



La flexibilité dans la rémunération ou comment vider les caisses de l'Etat en catimini

Cette brochure a été rédigée par **Selma LISEIN** – Référence T29 – Juillet 2021

Permanence juridique :

Aménagement des permanences en raison de la crise sanitaire - Info : <https://ladds.be/>

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles

Table des matières

INTRODUCTION	3
LA NOTION DE LA REMUNERATION	4
Définition	4
Composition	5
Quelques terminologies	7
4. Détermination de la rémunération	8
4.1. La rémunération convenue	8
4.2. La rémunération variable	9
4.3. La rémunération des heures supplémentaires	9
4.4. La rémunération en cas d'horaires variables	10
4.5. La rémunération en cas d'horaires flottants.....	10
4.6. Le salaire minimum	11
4.7. L'évolution des salaires	12
4.7.1. La norme salariale	12
4.7.2. L'indexation des salaires	14
5. Modalités de paiement	14
LES REMUNERATIONS ALTERNATIVES	16
1. Les avantages contractuels	16
1.1 Avantages de toute nature	16
1.2. Traitement social et fiscal	18
2. Cas particuliers	18
2.1. Remboursement des frais propres à l'employeur	18
2.2. Déplacement domicile-lieu de travail	19
2.3. Les primes et les libéralités	20
2.4. Les titres-repas	21
2.5. Voiture de société	22
2.6. Outils IT (Pc, tablette, smartphone et internet).....	23
3. En cas de suspension du contrat de travail	24
LE PLAN CAFETERIA	25
1. Du point de vue des objectifs poursuivis par le plan	25
2. Du point de vue juridique	25
3. Du point de vue de la valorisation du budget-avantages	26
CONCLUSION	27
ANNEXE	28

Introduction

Dans une société qui base essentiellement le vivre ensemble sur le travail, la notion de rémunération est primordiale. Elle occupe une place centrale dans les relations de travail. En effet, elle constitue l'un des éléments qui détermine la motivation du travailleur à conclure un contrat par lequel il s'engage à fournir des prestations pour un employeur.

La rémunération a pour objectif premier de reconnaître la valeur produite par le travailleur. Pourtant, on fait de plus en plus souvent appel à cette notion pour parler d'une *charge* qui pèserait sur l'employeur.

On peut comprendre que l'être humain, ayant besoin de concepts pour visualiser certaines idées, a vu une belle opportunité de parler de la réussite d'une entreprise – personnifiée par l'employeur – plutôt que de concevoir le travail bien fait de chaque travailleur.

Mais cette manœuvre de l'esprit a des répercussions dangereuses. Un raccourci est donc fait en considérant que l'employeur est celui qui produit la richesse et que le travailleur en réduirait son assiette en lui *coûtant*.

On fait d'ailleurs appel à des termes tels que l'« employeur », qui suggère constituer la partie active, dans la relation de travail, ou l'« employé », qui a été relégué à une place passive...

L'employeur, se sentant alors légitime, tente de réduire ses *coûts*.

Certaines règles encadrent la rémunération du travailleur en imposant, par exemple, des minima. Mais étant composée de plusieurs éléments – souvent rendus invisibles et, quand cela n'était pas possible, rendus incompréhensibles ou accessoires à la vue des travailleurs – la rémunération est de plus en plus détricotée.

L'employeur tente d'échapper un maximum à l'obligation de cotisations sociales et d'imposition sur les rémunérations en bénéficiant d'aides à l'emploi (les subsides salariaux comme le Plan Activa¹ et les contrats article 60/61², les réductions de cotisations, le Tax Shift³, le Tax Shelter⁴, le travail étudiant, etc.) ou en faisant appel à des formes alternatives de rémunération. Cela donne le sentiment au travailleur d'être relativement bien payé tout en privant les caisses de l'Etat – nous, citoyens – de nombreuses ressources. Il nous a donc semblé nécessaire de faire le point sur le salaire et ses enjeux.

Après nous être penchés sur la notion de rémunération, ses différentes composantes et son évolution, nous nous intéresserons à la question des rémunérations alternatives. Enfin, nous évoquerons brièvement le plan cafétéria qui est de plus en plus incité dans les entreprises.

¹ Le Plan Activa – pour Bruxelles ou Plan Impulsion pour la Région wallonne – est une mesure qui, d'une part, paie une partie du salaire du travailleur et, d'autre part, permet à l'employeur de réduire les cotisations ONSS.

² Les contrats article 60 sont des contrats par lesquels un CPAS engage un travailleur qui bénéficiait du RIS (Revenu d'intégration Sociale) pour le faire travailler soit au sein d'un service communal (ou para-communal) soit au sein d'une ASBL, en principe, à finalité sociale ou culturelle.

³ Le Tax Shift est un glissement fiscal de certains postes à d'autres, tout en maintenant la même quantité des recettes fiscales totales. En Belgique, ce glissement a été principalement opéré par une diminution des cotisations sur les revenus du travail et par une augmentation de la taxation sur la consommation.

⁴ Le Tax Shelter est un régime fiscal qui propose aux entreprises d'investir dans la production d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques en Belgique et de bénéficier en contrepartie d'avantages fiscaux.

La notion de rémunération

Le terme « *rémunération* » est, en général, préféré au terme « *salaire* » car il englobe un certain nombre de notions qui constituent la contrepartie à l'exécution d'un travail salarié.

La rémunération est un des quatre éléments du contrat constitutifs de travail. En effet, pour être en présence d'un contrat de travail, il faut :

- un contrat,
- un engagement à travailler,
- un lien de subordination et
- une rémunération. Si la rémunération faisait défaut, on ne se trouverait pas dans un contrat de travail, mais dans un contrat de bénévolat, par exemple.

La rémunération est également l'un des quatre éléments essentiels du contrat de travail. On considère que les parties doivent se mettre d'accord sur le travail à prester, le temps de travail, le lieu et la rémunération ; et que ces éléments ne peuvent être modifiés unilatéralement.

On le voit, la rémunération est déterminante en droit social.

Il nous est donc fondamental de comprendre ce que désigne cette notion.

1. Définition

La rémunération est généralement définie comme « *la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail* »⁵. Toutefois, cette définition n'est pas suffisante.

Il est d'abord important de remarquer que la notion de rémunération n'a pas de définition uniforme qui aurait été applicable à toutes les législations qui y font appel. La notion de rémunération prise en considération par la législation sociale, par exemple, pour déterminer la base de calcul des cotisations sociales, diffère de celle que la législation fiscale considère pour déterminer la base de calcul de l'impôt.

Il est donc primordial de se poser la question de la législation qui nous intéresse lorsqu'on utilise la notion de rémunération.

En droit du travail, la seule définition de la notion de rémunération se trouve dans l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Ni la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ni la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne définissent la notion de rémunération, alors qu'elles y font référence.

La loi sur la protection de la rémunération définit cette dernière comme « *le salaire en espèces ou auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement, y compris les pourboires ou services et les avantages évaluables en argent* »⁶.

⁵ Cass., 20 avril 1977, J.T.T., 1977, p. 180.

⁶ Article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Il nous faut revenir sur ce que vise « *en raison de son engagement* ». En effet, il faut entendre « *en raison du travail presté en exécution de [son] contrat de travail* »⁷, ce qui exclut, de la notion de rémunération, les avantages octroyés pour des circonstances ou des considérations personnelles, malgré le fait qu'ils aient été payés dans le cadre de l'activité professionnelle.

Il faut que l'avantage soit une conséquence nécessaire de l'exécution d'un travail en vertu du contrat de travail, pour qu'il soit protégé comme de la rémunération.

La législation sociale, qui prévoit un assujettissement aux cotisations de sécurité sociale sur la rémunération, vise, elle, plus particulièrement la notion qui répond aux quatre critères suivants⁸ :

- Le travailleur doit avoir droit à l'avantage ;
- L'avantage doit être évaluable en argent ;
- L'avantage doit être à charge⁹ de l'employeur ;
- Et l'avantage doit découler de l'engagement du travailleur.

On peut donc aisément considérer que « *tout ce que le travailleur reçoit en raison de son statut de travailleur salarié, sauf exception explicite* »¹⁰ est soumis au prélèvement des cotisations sociales.

Il nous semble pertinent de nous pencher, à présent, sur la composition concrète de la « rémunération ».

2. Composition

Lorsqu'on parle de rémunération, on vise, en général, la rémunération brute. Ce montant est composé de plusieurs éléments :

- le salaire net
- les cotisations sociales personnelles
- l'impôt (sous forme de précompte professionnel)

Les **cotisations sociales** sont des prélèvements sur le salaire, perçus par l' Office National de Sécurité Sociale (ci-après l'ONSS), pour financer les prestations sociales, qu'il s'agisse de revenus de remplacement (chômage, maladie, pension, etc.) ou de revenus de complément (allocations familiales, remboursement des soins de santé, etc.).

⁷ « Notion de la rémunération visée dans la loi sur la protection de la rémunération », W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 25 février 2021, lien URL : <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596943>.

⁸ « Plans d'actions dans un groupe international et notion extensive de la rémunération en matière ONSS : nouvel arrêt de la Cour de Cassation », N. TOUSSAINT, Site RH. Square – Réseau sur les relations de travail et la GRH, consulté le 25 février 2021, lien URL: <https://www.hrsquare.be/fr/ressources-juridiques/plans-dactions-dans-un-groupe-international-et-notion-extensive-de-la-remuneration-en-matiere-onss-nouvel-arret-de-la-cour-de-cassation>

⁹ directement ou indirectement. Cela signifie que l'avantage peut être octroyé par un tiers sans perdre sa qualification de rémunération.

¹⁰ « Les rémunérations alternatives », N. WELLEMANS, Groupe S, Ed. Anthémis, 2020, p. 32.

Le **précompte professionnel** est une retenue d'impôt auquel est soumis, chaque année, tout travailleur belge. Tous les mois, l'employeur prélève le précompte professionnel sur base du salaire imposable et le verse à l'État belge.¹¹

L'objectif de ce système est d'opérer un versement d'une partie des impôts petit à petit plutôt que devoir payer une somme importante en une seule fois.

Il s'agit ici de la fragmentation communément admise de notre rémunération. Pourtant, quand on accepte cette vision, on ne prend pas en compte la totalité de la rémunération. On omet souvent de spécifier que les cotisations sociales patronales en font intégralement partie.

Concrètement notre rémunération se compose, en gros, de la manière suivante¹² :

- 53 % en salaire net
- 10 % en cotisations sociales personnelles
- 17 % en impôt
- 20 % en cotisations sociales patronales^{13 14}

La rémunération est donc, en réalité, constituée de quatre éléments. Les cotisations sociales patronales étant souvent mises à part, cela nous fait oublier qu'il s'agit également d'une partie de notre rémunération. Le résultat est que lorsqu'on touche à ce quatrième élément *invisibilisé*, le travailleur ne se rend pas compte qu'il y perd.

En effet, depuis plusieurs années, les cotisations sociales patronales font l'objet de nombreuses réductions par des aides à l'embauche, les différentes réductions d'impôts, la création de nouvelles formes de contrats tels que les flexi-jobs, etc.

L'objectif scandé par les politiques est que cela créera de l'emploi ainsi qu'une meilleure santé économique du pays. Pourtant, on ne voit pas ces fameux emplois attendus.

¹¹ L'article 31 du CIR/92 considère, comme constituant de la rémunération, les traitements, les salaires, les commissions, les gratifications, les primes, les indemnités et toutes autres rétributions analogues, y compris les poirboires et autres allocations, même accidentelle, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle.

¹² « La sécurité sociale : mieux la comprendre, pour mieux la défendre », Vidéo *Tout va bien*, postée le 12 janvier 2021, lien URL : https://www.youtube.com/watch?v=-okixE_knNc&ab_channel=Toutvabien

¹³ Plus précisément 19,88 %.

« Montant des taux de cotisations », W. VAN EECKHOUTTE, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 25 février 2021, lien URL :

https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS594835&anchor=p-group_ID14601357321&bron=doc

¹⁴ Le chiffre auquel on se réfère habituellement est porté à 24,92 % du salaire brut (dans le secteur privé). « Les cotisations », site de *Sécurité sociale/Entreprise*, consulté le 25 février 2021, lien URL : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>, consulté le 28 août 2019.

Mais les nombreuses réductions des cotisations patronales font que ce chiffre est aujourd'hui, généralement à 19,88 % du brut.

Quant à une meilleure économie, on voit mal comment, en supprimant certaines ressources, l'Etat pourrait bien/mieux se porter.

Une des stratégies pour faire accepter ces atteintes à ces droits est également de faire percevoir les cotisations comme négatives en les appelant des « *charges patronales* ». Pourtant, il faut se rappeler que les cotisations sociales – qu'elles soient personnelles ou patronales – font fonctionner ce magnifique système, basé sur la solidarité : chaque travailleur cotise pour la sécurité sociale en fonction de ses revenus et tout le monde peut en bénéficier au moment où certains risques sociaux se réalisent – comme la maladie, la perte de son emploi, la vieillesse, etc.

Avant de poursuivre, il nous semble important de s'arrêter sur les différentes notions que recouvre la rémunération.

3. Quelques terminologies

On utilise fréquemment différents termes dans le langage courant ainsi que sur les fiches de paie, qu'il nous faut à présent considérer.

La « **charge salariale** » est la somme totale que l'employeur débourse pour l'engagement d'un travailleur salarié. Elle est composée du salaire brut ainsi que des cotisations sociales patronales.

Le « **salaire brut** » est l'intégralité des sommes avant toute déduction de cotisations obligatoires sociales ou fiscales. C'est ce montant qui va être pris en compte pour déterminer la rémunération de base, servant d'assiette pour déterminer les droits sociaux du travailleur.

Les **cotisations sociales** servent à financer la sécurité sociale. Cette dernière permet de protéger les travailleurs contre les risques sociaux (maladie, chômage, pension, etc.) ainsi que de financer les soins de santé. Une partie des cotisations sociales sont prélevées sur le salaire brut du salarié et une autre partie est payée par l'employeur (appelées « cotisations sociales patronales »).

Les **cotisations spéciales pour la sécurité sociale** sont un impôt. Elles ont été instaurées en 1994, en tant qu'« effort demandé » aux travailleurs, dans le cadre du plan global de crise, mis sur pied par le Gouvernement Dehaene.¹⁵

Ces cotisations sont spéciales en ce qu'elles ne financent pas directement les branches de la sécurité sociale. Ces cotisations sont calculées en fonction des revenus du travailleur ainsi que de sa situation familiale. Un précompte est retenu par l'ONSS à chaque versement

¹⁵ « La cotisation spéciale pour la sécurité sociale », in *Note d'info – Indépendant*, Site ucm.be, consulté le 28 avril 2021, lien URL : <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UIPpoCgZ6EAJ:https://www.ucm.be/documents/je-demarre/cotisation-speciale-pour-la-securite-sociale+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=be>

trimestriel. L'employeur prélève alors une partie de cette contribution, chaque mois, sur la rémunération de ses employés.¹⁶

Le **précompte professionnel** est une avance sur impôts. Cela permet d'éviter de devoir payer en une fois un gros montant.

Les impôts servent, par l'intermédiaire des budgets publics, aux services d'utilité générale.¹⁷ Le « **salaire net** » est la somme que perçoit effectivement le travailleur dont l'employeur a déduit les cotisations sociales et les impôts (précompte professionnel) qu'un travailleur doit payer.

En général, le travailleur va se préoccuper de son salaire net, c'est-à-dire ce qu'il aura dans sa poche concrètement, chaque mois. Mais, on le voit, le salaire brut a des répercussions énormes sur nos droits sociaux. Il est donc impératif de s'en inquiéter et de comprendre ce qui en fait partie ou non.

4. Détermination de la rémunération

Les parties au contrat de travail déterminent, en principe, ensemble la rémunération mensuelle. Toutefois, certains éléments, qui ne figurent pas nécessairement dans la convention, ont une influence sur la rémunération concrète du travailleur.

4.1. La rémunération convenue

La rémunération convenue est celle qui est prévue dans le contrat (taux horaire, journalier, mensuel, etc.). En général, les conditions de rémunération minimales sont prévues au sein des commissions paritaires sectorielles. Un salaire minimum interprofessionnel est également garanti.

Mais rien n'empêche, en principe, l'employeur et le travailleur de négocier un montant supérieur aux minimums prévus par les CCT.

En général, les parties s'accordent sur la rémunération brute. Rien ne leur interdit toutefois de déterminer un montant net, mais cela devra ressortir expressément du contrat.

La rémunération convenue peut prendre plusieurs formes, telles que du salaire qui se base sur du temps de travail ou par prestation, du salaire en nature et du salaire sous la forme de titres.

En général, dans le privé, on fait dépendre le montant du salaire de l'exercice d'une fonction déterminée et non pas de la possession d'un diplôme déterminé. Il n'empêche que la

¹⁶ « La cotisation spéciale pour la sécurité sociale », Site Socialsecurity.be, consulté le 28 avril 2021, lien URL : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/specialsocialsecuritycontribution.html

¹⁷ Par exemple, les écoles, les routes, les hôpitaux, les tribunaux, etc.

fonction est, en principe, liée à la qualification du travailleur qui est, elle-même, généralement déterminée par son diplôme.

La rémunération convenue doit être déterminée ou déterminable.

Les parties peuvent convenir du salaire de plusieurs manières : elles peuvent prévoir une rémunération horaire ou une rémunération mensuelle. Elles peuvent encore prévoir une rémunération à la pièce ou à la commission. Elles peuvent également simplement se référer à un barème sectoriel, prévu, en général, par une convention collective de travail. La plupart du temps, les ouvriers sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire et les employés sur la base d'un salaire mensuel.

Enfin, la rémunération peut être soit directe soit (pour partie) indirecte. Une rémunération directe est le paiement en espèce de la rémunération. Une rémunération indirecte signifie que le travailleur retire une économie de dépense.

En outre, le salaire n'est pas uniquement composé de la rémunération mensuelle convenue dans le contrat de travail. Le travailleur a droit au paiement des éléments suivants : la rémunération convenue, les pécules de vacances, la prime de fin d'année¹⁸ et tous avantages contractuels. La rémunération annuelle est donc supérieure à 12 mois x la rémunération mensuelle.

4.2. La rémunération variable

Lorsqu'on parle de rémunération variable, on ne parle, en général, que d'une partie de la rémunération qui peut être variable. Ce mode de rémunération est également appelé « bonus » ou « commission ». La détermination d'une partie du revenu peut dépendre des prestations du travailleur ou de celles de son équipe. La rémunération variable est, dans tous les cas, prise en compte pour le calcul des droits sociaux – tels que l'assurance chômage, la pension, les pécules de vacances, etc.

4.3. La rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui dépassent les horaires habituels de travail. Elles sont, en principe, interdites. Il existe toutefois des dérogations.

Il existe les heures supplémentaires ordinaires – qui donnent droit à du repos compensatoire et, parfois, au paiement d'un sursalaire – et les heures supplémentaires volontaires – qui donnent toujours droit à du sursalaire.

¹⁸ La prime de fin d'année, souvent appelée « 13ème mois » n'est pas automatique. Pour être due, elle doit figurer dans une CCT de secteur ou être prévue par le contrat, vu qu'il n'y a pas de loi sur cette question. Chaque CCT détermine la manière dont la prime est calculée et payée. En général, en cas de prestations sur une année incomplète, cette prime de fin d'année est divisible, c'est-à-dire qu'elle est payée au prorata de la durée des prestations.

Lorsque du travail supplémentaire donne droit à du repos compensatoire, ces heures sont payées au moment de la prise de ce repos compensatoire – qui doit, en principe, être octroyé dans le trimestre en cours.¹⁹

Lorsque des heures supplémentaires donnent droit au paiement d'un sursalaire, ce dernier doit être payé aux périodes normales de paiement du salaire du mois concerné.²⁰

Le paiement des heures donnant droit à du repos compensatoire et le paiement des heures donnant droit à du sursalaire peuvent donc avoir lieu à des moments différents.

4.4. La rémunération en cas d'horaires variables

Les parties peuvent avoir conclu un contrat de travail dans lequel les horaires sont variables, c'est-à-dire que l'employeur détermine les horaires du travailleur selon les exigences et l'organisation de son entreprise, dans le régime de travail – à temps plein ou à temps partiel – convenu dans le contrat de travail.

Lorsque les horaires sont variables, la rémunération ne peut fluctuer en fonction des prestations. La rémunération est fixée dans le contrat de travail et le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Lorsque le contrat de travail prend fin et que l'employeur a fait prêter moins d'heures que la durée moyenne de travail conventionnellement prévue, la rémunération payée lui reste acquise et ne pourra pas être imputée sur la rémunération restant due.

Par contre, si le travailleur a presté plus d'heures que la durée moyenne de travail conventionnellement prévue, la rémunération afférente aux heures de travail en plus lui est due.

4.5. La rémunération en cas d'horaire flottants

Un employeur peut également avoir introduit un régime d'horaires flottants. Il s'agit d'un régime de travail dans lequel l'employeur prévoit des plages fixes – durant lesquelles la présence des travailleurs est obligatoire sur le lieu de travail – et des plages mobiles – durant lesquelles le travailleur peut moduler le début et la fin de sa journée de travail, ainsi qu'éventuellement les pauses.

Dans ce régime, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

¹⁹ Lorsque le repos compensatoire n'a pu être octroyé avant la fin du contrat de travail, la rémunération des heures supplémentaires doit être payée de la même manière que la rémunération restant due au moment de la fin du contrat.

²⁰ « Fréquence du paiement de la rémunération », W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 5 février 2021, lien URL : <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596947>.

A la fin de la période de référence, durant laquelle sont comptabilisées les heures de travail, ou lorsque le contrat de travail prend fin, si le travailleur a presté moins d'heures que ce qui est prévu conventionnellement, l'employeur pourra récupérer la rémunération trop payée. Si, par contre, le travailleur a presté des heures au-delà de la moyenne hebdomadaire de travail et qu'il ne peut plus récupérer ce temps de « repos » – en raison de la fin de la période de référence ou de la fin du contrat de travail –, il ne pourra pas prétendre au paiement de ces heures.

4.6. Le salaire minimum

La loi ne contient aucune disposition concernant le montant de la rémunération. Les parties peuvent donc, en principe, librement fixer le montant de la rémunération. Néanmoins, elles doivent tenir compte du salaire minimum obligatoire qui est déterminé par des Conventions Collectives de Travail (CCT) conclues au sein des Commissions Paritaires (CP). Si une CCT du secteur d'occupation en question prévoit un salaire minimum, le contrat de travail ne pourra imposer de salaire inférieur.

Enfin, le Conseil National du Travail (CNT) a instauré une limite inférieure absolue pour la rémunération. Il s'agit du Revenu Minimum Mensuel Moyen (RMMM). Ces minima priment donc sur la volonté du travailleur et de l'employeur. Il ne peut donc y être dérogé dans un contrat de travail individuel.

Il faut savoir que le RMMM comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année et ne détermine donc pas exactement le salaire minimum mensuel auquel un travailleur peut prétendre.²¹

Le RMMM est déterminé sur base d'un temps plein. Il sera donc proportionnel au temps de travail inférieur à un temps plein qui aura été conclu par les parties à un contrat de travail à temps partiel.²²

Lorsque la rémunération est variable – partiellement – le RMMM sera calculé sur la moyenne des rémunérations mensuelles de la période de travail.

Lorsqu'un contrat de travail ne prévoit aucune rémunération expressément, le barème minimum est donc d'application.²³

Pour vérifier si le salaire minimum a bien été respecté, certains montants ne peuvent être comptabilisés tels que le remboursement de frais, par exemple. En outre, les avantages en nature doivent, en principe, être estimés selon leurs valeurs réelles et non pas selon la

²¹ « Salaire », Site *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, consulté le 5 février 2021, lien URL :

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

²² CCT n° 35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, du 27 février 1981.

²³ C. trav. Bruxelles, 20 mai 1981, Bull. F.E.B., 1981, 3706.

valeur fixée conventionnellement ou déclarée au fisc ou à l'ONSS.²⁴ La valeur réelle de l'avantage est le montant qu'aurait dépensé le bénéficiaire dans des circonstances normales pour bénéficier de l'avantage en question.

4.7. L'évolution des salaires

Différents éléments ont un impact sur les salaires dans le temps.

Il y a, d'une part, l'augmentation barémique et, d'autre part, l'indexation.

Quand la première fait évoluer le salaire en fonction de l'ancienneté, de l'âge, de changements de catégorie individuels, la seconde fait découler l'augmentation salariale de mécanismes qui seront vus au point 4.7.2.

Toutefois, toutes les augmentations salariales ne sont pas nécessairement de nature à faire monter le coût salarial.

Nous nous intéresserons d'abord à la notion de norme salariale pour nous pencher ensuite sur la notion d'indexation.

4.7.1. La norme salariale

En Belgique, une grande partie des rapports entre travailleurs et employeurs est réglée par la concertation sociale. La concertation sociale est un système institutionnel, issu du Pacte social²⁵, qui permet de négocier les conditions de travail, dont le salaire, à différents niveaux, tels que celui de l'entreprise, du secteur d'activité ou encore de plusieurs secteurs d'activités similaires. Qui de mieux, en effet, pour organiser les relations de travail que les personnes concernées auxquelles sont appliquées les décisions sur le fonctionnement et les conditions du travail ?

Aux différents niveaux de concertation, les organes de concertation sont composés de représentants des travailleurs – les syndicats – et de représentants des employeurs – les fédérations patronales. Il s'agit des « partenaires sociaux ». La concertation sociale est garante de la « Paix sociale ». Cette négociation collective s'est toutefois vue limitée, en ce qui concerne les salaires, avec une loi de 1996²⁶.

Un constat fut posé selon lequel la Belgique, ayant une économie ouverte, est tributaire des exportations et importations²⁷ vers ses pays voisins. Il fut alors estimé que si les coûts

²⁴ « Rémunération minimale », W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 08/10/2020, consulté le 5 février 2021, lien URL :

<https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596926>.

²⁵ Le *Projet d'accord de solidarité sociale* a été conclu à la fin de la Seconde Guerre Mondiale, en 1944 par le Comité patronal-ouvrier pour générer "la paix sociale, la sécurité sociale et la croissance régulière de rémunération". Ce pacte porta sur la mise en place d'un système de concertation paritaire travailleurs-patronat, sur l'instauration d'un système de sécurité sociale fondé sur la solidarité, ainsi que sur l'amélioration des régimes salariaux des travailleurs.

²⁶ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B., 1^{er} août 1996.

²⁷ Les importations et exportations représentent 70 % du PIB.

salariaux belges augmentent plus rapidement que ceux des pays voisins, la compétitivité de l'économie belge diminue. Ce qui devrait alors impacter négativement l'emploi.

L'objectif poursuivi par cette loi de 1996 est d'empêcher que les salaires n'augmentent plus vite que ceux des pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas, pour que les entreprises belges restent compétitives. Les salaires évoluent par les mécanismes d'indexations (voir *infra*) et d'augmentations barémiques. L'encadrement de l'évolution du coût salarial est appelé la « norme salariale » ou « marge salariale ».

Cette marge d'augmentation des salaires encadre les négociations salariales, qui ont lieu tous les deux ans, lors de la conclusion des accords interprofessionnels (AIP).

Tous les deux ans donc, le Conseil Central de l'Economie remet un rapport sur l'emploi, les salaires et la compétitivité en Belgique par rapport aux trois pays voisins, pour permettre aux partenaires sociaux de définir la norme de croissance des salaires pour les deux années à venir.

Les partenaires sociaux fixent alors la marge maximale disponible, sur base de ce rapport. Depuis 2017, si aucun accord n'est trouvé par les partenaires sociaux, le gouvernement pourra fixer lui-même la norme salariale.

La loi de 1996 a été durcie en plusieurs autres points, en 2017²⁸. Alors que la détermination de la marge salariale était indicative, elle est, à présent, impérative. Auparavant, chaque secteur pouvait négocier l'indexation des salaires en fonction de sa bonne santé, de son besoin de main-d'œuvre, etc. Aujourd'hui, l'augmentation devra être la même quel que soit le secteur ou l'entreprise.

Pourtant, il y a une erreur dans cette politique car le calcul de la marge salariale n'intègre pas les milliards de subsides salariaux et de réductions de cotisations sociales (entre autres par des aides à l'emploi ou des subsides fiscaux) dont les entreprises bénéficient.²⁹ Pourtant ces subsides ont justement pour effet de diminuer les coûts salariaux.

A cela s'est encore ajoutée l'instauration d'une marge de sécurité qui diminue le pourcentage d'augmentation de 0,5 %. La politique salariale individuelle, qui peut être menée par l'employeur, est donc fortement limitée. Le cadre de l'évolution des salaires ayant été posé, il est temps de comprendre les mécanismes auxquels il s'applique, à savoir l'indexation.

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

²⁸ Loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B., 29 mars 2017.

²⁹ En 2019, cela représentait 8,4 milliards d'euros de subventions salariales accordées aux entreprises par les pouvoirs publics et 2,8 milliards d'euros de cotisations patronales économisées, passées de 33 % à 25 % du salaire brut.

4.7.2. L'indexation des salaires

Pour éviter que le pouvoir d'achat des travailleurs se détériore, les salaires sont indexés en fonction de l'évolution du coût de la vie.³⁰ Cela signifie qu'on va ajuster les salaires de manière à compenser la perte de pouvoir d'achat due à la hausse des prix des biens de consommation.³¹

L'indice de référence, en Belgique, est l'**indice des prix à la consommation**. Il mesure l'évolution des prix d'un panier de biens et services, consommés par les ménages. L'indice mesure la variation des prix de ce panier au cours du temps.³²

Aujourd'hui, on a exclu de l'indice des prix à la consommation certains produits considérés comme « malsains » – les boissons alcoolisées, le tabac et le carburant – du panier. Il s'agit de « **l'indice santé** ».

C'est l'**indice santé lissé** qui est, à présent, l'indice de référence qui détermine l'indexation des salaires. Il s'agit de l'indice santé moyen sur une période de 4 mois. L'indexation des salaires n'est pas garantie à tous travailleurs. Elle doit être prévue soit par une CCT soit par une disposition du contrat de travail individuel. L'indexation des salaires a lieu soit sur une base périodique déterminée par une CCT³³ soit lors du dépassement d'un taux de l'indice, c'est-à-dire « **l'indice-pivot** ».

L'indexation, basée sur l'indice-pivot, est déterminée par un pourcentage qui, dès qu'il est franchi, implique un ajustement des salaires.

Les deux méthodes d'indexation coexistent en Belgique. Il nous faut donc identifier la base juridique des salaires qui nous intéresse pour déterminer le système qui s'y applique.

Une dernière notion peut également avoir une influence sur les salaires. Il s'agit du **saut d'index**.

Il consiste en une neutralisation temporaire des régimes sectoriels d'indexation des salaires.³⁴ Ce blocage de l'indice dure jusqu'au moment où l'indice dépasse un indice de référence bloqué.³⁵

Lorsque le gouvernement procède à un saut d'index, l'impact de ce blocage est permanent. Les indexations des salaires suivantes ne rattraperont jamais le *retard* subi par la non-indexation des salaires produit par le saut d'index.

³⁰ Ce principe d'indexation automatique a été instauré en Belgique en 1920.

³¹ « L'indexation des salaires (I) », J. Moden, CRISP, 1983/12 n° 997, p. 4.

³² « Prix à la consommation », Site *Statbel – La Belgique en chiffres*, consulté le 25 février 2021, lien URL : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/index-search#documents>

³³ Sur base mensuelle, trimestrielle, annuelle, ...

³⁴ Ce système s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux.

³⁵ Cette pratique a été utilisée en 2015, lorsque le gouvernement a voulu aligner l'évolution des *coûts salariaux* sur celle de nos pays voisins *afin d'améliorer la compétitivité de la Belgique*. L'indice de référence avait été fixé sur l'indice santé lissé de mars 2015, diminué de 2 %.

5. Modalités de paiement

La rémunération en espèces, du travailleur engagé en Belgique, doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique.

Le paiement du salaire se fait, en principe, en monnaie scripturale, c'est-à-dire par virement bancaire.

Il est possible de déroger à ce principe par la conclusion d'une CCT sectorielle voire même en vertu d'un usage dans le secteur d'activité. Dans le cas d'un paiement de la main à la main, l'employeur devra alors faire signer à son travailleur une quittance de paiement qui constitue la preuve de paiement.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers. En général, les employés perçoivent leur rémunération une fois par mois et les ouvriers la perçoivent en deux temps (le premier paiement est, en général, une avance et le second est le décompte salarial définitif).

La loi prévoit que la rémunération doit être payée au plus tard le 4^{ème} jour ouvrable qui suit la période pour laquelle la rémunération est due.

Le Règlement de travail peut cependant déroger à la loi en prévoyant un autre moment. Toutefois, il ne pourra pas prévoir de paiement qui dépasserait le 7^{ème} jour ouvrable suivant la période de travail.

Une CCT ou une CCE pourrait également prévoir un autre moment pour le paiement de la rémunération. Dans ce cas, il n'y a pas de limite prévue par la loi qui imposerait le paiement du salaire dans un certain délai.

En outre, l'employeur doit remettre une fiche de paie – sous format papier ou sous format électronique – à chaque règlement définitif du salaire (en principe, mensuellement).

Lorsque le contrat de travail prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et, au plus tard, à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

Les rémunérations alternatives

Pour diminuer les cotisations sociales, fiscales et parafiscales dues sur la rémunération des travailleurs, les employeurs – à l’aide des gouvernants – font preuve de créativité.

Parmi ces moyens, s’est développée une grande diversité des formes alternatives de rémunération. Chacun de ces avantages alternatifs jouit de régimes propres et de manières dont ils sont traités socialement et fiscalement. Au cours de ce chapitre, nous identifierons d’abord la nature des avantages alternatifs pour ensuite nous pencher sur les notions les plus utilisées aujourd’hui.

1. Les avantages contractuels

Le paiement de la rémunération s’effectue, en principe, en espèces. Cependant une partie de la rémunération peut être payée en nature. L’employeur peut octroyer des avantages en plus de la rémunération en espèces.

Il s’agit toutefois d’une faculté, ce qui empêche l’employeur d’imposer un tel mode de rémunération. La partie de la rémunération qui est payée en nature doit être évaluée par écrit et être portée à la connaissance du travailleur au plus tard, au moment de son engagement ou au moment d’une modification des conditions de travail, dans un avenant au contrat de travail. À défaut d’évaluation écrite et d’information du travailleur sur la valeur que représentent ces avantages en nature, l’employeur ne pourra ni imposer la valeur de ces avantages ni déduire ces montants de la rémunération due.³⁶

1.1. Avantages de toute nature

Il est donc possible de rémunérer le travailleur en nature. Il s’agit du paiement autre qu’en espèces qui constitue une partie de la rémunération obtenue en raison ou à l’occasion de l’exercice d’une activité professionnelle. Les avantages de toute nature sont des compléments particuliers consentis par l’employeur à son/ses travailleur/s, en plus de la rémunération habituelle, en raison ou à l’occasion de l’exécution d’un contrat de travail.

En effet, une partie de la rémunération peut être payée en nature dans deux cas : soit lorsque ce mode de paiement est une pratique courante dans le secteur en question, soit lorsque c’est souhaitable en raison de la nature de l’activité (exemple : le logement pour le poste de concierge). L’avantage en nature constitue une rémunération indirecte.

Exemple : le travailleur bénéficie du loyer gratuit. Il est logé par son employeur et fait donc l’économie d’une dépense.

Ce type d’avantages n’est autorisé que dans des cas limitativement énumérés par la loi et dans des conditions très strictes : il faut un écrit et il faut également respecter les conditions légales (quotités et types d’avantages).

³⁶ « Mode de paiement de la rémunération », W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 25 février 2021, lien URL : <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596946&state=changed>

Les types d'avantage concernés sont les suivants :

- la mise à disposition gratuite d'un logement ;
- la fourniture gratuite de gaz, électricité, eau, chauffage et combustibles ;
- la fourniture gratuite de nourriture par l'employeur et consommée sur le lieu de travail ;
- la jouissance d'un terrain (non attenant au logement) ;
- les prêts à conditions avantageuses ;
- l'usage privé d'un véhicule de société ;
- l'usage privé d'un vélo d'entreprise ;
- les primes d'assurances ;
- la mise à disposition d'un GSM pour un usage privé ;
- la mise à disposition d'un PC ou d'une connexion et d'un abonnement internet pour un usage privé ;
- l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats.
- la fourniture d'outils, de costume de service ou de travail, ainsi que leur entretien lorsqu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;
- la fourniture de matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

La partie de la rémunération payée en nature ne peut dépasser une certaine quotité de la rémunération brute totale. Pour vérifier que ces avantages en nature n'excèdent pas la fraction de la rémunération brute totale autorisée, il est nécessaire d'évaluer leur valeur. Cette évaluation peut être calculée en tenant compte de la valeur courante et réelle de l'avantage, ou de manière forfaitaire.

En général, la partie de la rémunération qui est payée en nature ne peut excéder 1/5 – c'est-à-dire 20 % – de la rémunération totale brute. Toutefois, elle peut atteindre les 2/5 – c'est-à-dire 40 % – lorsque l'avantage en nature est la mise à disposition du travailleur d'un logement.

Enfin, la proportion de la valeur de l'avantage peut constituer jusqu'à la moitié de la rémunération totale brute lorsque le travailleur est totalement logé et nourri par l'employeur, c'est-à-dire pour les travailleurs domestiques, les concierges et les apprentis et stagiaires.

La valeur de ces avantages est, comme dit *supra*, en principe, déterminée par le montant que le bénéficiaire devrait dépenser pour jouir d'un tel avantage.

Toutefois, il existe des règles d'évaluation forfaitaire de certains avantages.³⁷ Le travailleur pourra toujours contester le régime forfaitaire légal s'il apparaît que cette évaluation s'écarte exagérément de la valeur réelle de l'avantage perçu.

Il s'agit d'avantages en nature qui sont accordés effectivement et régulièrement au travailleur en contrepartie de son travail. Ils constituent donc des éléments rémunérateurs.

³⁷ Par exemple, en 2020, la nourriture est évaluée forfaitairement à 0,55 € pour le petit-déjeuner, à 1,09 € pour le déjeuner et à 0,84 € pour le souper.

Par conséquent, ceux-ci doivent être soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel, en droit fiscal.

En cas de suspension du contrat de travail (par exemple, en cas de maladie), soit le travailleur continuera à bénéficier de ces avantages en nature, soit ces derniers seront convertis en espèces, puisqu'ils font partie de la rémunération brute globale. Lorsque le contrat de travail prend fin, la mise à disposition d'un logement, d'une voiture de société, de matériel, etc. constituant une partie de la contrepartie au travail, le travailleur devra les restituer sans délai.³⁸

Pour rappel, il sera veillé à ce que le salaire minimum mensuel garanti soit respecté. En principe, on ne prend en compte que le salaire brut, en espèces, pour vérifier que la rémunération est légale. Toutefois, la rémunération en nature est comprise dans ce calcul lorsqu'elle respecte toutes les conditions qui encadrent ce mode de rémunération et que le travailleur en a bien pris connaissance au moment de son engagement.

Ces avantages en nature devront donc également être pris en compte dans le calcul qui détermine le montant des revenus de remplacement. Ayant un caractère rémunérateur, ils seront, par conséquent, passibles de cotisations ONSS et de précompte professionnel. Ils peuvent toutefois être traités différemment par la législation sociale et par la législation fiscale.

1.2. Traitement social et fiscal

Il n'existe pas de régime global de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel pour les avantages en nature. Chaque avantage est traité de manière distincte et en fonction des règles applicables au moment de son octroi. Nous conseillons aux travailleurs de bien se renseigner sur les traitements social et fiscal des avantages qu'ils contractent.

2. Cas particuliers

Il ne nous sera pas possible de couvrir tous les avantages qui existent, mais il nous semble important de nous concentrer sur certains cas tantôt en raison de leur nature tantôt en raison de leur utilisation régulière.

2.1. Remboursement des frais propres à l'employeur

Il nous semble opportun de faire le point sur la notion de frais professionnels pour se protéger de la confusion que ces sommes peuvent provoquer en figurant sur la fiche de paie. Les frais propres à l'employeur sont les frais que l'employeur doit déboursier en vertu de son obligation de mettre à la disposition du travailleur les instruments, les matières et les aides nécessaires à l'accomplissement du travail.

³⁸ « Rémunération au terme du contrat de travail », W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 8 mars 2021, lien URL : <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596920>.

Il s'agit de l'obligation qui incombe à l'employeur de faire travailler son travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

En outre, il arrive que le travailleur supporte certains frais en lieu et place de l'employeur, ce qui impose à ce dernier de rembourser ces avances. Dans ces deux cas, le travailleur ne s'enrichit pas par le remboursement des frais propres à son employeur qu'il aurait avancé. Les frais professionnels sont des indemnités qui sont allouées au travailleur en remboursement de frais qui, en principe donc, incombent à l'employeur. Ce sont des frais exposés par le travailleur dans le cadre de son activité professionnelle pour le compte de l'employeur.

À titre d'exemple, constituent des frais professionnels devant être remboursés au travailleur qui les a exposés : les indemnités kilométriques si le travailleur utilise son véhicule privé à des fins professionnelles ; les indemnités pour frais de voyage, de représentation ; l'indemnité mensuelle couvrant l'utilisation partielle d'un téléphone privé à des fins professionnelles ; ainsi que dans certains secteurs, des indemnités particulières telles que les indemnités d'outillage.

Ces indemnités sont dépourvues de caractère rémunérateur. Elles ont pour objectif de rembourser les frais réellement exposés par le travailleur à des fins professionnelles.

Le montant du remboursement est calculé tantôt sur les frais réels tantôt sur des frais forfaitaires.

Le premier cas est possible lorsque des pièces justificatives auront été remises à l'employeur, comme des tickets de caisse, des factures, etc. Pour ce qui est du remboursement forfaitaire des frais, une indemnité – censée couvrir tous les frais occasionnés – devra avoir été déterminée par l'employeur et le travailleur sur base de critères sérieux et concordants approximativement au montant des frais réels. Les indemnités – des frais réels ou forfaitaires – ne peuvent en aucun cas être considérées comme faisant partie de la rémunération du travailleur. Si ces frais figurent sur la fiche de paie, ils ne peuvent toutefois pas avoir d'impact sur la rémunération du travailleur.

2.2. Déplacements domicile-lieu de travail

Les déplacements domicile-lieu de travail sont les déplacements que le travailleur effectue pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (fixe) dans le but d'y exercer ses activités professionnelles et de son lieu de travail à son domicile. Le trajet emprunté est le trajet considéré comme normal en fonction de la circulation, de la nature du chemin et de la distance à parcourir et ne constitue pas nécessairement le trajet le plus court. Sont toutefois exclus les détours faits à des fins privées, comme déposer ou reprendre des enfants à l'école.³⁹

³⁹ On rappelle ici qu'il s'agit de la détermination des frais de déplacement pris en charge par l'employeur. Nous ne nous intéressons pas à la notion de trajet domicile-lieu de travail prise en compte pour les accidents de travail, par exemple.

Ces déplacements sont considérés comme des déplacements personnels et, par conséquent, les frais engagés devraient incomber au travailleur. Toutefois, l'employeur supporte, en général, l'obligation d'intervenir dans les frais de transport des déplacements domicile-lieu de travail.

L'intervention de l'employeur dépendra du type de transport et du secteur. Nous voyons ici, les règles générales sans nous épancher sur les différentes CCT. Il sera cependant toujours conseillé de consulter les CCT, CCE, les contrats de travail et les Règlements de travail (RT) applicables.

- Lorsque le travailleur se déplace en **train**, l'employeur doit intervenir dans le coût de l'abonnement, et ce, quelle que soit la distance parcourue.
- Lorsque le travailleur se déplace au moyen d'un autre **transport en commun** (tram, bus, métro), l'employeur doit intervenir dans le coût de l'abonnement pour les travailleurs qui effectuent un trajet d'au moins un kilomètre. Le montant de l'intervention varie selon que le prix du transport est fixe ou qu'il est proportionnel à la distance parcourue.
- Lorsque le travailleur se déplace en **vélo**, l'employeur doit intervenir dans ces trajets uniquement lorsqu'une CCT, une CCE, le contrat de travail ou le RT le prévoit.
- Lorsque le travailleur se déplace à pied, en trottinette ou au moyen d'un autre transport privé, aucune intervention minimale n'est prévue, au niveau national. Il faudra donc se référer aux éventuelles clauses existantes dans une CCT, une CCE, le contrat de travail ou le RT.

Les traitements social et fiscal dépendront, eux, du type de transport utilisé. Le remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail du travailleur ne constitue, en principe, pas une rémunération assujettie aux cotisations sociales. Les indemnités qu'un employeur attribue aux travailleurs pour leurs déplacements domicile-lieu de travail constituent, en principe, des rémunérations imposables. Toutefois, il existe, dans certaines conditions, des exonérations fiscales tant dans le chef du travailleur que dans le chef de l'employeur. En effet, pour l'employeur, les frais de transport domicile-lieu de travail du personnel sont entièrement déductibles dans l'impôt des sociétés.

2.3. Les primes et les libéralités

Il nous a semblé important de nous pencher un instant sur les primes et libéralités.

Il arrive que l'employeur octroie des primes ou des libéralités à ses travailleurs. Mais constituent-elles de la rémunération en tant que telle ?

Les primes sont, en général, attribuées à l'occasion d'événements particuliers de la vie privée ou de la vie professionnelle du travailleur. Étant octroyées en contrepartie du travail fourni, les primes sont, en principe, considérées comme de la rémunération (tant au niveau sociale que fiscal). Toutefois certaines exceptions ont été prévues par le législateur.

Exemples : prime de mariage, prime de naissance, prime exceptionnelle à l'occasion d'une fête, prime unique d'innovation, etc.

Pour ce qui est des libéralités, on considère, en général, qu'elles ne constituent pas de la rémunération. En effet, seul l'employeur décide, spontanément, du paiement ou non de son montant, à l'occasion d'un évènement particulier.

On estime qu'une libéralité répond à trois conditions cumulatives :

- l'absence d'un usage de ce type d'avantage dans l'entreprise ou dans le secteur ;
- l'absence d'un droit à l'avantage, que le travailleur pourrait revendiquer ;
- l'absence de lien direct avec la relation de travail.
-

Lorsqu'une gratification est octroyée, quelle que soit la qualification que les parties lui donneront, il appartiendra au juge de trancher, en dernier ressort, sur sa nature.

Lorsque ce type d'avantages est octroyé, sans qu'il ne constitue de rémunération, on ne pourra, en principe, pas le considérer dans la base de calcul de la rémunération – que ce soit pour l'indemnité compensatoire de préavis ou pour déterminer le montant des droits sociaux du travailleur.

2.4. Les titres-repas

Des titres-repas peuvent être alloués par l'employeur, pour les journées de travail effectivement prestées. En cas de suspension du contrat (maladie ou vacances, par exemple), ces tickets-repas ne seront, en principe, pas dus. Les titres-repas peuvent sortir de la notion de rémunération et donc ne pas être soumis à des cotisations de sécurité sociale dans certaines conditions :

- Le droit à leur octroi doit être fixé dans une convention sectorielle ou une convention d'entreprise ;
- Le nombre de titres-repas ne peut être supérieur au nombre de jours durant lesquels le travailleur a effectivement presté du travail ;
- La quote-part patronale dans le coût du ticket-repas ne peut pas dépasser 6,91 € par chèque. Le travailleur est, en outre, tenu de payer une quote-part dite « personnelle », de 1,09 € (montant minimum). Cette quote-part doit figurer sur la fiche de paie et venir en déduction du net payé. Le total est de maximum 8 € ;
- Leur validité doit être limitée à 12 mois (depuis la suppression des versions papier et de l'octroi de la carte électronique) et ils doivent être distribués au cours du mois suivant celui pour lequel ils sont dus.
- Enfin, l'employeur est tenu de faire état de l'existence de ces titres-repas d'une part, dans chaque fiche de paie remise au travailleur et, d'autre part, dans les déclarations trimestrielles à l'ONSS (nombre de travailleurs bénéficiaires, nombre de tickets repas et montant de la quote-part patronale).

Lorsque que les titres-repas répondent à toutes les conditions pour constituer un avantage social immunisé de cotisations sociales, ils seront également exonérés sur le plan fiscal.

2.5. Voiture de société

La voiture de société et son usage privé – totalement ou partiellement – est incontournable lorsqu'on parle de rémunérations alternatives. Elle est fréquemment utilisée et constitue un élément important de l'ensemble de la rémunération du travailleur. Du point de vue de la sécurité sociale, une cotisation de solidarité est due par l'employeur lorsqu'il met à disposition du travailleur un véhicule qui n'est pas réservé uniquement à des fins professionnelles.

La cotisation est due pour chaque véhicule utilisé. Elle n'a de rapport ni avec le nombre de kilomètres parcourus ni avec le fait que le travailleur contribue ou non au coût d'utilisation du véhicule. Elle est calculée sur la base des émissions de CO₂ de la voiture de société. Elle est due mensuellement et est déclarée globalement par l'employeur (comprenant tous les véhicules mis à disposition) et non individuellement par travailleur.⁴⁰ Si l'employeur désire ne pas payer la cotisation de solidarité, il devra apporter la preuve soit que la voiture est utilisée par un travailleur qui n'est pas assujéti à la sécurité sociale, soit que la voiture est utilisée à des fins exclusivement professionnelles. Une distinction se fait entre les véhicules utilitaires⁴¹ et les autres. Etant donné que l'utilisation à des fins privées d'un véhicule utilitaire n'est pas présumée, la cotisation de solidarité ne sera, en principe, pas due pour les véhicules utilitaires.

Il est interpellant de constater que non seulement la cotisation de solidarité bénéficie d'un régime de calcul différent de celui des cotisations patronales normales, mais en plus, étant considérée comme une charge sociale légalement due, elle peut être intégralement déduite de l'impôt des sociétés de l'employeur.

D'un point de vue fiscal, l'usage d'une voiture de société à titre privé, étant considéré comme un avantage de toute nature, est imposable dans le chef du travailleur – sauf lorsque l'utilisation est purement occasionnelle, dans ce cas, son utilisation est considérée comme un avantage social non imposable.

En général, la valeur de l'avantage de toute nature sur laquelle le précompte professionnel est prélevé est soit la valeur réelle que cet avantage représente pour le bénéficiaire soit la valeur forfaitaire fixée par règlement.

Dans le cas de l'utilisation privée de la voiture de société, l'imposition se calcule sur la base de la valeur catalogue et de l'émission de CO₂ des véhicules.⁴²

Enfin, du point de vue du droit du travail, la voiture de société est considérée comme de la rémunération lorsque le travailleur est autorisé à l'utiliser à des fins privées. C'est pourquoi il est opportun de se pencher sur les conséquences de cet avantage au cours du contrat de

⁴⁰ Il peut arriver qu'un même véhicule soit utilisé par plusieurs travailleur et ce, partiellement à des fins privées. Dans ce cas, la cotisation de solidarité sera bien due pour un véhicule et non pour le nombre de travailleurs qui en bénéficient.

⁴¹ Un véhicule utilitaire est véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, qu'il soit fixe ou qu'il soit transformable à l'aide d'une banquette arrière convertible en une plate-forme de chargement.

⁴² Nouvel art. 36 du C.I.R. 1992.

travail ainsi qu'au terme de celui-ci. La valeur de l'avantage, en tant qu'élément de la rémunération, est, en principe, évaluée selon le bénéfice qu'en tire le travailleur. Lorsque le contrat de travail est suspendu par une cause normale de suspension du contrat de travail – telles que les vacances, la maladie, les récupérations, etc. –, l'avantage reste, en principe, acquis.

Il arrive toutefois que la convention concernant l'utilisation personnelle d'un véhicule prévoie qu'en cas de maladie, l'avantage doit être restitué. Lorsque le paiement des revenus du travailleur n'incombe plus à l'employeur – à l'échéance du salaire mensuel garanti en cas de maladie, par exemple – il est généralement admis que l'employeur est en droit de réclamer la restitution du véhicule. La voiture de société doit être restituée à la fin du contrat de travail. Lorsqu'un préavis doit être presté, le bénéfice de la voiture faisant partie de la rémunération du travailleur doit être maintenu. Dans le cas du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, la voiture doit être restituée immédiatement, dès la rupture. Toutefois l'avantage qu'elle représente sera, en principe, inclus dans le calcul de l'indemnité. Lorsque le travailleur refuse de restituer le véhicule, l'employeur peut le citer devant le juge des référés du tribunal du travail et faire condamner le travailleur à payer une astreinte par jour de retard.

2.6. Outils IT (P.C., tablette, smartphone et internet)

Il arrive souvent que l'employeur mette à disposition des travailleurs des outils IT, dans le cadre de leur activité professionnelle. Il peut s'agir d'un P.C. ou d'un laptop, d'une tablette, d'un smartphone, d'un abonnement téléphonique ou d'une connexion internet (fixe et/ou mobile).

Lorsque l'utilisation à des fins privées de ces outils est autorisée, elle constitue un avantage en nature dans le chef du travailleur. Ce dernier doit être comptabilisé dans la rémunération du travailleur qui en bénéficie et doit donc donner lieu au prélèvement de cotisations sociales et du précompte professionnel, ainsi qu'être protégé en tant que partie de la rémunération du travailleur.

Le montant sur lequel ces prélèvements sont calculés est soit un forfait déterminé légalement soit, à défaut, la valeur réelle de l'utilisation privée de l'outil mis à disposition du travailleur.

L'employeur doit être propriétaire des outils IT mis à disposition du travailleur pour qu'ils soient considérés comme des avantages rémunérateurs. Si le travailleur supporte lui-même le coût de son utilisation privée, que ce soit organisé par un partage de frais global ou par le paiement par le travailleur des frais concrètement engendrés par l'utilisation, elle ne constitue, en principe, pas un avantage en nature et ne donne pas lieu au paiement des cotisations et précompte.

En outre, ces outils IT ne revêtent pas de caractère rémunérateur non plus lorsqu'ils font l'objet d'un usage exclusivement professionnel. Dans ce cas, ils constituent un instrument de travail qui sert à l'exécution de la fonction du travailleur en vertu de l'obligation de l'employeur de mettre à disposition tout le matériel nécessaire à la mise au travail convenu.

En outre, lorsque la mise à disposition d'outils IT constitue une partie de la rémunération, l'employeur pourra déduire fiscalement la prise en charge des frais occasionnés par la mise à disposition des outils IT. Soit à titre de frais professionnels lorsqu'ils font l'objet d'un usage professionnel, soit à titre de rémunération lorsqu'ils font l'objet – partiellement ou totalement – d'un usage privé.

3. En cas de suspension du contrat de travail⁴³

Lorsque le contrat de travail est suspendu – comme lors de la prise de vacances ou lors d'un congé maladie, etc. –, plusieurs situations sont possibles. Les avantages ne sont pas systématiquement pris en considération lorsque le contrat de travail est suspendu.

Lorsqu'ils sont octroyés en dehors du cadre légal qui permet la prise en compte des avantages comme faisant partie de la rémunération, ils ne sont pas intégrés dans le calcul du montant des revenus de remplacement. Lorsque les avantages sont considérés comme faisant partie de la rémunération plusieurs situations peuvent encore se présenter. Soit l'employeur rémunère son travailleur pendant la période de suspension soit il ne le rémunère plus.

Dans le premier cas – par exemple lorsqu'il s'agit de jours fériés, de vacances légales, du salaire garanti ou des jours de petits chômage⁴⁴ –, lorsque le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature, l'employeur devra, en principe, les déduire du montant net de la rémunération (règle générale). A l'inverse, lorsque le travailleur ne bénéficie plus des avantages contractuellement prévus, l'employeur devra les lui verser en espèces.

Dans le cas où l'employeur ne paie plus de rémunération et que le travailleur bénéficie d'un revenu de remplacement, si le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature, la valeur de ces avantages devra être déduite des revenus de remplacement.

Si, par contre, le travailleur ne bénéficie plus de ses avantages en nature, durant la période de suspension du contrat non rémunérée par l'employeur (par exemple, lorsque les trente jours de salaire garanti en cas de maladie sont atteints et que le travailleur commence à percevoir des indemnités à charge de la mutuelle), ils auront été compris dans la base de calcul du revenu pour déterminer le montant du revenu de remplacement.

Il se peut encore que le travailleur ne bénéficie pas de revenus de remplacement et que son employeur ne paie plus non plus sa rémunération (par exemple, lorsque le travailleur ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités à charge de la mutuelle et que les trente jours de salaire garanti sont épuisés), alors qu'il continue toutefois à bénéficier des avantages en nature. Dans cette situation, ces derniers devront, dans tous les cas, être imposés à titre de rémunération ordinaire.

⁴³ « Les rémunérations alternatives », N. WELLEMANS, Groupe S, Ed. Anthémis, 2020, p. 41.

⁴⁴ Ou « petits congés » ou « congé de circonstance ». Il s'agit des jours d'absence du travailleur à l'occasion de certains événements, comme le mariage du travailleur ou d'un membre de sa famille, en cas de décès d'un membre de la famille, la comparution en justice, etc. Pour une liste exhaustive : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-1>

Le plan cafétéria

Il s'agit d'un système de rémunération flexible, déterminé par l'employeur au niveau de l'entreprise, dans lequel le travailleur peut choisir, dans une certaine mesure, les différents éléments qui composent son « paquet salarial ». Le travailleur choisirait donc *lui-même* ses conditions de rémunération « *comme il composerait son menu dans une cafétéria en libre-service* »⁴⁵.

1. Du point de vue des objectifs poursuivis par le plan

L'objectif poursuivi par ce système est de rendre les salaires plus flexibles et davantage individualisés. Par les rémunérations alternatives, les employeurs tentent de motiver, fidéliser les travailleurs, améliorer l'image de l'entreprise, optimiser les rémunérations des travailleurs, etc.⁴⁶

Le plan cafétéria peut être utilisé soit dans le cadre de la rémunération mensuelle régulière convenue soit dans le but d'offrir une alternative à un bonus payé, en général, en espèces. Il existe donc plusieurs formes de plan.

Quand l'un peut proposer une conversion d'un bonus lié aux performances en un autre avantage, l'autre peut proposer un mode de rémunération. Un plan cafétéria peut proposer, dans le cadre de la rémunération convenue, un choix entre différents éléments d'une même catégorie d'avantages. Par exemple, laisser le travailleur choisir entre différents outils IT à usage privé. Il peut encore proposer, également dans le cadre de la rémunération convenue, un choix entre divers éléments n'appartenant pas forcément à la même catégorie d'avantages. Par exemple, laisser le travailleur choisir entre des avantages liés à la mobilité ou aux assurances complémentaires ou aux loisirs, etc.

2. Du point de vue juridique

L'employeur peut introduire un plan cafétéria soit par une convention collective de travail d'entreprise (CCE) soit par le règlement de travail (RT) soit encore en poursuivant une politique générale et en concluant des conventions individuelles avec chacun des travailleurs.

Si l'employeur a prévu un tel système de rémunération avec une CCE, le travailleur devra choisir parmi ce qui aura été prévu. La CCE devra prévoir le package par défaut dans le cas où un travailleur ne faisait pas de choix.

⁴⁵ « Les rémunérations alternatives », M.-L.. POITIER, Site Wolters Kluwer, publié le 16.01.2019, consulté le 15 février 2021, lien URL: <https://legalworld.wolterskluwer.be/fr/nouvelles/domaine/droit-social-et-rh/le-plan-cafeteria-un-systeme-de-remuneration-a-la-carte/>.

⁴⁶ « Le plan cafétéria : un système de rémunération à la carte », N. WELLEMANS, Groupe S, Ed. Anthémis, 2020, p.41.

Dans le cas où l'employeur a prévu un tel système de rémunération dans le RT, le contrat de travail aura priorité sur ce qui figure dans celui-ci. Si le travailleur n'a pas formulé explicitement, dans la convention, son choix dans une rémunération hybride, aucun plan ne pourra lui être imposé. Il n'existe pas de cadre juridique spécifique à ce système, il faut donc composer avec les règles existantes en matière de rémunération et de traitement social et fiscal de chaque avantage se trouvant dans le plan cafétéria.

Pour ce qui est des cotisations sociales, on considère qu'elles sont dues au moment où le travailleur fait valoir son droit à l'octroi ou au paiement de l'avantage choisi.

Pour ce qui est du précompte professionnel, le fisc apprécie le caractère imposable ou non de l'avantage au moment où le travailleur a pu en disposer.

3. Du point de vue de la valorisation du budget-avantages

Pour permettre aux travailleurs de choisir ce qui va constituer leur package salarial, l'employeur doit informer, d'une part, la valeur totale du package et, d'autre part, la valeur des différents éléments qui se trouvent dans le plan cafétéria.

Cette valorisation des différents éléments peut se faire soit monétairement, en euros soit en unités.

Dans le premier cas, chaque avantage est évalué par une somme d'argent. Dans le second cas, chaque avantage est converti en points. Ce dernier mode de valorisation permet à l'employeur d'encourager le travailleur à opter pour un certain type d'avantage et de mener une certaine politique de valeurs au sein de son entreprise.

Elle peut parfois être heureuse, lorsque, par exemple, elle poursuit une direction écologique en poussant le travailleur à choisir un vélo ou un abonnement aux transports en communs.

Elle peut parfois être dangereuse dans la tentative de généralisation de la privatisation des services, comme la souscription à une assurance hospitalisation complémentaire ou à une assurance pension complémentaire, par exemple.

Conclusion

La manière dont on parle des salaires, dans les médias, dans les discours politiques, etc. occulte dramatiquement la nature réelle de cette notion et déforce dangereusement les revendications des travailleurs.

En effet, lorsque le salaire est présenté comme une « charge », un « coût » pour l'employeur, pour les entreprises et pour la société, il n'est pas compliqué de convaincre son interlocuteur de la nécessité de réduire ce poids qui pèse sur les pauvres créateurs d'emploi. Le choix des termes dans un discours, une revendication ou un débat, pose un postulat de base qu'on oubliera de remettre en question et qui permettra d'éviter la définition préalable des sujets à traiter, voire à critiquer.

Le salaire est une de ces notions qu'on a trop longtemps laissée déformée. Il nous faut à présent reprendre le pouvoir sur cette notion pour nous permettre de concrètement négocier les règles qui la régit.

Le salaire est une partie de la richesse produite par les travailleurs. Les bénéficiaires des entreprises en sont une autre. Et, aujourd'hui, dans le partage des gains de productivité, c'est la rémunération du capital qui gagne sur la rémunération des travailleurs.

La partie de la richesse qui sert à rémunérer le travailleur est composé du salaire brut, mais également des cotisations qui sont payées en amont, dites « patronales ». La manière dont sont présentées et fractionnées les différentes parties du salaire (cotisations patronales, cotisations sociales, précompte professionnel, salaire net) empêche de se rendre compte que tous ces éléments le compose.

Toucher à l'un ou l'autre de ces éléments constitue une réelle atteinte au salaire du travailleur. Il faut donc remettre l'église au milieu du village et se sentir concerné par ces réductions généralisées.

La tendance actuelle est de transformer notre salaire en avantages en nature qui jouissent de traitements sociaux et fiscaux avantageux pour les employeurs. Et en effet, on peut se demander pour qui ce mode de rémunération est le plus avantageux ! Le terme « avantages » désigne a priori le travailleur comme bénéficiaire de ces rémunérations alternatives. On laisse donc entendre qu'il s'agit de gestes généreux de l'employeur envers ses travailleurs. Et les défenseurs de tels modes de rémunération parlent en effet de moyens d'attirer les travailleurs et de les fidéliser à l'entreprise.

Pourtant il s'agit d'une partie du salaire généré par les travailleurs eux-mêmes. Et les avantages sociaux et fiscaux liés à ce mode de rémunération sont ressentis par l'employeur bien plus que par les travailleurs. Certains de ces avantages exonèrent l'employeur du paiement de cotisations et d'impôts. Cela prive l'Etat d'une partie de ses rentrées. Pourtant, on entend de plus en plus souvent que ce sont les bénéficiaires de la sécurité sociale qui vident les caisses de l'Etat. Cette allégation est fautive et incohérente en plusieurs points.

D'une part, on peut se demander de quelles caisses de l'Etat il s'agit. La sécurité sociale est, dans son principe, en majeure partie, autofinancée par les cotisations sociales (des travailleurs et des employeurs).

D'autre part, – et on a pu le remarquer à plusieurs reprises dans cette brochure – les fonds de la sécurité sociale sont vidés en amont par les cadeaux (fiscaux, sociaux, subsides, etc.) faits aux entreprises.

Enfin, une tendance politique est largement poursuivie en poussant de plus en plus de salariés à l'entrepreneuriat et à toutes sortes de nouvelles formes de travail via des plateformes et autres. Ce qui a pour conséquence de faire sortir du système du salariat une grande quantité de travailleurs. On perd donc des ressources en se privant de ces cotisants et on précarise ces travailleurs en leur supprimant leurs protections sociales.

Cette idéologie politique opère une destruction progressive de la sécurité sociale et des Services publics en insufflant une image négative de – certains⁴⁷ – allocataires sociaux tout en incitant de plus en plus à contracter des assurances privées.

En marche vers une privatisation accrue de la sécurité sociale ?

Depuis 2004, certaines primes que l'employeur paie ou certains des versements qu'il effectue afin de financer des avantages complémentaires⁴⁸ à la sécurité sociale sont exonérés de cotisations sociales.⁴⁹ Il s'agit d'un réel remplacement de notre système de cotisations et de mutualisation des risques par un système assurantiel et individuel.

C'est par le salaire et son fonctionnement que notre société s'organise. Le système est de plus en plus dénaturé par l'atteinte à ses mécanismes. Les fondements que ces derniers sous-tendent – de moins en moins efficacement – sont alors constamment remis en cause. Nous devons comprendre l'importance du statut de salarié et d'une rémunération digne pour maintenir l'Etat social et l'organisation d'une société, ensemble.

⁴⁷ En effet, certaines branches de la sécurité sociale sont encore préservées de cette diabolisation qui sévit surtout à l'égard des chômeurs et des malades. Il s'agit, par exemple, des allocations familiales ou du remboursement des frais d'un accouchement, etc.

⁴⁸ Comme les avantages extralégaux de pension, l'assurance hospitalisation extralégale et les avantages complémentaires en cas d'incapacité de travail.

⁴⁹ « Notion de la rémunération visée dans la loi sur la protection de la rémunération », W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Site *Wolters Kluwer – SocialEye*, dernière mise à jour le 25/05/2020, consulté le 25 février 2021, lien URL : <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS596943>.

Annexe

Tableau⁵⁰ reprenant les différents éléments qui constituent tantôt de la rémunération tantôt non.

"Oui" = l'élément tombe sous la notion de rémunération.

"Non" = l'élément ne tombe pas sous la notion de rémunération.

	Loi concernant la protection de la rémunération	ONSS	Double pécule de vacances	Indemnité de rupture	Précompte professionnel
Rémunération fixe	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Rémunération variable (commission, primes, bonus, etc.)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Remboursement de frais	Oui	Non	Non	Non	Non
Prime de fin d'année	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
Usage privé GSM, ordinateur portable	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Usage privé voiture de société	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Autres avantages en nature	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Frais de déplacement transport privé	Oui	Non	Non	Non	Oui
Frais de déplacement abonnement social	Non	Non	Non	Non	Non
Indemnité de mobilité	Oui	Non	Non	Non	Non
Indemnité vélo	Oui	Non	Non	Non	Non
Indemnité de rupture	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Indemnité de protection CE, CPPT ou délégation syndicale	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Simple pécule de vacances	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Double pécule de vacances	Non	Non	Non	Oui	Oui
Chèques-repas	Oui	Non	Non	Oui	Non
Plan PC privé	Oui	Non	Non	Non	Non
Eco-chèques	Oui	Non	Non	Oui	Non
Bonus salarial	Non	Non	Non	Non	Non
Cotisation patronale à l'assurance-groupe	Oui	Non	Non	Oui	Non
Assurance hospitalisation	Oui	Non	Non	Oui	Non

⁵⁰ « Rémunération », Site *Securex – Human Capital Matters*, consulté le 8 mars 2021, lien URL : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=66~~13&Lang=FR>

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

