sports et les chèques-cadeaux ou même des cadeaux.

En principe, tout avantage auquel le travailleur a droit constitue une rémunération et fait l'objet de cotisations de Sécurité sociale.

Cependant, sous certaines conditions, il peut être considéré comme libéralité non soumise aux cotisations. C'est le plus souvent le cas.

Sur le plan fiscal, ils forment en principe un avantage de toute nature et sont donc imposables. Mais, là aussi, sous certaines conditions, ils sont considérés comme un avantage social et sont exonérés d'impôts.

Dans tel grand magasin bien connu, une partie importante de la prime de fin d'année est payée en chèques « maison ». Le magasin, bien entendu, s'y retrouve bien : un tel « chèque » de 100€ ne lui en coûte probablement que 50... Et il ne devra payer dessus aucune cotisation. Mais si les employés n'avaient pas envie d'acheter dans ce magasin-là ?



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

L'usage est limité.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

Généralement, ils ne sont pas indexés.



Négocié librement ?



Contribue à la Sécu ?

Sous certaines conditions



Contribue aux fonctions collectives ?

Sous certaines conditions



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Les montants sont fixes et les gains de productivité ne sont pas pris en compte.



Procure un revenu stable ?

Souvent, c'est l'employeur qui décide de leur octroi et ces chèques ont une durée de vie limitée.



Basé sur une classification objective ?

En général, il s'agit d'un caractère forfaitaire.



Egal entre les hommes et les femmes ? *Le plus souvent, les libéralités sont proratisées pour les temps partiels et certaines libéralités sont dépendantes de l'ancienneté et sont donc affectées par les interruptions de carrières.*

Qu'en penser ?

UN CADEAU UNILATÉRAL ? ET POURQUOI PAS UN SALAIRE NÉGOCIÉ ?!

25€ de bons d'achat dans votre propre société, ou dans une société liée par un accord commercial à une firme de chèque-repas ou de chèque-culture comme prime de fin d'année, ça vous irait ? D'ailleurs, personne ne vous demande votre avis. On vous les donne. Mais rien ne dit que vous pourrez compter dessus une prochaine fois.

FORME DE RÉMUNÉRATION « CAPTIVE »

De plus, ces bons sont généralement limités à tel ou tel type de dépense : nourriture, produit-maison, manifestations culturelles, spectacles, livres... selon la nature du chèque. Qu'en est-il pour celui ou celle qui a réellement besoin d'argent pour autre chose ? Dans telle chaîne de charcuterie, le colis de 15€ est présenté par le patron comme faisant partie de la rémunération. Il semble que Proximus n'en veuille pas en paiement des factures de téléphone...

DU SALAIRE PÉRISSABLE ?!

Les chèques et bons d'achat sont « périssables », ils ont souvent une durée de vie limitée à quelques mois.

PAS DE COTISATIONS SOCIALES

Toutes ces libéralités ne comptent évidemment pas pour le calcul de l'indemnité en cas de maladie ni pour la pension, le chômage et le préavis.

Quelques arguments...

NE PAS LAISSER LES «CADEAUX» SE MULTIPLIER

Que ce soit pour leur consommation ou pour leur épargne, les travailleurs sont assez grands pour déterminer eux-mêmes, librement, ce qu'ils entendent faire de leur salaire. Pour que cette liberté soit respectée, le seul moyen est aussi le plus simple : il faut payer le salaire en argent.

Evidemment, personne ne va refuser un cadeau qui n'engage à rien, et personne n'interdira aux patrons d'offrir des bons-ci et des chèques-cela. Notre rôle est de bien rappeler que ce n'est pas là la « juste » rémunération que nous demandons, et de ne pas laisser la multiplication des astuces et des cadeaux nous aveugler et nous détourner de notre mission : obtenir un réel partage de la richesse produite dans l'entreprise.

6. Les éco-chèques

De quoi s'agit-il ?

L'éco-chèque est un avantage extralégal que l'employeur peut octroyer au travailleur. Ce chèque ne peut aucunement remplacer le salaire, les primes ou tout autre avantage.

L'accord interprofessionnel 2009-2010 instituait avec les éco-chèques un nouveau système pour faire prendre conscience aux travailleurs de la problématique de l'environnement.

Concrètement, le travailleur peut utiliser l'éco-chèque pour l'achat de services et produits écologiques figurant dans une liste approuvée, reprise dans la CCT n°98 (CNT). Ladite liste est adaptée régulièrement. L'éco-chèque a une durée de validité de maximum 2 ans.

L'éco-chèque est attribué aux travailleurs sur la base d'une convention collective sectorielle ou d'entreprise. La CCT précise le montant total des éco-chèques, la valeur de chaque chèque et la période de l'année à laquelle ils sont octroyés. Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 250€ par travailleur (en chèques de 5 ou de 10€). Les éco-chèques sont donnés une fois par an. Le travailleur peut donc les cumuler.

En cas d'entrée en service ou de départ du travailleur en cours d'année civile, les travailleurs reçoivent des éco-chèques proportionnellement à la période pendant laquelle ils étaient occupés chez l'employeur. En cas de suspension du contrat, les travailleurs ont au moins droit aux éco-chèques calculés proportionnellement par rapport au nombre de jours rémunérés, ce qui signifie qu'il n'y a pas de perte pour les jours de maladie couverts par le salaire garanti.

Si on ajoute le montant à la rémunération, les règles normales s'appliquent au niveau des cotisations sociales et du précompte.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

L'usage est limité à l'achat de biens et de services écologiques repris dans une liste exhaustive.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?



Négocié librement ?

Ils résultent généralement d'une CCT.



Contribue à la Sécu ?

Ils sont exonérés de cotisations ONSS sous certaines conditions atteignables facilement (résultat d'une CCT, montant max 250€, validité 24 mois, etc.).



Contribue aux fonctions collectives ?

Ils sont exonérés d'impôt sous certaines conditions atteignables facilement (résultat d'une CCT, montant max 250€, validité 24 mois, etc.).



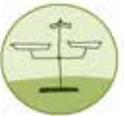
«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Le montant est fixe, les gains de productivité ne sont pas pris en compte.



Procure un revenu stable ?

Cela dépend de ce qui est convenu dans la CCT.



Basé sur une classification objective ?

L'employeur détermine le montant des éco-chèques, qui est le même pour tout le monde.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Qu'en penser ?

L'ÉCO-CHÈQUE EXONÉRÉ D'IMPÔTS ET DE COTISATIONS SOCIALES

L'éco-chèque est un avantage extralégal, donc il ne peut pas être considéré comme rémunération et est, contrairement au salaire, exonéré d'impôts et de cotisations sociales. Cette exonération suppose le respect d'un certain nombre de conditions :

- Il faut allouer l'éco-chèque sur la base d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.
- La CCT ou la convention écrite fixe la valeur nominale du chèque et la fréquence d'octroi.
- Les chèques sont délivrés au nom du travailleur et apparaissent donc sur la fiche de paie du travailleur (valeur et nombre).
- La durée de validité figure sur l'éco-chèque et est limitée à 24 mois à compter de la date de la mise à disposition au travailleur. Le chèque ne peut être utilisé que pour l'achat de biens et services à caractère écologique.
- Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.
- Le plafond du montant que le travailleur reçoit est de 250€.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'éco-chèque sera considéré comme de la rémunération et ne sera pas exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

TOUS LES TRAVAILLEURS N'EN RECEVRONT PAS

Comme pour le ticket restaurant, il faut un accord dans un secteur ou dans une entreprise pour que les salariés bénéficient des éco-chèques. Tous n'en auront pas. Et ceux qui en ont ne sont pas nécessairement contents. Les travailleurs préfèrent recevoir une augmentation de salaire pure et simple.

Quelques arguments...

Il n'y a pas d'impôt ou de cotisations sociales sur la somme reçue en éco-chèques, encore une rémunération qui échappe à l'impôt et à la Sécurité sociale.

La transformation des éco-chèques en titre-repas (voir fiche n°4 - chèques-repas) telle que permise par la législation depuis 2012 montre que l'on est bien dans un mécanisme de transformation d'une bonne rémunération vers une rémunération à vision court terme.

TENTER DE CONVERTIR LES ÉCO-CHÈQUES EN SALAIRE BRUT

Et si nous négocions la conversion des éco-chèques en salaire brut ?

Les éléments qui favorisent la négociation des éco-chèques en salaire brut :

- Les éco-chèques ne sont pas très populaires auprès des travailleurs, des employeurs et des commerçants.
- La limitation de l'utilisation de l'éco-chèque : le fait de limiter la liste des produits et services disponibles contraint fortement le possesseur d'éco-chèques dans ses choix personnels. Le bénéficiaire d'éco-chèques perdra cette rémunération s'il n'a pas utilisé ceux-ci dans un délai de 24 mois, sans compter les pertes ou vols de ses titres papiers.
- Les éco-chèques ne sont pas déductibles de l'impôt des sociétés, contrairement aux salaires bruts et aux primes pour la pension complémentaire.
- Les éco-chèques génèrent beaucoup de frais administratifs supplémentaires pour les employeurs.

Autrement dit, pour l'employeur, il est plus intéressant de payer 287,60€ sous forme de salaire brut (= coût salarial brut de 382,50€) que de donner 250€ d'éco-chèques. Le travailleur reçoit toujours 250€ de salaire avant impôt, mais il lui reste bien sûr moins en net.

Pour le travailleur : ces 287,60€ de salaire brut peuvent, par contre, lui donner droit à des allocations sociales plus élevées. Sa prime de fin d'année et son pécule de vacances s'en verront également majorés.

Ajoutons que rien n'empêche de négocier un montant supérieur pour éviter la perte nette pour le travailleur vu que dans l'exemple ci-dessus, c'est l'employeur qui est gagnant et que la transposition en salaire brut rencontre les objectifs de notre projet social.

EXPLIQUER QUE LE NET PERDU AUJOURD'HUI EST RÉCUPÉRÉ DEMAIN

Cependant, il y a des éléments sur lesquels il faut être vigilant. Il faut avoir l'approbation des travailleurs, surtout les jeunes qui veulent du net tout de suite, leur expliquer que ce qu'on perd en net aujourd'hui, on le récupère demain de deux manières : par la prise en compte de l'augmentation de la rémunération brute pour le calcul du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année et par le fait que la rémunération est indexée annuellement.

7. La participation aux bénéfices

De quoi s'agit-il ?

Le bénéfice constitue le montant qui reste à l'entreprise lorsqu'elle a retiré, de ce qu'elle a gagné, toutes les « charges » nécessaires à sa production (achat de matières premières, salaires versés, dividendes payés aux actionnaires, impôts payés à l'Etat, etc.). L'entreprise peut décider d'attribuer à ses employés une proportion de ses bénéfices sous forme d'argent. On parle alors de participation aux bénéfices. Celle-ci doit être distinguée de la participation au capital, qui implique une distribution, non pas d'argent liquide mais d'actions de l'entreprise (cf. fiche n°8).

Une participation aux bénéfices doit être applicable à tous les travailleurs de l'entreprise. La seule exception à cette règle est la possibilité d'introduire dans l'instrument qui met en place le plan de participation (CCT ou acte d'adhésion) une condition d'ancienneté de maximum un an. A partir de là, les critères d'attribution peuvent varier. Par exemple, les bénéfices éventuels peuvent être répartis entre les employés de façon forfaitaire (tout le monde reçoit la même chose) ou proportionnellement au salaire de chacun. L'attribution de la prime peut être aussi conditionnée à l'atteinte d'objectifs collectifs ou, de plus en plus, individuels. Ceci signifie que certains travailleurs pourront rester sur le carreau, ayant « échoué » à atteindre les objectifs définis dans la CCT instaurant ce type de rémunération.

La participation aux bénéfices est régie par la loi du 22 mai 2001. Celle-ci accorde des avantages (ONSS, fisc) aux régimes de participation qui respectent certaines conditions.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ? *Les participations aux bénéfices peuvent être octroyées dans le cadre d'un plan d'épargne-investissement. Dans ce cas, elles restent indisponibles pendant plusieurs années.*



Garantie d'un revenu suffisant ?
Ce revenu est aléatoire car lié à l'existence d'un bénéfice et aux modalités concrètes du plan de participation.



Indexé ?



Négocié librement ?
Dans certains cas, les participations sont collectives et les critères négociés.



Contribue à la Sécu ?
Des cotisations personnelles sont prélevées, mais pas de cotisation patronale. Cependant, la moitié de la taxe payée sur les participations est rétrocédée à la Sécu.



Contribue aux fonctions collectives ?
Le travailleur est soumis à une taxe libératoire de 25% (voire de 15%) sur le montant du bénéfice.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?
Le montant dépend du bénéfice, il ne tient pas compte des gains de productivité.



Procure un revenu stable ?
La fluctuation est le but de cette formule.



Basé sur une classification objective ?
Aucune obligation de lier la participation aux bénéfices à la classification de fonction.



Egal entre les hommes et les femmes ?
Si la participation aux bénéfices est accordée de manière proportionnelle au salaire, elle renforce les inégalités entre homme et femme.

Qu'en penser ?

PARTAGE DU GÂTEAU: SOUVENT DES MIETTES

Les formules de participation dissimulent le caractère souvent très inégal de la répartition de la richesse créée par l'entreprise. Le travailleur peut avoir l'impression de recevoir un traitement de faveur, qu'on reconnaît ses mérites personnels, etc. C'est en grande partie un leurre. Comparativement à ce que reçoivent les administrateurs de la société, qui bénéficient de plans sur mesure bien plus avantageux, les travailleurs ne reçoivent généralement que des miettes.

DANS CHAQUE TÊTE, UN PETIT CHEF ?

Le but de la participation aux bénéfices est clair : inciter les travailleurs à travailler plus et plus vite. Elle peut donner l'impression que le travailleur gagne en autonomie, est responsable du devenir de son entreprise. Cette autonomie est fictive. Les objectifs de l'entreprise et son organisation du travail sont définis « en haut lieu ». La participation aux bénéfices tente de faire travailler les travailleurs au bien des actionnaires, tout en leur faisant assumer de plus en plus les risques de l'entreprise. Elle introduit aussi une course à la productivité et une perte de solidarité entre collègues. Ceux qui sont un peu moins efficaces risquent d'être regardés de travers : ils n'atteignent pas les objectifs individuellement ou ils empêchent le service d'atteindre ses objectifs collectivement. Cette concurrence malsaine peut pourrir l'ambiance des collectifs de travail et alimenter des tendances déjà largement répandues actuellement, comme la multiplication des « burn out ». Et vous, dans 5 ou 10 ans, serez-vous autant en forme qu'aujourd'hui ?

UNE OPACITÉ QUI PROFITE AU PATRON ET LA SOLIDARITÉ Y PERD

Le bénéfice est une entité volatile. Il peut s'envoler une année et disparaître l'année suivante. Autrement dit, il reflète l'incertitude de notre système économique. Une des sources de l'incertitude vient des employeurs eux-mêmes, qui pratiquent le sport de la « créativité comptable », en bidouillant - même légalement - le bénéfice comptable. Ces rémunérations ne garantissent pas un financement adéquat de la Sécurité sociale et des services publics. Les participations aux bénéfices, si elles sont soumises aux cotisations sociales personnelles (13,07%), sont en revanche exonérées des cotisations patronales. Sur le plan fiscal, les participations aux bénéfices bénéficient d'un régime avantageux, sous la forme d'une taxe libératoire de 25%, pouvant être réduite à 15 %. Cette taxation est inéquitable puisque le taux reste le même qu'il s'agisse d'un travailleur qui reçoive 400€ de participations ou 4.000€ de participations (pas de progressivité du taux). La loi de 2001 prévoit cependant que la moitié des impôts payés sur les participations aux bénéfices soient rétrocédées à l'ONSS, l'autre moitié étant gardée par le fisc. Pour être complet, il faut aussi signaler que les bénéfices distribués par l'entreprise à ses travailleurs ne sont pas déductibles par l'entreprise et sont donc en principe imposables à l'impôt des sociétés au barème de 33,99%. Le tableau suivant compare les recettes ONSS et d'impôts de 100€ en salaire net et de 100€ de participations aux bénéfices.

	Salaire	Participation aux bénéfices
Salaire net	100€	100€
ONSS	60€	37€
Fisc	37€	17€ (ou 69€ maximum si prise en compte de l'ISOC)

Quelques arguments...

L'initiative de créer un plan de participation appartient aux seuls employeurs, ce qui signifie qu'il sera généralement difficile de l'empêcher. Au cas où un tel plan se décide, plusieurs possibilités existent pour tenter de limiter les dégâts sur les travailleurs et sur le financement de la Sécurité sociale/des services publics.

FAIRE FONCTIONNER LA CONCERTATION SOCIALE

La pression syndicale lors de l'élaboration de la loi du 22 mai 2001 a imposé l'obligation de passer par une convention collective de travail lors de l'établissement d'un plan de participation. Cette CCT peut être soit sectorielle, soit d'entreprise et détermine les modalités d'attribution des participations aux travailleurs. Il faut donc en faire un enjeu de négociation collective et empêcher les employeurs d'imposer unilatéralement les modalités d'attribution qui les arrangent le mieux. Ceci suppose notamment de lire attentivement les dispositions de la loi du 22 mai 2001 et d'exiger toute la clarté sur les modalités d'attribution.

ETABLIR DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION ADÉQUATS

Les travailleurs se verront attribuer des participations si un certain nombre d'objectifs sont atteints, soit au niveau de l'entreprise, soit individuellement. A partir de là, plusieurs aspects doivent être pris en compte lors de l'élaboration du plan :

- objectifs à atteindre clairement définis et réalistes: les objectifs qui conditionnent l'attribution de ces rémunérations doivent être aisés à évaluer, afin d'éviter que la direction ne pinaillent sur les définitions pour refuser aux travailleurs ce à quoi ils ont droit. Une manière pour les directions d'éviter de devoir payer des participations consiste à placer la barre tellement haut qu'elle ne sera jamais atteinte, ce qu'il faut éviter ;
- évaluation des objectifs à une échelle aussi collective que possible : il faut éviter au maximum que les participations soient attribuées sur base individualisée, ce qui serait très néfaste pour les inégalités et pour le climat de travail dans l'entreprise. La réalisation des objectifs doit être réalisée à l'échelle la plus large, par exemple le groupe d'entreprise ou l'unité technique d'exploitation, plutôt que tel service ;
- une attribution des participations équitables : il est par exemple préférable d'attribuer forfaitairement les participations, plutôt que de manière proportionnelle au salaire, car cela évite que les inégalités ne s'accroissent encore dans l'entreprise ;
- il faut privilégier les formules qui financent le plus la Sécurité sociale et les services publics. Ainsi, il vaut mieux un plan de participation basé sur de la distribution d'argent liquide (taxée à 25%), qu'un plan d'épargne-investissement taxé à 15%. La première formule est en outre plus transparente que la seconde, qui repose sur des instruments financiers plus complexes.

8. La participation au capital

De quoi s'agit-il ?

Une action est le titre de propriété d'une petite partie d'une entreprise. En principe, elle donne droit à voter lors des assemblées générales de la société. Elle donne aussi droit à recevoir chaque année un dividende, qui est en fait une part des bénéfices que les actionnaires décident collectivement de s'accorder. En pratique, seuls les gros actionnaires, ceux qui possèdent une part importante des actions, sont représentés au conseil d'administration et prennent les décisions. Les autres se contentent de toucher un éventuel dividende.

Les détenteurs d'actions peuvent aussi, en revendant leurs titres, réaliser un gain (plus-value) ou encaisser une perte (moins-value). En effet, le cours des actions varie quotidiennement en fonction des humeurs du marché boursier. L'action peut donc, sur une période de temps, gagner en valeur ou au contraire en perdre.

On parle de rémunération en capital ou de « participation au capital » lorsque des travailleurs reçoivent une partie de leur salaire ou d'une augmentation de salaire, sous forme d'actions de leur entreprise ou du groupe dont elle est une filiale. L'employeur décide d'octroyer aux travailleurs une partie du bénéfice comptable sous forme d'actions de l'entreprise. Dans certains cas, ces actions sont « données » ; dans d'autres, elles sont vendues avec une ristourne et c'est cette ristourne qui constitue la rémunération.

En Belgique, la loi du 22 mai 2001 établit un régime particulier pour les participations bénéficiaires (en actions ou en liquide, voir fiche n°7). Sauf mention contraire, c'est sur base de ce nouveau régime que sont établis les exemples et les commentaires ci-après.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Une période d'inaccessibilité de deux à cinq ans peut être instaurée.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?



Négoциé librement ?

Arbitraire patronal mais il y a une possibilité d'encadrement partiel via CCT.



Contribue à la Sécu ?

Les participations au capital sont exonérées du versement des cotisations sociales mais une taxe libératoire de 15% est prélevée, la moitié est rétrocédée à l'ONSS.



Contribue aux fonctions collectives ?

Les participations au capital sont exonérées du versement des cotisations sociales mais une taxe libératoire de 15% est prélevée, l'autre moitié est gardée par le fisc.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Les critères d'établissement des montants sont purement arbitraires. Aucun lien n'existe avec les gains de productivité.



Procure un revenu stable ?

La valeur d'une action varie quotidiennement.



Basé sur une classification objective ?



Egal entre les hommes et les femmes ?

Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.

Qu'en penser ?

UN REVENU INCERTAIN

Être payé en actions, c'est importer dans sa rémunération l'incertitude qui caractérise le marché boursier. L'action que l'on reçoit pourra valoir beaucoup plus au moment de la revente, auquel cas le travailleur y gagnera. Elle pourra aussi ne plus valoir grand-chose, dans le cas par exemple d'une crise financière ou d'une mauvaise nouvelle pour l'entreprise. Même en période calme, une stratégie de placement financier rationnelle suppose des conditions bien définies, comme un portefeuille diversifié et la capacité à acheter ou vendre rapidement. Ces conditions ne sont pas réunies avec la participation au capital qui se focalise sur le placement dans les seules actions de l'entreprise et qui empêche généralement pendant plusieurs années la revente des actions.

UNE PARTICIPATION ILLUSOIRE ET UN GAIN À COURTE VUE

Les apôtres de la participation au capital soulignent l'intérêt, pour les salariés, de devenir «copropriétaires» de l'entreprise, afin qu'ils y soient «davantage impliqués et associés» (dixit l'exposé des motifs de la loi du 22 mai 2001). Si «impliqué» signifie travailler plus et plus vite, ce n'est pas exactement une nouveauté... ni une bonne nouvelle. Si cela signifie «avoir son mot à dire», c'est de la poudre aux yeux. Face à des groupes qui méga-fusionnent au niveau mondial, aucun salarié, aucun groupe de salariés n'atteindra un «poids» significatif dans le capital. Au contraire des salaires, ces rémunérations ne sont pas prises en compte pour l'établissement des montants à percevoir lors de la pension, d'une éventuelle période de chômage ou d'invalidité, ni pour le calcul des pécules de vacances (simple et double)...

UNE LIBERTÉ TRÈS LIMITÉE

La loi dispose que l'entreprise peut rendre son plan de participation obligatoire : dans ce cas, vous recevez des actions, que cela vous plaise ou non. Même si le plan est « volontaire », on vous laisse imaginer ce que le directeur pensera de ceux qui ne veulent pas de ses jolies actions. Mais attention ! La surveillance ne s'arrête pas là : une fois « vos » actions attribuées, elles seront inscrites sur un compte-titres ouvert à votre nom par votre patron, dans la banque de son choix ! Ceci afin de s'assurer que vous ne disposiez pas trop vite de « vos » actions...

UN VIOL DE LA SOLIDARITÉ, UN SOUS-FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DES SERVICES PUBLICS

Il va de soi que les participations au capital seront proposées dans des entreprises de secteurs fortement bénéficiaires. Dans des secteurs actuellement moins rentables, dans le non marchand ou les services publics, il n'en sera pas question. Pourtant, qui oserait prétendre que le travail des enseignants, des soignants ou des agents de service public ne produit pas un « bénéfice » pour la société ? Il est particulièrement choquant de se rendre compte que les ristournes d'impôts et de cotisations sociales accordées dans le cadre de ce régime de participation seront en fait payées par ces travailleurs des secteurs moins « rentables » qui, eux, continueront à cotiser à taux plein sur leurs salaires ! La participation au capital est très néfaste au financement de la Sécurité sociale et des fonctions collectives. Cette forme de rémunération est entièrement exonérée du versement

des cotisations sociales, qu'il s'agisse des cotisations personnelles ou des cotisations patronales. Une taxe libératoire de 15% est prélevée sur les participations au capital. Le revenu sur base duquel est calculée cette taxe est la valeur boursière de l'action au moment de son attribution, en tout cas pour les actions cotées. La loi de 2001 prévoit que la moitié du montant de cette taxe est rétrocédée à l'ONSS, l'autre moitié étant gardée par le fisc. Lorsqu'on dresse une comparaison entre les prélèvements auxquels donnent lieu la participation au capital, la participation aux bénéfices et les salaires, on a :

	Salaire	Participation aux bénéfices	Participation au capital
Salaire net	100€	100€	100€
ONSS	60€	37€	7,5€
Fisc	37€	17€ (ou 69€ maximum si prise en compte de l'ISOC)	7,5€

Quelques arguments...

L'initiative de créer un plan de participation appartient aux seuls employeurs, ce qui signifie qu'il sera généralement difficile de l'empêcher. Au cas où un tel plan se décide, plusieurs possibilités existent pour tenter de limiter les dégâts sur les travailleurs et sur le financement de la Sécurité sociale/des services publics.

FAIRE FONCTIONNER LA CONCERTATION SOCIALE

La pression syndicale lors de l'élaboration de la loi du 22 mai 2001 a imposé l'obligation de passer par une convention collective de travail lors de l'établissement d'un plan de participation. Cette CCT peut être soit sectorielle, soit d'entreprise. Elle détermine les modalités d'attribution des participations aux travailleurs. Il faut donc en faire un enjeu de négociation collective et empêcher les employeurs d'imposer unilatéralement les modalités d'attribution qui les arrangent le mieux. Ceci suppose notamment de lire attentivement les dispositions de la loi du 22 mai 2001 et d'exiger toute la clarté sur les modalités d'attribution.

PRÉFÉRER LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Si votre patron veut instaurer un plan de participation, orientez-le vers une participation aux bénéfices plutôt qu'une participation au capital. En effet, le travailleur peut recevoir directement de l'argent liquide dans la participation aux bénéfices alors que dans l'autre cas, il s'agit d'action. En outre, elle est un peu plus contributive pour la Sécu et les impôts.

ÉTABLIR DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION ADÉQUATS

Les travailleurs se verront attribuer des participations si un certain nombre d'objectifs sont atteints, soit au niveau de l'entreprise, soit individuellement. A partir de là, plusieurs aspects doivent être pris en compte lors de l'élaboration du plan :

- objectifs à atteindre réalistes et clairement définis : les objectifs qui conditionnent l'attribution de ces rémunérations doivent être aisés à évaluer et accessibles.
- évaluation des objectifs à une échelle aussi collective que possible : il faut éviter au maximum que les participations soient attribuées sur base individualisée.

9. Les stock-options et warrants

De quoi s'agit-il ?

On sait ce qu'est une action : c'est un titre de propriété (partielle !) d'une entreprise. À l'origine, l'action donne le droit de la contrôler (à condition de détenir une part suffisante des actions émises) et de recevoir une partie des bénéfices (un dividende). De plus en plus, les actions s'échangent dans des opérations de spéculation : il ne s'agit plus que de jouer sur les variations de cours, d'espérer vendre demain à 103 ce que j'achète aujourd'hui à 100.

Une stock-option (ou « option sur action ») est un titre qui donne à son propriétaire le droit d'acheter, dans une période future, une action existante de la société à un prix fixé d'avance (en général, le cours actuel).

Si la valeur de l'action augmente au-delà de ce prix, le détenteur de l'option exercera celle-ci puis vendra immédiatement l'action, ce qui lui permettra d'empocher une plus-value. Si en revanche la valeur de l'action diminue, le détenteur n'exercera pas l'option, n'achètera pas cette action et ne réalisera donc aucune perte (sauf celle de l'impôt qu'il aura payé, cf. ci-dessous).

Les warrants comportent de grandes similitudes avec les stock-options. Ils ont également pour but d'attribuer à leur détenteur le droit d'acheter à l'avenir, et à un prix fixé d'avance, une action. Il existe quelques différences, comme le fait qu'une stock-option peut être émise par une entreprise à partir d'actions d'une entreprise tierce, alors que pour les warrants, le droit de souscription ne sera ouvert que sur

les actions ou obligations propres de l'entreprise.

L'attribution de stock-options et de warrants est réglée par une même base légale, la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998, modifiée par des lois du 21 décembre 2002 et du 27 mars 2009. Dans les lignes qui suivent, nous utiliserons l'expression « stock-option » de manière générique pour désigner à la fois les stock-options proprement dites et les warrants. Cette loi n'utilise que l'expression générique « d'options sur action » pour désigner tous les stock-options et warrants. Nous ferons de même dans les lignes qui suivent.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Ils sont incessibles durant trois ans ou plus.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?



Négocié librement ?



Contribue à la Sécu ?

Dans la plupart des cas, cette forme de rémunération est entièrement exonérée de cotisations de Sécurité sociale.



Contribue aux fonctions collectives ?

Cette forme de rémunération est très peu soumise à l'impôt.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Les critères d'établissement des montants sont purement arbitraires. Aucun lien n'existe avec les gains de productivité.



Procure un revenu stable ?

La valeur d'une action varie quotidiennement.



Basé sur une classification objective ?

Cette forme de rémunération est complètement arbitraire et confidentielle.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Les hommes (0,95%) ont plus de deux fois plus de chances que les femmes (0,43%) de recevoir des options sur action de la part de leur employeur.

Qu'en penser ?

Initialement utilisées pour payer les dirigeants, les stock-options le sont maintenant aussi pour les cadres et parfois même pour l'ensemble des employés.

LA RELIGION DE L'ACTIONNAIRE

L'objectif est évident : inciter les cadres à se convertir à l'idéologie de la « valeur actionnariale » : le cours de Bourse comme principal (comme seul ?) objectif de l'entreprise. C'est une manifestation très concrète de la « financiarisation » de l'économie, autrement dit de la transformation de notre système économique en machine à produire de la richesse virtuelle plutôt que des investissements utiles ou de l'emploi correctement rémunéré.

LE GOÛT DU RISQUE... ET LE PRIX DU DANGER

La dernière décennie a montré l'ineptie de cette idéologie : une crise financière que nous continuons de payer et des titres financiers dont la valeur s'est volatilisée. Le Bel 20 en 2017 n'a toujours pas retrouvé sa valeur de 2007, il reste 17% en-dessous. Il est essentiel de le rappeler sans cesse pour protéger les travailleurs des mirages de la Bourse, qui, in fine, coûtent très cher, individuellement ou collectivement.

STOCK-OPTION : UNE SEULE CHOSE EST SÛRE...

... c'est que vous paierez une taxe. D'un point de vue fiscal, l'option sur action constitue un avantage imposable, qui sera calculé dès l'exercice fiscal suivant l'offre. Cet avantage donnera lieu à un paiement d'impôts par le travailleur, bien avant que celui-ci n'ait pu exercer son option et (peut-être) réaliser une plus-value. Et s'il ne réalise finalement aucune plus-value, le montant de l'impôt payé n'est pas récupérable.

Ces rémunérations ne sont pas prises en compte pour calculer votre pension et elles n'entrent pas en compte pour le calcul de vos droits en Sécurité sociale, du montant de votre préavis de licenciement.

PAS D'ENCADREMENT DES STOCK-OPTIONS PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'établissement d'un plan de stock-options n'est soumis à aucune obligation d'adoption d'une convention collective dans l'entreprise. Autrement dit, les représentants syndicaux disposent de peu de moyens pour réglementer la manière dont ces rémunérations sont attribuées (à qui ? en fonction de quels indicateurs ?...).

DES RÉMUNÉRATIONS QUI NE FINANCENT PAS LA SÉCU ET TRÈS PEU L'ÉTAT

Sauf très rares exceptions, ces rémunérations sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale. Elles sont en revanche taxées, mais de manière minime. L'avantage imposable équivaut à seulement 18% de la valeur de l'action au moment de l'offre. Ces 18% sont augmentés de 1% par année de validité de l'option au-delà de 5 ans ; ils constituent la base imposable à partir de laquelle la personne sera imposée, au taux de taxation auxquels son revenu global lui donne droit. Cette base peut être ramenée de 18% à 9% moyennant certaines conditions aisément accessibles.

Quelques arguments...

S'il n'est pas possible de s'opposer à l'établissement d'un plan de stock-options et de warrants, il faut tenter de faire jouer la concertation sociale pour obtenir le plus d'informations possibles sur la manière dont elles sont attribuées.

FAIRE JOUER LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Lors de l'établissement d'un plan de stock-options et de warrants, les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise doivent demander à la direction de fournir toutes les informations pertinentes. Ils peuvent tenter de convaincre la direction d'introduire dans son plan des critères sociaux minimum, comme le fait de refuser que l'attribution de ces rémunérations soit conditionnée à ce que les travailleurs se tuent à la tâche.

REQUÉRIR L'AVIS DU RÉVISEUR D'ENTREPRISE

Les travailleurs sont libres d'accepter les stock-options que la direction leur propose. Ils doivent savoir si ces stock-options leur sont attribuées gratuitement par la direction, pouvoir évaluer les impôts qu'ils paieront sur cette rémunération. Nous leur conseillons de solliciter le réviseur de l'entreprise pour obtenir des précisions sur ces aspects fiscaux.

PRÉFÉRER LES STOCK-OPTIONS AUX WARRANTS

Les stock-options peuvent être un peu moins mauvaises que les warrants au sens en tout cas où elles peuvent être émises à partir d'action d'une autre société que celle dans laquelle travaillent les employés qui les reçoivent. Ceci permet de diversifier le risque, donc de le réduire. Ceci permet aussi d'éviter que les personnes qui reçoivent ces titres ne tombent dans l'auto-exploitation. S'il s'agit de titres d'autres entreprises, ils ne seront pas piégés par le discours patronal visant à faire croire que l'action de l'entreprise augmentera d'autant plus qu'ils travailleront plus et plus intensément.

10. Le salaire au mérite

De quoi s'agit-il ?

Le salaire au mérite est une part du salaire attribuée en fonction de la réalisation d'objectifs assignés par le patron. Ils peuvent être de trois types différents :

- un chiffre d'affaire personnel, d'unité technique ou global,
- un bénéfice réalisé,
- un (ou des) objectif(s) personnalisé(s) plus ou moins quantifiable(s).

Par exemple, dans une banque, la méthode d'intéressement des cadres se base sur le chiffre d'affaire réalisé par l'agence dont ils sont responsables. La pression est donc mise sur les travailleurs afin de réaliser le meilleur chiffre possible. Cela provoque une charge psychosociale qui peut devenir insoutenable et a une lourde influence sur les rapports avec la clientèle : service « à la chaîne » afin de traiter le maximum de demandes. Les relations entre collègues sont très tendues, car tous se voient pénalisés de la faute d'un seul.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?



Garantie d'un revenu suffisant ?

Rémunérer le « mérite » est plus soumis à l'arbitraire.



Indexé ?



Négocié librement ?

Le travailleur se retrouve seul face à son employeur.



Contribue à la Sécu ?



Contribue aux fonctions collectives ?



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?

Le salaire est attribué en fonction de la réalisation d'objectifs.



Basé sur une classification objective ?

Il s'agit de critères arbitraires.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Les négociations salariales individuelles contribuent souvent à l'augmentation de l'écart salarial.

Qu'en penser ?

PAS ÉQUITABLE

Le salaire au mérite ne permet pas en soi une rémunération plus équitable du travail collectivement fourni. Il n'augmente pas la masse salariale globale, elle reste identique. Il ne fait que participer à une distribution différente entre travailleurs. Cette différence joue sur une plus grande individualisation du salaire. Les hausses individuelles de certains se font au détriment des salaires des autres, elles sont donc interdépendantes.

Cette distribution de la masse salariale plus individualisée est arbitraire et se met en place à plusieurs occasions : lors de la fixation des objectifs, lors de la fixation des critères d'évaluation, lors de la pondération de ces différents critères, lors de l'évaluation et lors du lissage entre services de la partie de la masse salariale ainsi distribuée.

LE TRAVAILLEUR SE RETROUVE SEUL FACE À SON EMPLOYEUR ET À SES OBJECTIFS

Pour obtenir cette partie du salaire au mérite individualisé, le travailleur se retrouve seul, face à son employeur, augmentant ainsi le risque de voir les règles du jeu changer au milieu de la partie de façon unilatérale ou de voir rémunérée la conformité du travailleur aux idées du patron.

La fixation des objectifs à atteindre relève d'un mode de management qui consiste à demander toujours plus au travailleur. Il peut être contreproductif et nuire aux bonnes relations de travail en induisant de la compétition entre travailleurs, ce qui peut considérablement dégrader l'ambiance de travail. Ce management par objectif augmente surtout la charge de travail, qu'elle soit physique ou, comme c'est de plus en plus souvent le cas, psychosociale. Les procédures d'évaluation inhérentes au système de salaire au mérite sont autant de menaces qui pèsent sur le travailleur.

Pour que les buts soient atteints, de nombreux travailleurs, et en particulier des cadres, prennent l'initiative de prêter des heures non rémunérées pour mener leurs tâches à bien. Ce temps n'est ni payé, ni récupérable... Au vu des heures prestées, ceux-ci ne sont guère mieux payés que les autres employés.

DÉPENDANT DE FACTEURS EXTÉRIEURS

Les résultats de l'entreprise sont le fruit d'un travail collectif. Individuellement, le travailleur n'a pas prise sur les décisions stratégiques de l'entreprise, que ce soit en matière d'investissement dans la recherche et le développement, dans le marketing ou la formation. Il n'a pas prise non plus sur l'organisation du travail, sur la décision d'embaucher ou de licencier massivement, sur le mode de management qui influe la motivation des collègues, sans parler des risques liés à la conjoncture (crise généralisée, coût de l'énergie, perte de marché, rupture de stock, maladie...). Ces facteurs influencent pourtant beaucoup plus les résultats de l'entreprise que son mérite personnel. Si les résultats sont mauvais, son mérite ne sera pas récompensé, ce qui rend le revenu du travailleur plus aléatoire et instable.

Quelques arguments...

MÉDITEZ L'EXPRESSION « DIVISER POUR RÉGNER »

Demandez-vous si le « beaucoup » que vous arrivez à faire aujourd'hui - à la grande admiration de vos collègues plus âgés, trop nouveaux ou moins formés - ne deviendra pas « moyen » demain, quand vous rencontrerez une difficulté ou une fatigue... et surtout quand d'autres, plus jeunes ou mieux formés, viendront dépasser vos performances.

Existe-t-il une limite au mérite qu'on peut extraire d'un employé en un mois ? En tout cas, ce n'est sans doute pas à vous qu'on demandera de la fixer...

PENSER COLLECTIF ET OBTENIR DES SYSTÈMES D'ÉVALUATION EXPLICITES

Nous voulons qu'une rémunération stable corresponde à un nombre donné d'heures de travail. Cette rémunération doit être connue à l'avance, établie sur des barèmes négociés collectivement. La relation d'emploi ne peut pas être de l'achat de travail ; elle doit se baser au contraire sur un ensemble de garanties auxquelles le salarié a droit en contrepartie de sa disponibilité pour l'entreprise.

Si, pour certains métiers ou dans certaines situations, on nous dit que cela est impossible (par exemple, s'il est impossible de compter ou enregistrer les heures), nous disons :

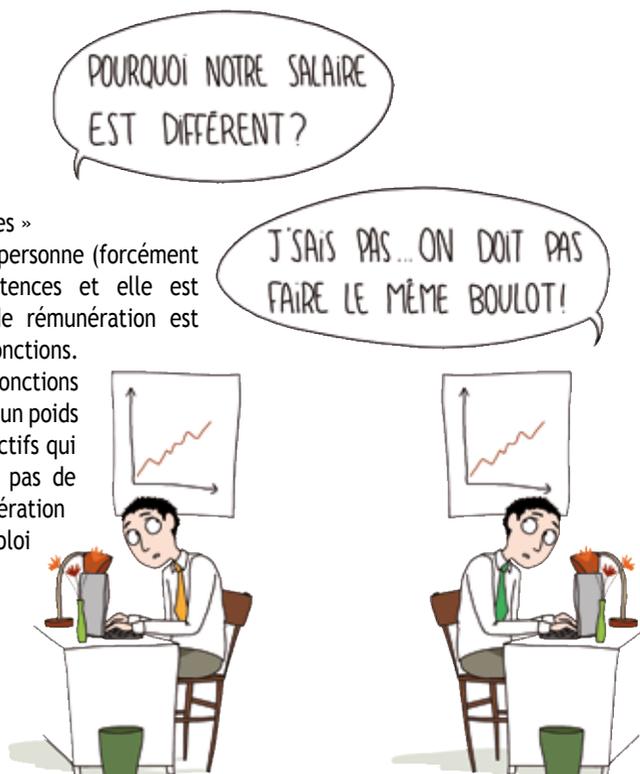
- qu'il faut d'abord vérifier cette prétendue impossibilité : les nouvelles technologies ne doivent pas seulement servir à organiser la flexibilité du travail. Elles peuvent pour presque n'importe quel job, même itinérant, permettre à l'employeur de vérifier la disponibilité du travailleur qu'il emploie ;
- qu'en attendant, la partie fixe doit être négociée collectivement à un niveau aussi élevé que possible, que les systèmes d'évaluation du mérite doivent être explicites, connus à l'avance, faire l'objet d'une négociation paritaire et prévoir des possibilités de recours en cas de désaccord du salarié avec son évaluation ;
- que les systèmes de mérite ne peuvent en aucun cas :
 - mettre des collègues ou des équipes en concurrence ;
 - induire l'arbitraire dans la fixation des objectifs à atteindre, des critères et des modalités de l'évaluation, autant de facteurs indissociables du système de management par objectif ;
 - pousser les travailleurs à négliger les règles de sécurité, de santé ou leurs limites physiques et psychiques !

Plutôt que le mérite individuel de travailler au rythme fixé par le patron, notre mérite collectif, comme travailleurs organisés, est de permettre que tous vivent d'un revenu digne, sans excès de stress, de travail, de servilité ou de compétition.

11. La rémunération aux «compétences» individuelles

De quoi s'agit-il ?

La « rémunération aux compétences individuelles » se base sur un principe simple : on évalue une personne (forcément subjectivement) en déterminant ses compétences et elle est rémunérée en fonction de cela. Ce mode de rémunération est tout à fait à l'opposé des classifications de fonctions. Ces classifications évaluent l'ensemble des fonctions présentes dans une entreprise/secteur et donne un poids à chacune des fonctions selon des critères objectifs qui dépendent du contenu de la fonction et non pas de l'individu qui l'exerce. Dans le cas de la rémunération aux compétences, on rémunère autant l'emploi que l'individu.



À quoi servent les classifications de fonctions ?

Un système de classification consiste à étudier les fonctions nécessaires dans un type d'entreprise (par ex : un hôpital) indépendamment des personnes qui les occuperont et à les classer en groupes de fonctions d'égale valeur. Les classifications analytiques tendent à mettre tous les individus sur un pied d'égalité. Elles sont indispensables pour concrétiser le projet : « à travail équivalent, salaire égal ».

Dans l'idéal, les barèmes (et donc les salaires) sont déterminés en fonction d'une classification établie par secteur d'activité. C'est seulement à ce niveau-là que la classification et le barème régulent efficacement la concurrence entre entreprises du même type. Hélas, dans bien des secteurs, la classification est obsolète jusqu'au ridicule - laissant le champ soit à l'arbitraire total, soit à des classifications d'entreprise (qui peuvent être bien faites en suivant un protocole ou à l'inverse tout à fait arbitraires).

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Cela dépend de la forme de la rémunération.



Garantie d'un revenu suffisant ?

Rémunérer les compétences est plus soumis à l'arbitraire.



Indexé ?

Cela dépend de la forme de rémunération.



Négocié librement ?

La négociation aux compétences est individuelle.



Contribue à la Sécu ?

Cela dépend de la rémunération.



Contribue aux fonctions collectives ?

Cela dépend de la rémunération.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?

Comme c'est soumis à une évaluation, c'est incertain.



Basé sur une classification objective ?

C'est à l'opposé des classifications qui ne jugent que la fonction et pas le travailleur.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Qu'en penser ?

Il faut idéalement éviter les rémunérations aux compétences et essayer de militer pour une classification objective dans les entreprises, voire mieux dans les secteurs.

UNE CLASSIFICATION PROTÈGE DE L'ARBITRAIRE

Les classifications de fonctions sont encadrées par un protocole national signé par les entreprises qui font ces classifications et les syndicats. Ce protocole détaille la manière de mettre en place une classification objective et met les balises pour que le processus se passe de manière sereine (communication et procédure d'appels). Cette classification permet également d'améliorer les politiques de gestion du personnel car les critères de la classification sont objectifs.

MIEUX ENCORE : UNE CLASSIFICATION REMISE À JOUR RÉGULIÈREMENT ET BIEN COMMUNIQUÉE

Les pratiques professionnelles changent, les outils et les techniques aussi. Dès lors, les fonctions qu'on exerce changent aussi. Pour éviter qu'une classification de fonctions soit obsolète, il faut la remettre régulièrement à jour ! Elle doit être munie d'un mode d'emploi et disponible facilement (intranet, valves...). De plus, des permanents syndicaux sont prêts à répondre aux questions. Il n'est pas inutile non plus de réclamer des formations et des outils de compréhension en la matière.

ATTENTION CEPENDANT AU RETOUR DES COMPÉTENCES ...

Une classification de fonctions n'empêche pas de rémunérer vos compétences. Sous prétexte de rémunérer vos compétences « personnelles et insaisissables », des systèmes de rémunération opportunistes et individualisés se mettent en place en plus ou à la place des classifications. Or, il est possible d'évaluer des fonctions, de les mettre en relation et d'établir un système juste basé sur cette évaluation globale.

Quelques arguments...

METTRE EN PLACE UNE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

N'hésitez pas à essayer de mettre en place une classification dans vos entreprises (ou mieux en secteur) pour contrecarrer les tendances à l'évaluation individuelle !

Essayez de faire en sorte que la classification ne soit pas rendue obsolète par l'octroi arbitraire de formes de rémunération à certain (primes individuelles, voitures de société (voir fiche n°2), stock-options (voir fiche n°9)...).

Si vous devez vraiment négocier une rémunération basée sur vos compétences :

1. Assurez-vous d'avoir un salaire de base qui ne soit pas remis en question à chaque évaluation.
2. Essayez de vous baser sur des critères objectifs qui ne dépendent pas d'attitudes ou de qualificatifs très subjectifs (« efficace », « proactif », « souriant » sont des qualificatifs qui dépendent de l'évaluation d'un individu).
3. Tentez d'avoir une négociation collective si des fonctions sont similaires dans l'entreprise et sont payées différemment.

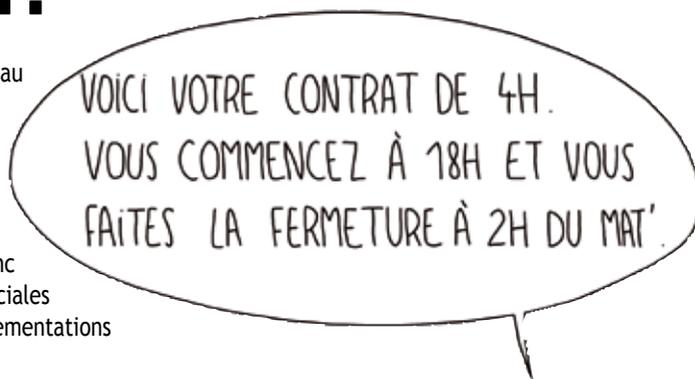
12. Le complément de rémunération en noir

De quoi s'agit-il ?

L'économie souterraine et le travail au noir appartiennent à la sphère des phénomènes qui sont difficilement vérifiables. Il n'est donc pas étonnant que, sur le sujet, on lise n'importe quoi. Travailler au noir, c'est exercer une activité non déclarée, qui échappera donc au paiement des impôts, des cotisations sociales et de manière générale aux lois et réglementations (notamment sur le travail).

Dans le cadre de cette fiche, c'est aux « petits suppléments » payés à des employés que nous nous intéressons : par exemple, un employeur propose à certains de ses employés que telle prime, telles heures supplémentaires, soient payées « discrètement ».

Bien sûr, on sait bien qu'il y a aussi des « sans emploi » qui travaillent au noir même si cela ne représente pas la plus grande partie du travail non déclaré en Belgique. Mais cette série de fiches examine diverses formes de rémunérations offertes aux employés et c'est donc uniquement sur les « compléments de salaire » en noir que nous nous penchons.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Un paiement illégal n'est pas toujours utilisable librement.



X

Garantie d'un revenu suffisant ?



X

Indexé ?



X

Négocié librement ?

Le rapport de force est inégal.



X

Contribue à la Sécu ?



X

Contribue aux fonctions collectives ?



X

«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



X

Procure un revenu stable ?

Le revenu est aléatoire, pas de recours en cas de perte.



X

Basé sur une classification objective ?



X

Egal entre les hommes et les femmes ?

Ce sont surtout des femmes qui sont employées dans l'économie souterraine et particulièrement dans la production domestique à usage personnel.

Qu'en penser ?

FRAUDE ET DÉPENDANCE

Même forcé, le travailleur au noir risque d'assumer une part de la fraude commise par son patron. Il risque notamment une sanction fiscale très lourde.

Cette situation l'empêche de revendiquer quoi que ce soit. Un emploi en noir se perd sans autre forme de procès. Qui osera aller réclamer un préavis s'il doit dire au juge que son travail n'était pas déclaré ? Qui osera appeler un inspecteur social pour dénoncer un abus ? Qui osera réclamer un arriéré de rémunération ?

Et même lorsque les choses se passent bien, les « petits suppléments » en noir poseront des problèmes pour le calcul de la pension, en cas d'accident du travail, pour le calcul des indemnités de chômage éventuelles, etc. C'est toute une foule de tracasseries administratives, petites ou grandes, qui s'accumulent parce qu'on est obligé d'assumer ou de commettre une fraude. Allez donc négocier un prêt avec une rémunération partiellement non déclarée et goûtez-la différence.

MANQUE À GAGNER POUR LE BON FONCTIONNEMENT DE L'ÉTAT

Quant au discours idéologique favorable à ce type de travail, c'est une imposture : le travail au noir compromet le bon fonctionnement du budget de l'État. Ce dernier n'est pas populaire, mais le fait est qu'il sert à financer des politiques collectives qui profitent à tous et d'abord aux moins favorisés. Ceux qui ont un gros revenu peuvent payer très cher la scolarité de leurs enfants. Les autres ont besoin d'un enseignement gratuit.

Le travail au noir compromet le financement de la Sécurité sociale. Or, les cotisations sociales sont redistribuées intégralement aux travailleurs et sous le contrôle de leurs organisations syndicales. Elles servent à les aider individuellement en cas de coup dur. Et ainsi, elles les aident aussi collectivement, en les émancipant de leur dépendance.

En bref, le travail au noir et plus largement l'économie souterraine entraînent un manque à gagner préjudiciable au bon fonctionnement de l'État. De plus, ils impliquent des distorsions qui compromettent l'efficacité économique et la redistribution sociale comme une réponse légitime à l'appétit vorace du législateur. On lui trouve toute une série de vertus insoupçonnées en termes d'efficacité, mais aussi d'équité.

En réalité, l'argument doit être renversé : si certaines catégories de travailleurs, en particulier ceux dont les salaires sont les plus faibles, sont fortement imposés, c'est parce que beaucoup d'entreprises éludent l'impôt. Notamment par le travail au noir. Ce dernier n'est pas la solution pour dynamiser l'économie : en Grèce, il est très développé et cela n'a pas protégé ce pays de la crise.

Pour le patron, le travail au noir peut souvent paraître comme une véritable aubaine.

Bien sûr, il échappe aux cotisations sociales (part personnelle et part patronale !), à des frais d'administration, etc. Mais, en plus, il fait du travailleur le complice plus ou moins consentant de sa fraude ; ce qui expose celui-ci à tous les abus en matière de flexibilité, de risques professionnels, puisqu'il ne pourra plus faire valoir ses droits...

Quelques arguments...

Dans certains milieux, le travail au noir a assez bonne réputation : il s'intègre bien dans un discours qui dénonce le caractère excessif des prélèvements obligatoires.

Les activités en noir visent à éviter le paiement de l'impôt sur les revenus, de la TVA ou d'autres types d'impôts. De plus, elles visent à éviter le paiement des contributions de Sécurité sociale, menant au non-respect d'autres règles législatives telles que le salaire minimum, le temps de travail, la sécurité du travail.

Nous refusons l'idée que dissimuler les rémunérations payées serait parfois légitime, même s'il ne s'agit qu'une partie de ces rémunérations. D'abord parce que cela va à l'encontre des intérêts des travailleurs dans leur ensemble. Ensuite parce que nous ne sommes pas dupes des discours qui veulent faire croire au travailleur payé en noir qu'il en sera personnellement le premier bénéficiaire. C'est toujours l'employeur qui a intérêt à faire l'économie du salaire complet (direct et indirect) et des droits sociaux du travailleur.

Celui qui fait travailler au noir vole dans la poche de tous les travailleurs. Il s'en prend essentiellement à ceux qui ont le plus besoin des politiques collectives, c'est-à-dire les moins bien payés d'entre nous.

Le travail au noir n'est pas une aubaine dans laquelle tout le monde gagne sur le dos d'un pigeon. Les pays où le travail au noir est moins développé sont aussi ceux dont l'économie fonctionne bien, et inversement : les pays où le travail au noir est bien développé sont ceux dont l'économie fonctionne mal.

13. L'avantage non récurrent lié aux résultats (CCT 90)

De quoi s'agit-il ?

L'avantage non récurrent lié aux résultats (établi par la CCT 90) est une forme de rémunération attribuée en fonction des résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe défini de travailleurs dans l'entreprise. Cette forme de rémunération dépend de la réalisation d'objectifs collectifs et ne peut donc pas dépendre d'objectifs ou de prestations individuels.

Les objectifs qui conditionnent l'avantage doivent répondre à une série de critères. En effet, ils doivent être transparents, définissables, mesurables et vérifiables. Enfin, leur réalisation ne peut être certaine au moment de l'introduction du système d'avantages liés aux résultats.

DÉSOLÉE MAIS IL Y A EU TROIS JOURS DE PLUIE, JE NE PEUX PAS VOUS DONNER VOTRE CCT90.

Cette forme de rémunération est établie par la CCT 90 du Conseil National du Travail.



En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

A condition d'atteindre les objectifs.



Garantie d'un revenu suffisant ?

Aucune garantie de revenu.



Indexé ?



Négocié librement ?

L'avantage est négocié dans l'entreprise, à une petite échelle.



Contribue à la Sécu ?



Contribue aux fonctions collectives ?

Pas soumis à l'impôt tant que le plafond ne dépasse pas un certain montant.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?

Par définition incertain et instable.



Basé sur une classification objective ?

Les bénéficiaires sont définis arbitrairement.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Qu'en penser ?

LE FAIT DU PRINCE ET DU CHARABIA

Cet avantage n'est pas un droit pour les travailleurs. Son introduction nécessite l'accord de l'employeur. Ce dernier a donc les pleins pouvoirs pour accepter ou refuser un tel système. En outre, ce type de rémunération n'existe pas dans toutes les entreprises ou secteurs et le plus souvent, il concerne uniquement les travailleurs qui ont déjà les rémunérations les plus élevées. Cet avantage est difficile à comprendre. La réalisation des objectifs est souvent vérifiée au départ de formules complexes (qui font notamment référence à des volumes de ventes ou de production). Il est souvent très difficile de comprendre les mécanismes qui conditionnent l'octroi ou non des avantages et d'estimer en cours de route si les objectifs seront ou non atteints.

UN PLUS FAIBLE POUVOIR DE NÉGOCIATION ET AUCUNE CERTITUDE

L'avantage est négocié dans l'entreprise et varie d'une entreprise à l'autre. Or, c'est bien connu, plus vous négociez à une petite échelle, moins les travailleurs ont de force et de poids dans leur négociation. Par ailleurs, la négociation à un niveau plus élevé garantit une certaine uniformité des droits et des niveaux de rémunération des travailleurs et évite des traitements trop différenciés. Cet avantage est, par nature, incertain car il ne sera acquis qu'à la condition que les objectifs soient remplis. En tant que travailleur, vous n'avez donc pas la certitude d'en bénéficier. Par ailleurs, les conventions instaurant cet avantage prévoient régulièrement plusieurs montants, selon que l'objectif soit totalement, partiellement ou plus atteint que prévu, ce qui rend le montant définitif de l'avantage encore plus incertain.

NUIT À LA COLLECTIVITÉ

Les avantages non récurrents liés aux résultats participent moins que le salaire au financement des fonctions collectives puisqu'il n'est pas soumis à l'impôt tant que le montant de l'avantage ne dépasse pas un plafond (2.830€ pour l'année 2017). Il est bien soumis à certaines cotisations et participe donc au financement de la Sécurité sociale. Au total, cet avantage rapporte tout de même moins à la collectivité que le salaire classique.

UNE FUIE EN AVANT ET UNE MAUVAISE AMBIANCE !

Cet avantage pousse à la performance. En instaurant des objectifs à atteindre sous peine de perdre une part de rémunération, il met les travailleurs sous pression. Et, dans le cas où les objectifs d'une année sont atteints, ceux de l'année suivante augmentent d'un cran, ainsi que la pression à la performance qui est, le plus souvent, évaluée pour chaque unité de l'entreprise : ce qui pousse à la concurrence entre unités, ramène le contrôle à une plus petite échelle et peut menacer à terme les unités les moins performantes. Alors même que cette baisse de performance est due davantage à l'organisation du travail et de la production par l'employeur qu'au travail fourni par les travailleurs. Cet avantage nuit aux collectifs de travail. Instaurer des objectifs induit l'adoption de comportements et d'attitudes orientés vers la performance au détriment des relations et de la qualité du travail et du bien-être des travailleurs. Il risque aussi de détériorer l'ambiance au travail, dans l'hypothèse où un ou plusieurs travailleurs se verraient attribuer la responsabilité d'un échec à atteindre les objectifs qui conditionnent la prime. Induire des formes de rémunérations qui divisent les travailleurs bénéficie davantage aux employeurs qu'aux travailleurs divisés.

L'avantage non récurrent lié aux résultats (CCT 90)

Quelques arguments...

PENSER À LA PRODUCTION FUTURE

Souvent, un employeur reprend d'une main ce qu'il a donné de l'autre. Demandez-vous donc si sa générosité avec les plus hauts revenus de l'entreprise n'est pas financée par une baisse des avantages d'autres travailleurs. Même dans l'hypothèse où votre employeur ne reprend pas d'une main ce qu'il a donné de l'autre, demandez-vous comment définir ceux qui « travaillent le mieux ». Souvent, ces performances s'évaluent sur base de critères quantitatifs, sans attacher d'importance à la qualité des relations de travail. Un service qui a de moins bons résultats en quantité, mais use moins ses travailleurs et évite d'autres problèmes à long terme n'est-il pas meilleur que celui qui produit du chiffre sans se soucier de certains effets pervers à plus long terme ? En d'autres mots, cet avantage bénéficie à ceux qui remplissent des critères fixés arbitrairement et non ceux qui travaillent le mieux. Le « mieux » d'aujourd'hui n'est-il pas le « moyen » de demain et le « faible » d'après-demain ? Autrement dit, l'employeur ne voudra-t-il pas toujours tirer plus de ses travailleurs, en augmentant sans cesse les critères qui conditionnent l'avantage lié aux résultats ?

De nombreux phénomènes illustrent qu'il n'est plus possible aujourd'hui de concevoir le travail sous le seul angle de la performance, évaluée en fonction de critères quantitatifs. Pensons à la multiplication des maladies (physiques ou psychiques) de longue durée causées par la pression trop forte qui pèse sur les travailleurs. Pensons aussi à l'allongement des carrières imposé par les gouvernements et au défi du maintien à l'emploi des travailleurs âgés qui ne peuvent aller de pair avec un culte de la performance et des pratiques qui épuisent les travailleurs dès le début de leur carrière.

Distinguer les travailleurs pseudo-méritants de ceux qui ne mériteraient soi-disant pas un avantage conduit à diviser les travailleurs. Leur division ne bénéficie qu'aux employeurs et actionnaires qui entendent réduire la force du collectif des travailleurs pour mieux leur imposer leurs exigences de performance et de rentabilité.

