

Nouvelle retenue autorisée sur la rémunération du travailleur : le cadre est officiel

05.03.2018

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi a dorénavant la possibilité d'étendre la liste des retenues unilatéralement autorisées sur la rémunération du travailleur.

1. Les grands principes concernant le paiement de la rémunération

1.1. Mode de paiement

De manière générale, la rémunération du travailleur doit être payée au travailleur en espèces afin qu'il puisse en disposer librement.

Cependant, une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsqu'elle est de pratique courante ou souhaitable eu égard à la nature de l'activité ou de la profession. Il s'agit bien d'une faculté, l'employeur ne pouvant imposer à titre de rémunération certaines prestations en nature.

La partie de la rémunération payée en nature doit être fixée par écrit et être portée à la connaissance du travailleur au moment de son engagement.

Seuls les avantages suivants peuvent faire l'objet d'un paiement en nature (liste limitative) :

- le logement ;
- le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage, les combustibles ;
- la nourriture fournie par l'employeur et consommée sur le lieu de travail ;
- la jouissance d'un terrain ;
- les outils, le costume de service et leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne les impose à l'employeur (si c'est le cas, la fourniture et l'entretien ne pourront être compris dans la rémunération en nature) ;
- les matériaux nécessaires au travail.

1.2. Limitation du paiement en nature

Cette partie de la rémunération payable en nature ne peut excéder une certaine quotité de la rémunération brute totale selon les critères suivants :

- 50 % lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, concierges, apprentis ou stagiaires logés et nourris chez l'employeur ;
- 40 % lorsque le travailleur dispose d'une maison, d'un appartement mis à disposition ou de plusieurs pièces d'habitation ;
- 20 % dans tous les autres cas.

1.3. Retenues sur la rémunération

Enfin, il n'y a que dans certains cas que l'employeur peut unilatéralement retenir certaines sommes sur la rémunération du travailleur. En dehors de ceux-ci, l'employeur n'est pas autorisé à procéder à des retenues ou à des compensations unilatérales sur la rémunération.

Ces cas sont les suivants :

- les retenues effectuées en application de la législation fiscale (précompte professionnel), de la législation sociale (cotisations personnelles de sécurité sociale) et en application des conventions particulières ou collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale (cotisation personnelle assurance-groupe ou assurance hospitalisation) ;
- les amendes infligées en vertu du règlement de travail ;
- les indemnités et dommages-intérêts qui sanctionnent la responsabilité du travailleur (si ceux-ci ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge) ;
- les avances faites en argent par l'employeur ;
- le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur ;
- la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant et qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.

Toute autre retenue devra obligatoirement faire l'objet d'un accord entre le travailleur et l'employeur ou d'une compensation distincte.

Exemple : un employeur met à disposition du travailleur un logement et convient avec celui-ci du loyer qui devra être payé. L'employeur ne peut retenir la somme unilatéralement de la rémunération du travailleur : soit il obtient l'accord expresse du travailleur pour procéder à la retenue, soit le travailleur payera séparément à l'employeur sa contribution.

2. Elargissement des cas de retenues unilatérales

La liste limitative qui énumère les retenues unilatéralement autorisées sur la rémunération du travailleur va pouvoir être élargie.

2.1. Par qui ?

Seul le Roi (donc un arrêté royal) peut élargir cette liste, sur proposition de la commission paritaire compétente.

2.2. Quelle retenue ?

Il doit s'agir de la participation du travailleur pour la fourniture des avantages en nature qui peuvent être considérés comme faisant partie de la rémunération du travailleur (liste limitative décrite au point 1.1.).

2.3. Que faut-il prévoir ?

L'arrêté royal devra déterminer le mode de valorisation :

- de l'avantage lui-même ;
- de la participation du travailleur à cet avantage.

2.4. Respect des limites

La quotité maximale (voir point 1.2.) que peut atteindre la rémunération en nature continue à s'appliquer dans le cadre de cette possible nouvelle retenue.

2.5. Travailleurs saisonniers

Il est prévu que cette nouvelle possibilité, dans le cadre du travailleur saisonnier, ne pourra être utilisée que pour les travailleurs citoyens d'un Etat membre de l'UE. Pour les citoyens de pays tiers occupés comme saisonniers et qui paient un loyer pour le logement mis à disposition, ce loyer ne pourra être retenu automatiquement.

La nouvelle réglementation crée uniquement un cadre ! Il faut maintenant attendre pour savoir quelle commission paritaire prendra une telle initiative. Nous vous tiendrons informés.

Source : Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, *M.B.*, 5 février 2018, art. 6 et 7.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
