

Rémunération – salaire – avantages non récurrents liés aux résultats

Les salaires minimum du secteur privé en Belgique sont habituellement fixés par des conventions collectives de travail (CCT) conclues au sein des commissions paritaires (au niveau sectoriel). Ces CCT contiennent des dispositions qui déterminent les bases générales pour le calcul des rémunérations selon les différents niveaux de qualification et de fonction. Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) défini au niveau du Conseil national du travail (CNT) constitue la limite inférieure absolue pour la rémunération.

Cependant, les critères généraux relatifs à la **classification de fonctions** peuvent aussi être élaborés au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, si la fixation des critères de qualification professionnelle est une prérogative de l'employeur le **conseil d'entreprise** doit veiller à leur application générale (il ne s'agit pas de contrôler l'application à des situations individuelles). (*Source légale : Loi de 1948, art. 15*).

Lorsque l'on procède à l'élaboration ou à la révision des classifications de fonctions au sein de l'entreprise, le CE sera donc informé et consulté. Les représentants des travailleurs veilleront également à ce que les systèmes d'évaluation de fonctions utilisés n'entraînent pas de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. (*source légale : CCT 25*)

Le principe de **l'égalité salariale entre femmes et hommes** est inscrit dans de nombreux textes législatifs internationaux et belges. Cependant, malgré cet arsenal juridique important, cette égalité salariale n'est pas encore une réalité. Selon le rapport établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2021, l'écart salarial au niveau du salaire horaire s'élève à 9,2% en défaveur des femmes. Cet écart représente 23,1% si l'on prend en considération les salaires annuels. Ce pourcentage est plus important car, dans cette évaluation, on prend en considération la répartition inégale de la durée du travail.

Dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial, le CE doit recevoir :

- Tous les ans, le bilan social qui fournit des données sur les frais de personnel selon le genre. Celui-ci est communiqué au CE avec les IEF.
- Tous deux ans, le rapport d'analyse de la structure de rémunération. Celui-ci est communiqué dans les trois mois suivants la clôture de l'exercice, au moins deux semaines avant la réunion prévue pour l'examiner.

Ces deux outils permettent d'identifier les inégalités salariales entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise et de déterminer, s'il y a lieu, d'élaborer un plan d'action pour les réduire.

La Convention collective de travail n° 90 prévoit la possibilité d'instaurer dans les entreprises un **système d'avantages non récurrents liés aux résultats** (*source légale : CCT 90 du 20/12/2007, adaptée par la CCT 90/ter du 27/11/2018*). L'initiative relève de l'employeur mais les avantages ne peuvent être instaurés que par convention collective de travail ou, en l'absence de délégation syndicale, via une CCT ou un acte d'adhésion.

Conditions d'instauration d'un tel système :

- Les avantages doivent être liés aux résultats collectifs de l'entreprise ou d'un groupe défini de travailleurs ;

- Les avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables (par exemple : la croissance des ventes, une diminution de la consommation d'énergie ou des déchets, la gestion des stocks, l'organisation du travail, la satisfaction des clients, l'innovation, etc.). Il ne peut pas s'agir d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine mais d'objectifs que les travailleurs sont susceptibles de pouvoir influencer ;
- Les avantages sont octroyés à des travailleurs ou à une catégorie de travailleurs sur la base de critères objectifs et non-discriminatoires.

Il ne peut donc pas s'agir d'avantages octroyés en fonction d'objectifs individuels, ni de prestations individuelles des travailleurs. Le but n'est pas d'évoluer vers des rémunérations variables, bénéficiant d'un régime fiscal particulier.

Syndicalement, il est important de veiller à ce que les avantages soient bien collectifs, qu'ils se limitent à un plafond, n'influencent les autres composantes de la rémunération, soient effectivement non récurrents. Vu qu'il s'agit, à travers ce système, d'améliorer la position concurrentielle et le taux d'emploi de l'entreprise, il convient de ne pas fixer les objectifs sur base de finalités purement financières.

Pour plus d'informations :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration>

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

Brochure CSC : Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise, 2014

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/avantages-non-recurrents-lies-aux-resultats-plans-bonus>