L'Atelier Des Droits Sociaux

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE

DÉCODER LES ENJEUX DU SALAIRE

Jérôme Roland

NOVEMBRE 2022

Table des matières

INTRODUCTION **3**

LA FICHE DE PAIE: GÉNÉRALITÉS **4**

❶ **Définition** 4

❷ **Les obligations de l'employeur** 4

❸ **La remise de la fiche de paie** 4

❹ **Mentions obligatoires** 5

❺ **Illustration** 6

DÉCODER LA FICHE DE PAIE ET LES ENJEUX QU'ELLE RÉVÈLE **7**

❶ **Du brut qui figure sur le contrat … au net finalement perçu** 7

1.1. Salaire brut 7

1.2. Cotisations sociales personnelles (et base ONSS) 8

1.3. Salaire imposable 11

1.4. Salaire net 12

1.5. Salaire net perçu 13

❷ **Au-delà du brut qui figure sur le contrat : les cotisations sociales patronales** 14

2.1. Salaire direct 15

2.2. Salaire socialisé 15

CONCLUSION **18**

à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : https://ladds.be

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Introduction

Le 20 juin 2022 s'organisait, à l'initiative du front commun syndical (FGTB, CSC, CGSLB), une grève nationale pour revendiquer une hausse du pouvoir d'achat. Entre 70.000 et 80.000 manifestant.e.s[1] se retrouvaient alors dans les rues de Bruxelles, avec, pour principale revendication, la modification significative de la norme salariale, instituée par la loi de 1996 sur la compétitivité des entreprises[2].

Cette loi fixe, entre autres, lors des négociations interprofessionnelles qui ont lieu tous les deux ans entre travailleur.euse.s et patrons, une marge maximale d'augmentation des salaires. Cette marge, fixée à 6,10% en 1997, est descendue pour arriver à 0% en 2013 ! Remontée à 1,1% en 2017, elle est aujourd'hui de 0,4% (pour les années 2021-2022)[3]… Hors indexation automatique des salaires et augmentation barémique liée à l'ancienneté, la marge d'augmentation des salaires ne pourrait donc être que de maximum 0,4%. Cela ne passe pas côté syndical… Et heureusement !

Pour tenter de saisir les enjeux derrière les salaires et leurs variations, il est indispensable de comprendre ce que recouvre son propre salaire, reflet de la richesse que nous produisons en tant que travailleur.euses. Et pour cela, rien de tel que de partir d'un document devenu presque anodin, que nous scrutons peu alors qu'il révèle nombre de choses et d'éléments essentiels : **la fiche de paie** ! Un document pourtant complexe si l'on y regarde de plus près, que chaque travailleur.euse salarié.e a eu en main un jour ou l'autre, sans pour autant en comprendre tous les tenants et aboutissants.

Tout au long de ce document, nous poursuivrons, au départ de la fiche de paie, l'objectif que chacun.e puisse tenter de saisir les composantes de son salaire et le principe de solidarité qui le sous-tend et fonde notre système de **sécurité sociale,** dont les politiques s'emparent, tantôt pour le dégrader, rarement pour le valoriser. Nous tenterons également d'attirer l'attention sur les discours et variables avec lesquels jouent nos responsables politiques et le patronat de manière générale pour intégrer l'idée du salaire comme étant un coût pour la société.

Qu'est-ce que je gagne vraiment ? Les cotisations constituent-elles réellement une charge pour le.la travailleur.euse ? Et mon patron dans tout ça, me prend-il réellement de l'argent ? Autant de questions entendues quotidiennement auxquelles nous allons tenter de répondre et d'idées préconçues que nous vous proposons de déconstruire.

---

1. " *Grève nationale à Bruxelles ce lundi 20 juin 2022: les Belges ont manifesté pour leur pouvoir d'achat* ", site L'Avenir, mis à jour le 20.06.2022 https://www.lavenir.net/actu/belgique/2022/06/20/greve-nationale-a-bruxelles-ce-lundi-20-juin-2022-les-belges-ont-manifeste-pour-leur-pouvoir-dachat-3INB7TC2GZHB7OBE3SWALAL26Y/
2. Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B., 1er août.
3. https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/norme-salariale

La fiche de paie : généralités

❶ Définition

La fiche de paie est le décompte de paie, le justificatif de paiement du salaire du.de la travailleur.euse.

Elle comporte un certain nombre d'informations relatives au travail et à la rémunération : le temps de travail et les heures supplémentaires éventuellement effectuées, les jours de congé, les jours de maladie, le montant du salaire brut (base et primes diverses), le détail des cotisations sociales, le montant du salaire net, etc.

Il est conseillé aux travailleur.euses de garder leurs fiches de paie, à tout le moins, leur décompte annuel, tout au long de leur carrière, notamment en vue du passage à la pension.

❷ Obligations patronales

Afin que le.la travailleur.euse puisse se rendre compte de la manière dont a été calculée sa rémunération finale nette mais aussi du montant des retenues opérées sur son salaire, l'employeur.euse a l'obligation de lui remettre sa fiche de paie.

Il nous faut insister, ici, sur le fait que l'employeur.euse n'a donc aucune marge dans cette obligation et ne pourrait conditionner la remise de la fiche de paie à quoi que ce soit.

❸ La remise de la fiche de paie

La fiche de paie est remise au moment du paiement du salaire, en main propre, par voie postale ou sous format électronique.

Dans les cas où la rémunération est payée en deux fois, la fiche de paie devra être délivrée lors de chaque règlement définitif de la rémunération qui a, en général, lieu à la fin de chaque mois.[4]

En fin de contrat, elle sera également remise, comme tous les documents sociaux obligatoires.

4. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 15, M.B 30 avril.

❹ Mentions obligatoires

Les mentions qui doivent apparaître sur chaque fiche de paie peuvent être définies au niveau de la commission paritaire, donc par secteur d'activités.

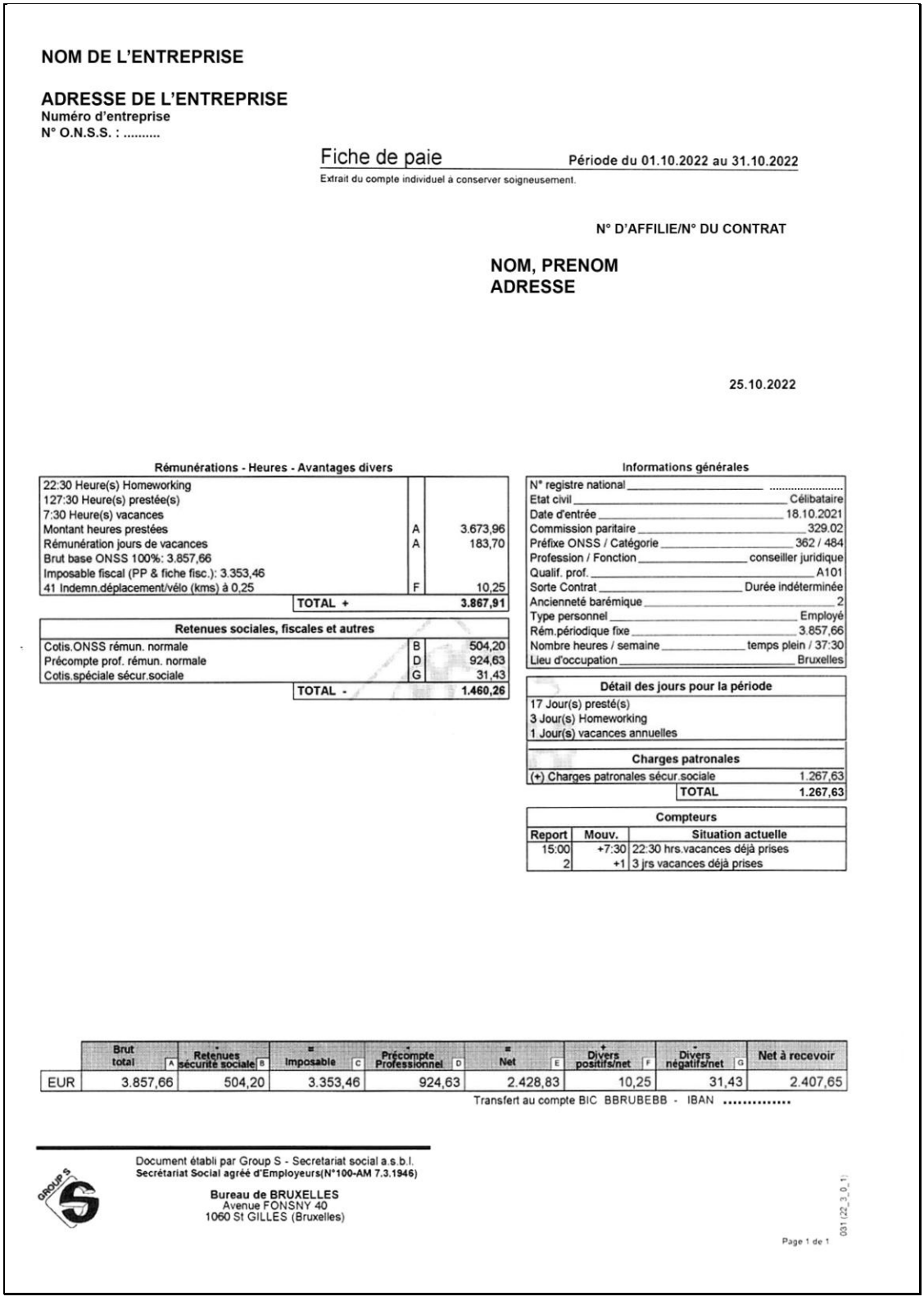
À défaut d'une telle convention sectorielle, les mentions qui doivent apparaître seront celles fixées par l'Arrêté royal du 27 septembre 1966[5]. Les voici :

- **le nom et l'adresse de l'employeur.euse ;**
- **le nom et l'initiale du prénom du.de la travailleur.euse ;**
- **le numéro matricule du.de la travailleur.euse chez l'employeur.euse ;**
- **la période à laquelle se rapporte le décompte ;**
- **l'importance des prestations** (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.) ;
- **la rémunération de base,** quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir (rémunération mensuelle, horaire, à la pièce, à la tâche, etc.) ;
- **les sommes dues en espèces :**
  - pour le travail effectué ;
  - comme sursalaire pour les heures supplémentaires ;
  - pour les jours fériés et les jours de repos compensatoires ;
  - en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat ;
  - comme primes, etc.
- **Les avantages en nature** → Seuls les primes, les autres avantages en argent ainsi que les avantages en nature peuvent être groupés sous une seule dénomination pour autant que cela ne nuise pas à la clarté.
- **Le total de la rémunération brute :**
  - les sommes non soumises aux retenues de sécurité sociale ;
  - le montant « base ONSS » ;
  - les sommes non imposables ;
  - la somme nette octroyée ;
  - les montants à déduire (avances, avantages en nature, amendes prévues par le règlement de travail, cession et saisie de la rémunération, etc.), si nécessaire à détailler en annexe ;
  - le montant net à payer en espèces ;
  - les retenues pour la sécurité sociale ;
  - le montant du précompte professionnel (législation fiscale).

5. Arrêté royal du 27 septembre 1966 déterminant, pour le secteur privé, les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération, art. 2, M.B., 11 oct.

❺ Illustration

Pour illustrer la suite de notre analyse, nous allons nous référer à un exemple fictif. Voici donc la fiche de paie de Sasha, 28 ans, célibataire sans enfant mais en couple, employé à temps plein (38h/semaine) au sein de la commission paritaire 329.02. Ci-dessous une illustration de la fiche de paie que reçoit Sasha tous les mois :



NOM DE L'ENTREPRISE

ADRESSE DE L'ENTREPRISE
Numéro d'entreprise
N° O.N.S.S. : .....

Fiche de paie — Période du 01.10.2022 au 31.10.2022
Extrait du compte individuel à conserver soigneusement.

N° D'AFFILIE/N° DU CONTRAT

NOM, PRENOM
ADRESSE

25.10.2022

Rémunérations - Heures - Avantages divers

22:30 Heure(s) Homeworking		
127:30 Heure(s) prestée(s)		
7:30 Heure(s) vacances		
Montant heures prestées	A	3.673,96
Rémunération jours de vacances	A	183,70
Brut base ONSS 100%: 3.857,66		
Imposable fiscal (PP & fiche fisc.): 3.353,46		
41 Indemn.déplacement/vélo (kms) à 0,25	F	10,25
TOTAL +		3.867,91

Retenues sociales, fiscales et autres

Cotis.ONSS rémun. normale	B	504,20
Précompte prof. rémun. normale	D	924,63
Cotis.spéciale sécur.sociale	G	31,43
TOTAL -		1.460,26

Informations générales

N° registre national	.....
Etat civil	Célibataire
Date d'entrée	18.10.2021
Commission paritaire	329.02
Préfixe ONSS / Catégorie	362 / 484
Profession / Fonction	conseiller juridique
Qualif. prof.	A101
Sorte Contrat	Durée indéterminée
Ancienneté barémique	2
Type personnel	Employé
Rém.périodique fixe	3.857,66
Nombre heures / semaine	temps plein / 37:30
Lieu d'occupation	Bruxelles

Détail des jours pour la période

17 Jour(s) presté(s)
3 Jour(s) Homeworking
1 Jour(s) vacances annuelles

Charges patronales

(+) Charges patronales sécur.sociale	1.267,63
TOTAL	1.267,63

Compteurs

Report	Mouv.	Situation actuelle
15:00	+7:30	22:30 hrs.vacances déjà prises
2	+1	3 jrs vacances déjà prises

	Brut total A	- Retenues sécurité sociale B	= Imposable C	- Précompte Professionnel D	= Net E	+ Divers positifs/net F	- Divers négatifs/net G	Net à recevoir
EUR	3.857,66	504,20	3.353,46	924,63	2.428,83	10,25	31,43	2.407,65

Transfert au compte BIC BBRUBEBB - IBAN .....

Document établi par Group S - Secretariat social a.s.b.l.
Secrétariat Social agréé d'Employeurs(N°100-AM 7.3.1946)

Bureau de BRUXELLES
Avenue FONSNY 40
1060 St GILLES (Bruxelles)

031 (22_3_0_1)

Page 1 de 1

Décoder la fiche de paie et les enjeux qu'elle révèle

❶ Du brut qui figure sur le contrat… au net finalement perçu

Chaque mois, Sasha perçoit sur son compte la somme de 2407,65€. C'est sa **rémunération nette**. C'est aussi probablement celle qu'il a attendu de connaître avec impatience quand il a signé son contrat de travail puisque le contrat de travail ne mentionne pas le salaire net mais bien le salaire brut.

1.1. Salaire brut

Le salaire brut qui figure sur le contrat de Sasha, c'est le montant de 3857,66€.

Rémunérations - Heures - Avantages divers

22:30 Heure(s) Homeworking		
127:30 Heure(s) prestée(s)		
7:30 Heure(s) vacances		
Montant heures prestées	A	3.673,96
Brut base ONSS 100% : 3.857,66	A	183,70
Imposable fiscal (PP & fiche fisc.) : 3.353,46		
41 Indemn. Déplacement/vélo (kms) à 0.25	F	10,25
TOTAL +		**3.867,91**

Sur sa fiche de paie cependant, ce montant peut être supérieur car il englobe plus que la rémunération convenue. Il englobe en effet également les heures supplémentaires, avantages extra-légaux, prime de fin d'année, salaire des jours fériés et des jours de vacances, ainsi qu'un salaire garanti en cas de maladie ou d'accident du travail, entre autres.

Mais comment expliquer qu'entre ce montant brut et le montant net qui figure sur le compte en banque d'un.e travailleur.euse, il y ait une telle différence ? Sasha ne comprend pas car c'est son premier emploi. Il s'interroge : « *c'est quoi cette différence entre salaire brut et salaire net ? », « C'est les taxes c'est ça ? Je suis hyper taxé j'ai l'impression », « c'est du vol de me prendre tout ça ! ».*

Ce genre de questions et d'affirmations sont quotidiennes. Et à travers ce type de questions et affirmations, il est intéressant de constater l'idée très ancrée dans l'esprit d'un grand nombre que, concernant la rémunération perçue, il y aurait, quelque part, une partie qui serait perdue, volée en quelque sorte. Or, ce n'est pas parce que quelque chose n'est pas directement perçu qu'il est perdu ou qu'il ne revient pas sous une autre forme, à un autre moment par exemple.

Le salaire brut de Sasha a été fixé conformément aux barèmes prévus dans les conventions collectives de sa commission paritaire

- ***Convention collective ?*** *Une convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre les organisations syndicales et patronales ou un ou plusieurs employeurs. Elle fixe toute une série de conditions de travail et de rémunération au sein d'une branche d'activité (régime horaire, sursalaire, rémunération minimale, temps de repos, travail en soirée, etc.)*
- ***Commission paritaire ?*** *Les commissions paritaires (et pour certaines, les sous-commissions paritaires) regroupent des secteurs d'activité. C'est au sein de ces commissions paritaires que se négocient les conventions collectives de travail. Il existe une centaine de commissions paritaires en Belgique (textile, audiovisuel, horeca, etc.)*

A savoir !

En l'absence de convention collective de travail au sein de la commission paritaire, on appliquera le salaire communément appelé « salaire minimum », à savoir le revenu minimum mensuel moyen établi par le Conseil National du Travail (CNT). Il s'agit d'une limite inférieure absolue pour la rémunération. Il ne peut donc y être dérogé. La notion de revenu "moyen" est importante à garder en tête car ce revenu, établi sur une base de temps plein, comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année et ne détermine donc pas exactement le salaire minimum mensuel auquel un.e travailleur.euse peut prétendre. Au 1er novembre 2022, ce salaire était de 1974,20€ brut/mois pour un temps plein[6].

Sur ce salaire brut, les « taxes » dont parle Sasha ne peuvent pas être nommées comme telles.

1.2. Cotisations sociales personnelles (et base ONSS)

Tout d'abord, on y retrouve des **cotisations sociales personnelles** prélevées sur ce qu'on appelle « la base ONSS[7] ».

ONSS : Office National de Sécurité Sociale

L'ONSS joue un rôle central dans la sécurité sociale belge. À la demande de et en collaboration avec les décideurs politiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'ONSS assure :

une perception correcte et rapide des cotisations sociales, la collecte et le contrôle des données salariales et relatives au temps de travail, l'accompagnement des employeurs et des prestataires de services sociaux dans leurs déclarations, le financement du système de la sécurité sociale, le soutien de la politique de groupes-cibles régionale par la perception des cotisations, la gestion de la sécurité sociale pour les marins, les expatriés et le Fonds social Maribel.

6. Convention collective de travail n°43 https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-043_1.pdf
7. ONSS pour Office national de sécurité sociale.

Les données sur l'emploi, les salaires et les temps de travail collectées par l'ONSS sont partagées dans la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Elles y sont à la disposition de toutes les institutions de sécurité sociale et servent de : **base pour le calcul et l'octroi des droits sociaux aux travailleurs et de source d'informations statiques sur le marché du travail pour les responsables politiques.**
L'ONSS attache une grande importance au maintien et au renforcement de la protection sociale de tous les travailleurs en Belgique. Outre le contrôle des déclarations des employeurs, l'ONSS détecte également les fraudes et autres formes d'abus et d'exploitation.

La première étape consiste donc à déterminer cette base ONSS. En général, cette base ONSS correspond au salaire brut. Il est cependant possible que certains montants viennent gonfler cette base. Ce sera par exemple le cas des avantages de toute nature (mise à disposition d'un téléphone pour un usage privé, usage privé d'une voiture de société, …). Sasha n'a pas de tels avantages. Sa base ONSS est donc son salaire brut contractuel, celui qui figure donc dans son contrat de travail.

Dans tous les cas, cette « base » sera mentionnée sur la fiche de paie.

Une fois la base ONSS déterminée, nous allons pouvoir en déduire le montant qui va être prélevé pour la sécurité sociale. En Belgique, le taux de prélèvement de base pour les cotisations sociales personnelles est de **13,07% du salaire brut**[8].

Sur ces 13,07%, plus de la moitié est destinée au financement des pensions (7,5% sur les 13,07%). On retrouve ensuite 4,7% pour le secteur des soins de santé et les indemnités d'incapacité et 0,87% pour l'assurance chômage[9].

▶ *Dans l'exemple de Sasha, employé, on obtient donc le montant suivant : 3857,66 euros (base ONSS) x 13,07% = **504,2 euros**. **Cette somme de 504,2 euros constitue donc le montant de ses cotisations sociales**. Elle va être soustraite du salaire brut.*

Retenues sociales, fiscales et autres			
Cotis. ONSS rémun. normale		B	**504,20**
Précompte prof. Rémun. normale		D	924,63
Cotis. spéciale sécur. sociale		G	**31,43**
	TOTAL -		**1.460,26**

8. Chez les artistes et les ouvriers, il s'agira de 13,07% sur un salaire porté à 108%, les 8 % ajoutés représentant le pécule simple octroyé pour quatre semaines de vacances en remplacement de la rémunération ordinaire. Nous n'irons pas plus loin sur ce sujet complexe qui pourrait faire l'objet d'un document à lui seul : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html#h22
9. Pour plus de renseignements: https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html

Une fois prélevées les cotisations sociales personnelles, nous trouvons le salaire dit « imposable », c'est-à-dire celui qui sera soumis à l'impôt.

Un mot sur le "Bonus à l'emploi"

Si cela ne concerne pas Sasha, le système du « bonus à l'emploi » concerne nombre de travailleur.euses. D'application depuis 2000[10], il a pour but de garantir un salaire net plus élevé aux travailleur.euses dont le salaire est **inférieur à 2.963,04€ brut/mois** (montant au 1er août 2022).

Ce système a été mis en place avec l'objectif de lutter contre ce que le gouvernement nomme des "pièges à l'emploi". Par ces termes, l'on désigne le fait que l'emploi ne serait pas suffisamment attractif au regard de certaines prestations sociales. En résumé, si la différence entre le salaire net de l'emploi est trop proche d'une prestation sociale (comme l'allocation de chômage par exemple), les travailleus.euses sans emploi ne seraient pas incité.es ou motivé.es à en occuper un… Faisant ici l'impasse sur le fait que nombre de prestations sociales se situent proches ou en-dessous du seuil de pauvreté, et que l'enjeu reste bien évidemment avant tout la valorisation de la rémunération du travail et des conditions de travail.

Dans la pratique, ce mécanisme consiste en une réduction des cotisations sociales personnelles en fonction de la hauteur du salaire. Ce montant est alors déduit des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire.

Ce système compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération jusqu'à environ 1750€ brut/mois. Dans les faits, il est donc possible, pour les salaires compris entre +/- 1750€ brut/mois et 2963,04€ brut/mois de constater que le brut moins les cotisations sociales personnelles ne totalise pas, sur la fiche de paie, un résultat égal au brut – 13,07% du brut en question.

Dans tous les cas, si bonus à l'emploi il y a, il doit apparaître clairement sur la fiche de paie.

Exemple : une personne est rémunérée à un salaire de 1900€ brut pour un temps plein.
Dans ce cas de figure, si les cotisations sociales personnelles s'élèvent au départ à 248,33€, le mécanisme du "bonus à l'emploi" déduit 237,71€ du montant des cotisations sociales initiales, comme le montre le schéma suivant :

Revenu brut mensuel :		*1900*
Cotisations sociales personnelles :	*1900 x 13.07% =*	*248,33*
Bonus à l'emploi pour les bas salaires :	*(≤ 1974,20) =*	*242,46*[11]
248,33 - 242,46 = 5,84		
Revenu brut imposable :	*1900 - 5,84 =*	*1894,16*

10. Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire, M.B 26 janvier 2000.
11. Pour plus de détails sur le calcul de la réduction, veuillez consulter le point 2 de ce lien : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html

1.3. Salaire imposable

Il s'agit de la base sur laquelle sera calculé le précompte professionnel, c'est-à-dire l'avance sur impôts. Cette base imposable peut elle-même être modulée selon que le.la travailleur.euse possède certains avantages (comme une voiture de société) mais ce n'est pas le cas de Sasha.

La base imposable, dans le cas du contrat qui nous occupe, est donc le salaire brut duquel on aura retiré les cotisations sociales personnelles.

Pour calculer le montant du précompte professionnel, il n'est plus question d'un pourcentage de prélèvement sur le salaire. Le montant retenu est en réalité barémisé, et déterminé par le SPF Finances.

Il se présente sous forme de tableaux de tranches de salaires, sachant que plus le salaire imposable est élevé, plus le précompte et la proportion qu'il représente va en augmentant. Plus le salaire est bas, plus le précompte va en diminuant. Ainsi, par exemple, une personne isolée qui a 1000€ mensuel imposable de revenus, se verra appliquer 2,94€ de précompte. Une personne qui a 2000€ mensuel imposable de revenus, se verra par contre appliquer un précompte de 303,83€.

Précompte pour 1000 euros imposable		Précompte pour 2000 euros imposable	
945,00		1965,00	290,99
960,00		1980,00	297,41
975,00		1995,00	303,83
990,00	0,13	2010,00	310,25
1005,00	2,94	2025,00	316,67
1020,00	5,75	2040,00	323,09
1035,00	8,56	2055,00	329,51
1050,00	11,36	2070,00	335,93
1065,00	14,17	2085,00	342,35
1080,00	16,98	2100,00	348,77
1095,00	19,79	2115,00	355,19
1110,00	22,60	2130,00	361,61
1125,00	25,41	2145,00	368,83
1140,00	28,22	2160,00	376,06

Vous trouverez, sur le site internet du SPF Finances, la grille des différents barèmes en fonction du salaire.

Plusieurs éléments de la vie personnelle du.de la travailleur.euse auront un impact sur le montant de ce précompte, notamment la situation familiale (isolé, cohabitant, personnes à charge, etc.).

▶ *Dans l'exemple de Sasha, comme le montre le tableau ci-dessous, le montant de son salaire imposable étant de **3353,46 euros**, son précompte – ou avance sur impôts – s'élève à **946,63 euros** (on se réfère toujours au barème qui se trouve en regard du montant qui se rapproche le plus du montant imposable, mais en privilégiant le montant final inférieur).*

Retenues sociales, fiscales et autres			
Cotis. ONSS rémun. normale		B	504,20
Précompte prof. Rémun. normale		D	**924,63**
Cotis. spéciale sécur. sociale		G	31,43
	TOTAL -		**1.460,26**

Précompte pour 3353,46 euros imposable			
(1)	(2)	(3)	(4)
3345,00	946,63	1100,14	1039,83
3360,00	953,86	1107,15	1047,99
3375,00	961,08	1114,15	1056,14
3390,00	968,30	1121,16	1064,30
3405,00	975,52	1128,17	1072,45
3420,00	982,75	1135,17	1080,61
3435,00	989,97	1142,18	1088,76
3450,00	997,19	1149,18	1096,92
3465,00	1004,41	1156,19	1105,08
3480,00	1011,64	1163,20	1113,23

*Étant fiscalement isolé, une réduction de **22 euros** sera en outre opérée sur son prélèvement d'impôts. Son précompte s'élèvera donc, au final, à **924,63 euros**.*

Vous pouvez consulter ces règles de calcul du précompte en cliquant ici.

1.4. Salaire net

Une fois le précompte professionnel prélevé, nous retrouvons le salaire net. Mais ce n'est pas encore nécessairement ce qui sera versé sur le compte en banque du.de la travailleur.euse car divers éléments dits « divers négatifs » et « divers positifs » vont encore entrer en jeu dans le calcul. Ceux-ci vont soit gonfler, soit diminuer la valeur du salaire net finalement perçu.

▶ *Dans l'exemple de Sasha, **le salaire net** équivaut à **2428,83 euros**. Mais de cette dernière rémunération, nous retrouvons encore ce qu'il est communément appelé des « **divers positifs et négatifs** »*

- ***Les divers négatifs***[12] *sont ceux qui vont encore être soustraits du salaire net. Dans le cas de Sasha, on retrouve* ***la cotisation spéciale à la sécurité sociale*** *qui s'élève à* ***28,87 euros****.* ***Elle sera différente selon*** *l'importance de la rémunération mais aussi la situation de ménage du.de la travailleur.euse. Elle est aussi une provision car son calcul définitif est opéré lors de la déclaration d'impôts annuelle. Pour en savoir plus sur cette cotisation et ses mécanismes, nous vous invitons à consulter les instructions administratives ONSS en la matière.*

  Parmi les divers négatifs, on retrouve de manière fréquente, outre la cotisation spéciale de sécurité sociale, des avantages en nature (le logement, le gaz, l'électricité, l'eau, la nourriture fournie par l'employeur et consommée sur le lieu de travail, etc.) ou les titres-repas (le.la travailleur.euse est en effet tenu.e de payer une quote-part dite « personnelle », de minimum 1,09€ par titre-repas. Cette quote-part doit figurer sur la fiche de paie et venir en déduction du net payé).

- ***Les divers positifs***[13] *vont quant à eux venir gonfler le montant finalement perçu. Dans le cas de Sasha, on retrouve les* ***frais de transports*** *car Sasha perçoit* ***12 euros*** *d'indemnité de déplacement vélo.*

  Parmi les divers positifs, on retrouve de manière fréquente l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement ou dans les frais de connexion internet ou téléphone. Cela peut également recouvrir l'octroi d'éco-chèques ou encore des primes ou gratifications occasionnelles à l'occasion d'événements de la vie (mariage, naissance, etc.)

1.5. Salaire net perçu

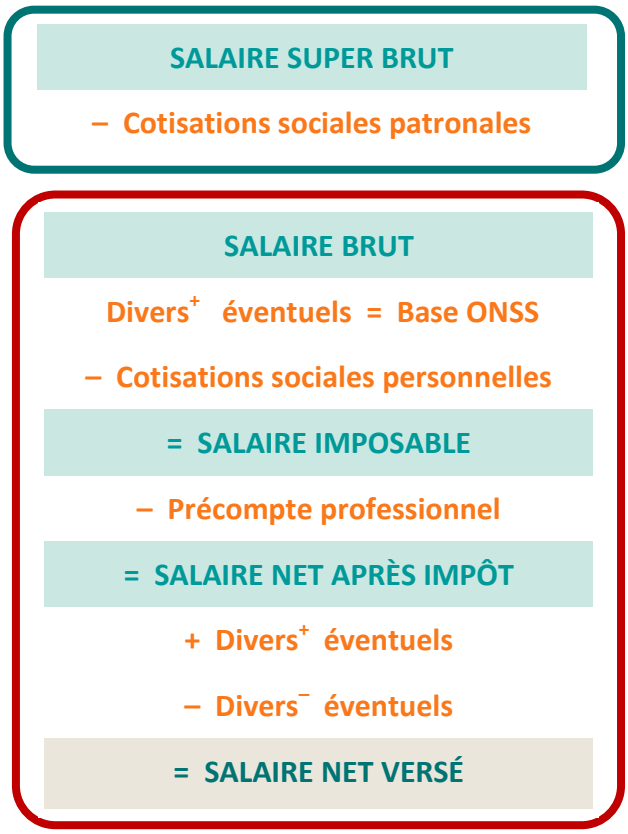
Une fois ces opérations effectuées, on obtient donc le salaire net finalement versé sur le compte, communément appelé salaire « poche ».

▶ *Dans l'exemple de Sasha, en retirant* ***28,87 euros*** *de cotisation spéciale à la sécurité sociale et en additionnant* ***12 euros*** *de déplacement, il se retrouve à la fin de son mois avec* ***un salaire net à recevoir de 2407,65 euros****.*

= Net E	+ Divers positifs/net F	- Divers négatifs/net G	Net à recevoir
2.428,83	10,25	31,43	2.407,65

12. Un divers « négatif » courant est par exemple les chèques-repas ou…
13. Par divers positifs, on peut par exemple citer les frais de téléphonie, de connexion internet, etc.

Voici un schéma récapitulatif du calcul de votre salaire net à recevoir :



❷ Au-delà du brut qui figure sur le contrat : les cotisations sociales patronales

La fiche de paie ne s'arrête pas là en termes de renseignements. Ce serait en effet oublier un élément central de la notion de salaire: les cotisations sociales ne sont pas uniquement versées à la sécurité sociale par les travailleur.euses, mais également par les employeur.euses.

Chaque mois, l'employeur.euse verse en outre à la sécurité sociale un montant qui est un pourcentage du salaire brut. Dans le cas de Sasha, ses cotisations s'élèvent à **1267,63 euros**.

D'une manière résumée, les cotisations sociales patronales s'élèvent à 25% du brut (pour le secteur marchand privé) ou 32,40% (pour le secteur non-marchand privé). Dans les faits, on parlera ici de cotisations « de base » puisque de nombreuses réductions peuvent venir s'ajouter, faisant diminuer, au final, la part des cotisations sociales patronales.

> *Réduction en faveur de groupes cibles comme les travailleur.euses en article 60, les travailleurs "âgés", "jeunes travailleurs", premiers engagements, artistes, personnel de maison, etc. ou en faveur de secteurs comme l'horeca ou les entreprises en restructuration par exemple, ce ne sont pas moins d'une dizaine de réduction de cotisations sociales patronales qui existent et sont à chaque fois amenées comme étant destinées à soutenir l'emploi et la compétitivité des entreprises tout en préservant le.la salarié.e au motif, vanté par le politique, que le salaire brut du.de la salarié.e ne sera pas impacté.*

Au final, salaire net + cotisations sociales personnelles + précompte professionnel + cotisations sociales patronales représentent le salaire global du.de la travailleur.euse ou ce que certain.es appellent **le « super brut »**.

Le monde patronal dira quant à lui que c'est ce que lui « coûte » son.sa salarié.e. Il n'est d'ailleurs pas anodin de constater, sur la fiche de paie de Sasha, que ses cotisations sociales personnelles sont dénommées "retenues de sécurité sociale" mais deviennent "des charges patronales" quand il s'agit des cotisations qui doivent être versées par l'employeur. Question de point de vue et surtout, l'occasion de rappeler des éléments centraux:

2.1. Le salaire direct

Nous le voyons très régulièrement, et c'est bien normal dans les périodes de précarisation croissante que nous traversons, la première préoccupation d'un.e travailleur.euse reste de savoir "Combien vais-je recevoir directement à la fin du mois ?". Dans l'imaginaire commun, le salaire représente la récompense directe et individuelle sur les tâches accomplies. Ce **salaire direct** (car directement versé sur votre compte et à titre individuel) est communément appelé le **salaire net**. Vous ne le trouverez ni sur le contrat de travail, ni sur le formulaire C4 (remis en fin de contrat) mais bien sur la fiche de paie.

Mais ce salaire direct n'est en réalité qu'une partie du salaire. C'est d'ailleurs ce qui crée souvent la confusion chez une partie des travailleurs.euses à la lecture d'une fiche de paie.

Le salaire net ne représente en effet que la partie visible de l'iceberg qu'est le salaire. Le salaire sur lequel nos regards doivent se poser est avant tout le salaire global ou super brut, celui qui détermine d'un point de vue monétaire la valeur de la productivité des travailleur.euses, la richesse que nous créons tous et toutes.

Quand Sasha perçoit 2407,65 euros sur son compte, **il oublie que la valeur totale de son travail équivaut en réalité à 5135,54 euros (salaire brut + cotisations patronales)**. Il ne se rend peut-être pas compte d'ailleurs de cette valeur mais sera peut-être étonné de ce qu'il estime être « taxé ». Nous le voyons régulièrement, il est intéressant de constater l'idée très ancrée dans l'esprit de nombreux.ses, que dans le salaire global, il y aurait finalement une partie dont on bénéficierait directement et une partie que nous perdrions définitivement, une partie volée en quelque sorte. Or, et nous le répétons, ce n'est pas parce que quelque chose n'est pas directement perçu qu'il est perdu ou qu'il ne revient pas sous une autre forme, à un autre moment par exemple. C'est ici qu'intervient la notion essentielle de **salaire socialisé**.

2.2. Le salaire socialisé

Le salaire socialisé représente l'ensemble des cotisations sociales qui sont versées par l'employeur.euse et le.la travailleur.euse chaque mois.

À hauteur de 13,07% du salaire brut pour les cotisations sociales personnelles et de 25% (pour le secteur marchand privé) à 32,40% (pour le secteur non-marchand privé) du salaire

brut pour les cotisations sociales patronales, l'ensemble de ces cotisations représente donc entre 38,07% et 45,47% du salaire brut. Dans les faits, on parlera ici de cotisations « de base » puisque de nombreuses réductions peuvent venir s'ajouter, faisant diminuer, au final, la part des cotisations sociales personnelles ou patronales.

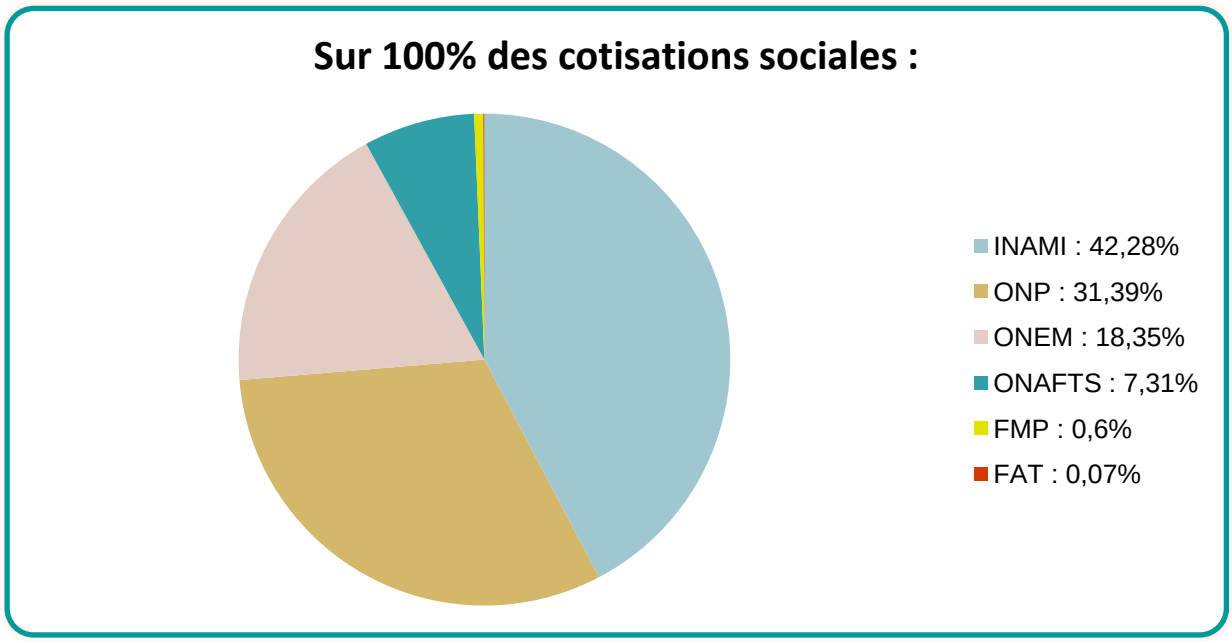
Mais pourquoi salaire socialisé ?

Basé sur un principe de solidarité dont la Belgique devrait s'enorgueillir, une partie de notre force de travail permet de façonner chaque jour la sécurité sociale. En ce sens, les cotisations sociales sont la part collective du salaire.

Également appelé salaire indirect ou différé, nous lui préférons le terme de « socialisé » ou « mutualisé » en ce qu'il fait ressortir son caractère collectif. Il est en effet utilisé pour assurer toute une série de droits sociaux pour tous et toutes, et cela tout au long de la vie, face aux risques et aux événements qui peuvent survenir : le risque d'un accident du travail comme l'événement de l'arrivée d'un enfant ou de la mise à la pension par exemple.

Grâce aux cotisations sociales, **nous ouvrons en effet des droits économiques et sociaux** dans les différents pans de la sécurité sociale :

- **les pensions,**
- **l'assurance chômage,**
- **les accidents du travail,**
- **les maladies professionnelles,**
- **les prestations familiales,**
- **l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités,**
- **les vacances annuelles.**

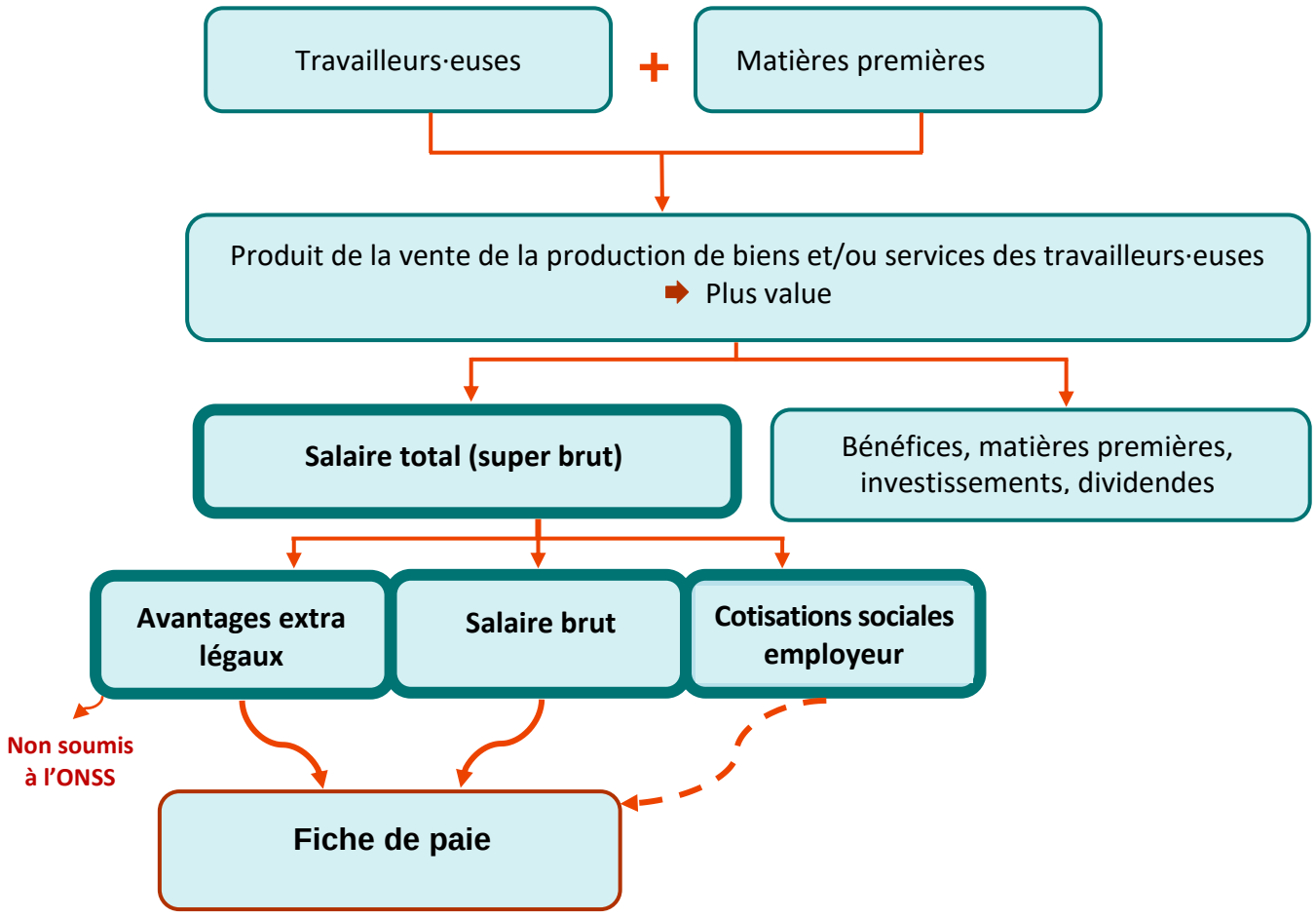


Nous ne bénéficions cependant pas individuellement de ces droits au moment où les cotisations sociales sont versées. Au moment où elles sont prélevées sur le salaire, elles sont destinées à être dépensées, au même moment en quelque sorte, au profit d'une personne qui perdrait son emploi ou serait hospitalisée par exemple. C'est en ce sens que nous lui préférons le terme de salaire socialisé ou mutualisé, plus révélateur qu'"indirect" à nos yeux.

Quant aux cotisations sociales patronales, elles sont certes versées par l'employeur.euse, mais l'argent qu'elles nécessitent ne provient évidemment pas de nulle part.

Les cotisations sociales patronales découlent directement de la productivité des travailleurs.euses et font donc partie intégrante de nos salaires. Quand Sasha travaille pour son patron, et que ce dernier engrange des bénéfices, une part de ces bénéfices lui servira à payer sa part de cotisations sociales.

La tendance récurrente à mettre en place, d'année en année, des réductions de cotisations sociales patronales est un enjeu dont doivent se saisir les citoyen.nes. Car en diminuant les cotisations sociales patronales, c'est notre salaire global qui diminue, la sécurité sociale qui en est impactée et donc, les droits sociaux de la collectivité tout entière. Ce sont aussi les profits des entreprises qui grandissent et permettent de faire vivre les actionnaires au détriment de meilleures conditions de vie des travailleur.euses.



Conclusion

À travers cet outil, et la compréhension des composantes du salaire, nous souhaitons attirer l'attention sur les enjeux qu'il représente pour chacun.e de nous.

Nous l'avons dit, la cotisation sociale est un enjeu de taille. Ce n'est par ailleurs pas pour rien que certaines associations en Belgique ont lancé une pétition pour faire inscrire ce principe de solidarité au patrimoine immatériel de l'Unesco.

Nous tenons également à mettre en garde face au discours patronal autour de la sécurité sociale et du salaire.

Car en posant le salaire comme une donnée chiffrée comparable indépendamment de tout autre facteur, la loi ignore la productivité des travailleur.euses, dont découle concrètement le salaire. Ignorer le lien entre productivité et salaire, voilà l'une des principales obsessions du monde patronal.

Cette logique de l'esprit s'inscrit dans le discours ambiant selon lequel le salaire représenterait un coût. Les médias et politiques nous ont à ce point martelés l'idée que "*le travail coûte trop cher en Belgique*" qu'elle est malheureusement acquise et bien intégrée à l'heure d'aujourd'hui. Il ne nous vient dès lors plus à l'idée de questionner cette allégation, alors qu'il serait temps de nous rappeler que **c'est le travail qui produit la richesse et non l'employeur**.

Dans un même ordre d'idées, les termes utilisés dans le monde du travail nous persuadent que l'acteur - celui qui agit - est l'employeur et que le passif est le travailleur. Nous insistons donc sur le fait que **ce n'est pas le patron qui fait vivre ces travailleurs.euses, mais bien ces travailleurs.euses qui font vivre l'entreprise**.

L'idée, bien assimilée, que le travail représente un coût pour les entreprises, permet de légitimer cette tendance à revendiquer la diminution des "coûts" et cotisations qui composent le salaire.

Or les cotisations patronales découlent de la productivité des travailleurs.euses et font partie intégrante de nos salaires. Elles représentent d'autant plus un enjeu politique sur la compétitivité des entreprises, dans une logique actuelle de surprofit, qu'elles ne figurent pas, toujours, sur la fiche de paie. Ce n'est bien sûr pas un hasard. Cela permet d'invisibiliser toute une partie de notre salaire, que les politiques libérales se permettent de réduire ou de faire reposer sur la collectivité, au nom de la relance économique et de la présence des entreprises sur notre territoire notamment.

En ce sens, lutter pour une sécurité sociale forte et plus d'égalité, c'est donc aussi lutter contre les incessantes réductions de cotisations sociales patronales. Car à chaque réduction validée par l'Etat en cadeau aux entreprises, c'est un pouvoir de plus en plus important mis

dans les mains du monde patronal et des acteur.rices de la finance, au détriment de la force de travail des travailleurs et travailleuses.

Pour le monde patronal, la cotisation sociale est inévitablement une variable qu'elle cherche en permanence à diminuer afin de pouvoir maximiser ses profits. Pour les travailleur.euses, la cotisation sociale est la garantie que face à certains risques sociaux, un filet est là pour ne pas se retrouver démuni.e.

Elle est aussi un levier dans le rapport de force qui se joue avec le monde patronal.

A l'affirmation que l'État taxerait trop et que nous coûterions trop chers au monde patronal en nous prenant ainsi trop d'argent, nous voudrions donc opposer la réflexion suivante, car deux visions s'opposent en matière de prélèvement sur le salaire : **La vision qui consiste à penser « on me prend de l'argent » à la vision qui consiste à penser « je contribue à la collectivité et la solidarité »**.

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 1ère ligne par la FWB.