

La norme salariale 2013 – 2014: Les questions les plus fréquentes

Table des matières

Introduction	1
1. Quelles sont les origines de la norme salariale?.....	1
2. Qui est visé par la norme salariale?	2
3. Comment se calcule la norme salariale?	2
4. Qu'est-ce qui est compris dans la notion de 'coût salarial'	3
5. Quels sont les coûts salariaux exclus du contrôle du respect de la norme salariale?	4
5.1. Exceptions légales.....	4
a. Indexations.....	4
b. Augmentations barémiques.....	4
c. Participations aux bénéfices	5
d. Accroissement de l'effectif du personnel	5
e. Cotisations versées dans le cadre des régimes de pensions sociaux sectoriels.	5
f. Primes uniques d'innovation	5
g. Augmentations de salaires unilatérales.....	5
5.2. Exclusions déterminées par le ministre compétent	6
a. Commissions	6
b. Sursalaires	6
c. Modification de commission paritaire ou transfert d'entreprise	6
d. Mesures gouvernementales	7
e. Réorganisation du travail	7
f. Indemnités de préavis.....	7
g. Les avantages non-récurrents liés aux résultats.....	7
h. Une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et de l'âge.....	7
6. A partir de quelle date, la norme salariale entre-t-elle en vigueur?	8
7. Contrôle, sanctions... et récompense ?.....	9
7.1. Etat actuel de la législation	9

a.	Sanctions.....	9
b.	Contrôle	9
7.2.	Droit futur ?.....	9
8.	FAQ.....	10
8.1.	L’employeur, ne dispose-t-il d’aucune option lui permettant de récompenser les excellentes prestations d’un travailleur?.....	10
8.2.	L’employeur peut-il renouveler l’octroi d’un avantage qu’il a octroyé en 2012?	11
8.4.	A l’issue de la période d’essai, l’employeur octroie de manière automatique à l’ensemble de ses travailleurs une augmentation de salaire. Doit-il abandonner cette pratique pour les nouveaux travailleurs?	11
8.5.	Le travailleur préfère une indemnité de frais forfaitaire à une augmentation de son salaire brut. Ce choix, aura-t-il une incidence sur la norme salariale?	11
8.6.	En 2012 un employeur conclut avec son personnel un accord prévoyant l’octroi d’un bonus/augmentation de salaire à partir de 2013. Doit-il s’interdire d’exécuter cet accord en raison de la norme salariale?.....	12
8.7.	Comment l’employeur doit-il inclure l’usage privé d’une voiture de société dans les coûts salariaux?	12
8.8.	Quid de l’avantage créé par le secteur dont l’entreprise relève qui entraîne le dépassement de la norme salariale?.....	13

Introduction

L'arrêté royal du 28 avril 2013 fixe la marge maximale de l'évolution du coût salarial à 0% pour les années 2013 – 2014. Cela signifie que le coût salarial ne peut pas augmenter pendant cette période dans chaque entreprise.

Cependant, ce principe n'est pas aussi évident qu'on pourrait le croire. Le blocage des salaires suscite en effet un grand nombre de questions dans le monde des entreprises. Il serait aller trop loin que de penser que les salaires sont maintenant gelés et que personne ne pourrait aspirer à une augmentation dans les deux ans à venir. Certains aspects de la législation restent par ailleurs vagues, ce qui donne lieu à des interprétations divergentes. En outre, toutes les augmentations de salaires ne seront pas de nature à faire monter le coût salarial. Le principe de base est que les augmentations restent possibles tant que l'entreprise veille à ce que son coût salarial moyen n'augmente pas sur les deux ans à venir.

L'objectif de la présente note est donc d'éclairer le mieux possible les employeurs sur ce qui est et n'est pas admis concernant les rémunérations allouées à leur personnel pour les deux ans à venir.

Il faut savoir toutefois que le Gouvernement est occupé à adapter les dispositions légales relatives à la norme salariale. Nous avons pu prendre connaissance de certains projets et propositions de textes. Il en sera question de certains dans cette note.

1. Quelles sont les origines de la norme salariale?

L'arrêté royal du 28 avril 2013 a été pris en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Ayant constaté que le coût salarial en Belgique était bien supérieur à celui des pays voisins (que sont la France, l'Allemagne et les Pays-Bas), le législateur a chargé les partenaires sociaux de fixer dans le cadre des accord interprofessionnels biennaux la marge maximale de l'évolution du coût salarial.

Malgré cette mission donnée aux partenaires sociaux, le Conseil Central de l'Economie a dû constater que le coût salarial continue à monter par rapport à celui des Etats voisins. Cette augmentation pourrait s'expliquer par le fait que les partenaires sociaux ont considéré jusqu'à présent cette norme comme étant une mesure plutôt indicative que contraignante, sauf pour les années 2011 - 2012. C'est pourquoi le Gouvernement fédéral dans le cadre des négociations budgétaires de fin 2012, a chargé les partenaires sociaux de prévoir au niveau de l'accord interprofessionnel, le blocage total des salaires. Comme les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'accorder, et ce malgré les initiatives de médiation gouvernementales, c'est le Gouvernement lui-même qui a imposé par arrêté royal le blocage des salaires pour les années 2013 et 2014.

2. Qui est visé par la norme salariale?

La loi du 26 juillet 1996 stipule que la norme salariale est applicable au secteur privé mais elle omet d'indiquer avec précision les entreprises visées. Etant donné que la norme salariale doit être fixée en principe par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs au Conseil National du Travail, il s'agit, à notre avis, des employeurs auxquels est applicable la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les employeurs auxquels cette loi n'est pas applicable, n'appartiennent donc pas au secteur privé et ne sont donc pas visés par la norme salariale.

3. Comment se calcule la norme salariale?

La loi définit la notion de "évolution du coût salarial" comme suit "*l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail* ».

Afin de savoir si la norme salariale est dépassée ou non, ce ne sont pas les coûts salariaux globaux de l'employeur qui doivent être comparés avec ceux des deux années précédentes mais bien le coût salarial *moyen* par travailleur en équivalents temps plein. Cela signifie qu'une augmentation du coût salarial résultant d'une augmentation de la durée de travail des travailleurs à temps partiel, voire ou d'augmentations individuelles (voir plus loin), n'auront pas nécessairement pour effet que la norme salariale pour les années 2013-2014 soit dépassée.

En outre, il est stipulé à la fin de la phrase de définition que l'évolution du coût salarial doit être corrigée en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail. A la lumière de ceci on pourrait également définir l'évolution du coût salarial comme étant l'augmentation nominale du coût salarial moyen *par heure* par travailleur en équivalents temps plein.

Par ailleurs, la loi est quasiment muette sur la manière avec laquelle la comparaison devra se faire. L'article 3 stipule seulement que l'évolution du coût salarial est exprimée en taux de croissance par comparaison avec les deux années antérieures. Ceci permet de conclure que les années de références seront les années 2011 et 2012. Cette conclusion est corroborée par une note d'interprétation rédigée à ce sujet en 1997 par le Ministre du travail de l'époque, Madame Miet Smet (dénommée ci-après 'la note Smet'), aux termes de laquelle était précisé que le coût salarial moyen des années '97 et '98 devait être comparé avec le coût salarial moyen des années '95 et '96. La note Smet permet donc de conclure que le coût salarial moyen de l'employeur par travailleur exprimé en équivalents temps plein sur les années 2013 et 2014 ne peut pas augmenter par rapport *au coût salarial moyen par travailleur en équivalents temps plein sur les années 2011 et 2012*. La note Smet n'était toutefois qu'une note d'instructions à l'attention des fonctionnaires du ministère concerné et elle n'a en tant que telle aucune valeur juridique contraignante. La note Smet contenant cependant les quelques rares éclaircissements

que les autorités aient donnés à cet égard, nous considérons que ces principes peuvent également être une source d'interprétation de la norme salariale actuelle.

4. Qu'est-ce qui est compris dans la notion de 'coût salarial'

La loi ne définit pas la notion de 'coût salarial'. La doctrine par contre compte déjà beaucoup écrit sur le sujet. La note Smet contient également plusieurs informations sur ce qu'il y a lieu d'inclure dans le coût salarial. Ci-après nous passons en revue les avantages qui doivent certainement être intégré dans le coût salarial.

En toute logique, la notion de 'coût salarial' inclut tous les coûts liés au paiement du salaire. Il s'agit donc d'une notion vaste. Elle couvre bien sûr la rémunération brute mensuelle, les avantages de toute nature (utilisation privée de la voiture de société, d'un gsm, d'un ordinateur portable,...), bonus, primes, pécules, chèques repas, allocations complémentaires aux avantages octroyés par les différents secteurs de la sécurité sociale, aux indemnités dues pour accidents de travail, maladies professionnelles, les indemnités de formation payées aux travailleurs directement ou indirectement, ... Sont également inclus les sursalaires, les commissions et les interventions dans l'abonnement social (voir cependant le point 5.2. ci-dessous).

Etant donné qu'il s'agit des coûts salariaux, il ne suffit pas de considérer les seuls avantages payés directement entre les mains des travailleurs mais il doit être tenu compte également des cotisations patronales légales ou conventionnelles de sécurité sociale. Il faudra y intégrer celles versées à un fonds de sécurité d'existence ou à un autre fonds social.

En outre, on doit se demander si le remboursement de certains frais au personnel ne ferait pas partie des 'coûts salariaux'. En général il est vérifié pour cela s'il y a un lien direct ou non entre les indemnités de frais et le travail. Si oui, la norme salariale ne serait pas applicable (par exemple: remboursement des déplacements professionnels, outils de travail, ...). Toutefois, un tel lien ne peut pas servir de prétexte pour octroyer ponctuellement des indemnités de frais dans le but de contourner la norme salariale (voir ci-après le point 8.5.). Si ces frais n'ont aucun lien direct avec le travail presté, ils seront sans aucun doute imputés sur la norme salariale (par exemple les frais de déplacement domicile-lieu de travail). Toutefois, l'employeur pourrait trouver des arguments de défense si l'augmentation du coût salarial résulte par exemple du déménagement de certains travailleurs.

Notons finalement que l'augmentation du coût salarial ne doit pas nécessairement résulter d'une augmentation du salaire ou de l'octroi d'un nouvel avantage. L'employeur qui au sein de son entreprise procède à une diminution de la durée de travail qui mène à une augmentation de son coût salarial horaire sera également en infraction à la norme salariale.

De ce qui précède, on doit conclure qu'il faut plutôt privilégier la définition économique de la notion de 'coûts salariaux, les définitions fiscale et en droit social étant insuffisantes à couvrir tous les éléments entrant en ligne de compte.

5. Quels sont les coûts salariaux exclus du contrôle du respect de la norme salariale?

5.1. Exceptions légales

La loi du 6 juillet 1996 indique elle-même certains éléments qui ne seront pas pris en considération lors du contrôle du respect de la norme salariale. Nous les examinons individuellement ci-après.

a. Indexations

Les adaptations automatiques des salaires minimums au coût de la vie sur la base de conventions collectives de travail sectorielles existantes, ne sont pas prises en considération lors du contrôle du respect de la norme salariale. Certes, les indexations feront augmenter le coût salarial moyen, mais elles ne mettront pas en péril le respect de la norme.

b. Augmentations barémiques

Les augmentations barémiques sont autorisées par la réglementation actuelle de la norme salariale. La loi définit l'augmentation barémique comme *“l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail”*. De cette définition peuvent être déduites quelques conditions auxquelles ces barèmes doivent répondre.

En premier lieu, il doit s'agir de barèmes *existants*. Si l'augmentation salariale est octroyée dans le cadre d'un système barémique, il faut que celui-ci existe déjà avant le 1er janvier 2013.

Ensuite, l'augmentation doit être octroyée en vertu de l'ancienneté, de l'âge, de promotions normales ou de changements de catégorie individuels. Cette condition est évidente et ne peut être dissociée d'un système barémique.

Enfin la loi prescrit que les barèmes doivent être fixés par conventions collectives de travail. Lorsque l'augmentation est octroyée sur la base d'un barème sectoriel, cette condition sera toujours remplie. Cependant, nombreuses sont les entreprises qui utilisent des barèmes propres lesquels n'ont pas été fixés par CCT. C'est ainsi qu'un système barémique existant peut être basé sur un accord individuel, le règlement de travail, voire même sur un usage. Généralement on s'accorde à dire que ces barèmes peuvent également être acceptés sur base de ces autres sources de droit précitées.

Nous pouvons donc en conclure ce qui suit: si l'employeur peut prouver que son entreprise, *antérieurement* à l'instauration de la norme salariale, utilisait un système de rémunération basé sur l'usage, le règlement, des conventions individuelles ou collectives et que ce système est lié aux fonctions et/ou à l'ancienneté, les augmentations octroyés sur cette base ne seront pas prises en considération. Il en découle également que l'employeur devra prouver que les augmentations n'ont pas été octroyées de manière arbitraire mais qu'elles l'ont été selon un système objectif et transparent.

c. Participations aux bénéfices

Il s'agit en l'occurrence aussi bien de participations aux bénéfices dans le cadre desquelles les bénéfices sont payés en espèces, que des participations au capital dans le cadre desquelles le bénéfice est distribué sous forme d'actions ou de parts conformément à la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

d. Accroissement de l'effectif du personnel

Les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement de l'effectif du personnel en équivalents temps plein, ne sont pas prises en considération. Nous pensons pouvoir en conclure que l'employeur qui prouve que le coût salarial moyen est augmenté à la suite de l'embauche d'un nouveau travailleur, ne sera pas sanctionné pour cette augmentation.

e. Cotisations versées dans le cadre des régimes de pensions sociaux sectoriels.

Il ne s'agit pas ici de la cotisation patronale à un quelconque régime de pension social complémentaire. En fait, sont visés, les régimes de pensions sectoriels qui parallèlement à l'engagement de pension, prévoient également des prestations de solidarité (régime de pensions *sociaux*). Il y a 4 types de prestations de solidarité:

- le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant certaines périodes d'inactivité;
- l'indemnisation pour perte de revenus sous forme d'une rente quand la perte de revenus résulte d'une incapacité permanente ou du décès;
- le paiement d'une rente en cas de maladie grave;
- l'augmentation des rentes de pension ou de survie en cours.

f. Primes uniques d'innovation

Il s'agit des primes d'innovation qui remplissent les conditions de l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale. Il s'agit donc des primes octroyées aux travailleurs (liés par un contrat de travail) qui présentent des projets d'innovation lesquels constituent une plus-value réelle pour l'entreprise.

g. Augmentations de salaires unilatérales

L'article 9 de la loi du 26 juillet 1996 stipule que "*les conventions intersectorielles, sectorielles, individuelles ou d'entreprises*" ne peuvent pas dépasser la norme salariale. Une interprétation stricte de cette disposition pourrait nous permettre de conclure que seuls pourraient être sanctionnés les avantages *dépassant la norme salariale* qui sont octroyés par *convention*. Par contre, l'employeur qui octroierait *unilatéralement* un bonus ou une augmentation du salaire par exemple, tout en dépassant la norme salariale, ne pourrait donc pas être sanctionné.

L'octroi unilatéral permettrait donc à l'employeur de créer une certaine marge dans laquelle il pourrait octroyer des avantages supplémentaires. En ce qui concerne une telle opération, il y a tout même lieu d'émettre quelques réserves. C'est ainsi qu'il ne sera pas toujours aisé de faire la distinction entre un

octroi unilatéral et un accord oral. En plus, il se pourrait que l'octroi unilatéral d'une augmentation ait pour objectif de contourner la norme salariale. Lorsque les services d'inspection sociale estiment que le but effectif est de contourner la norme, ils pourraient en conclure qu'il s'agit d'une violation de la norme salariale. Nous pensons notamment ici au cas des augmentations qui auraient été octroyées au cours des années précédentes sur la base d'un accord (individuel ou collectif), que l'employeur octroierait maintenant unilatéralement. En outre, il n'est pas certain que les services d'inspection adoptent cette interprétation stricte.

5.2. Exclusions déterminées par le ministre compétent

A quelques rares occasions les autorités ont précisé la manière dont serait contrôlé le respect de la norme salariale. Il y a par exemple la note Smet dont question ci-avant laquelle énumère un certain nombre d'éléments qui bien qu'ils soient considérés comme étant du coût salarial et qu'ils ne soient pas exclus par la loi expressément, ne donneraient pas lieu à l'application de sanctions s'ils entraînent le dépassement de la norme salariale (les points a. à f. ci-après). Ensuite il y a certains avantages ou situations qui entraînent également le dépassement de la norme mais pour lesquels le SPF a confirmé qu'il n'y aura pas de sanction (les points g. et h. ci-après).

a. Commissions

Plus généralement il s'agit de systèmes de rémunérations variables (rémunérations liées aux résultats, cotation au mérite). L'employeur devra toutefois fournir la preuve que le système était déjà d'application avant l'instauration de la norme salariale et que les conditions d'octroi n'ont pas été modifiées.

Prenons l'exemple du délégué commercial dont l'apport de clients en 2013 est significativement plus grand qu'en 2012. Il est tout à fait logique que ce développement ne soit pas sanctionné étant donné que dans un tel système l'employeur à lui seul ne peut pas maîtriser les coûts salariaux.

b. Sursalaires

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées en 2013 et 2014 est supérieur à celles prestées en 2012, les coûts salariaux de l'entreprise vont s'en trouver augmentés. Lorsque cette augmentation entraîne finalement le dépassement de la norme salariale, il n'y aura tout de même pas, toujours selon la note Smet, application d'une sanction.

c. Modification de commission paritaire ou transfert d'entreprise

Lorsqu'un employeur à la suite d'une modification de ses activités, va ressortir à une autre commission paritaire, d'autres conditions de salaire peuvent être applicables au personnel en raison de l'application d'autres conventions collectives de travail. Ici aussi la note Smet dit qu'il n'y aura pas de sanctions.

Il en est de même lorsque l'augmentation du coût salarial moyen résulte d'une harmonisation des conditions de salaire dans le cadre d'un transfert d'entreprise (cct n° 32bis).

d. Mesures gouvernementales

Ne sera pas non plus sanctionnée l'augmentation du coût salarial moyen résultant d'une mesure prise par le gouvernement. Cette exception a été confirmée sur le site du SPF ETCS. La cotisation Wyninckx qui a été instaurée récemment s'inscrit dans ce cadre. Il y va de même pour une augmentation de l'intervention minimum patronale dans le prix de la carte de train.

Un autre exemple dans ce domaine est l'harmonisation des statuts des employés et des ouvriers. Jusqu'à ce jour, les autorités n'ont pas encore pris de décisions en cette matière mais il coule de source que si une telle harmonisation ferait monter le coût salarial, les employeurs ne devraient pas craindre d'être sanctionnés pour autant.

e. Réorganisation du travail

Afin de ne pas réduire complètement les possibilités pour l'employeur d'organiser le travail, une augmentation du coût salarial due à une telle réorganisation ne serait pas sanctionnée. Prenons ici pour exemple l'employeur qui souhaite instaurer dans son entreprise un régime de travail de nuit ou d'équipe associé à l'octroi de primes de nuit ou d'équipe.

f. Indemnités de préavis

Le paiement d'une indemnité de préavis à un travailleur (employé/ouvrier) licencié échappe également à une sanction lorsqu'un dépassement de la norme salariale en résulte.

g. Les avantages non-récurrents liés aux résultats

Une augmentation collective des salaires ou l'octroi d'un nouveau bonus collectif va sans aucun doute augmenter votre coût salarial. Les bonus non-récurrents, par définition, constituent un avantage collectif.

Par sa réponse à une question parlementaire en rapport avec la norme salariale des années 2011-2012, la ministre du travail de l'époque, avait confirmé toutefois que les services d'inspection ne tiendraient pas compte des avantages non-récurrents liés aux résultats octroyés dans le cadre de la CCT n° 90. En effet, elle était d'avis que ces avantages étaient comparables aux participations aux bénéfices lesquelles sont explicitement exclues par la loi (voir ci-avant). Si la loi de 1996 n'exclut pas les avantages non-récurrents liés aux résultats, c'est parce qu'ils n'existaient pas à l'époque de l'adoption de la loi. Cette exception a également été confirmée sur le site du SPF ETCS.

L'adaptation de la loi de 1996 a déjà été envisagée afin de rajouter les avantages non-récurrents liés aux résultats à la liste d'éléments qui ne sont pas pris en considération pour vérifier le respect de la norme salariale. Jusqu'à présent cette adaptation n'a pas encore fait l'objet d'un texte officiel.

h. Une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et de l'âge

Depuis quelques années déjà, les autorités prennent des initiatives en vue de combler l'écart salarial existant entre les hommes et les femmes. Dans cette optique la loi du 22 avril 2012 crée un cadre devant permettre de lutter contre cet écart au niveau interprofessionnel, sectoriel et des entreprises. En

application de cette loi, les entreprises occupant 50 travailleurs en moyenne sont tenues de faire tous les deux ans une analyse détaillée des structures de rémunérations de l'entreprise permettant d'examiner si la politique des rémunérations de l'entreprise est neutre sur le plan du genre. Le rapport d'analyse sert ensuite à établir un plan d'action prévoyant des mesures concrètes pour mettre en place une telle politique neutre sur le plan du genre.

Le SPF ETCS confirme par une communication publiée sur son site internet que les CCT ayant pour objet de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le cadre de la loi du 22 avril 2012, peuvent être admises. En effet, il ne serait pas justifié de sanctionner des mesures prises au niveau de l'entreprise en application d'un texte légal.

Par analogie, est également autorisée l'augmentation du coût salarial résultant de l'augmentation des rémunérations des jeunes travailleurs prévues par les CCT 43 et 50 du CNT.

Les efforts que certaines entreprises devront consentir dans le cadre du plan pour l'emploi des travailleurs âgés (45 ans et plus) dont l'établissement est obligatoire, appartiennent à notre avis à une catégorie comparable. Les mesures et les efforts prévus par un tel plan pour l'emploi pourraient entraîner une augmentation du coût salarial moyen. Il nous semble justifié et souhaitable que les dépassements de la norme salariale résultant de ces mesures et efforts échappent à des sanctions, faute de quoi, les initiatives que l'employeur pourrait prendre pour maintenir au travail les travailleurs âgés de 45 ans et plus resteraient fort limitées.

6. A partir de quelle date, la norme salariale entre-t-elle en vigueur?

L'arrêté royal du 28 avril 2013 est entré en vigueur le 2 mai 2013. Il est donc clair que les dépassements résultant d'accords pris *après* cette date seront sanctionnables.

Cependant l'article 1 de l'AR stipule expressément que "*la marge maximum de l'évolution du coût salarial est fixé à 0 % pour les années 2013 et 2014*". On pourrait en conclure que les augmentations de salaire non autorisées octroyées avant l'entrée en vigueur de l'AR seront également prises en considération pour contrôler le respect de la norme salariale 2013 et 2014. Une augmentation de salaire octroyée par un accord conclu avant le 2 mai 2013 pourrait donc avoir des incidences sur le coût salarial pour toute la période 2013-2014.

Il n'est pas clair quelle sera la position des services d'inspection vis-à-vis des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'AR. Ce qui est certain, c'est que le blocage des salaires pour les années 2013-2014 a été suffisamment annoncé à la presse fin 2012. L'inspecteur social pourrait donc considérer que l'employeur savait, déjà avant l'entrée en vigueur de l'AR, que ce blocage de salaire serait imposé.

A notre avis, les positions divergentes qui peuvent être adoptées en cette matière pourraient aisément engendrer des discussions animées entre juristes. A moins que le Gouvernement tranche en cette matière, il appartiendra au juge de décider quel sort devra être réservé à cette problématique. Sur ce plan, la norme salariale ne manque pas de créer des incertitudes. A tous égards il nous semble judicieux de considérer que les accords conclus avant le 2 mai 2013 seront pris en considération. Pour la réponse

à la question de savoir ce qu'il en est des accords conclus en 2012 , nous vous renvoyons au point 8.6 ci-après.

7. Contrôle, sanctions... et récompense ?

7.1. Etat actuel de la législation

a. Sanctions

L'article 9 de la loi **de 1968 sur les CCT** stipule expressément que sont nulles les conventions collectives de travail qui vont à l'encontre des dispositions contraignantes des lois et des arrêtés. Il s'agit ici d'une **nullité absolue**, ce qui signifie que la CCT n'a jamais existé et que tous ses effets en droit doivent être annulés. En pratique, cela emble difficilement réalisable, étant donné qu'il n'est pas toujours possible d'exiger la restitution de certains avantages accordés et que dans certains cas les incidences de la CCT sur le coût salarial ne pourront être identifiées qu'à l'issue de la période 2013-2014.

La loi du 26 juillet 1996 punit l'employeur qui ne respecte pas la marge d'évolution du coût salarial, d'une amende administrative de 250 à 5.000 EUR. Or, cette amende administrative n'est pas prévue par le Code Pénal Social entré en vigueur le 1er juillet 2011. C'est pourquoi il se pose la question de savoir si cette amende peut être infligée. Un autre point de désaccord est le nombre de fois que cette sanction peut être appliquée: une seule fois par infraction ou autant de fois que de travailleurs concernés. Sur ce point le SPF ETCS précise sur son site internet: *"A l'employeur qui ne respecte pas la norme salariale, peut être infligée une amende de 250 à 5.000 euros"*. Nous pensons pouvoir en déduire que la sanction ne serait appliquée qu'une seule fois, dès que la norme salariale est dépassée par l'entreprise, quelque soit le nombre de travailleurs ou conventions concernés.

b. Contrôle

C'est la Direction générale du contrôle des lois sociales qui a le contrôle de la norme salariale dans ses attributions. Par le passé, les contrôles ont été à notre connaissance quasi- inexistants. Jusqu'à ce jour, il ne nous a été signalé aucun cas de sanction appliquée aux entreprises pour non respect de la norme salariale.

Cependant, au cours des deux dernières années, le SPF ETCS a refusé de rendre obligatoire certaines cct sectorielles ne respectant pas la norme salariale 2011-2012 ce qui signifie que cette administration a renforcé sa position en la matière par rapport aux années précédentes. Le ministre de l'emploi de cette époque avait également déclaré que le respect de la norme salariale serait contrôlé effectivement. Mais à ce jour non plus, aucun contrôle effectif ne nous a été communiqué.

7.2. Droit futur ?

En raison du peu de contrôle du respect de la norme salariale, le Gouvernement a déclaré, fin 2012 à l'annonce de la nouvelle norme salariale, que les contrôles seraient renforcés et que la loi du 26 juillet 1996 serait adaptée dans ce but. Il y va de même pour certaines lacunes qui seraient comblées mais à ce jour la loi n'a pas encore été adaptée officiellement.

Il y a effectivement des informations qui font état d'adaptations envisagées par le Gouvernement afin de rendre la norme salariale plus contraignante.

Une des adaptations envisagée dans une proposition de loi consisterait à considérer le non respect de la norme salariale comme une infraction pénalisée au niveau du code social pénal. Cette infraction serait pénalisée d'une sanction du niveau 3 consistant soit en une amende pénale de 100 à 1000 euros, soit en une amende administrative de 50 à 500, montants à majorer des décimes additionnelles (à multiplier aujourd'hui par 6). En outre le nouveau projet de loi disposerait expressément que l'amende devrait être appliquée autant de fois qu'il y aurait de travailleurs concernés.

Outre les sanctions, le Gouvernement voudrait récompenser les entreprises qui respectent la norme salariale, d'une diminution supplémentaire des charges, dite 'bonus de compétitivité', impliquant une augmentation du montant de base de la diminution structurelle.

Quelles sont les adaptations qui seront réalisées effectivement ? Nous l'ignorons, mais dès que nous en saurons davantage nous vous en informerons.

8. FAQ

La norme salariale préoccupe les employeurs. En témoignent les questions pratiques qui nous sont régulièrement posées en cette matière et reproduites ci-dessous. La réponse peut être le plus souvent trouvée dans les pages précédentes mais quelques considérations complémentaires s'imposent.

8.1. L'employeur, ne dispose-t-il d'aucune option lui permettant de récompenser les excellentes prestations d'un travailleur?

Il est évident que l'octroi d'une nouvelle augmentation *collective* des salaires, fera monter le coût salarial moyen par rapport à l'année 2012. Toutefois, le blocage des salaires n'empêche pas l'employeur d'octroyer un supplément à un travailleur individuel ou à un groupe de travailleurs. En effet, la loi a laissé certaines portes ouvertes.

C'est ainsi que l'employeur pourrait récompenser le travailleur qui a bien presté d'une promotion de fonction qui en application des barèmes existant dans l'entreprise ou dans le secteur entraînerait une augmentation du salaire. Nous vous renvoyons au point 5.1. ci-avant pour des explications au sujet d'une **augmentation barémique**.

En outre, le mode de calcul même présente quelques solutions. Ainsi que précisé sous le point 3 ci-avant la norme salariale est calculée comme **une moyenne par travailleur** en équivalents temps plein. L'octroi d'une augmentation de salaire ou d'une prime à un travailleur déterminé ne donne pas nécessairement lieu à une augmentation de la moyenne. L'employeur peut par exemple intervenir dans d'autres domaines pour avoir une baisse du coût salarial moyen et ainsi créer une certaine marge dans laquelle il peut octroyer de nouveaux avantages individuels. Prenons pour exemple le cas d'un travailleur âgé (le plus souvent mieux rémunéré) qui devient pensionné et qui est remplacé par un jeune travailleur (appartenant à une catégorie barémique inférieure). Les économies réalisées par

l'embauche d'une main-d'œuvre moins coûteuse peuvent en principe être affectés à des augmentations de salaire individuels qui ne sont pas qualifiées d'augmentations barémiques ou qui ne constituent pas d'autres avantages exclus. Ce ne sont pas seulement les travailleurs dont la salaire brut est inférieur à celui des travailleurs qu'ils remplacent qui pourraient être considérés comme 'main-d'oeuvre bon marché' mais également les travailleurs qui par exemple donnent droit à une réduction groupe cible. En effet, les cotisations sociales patronales s'inscrivent également dans la notion de 'coût salarial' (voir point 4 ci-dessus).

Finalement, l'employeur peut octroyer une augmentation de salaire **unilatéralement** mais cette solution ne le met pas à l'abri de sanctions éventuelles (voir point 5.1.).

8.2. L'employeur peut-il renouveler l'octroi d'un avantage qu'il a octroyé en 2012?

Supposons que l'employeur a octroyé à l'ensemble de son personnel un bonus unique en 2012. L'instauration de la norme salariale, a-t-elle pour conséquence qu'il ne peut pas renouveler cet octroi en 2013?

Pas nécessairement. Car, comme nous l'avons signalé ci-avant, c'est le coût salarial *en moyenne* par travailleur en équivalents en temps plein qui ne peut pas augmenter. En octroyant un même bonus que l'année passée, la moyenne en principe, ne s'en trouvera pas affectée.

Un autre exemple est l'octroi l'année passée des éco-chèques en vertu d'une CCT sectorielle qui a pris fin en 2012. Lorsque le secteur auquel l'employeur appartient signe une nouvelle CCT qui prévoit pour 2013 l'octroi d'un même nombre d'éco-chèques, cet octroi ne sera pas une infraction à la norme salariale.

8.4. A l'issue de la période d'essai, l'employeur octroie de manière automatique à l'ensemble de ses travailleurs une augmentation de salaire. Doit-il abandonner cette pratique pour les nouveaux travailleurs?

A condition que cette pratique ait été instaurée dans l'entreprise en faveur de l'ensemble du personnel ou d'une certaine catégorie *avant* l'instauration de la norme salariale, elle peut être considérée comme une 'augmentation barémique' autorisée. Même si cette pratique n'a jamais été constatée par écrit, elle sera admise étant donné qu'il s'agit d'un usage appliqué bien antérieurement et que dans une certaine mesure, elle est prévisible.

8.5. Le travailleur préfère une indemnité de frais forfaitaire à une augmentation de son salaire brut. Ce choix, aura-t-il une incidence sur la norme salariale?

Ainsi que nous l'avons signalé ci-avant certaines indemnités de frais ne tombent pas sous la notion de norme salariale. Cependant, il est évident que l'octroi d'une telle indemnité de frais forfaitaire ayant pour seul objectif l'augmentation du salaire net du travailleur, est en fait du salaire déguisé. Lorsque

l'ONSS et/ ou le fisc se rendent compte que l'employeur remplace les augmentations de salaire par des indemnités de frais qui ne sont pas la compensation de frais professionnels, ils peuvent qualifier ces indemnités comme du salaire et imputer celles-ci sur la norme salariale. Il est donc vivement déconseillé d'octroyer des augmentations de salaire sous forme d'indemnités de frais.

Cela n'empêche pas que l'employeur qui octroie à certains membres de son personnel une indemnité de frais forfaitaire, peut toujours en évaluer l'ampleur une nouvelle fois et les augmenter s'il s'avère que le montant forfaitaire serait devenu insuffisant.

8.6. En 2012 un employeur conclut avec son personnel un accord prévoyant l'octroi d'un bonus/augmentation de salaire à partir de 2013. Doit-il s'interdire d'exécuter cet accord en raison de la norme salariale?

La réponse à cette question se trouve en partie sous le point 6 ci-avant traitant la problématique de l'entrée en vigueur. Ici toutefois, la situation se présente autrement en ce sens que l'accord prévoyant l'octroi d'un bonus/augmentation de salaire a été pris en 2012, donc antérieurement à la période dans laquelle la norme salariale doit être respectée.

Ici aussi la loi est vague et des interprétations divergentes sont possibles. En toute logique il ne nous semble pas souhaitable de sanctionner cet accord même s'il donne lieu à un dépassement de la norme. En effet, l'employeur est tenu au respect des conventions existantes. Aussi, il nous semblerait justifié que les services de l'inspection sociale acceptent toutes les conventions conclues en 2012 qui prévoiraient à partir du 1^{er} janvier 2013 de nouveaux avantages ou des augmentations du coût salarial.

A l'employeur qui ne souhaite pas courir le risque d'une sanction et dans ce but renonce à l'octroi de l'augmentation du salaire ou du bonus, nous ne pouvons que recommander d'engager de nouvelles négociations avec le personnel en faisant référence au caractère contraignant de la norme salariale. Cette initiative doit permettre au personnel de prendre conscience du problème et l'inciter à renoncer à l'octroi de l'avantage promis, quelle que soit cette possibilité.

8.7. Comment l'employeur doit-il inclure l'usage privé d'une voiture de société dans les coûts salariaux?

Sur ce point, ni la loi ni la **note Smet** donnent des précisions. En effet, il y a le choix entre le forfait fiscal, la valeur d'utilisation réelle pour le travailleur (cf. indemnité de dédit) ou le coût réel pour l'employeur.

Dans les pages précédentes nous avons déjà signalé que dans le cadre de la norme salariale, la définition économique de la notion de 'coût salarial' était privilégiée. Par le passé la Cour de travail d'Anvers a jugé qu'il faut entendre par 'coût salarial', les frais supportés effectivement par l'employeur.¹ C'est pourquoi qu'on estime généralement que par exemple dans le cas de la voiture de société, il faut prendre en considération son coût réel pour l'employeur. La bonne gestion de la flotte permettrait donc à l'employeur de créer de la marge pour octroyer des augmentations de salaire ailleurs.

¹ Arrêt cité par O. DEBRAY & C. REYNTENS, "Les nouvelles dispositions en matière de modération salariale – Un premier avril lourd de conséquences?", *Orientations*, 2011/6, p. 19.

Le même raisonnement peut être adopté pour l'octroi d'autres types de rémunérations alternatives **en nature.**

8.8. Quid de l'avantage créé par le secteur dont l'entreprise relève qui entraîne le dépassement de la norme salariale?

Lors de l'application de la précédente norme salariale dans la période 2011-2012 le ministre du travail de l'époque avait précisé que les CCT sectorielles qui n'iaient manifestement la norme salariale, ne seraient pas rendues obligatoires (voir ci-avant). Nous pouvons considérer que le ministre sera fidèle à ce principe.

Les conditions de rémunération individuelles fixées par une CCT sectorielle qui n'a pas été rendue obligatoire, sont en tous cas applicables à tous les employeurs qui sont affiliés à l'un des organismes patronaux signataires et qui tombent dans le champ d'application de cette CCT. Les employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation patronale signataire peuvent déroger aux conditions de rémunération individuelles de la CCT au moyen d'une convention écrite. En outre il n'est pas possible de forcer au pénal le respect d'une CCT qui n'a pas été rendue obligatoire.

A contrario de ceci, on peut considérer qu'une CCT sectorielle conclue en 2013 ou 2014 et rendue obligatoire, ne posera pas problème en matière de norme salariale.

En plus, d'aucuns estiment que l'employeur a toujours le droit de rejeter l'exécution d'une CCT qui est contraire à la norme salariale. Cette opinion a même été confirmée par la Cours de travail d'Anvers dans un Arrêt pris en 2000 en rapport avec la norme salariale applicable à la période '97-'98 et laquelle, elle aussi, avait été fixée par arrêté royal. Vu la nullité absolue des CCT qui sont contraires à la norme salariale, nous partageons cette opinion. Bien sûr, il faudra que le dépassement de la norme salariale par cette CCT soit sûr et certain (par exemple une augmentation conventionnelle des salaires minimums et effectifs).