
CIRCULAIRE

S.2019/028

Charges sociales en 2019

20 août 2019

Résumé

Chaque année, la FEB analyse les charges sociales sur les salaires que les entreprises paient en contrepartie du travail effectif des travailleurs. Par rapport à l'année dernière, les charges sociales incombant aux employeurs ont évolué comme suit :

<u>Année</u>	<u>Ouvrier</u>	<u>Employé</u>
2018	65,82%	59,68%
2019	65,87%	59,86%

Ces chiffres illustrent la charge considérable que supportent en moyenne nos entreprises pour chaque heure prestée, en sus de la rémunération ordinaire. En 2019, on enregistre une légère hausse des charges sociales tant au niveau des ouvriers ainsi que des employés, alors que l'opération du tax shift avait conduit à une diminution des cotisations patronales en 2018.

Les cotisations pour le chômage temporaire du Fonds de fermeture ont connu une légère diminution tandis que celles pour les missions classiques sont restées stables.

Le nombre de jours d'absence pour maladie couverts par le salaire garanti a augmenté tant au sein des ouvriers que des employés.

Le nombre de jours d'absence couverts par une indemnité AMI a également augmenté tant au sein des ouvriers que des employés.

Chez les ouvriers, nous avons également tenu compte de la suppression du jour de carence qui entraîne un coût pour les employeurs (0,27%) et fait augmenter les cotisations patronales.

En conclusion, les charges sociales connaissent une légère augmentation en 2019.



INTRODUCTION

Comme chaque année, la FEB analyse les charges sociales grevant les salaires payés par les entreprises en contrepartie des prestations effectives des travailleurs.

Les employeurs trouvent dans cette étude une **méthode** pour calculer les coûts supplémentaires qui viennent s'ajouter aux rémunérations brutes payées pour chaque heure ou chaque mois de travail effectivement presté. Ces coûts résultent, d'une part, des obligations sociales et, d'autre part, de la durée effective du travail, c'est-à-dire du rapport entre les périodes payées et les périodes réellement prestées. Les employeurs trouvent également dans l'étude une indication des coûts moyens.

Les **charges sociales** constituent, dans cette étude, les dépenses de personnel - autres que le salaire proprement dit - incombant aux entreprises en vertu d'obligations légales ou conventionnelles. Il s'agit donc, d'une part, des salaires de remplacement ou différés et, d'autre part, des cotisations et primes d'assurances sociales imposées aux employeurs dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail, soit en vertu de textes légaux et réglementaires, soit en vertu de conventions interprofessionnelles.

Certaines de ces charges peuvent être incluses, soit dans le salaire brut, soit dans le pourcentage des charges sociales à appliquer à ce salaire brut, selon qu'on les considère comme rémunération ou comme charges sociales. Ainsi, nous avons inclus, dans les charges sociales, le simple et le double pécule de vacances ainsi que le salaire garanti en cas d'absence pour maladie.

Il est également important de faire la distinction entre les charges qui se présentent sous forme d'un simple pourcentage à ajouter systématiquement à tous les salaires bruts et celles qui ne s'appliquent pas - ou différemment - à tous les employeurs. Celles-ci ne peuvent donc être incluses dans le calcul des charges sociales communes à tous les employeurs. Toutefois, cette étude propose une méthode qui permet au lecteur de les inclure, s'il y a lieu, et d'arriver ainsi au coût réel global d'un ouvrier ou d'un employé.

Les calculs sont basés sur le cas d'une entreprise occupant plus de 20 travailleurs. Leur **présentation** est conçue de façon à permettre au lecteur d'évaluer l'impact de tout accroissement de charge sociale ou de tout avantage nouveau. Par conséquent, l'incidence sur le coût du travail de toute modification d'une des données du tableau pourra être calculée par l'employeur souhaitant connaître avec précision sa situation particulière.

Ainsi en sera-t-il d'une diminution de la durée effective du travail, par l'allongement des vacances annuelles ou par l'augmentation du nombre de jours d'absence, rémunérés ou non. Il en sera de même lorsqu'il accorde un avantage complémentaire qui constitue pour lui une charge nouvelle.

Les entreprises peuvent ainsi se situer par rapport aux résultats qui représentent une moyenne générale.

Nous abordons tout d'abord l'opération du tax shift et son impact non négligeable sur les cotisations patronales dans le premier point.



Le premier tableau compare la durée maximale théorique de travail par rapport aux différentes diminutions du temps de travail (vacances légales, jours fériés, absences pour maladie, congé de maternité...). On aboutit ainsi au nombre d'heures effectives de travail prestées en moyenne annuellement par les ouvriers et les employés.

Ensuite, par souci de clarté, les charges de l'entreprise ont été subdivisées en trois tableaux, et ce tant pour les ouvriers que pour les employés :

1. Cotisations à l'ONSS
2. Autres charges similaires à des cotisations à l'ONSS
3. Salaires de remplacement (y compris les charges sociales y afférentes)

Concernant les rubriques reprises dans les deux premiers tableaux, le taux des charges est appliqué au salaire brut payé.

Dans le troisième, on fait la distinction entre le salaire de remplacement proprement dit et les charges sociales éventuellement dues sur ce salaire. En additionnant les deux, on obtient la charge globale pour chaque type de salaire de remplacement.

Des notices explicatives faciliteront la lecture des tableaux. Elles sont numérotées et renvoient aux rubriques correspondantes des tableaux.

1. VERS UN TAUX FACIAL DE 25%

Dans le cadre du tax shift, le gouvernement a entre autres décidé de ramener la cotisation patronale de 32,40% à 25%.

Pour rappel, en 2015, une "cotisation patronale de base" a été introduite. Le contexte de cette décision était que la 6^e réforme de l'État prévoyait le transfert vers les entités fédérées des compétences en matière d'allocations familiales, de congé-éducation payé, d'accompagnement des chômeurs et de Fonds d'équipements et de services collectifs. Suite au transfert des compétences ci-dessus, ces cotisations ne sont plus perçues comme telles, mais rassemblées dans une **cotisation patronale de base** de 24,92% avec les cotisations classiques (voir circulaire S.2015/003).

Cette cotisation patronale de base et la cotisation de modération salariale de 7,48% constituent ensemble la cotisation patronale globale de 32,40% dont la réduction structurelle de cotisations peut être déduite. Avec le tax shift, cette cotisation va progressivement être ramenée à 25%.

D'une part, la diminution vers 25% est obtenue en faisant passer la **cotisation patronale de base** de 24,92% à 19,88% en deux étapes :

- cette cotisation est passée de 24,92% à 22,65% au 1^{er} avril 2016 ;
- elle est ensuite passée à 19,88% au 1^{er} janvier 2018.

D'autre part, la diminution s'opère également sur la **cotisation de modération salariale** :

- cette cotisation est passée de 7,48% à 7,35% au 1^{er} avril 2016 ;
- elle est ensuite passée à 5,12% au 1^{er} janvier 2018.

Le 1^{er} avril 2016, le taux facial est passé de 32,40% à 30% et depuis le 1^{er} janvier 2018, il s'élève à 25%.



2. OUVRIERS DUREE EFFECTIVE DES PRESTATIONS DE TRAVAIL

DETERMINATION DE LA DUREE EFFECTIVE DES PRESTATIONS DE TRAVAIL (en heures)		
L'objectif est d'obtenir un taux de charge qui s'applique au salaire brut payé pour tout travail effectivement presté. La durée de travail effective a été évaluée comme suit (en régime de 5 jours par semaine) :		
Durée moyenne hebdomadaire : 37 h et 45 min., soit :	37,75	
Durée moyenne journalière : 7 h et 33 min., soit :	7,55	
Durée maximale (théorique) de travail par an :		
52 semaines x 5 jours x 7,55 h =		1.963,00
Diminutions légales :		
Vacances légales : 4 semaines x 37,75 h., soit :	151,00	
Jours fériés : 10 jours x 7,55 h, soit :	75,50	
Total:		226,50
Autres diminutions du temps de travail :		
La durée moyenne des autres absences individuelles est de 23,10 jours (ou 174,41 heures) par an, répartis comme suit :		
a. jours d'absence couverts par le salaire hebdomadaire garanti (shg) : suivant l'enquête la plus récente (Securex), leur durée moyenne est de :		
5 jours par ouvrier et par an pour la première semaine, soit 5 jours x 7,55 h =	37,75	
1,81 jour par ouvrier et par an pour la deuxième semaine, soit 1,81 jour x 7,55 h =	13,67	
b. jours d'absence pour maladie ou accidents indemnisés par l'Ami (hors congé de maternité) : d'après les statistiques de l'Inami, le nombre de journées indemnisées par ouvrier s'élèverait à 11,51 jours en régime de 5 jours, soit	86,90	
c. congé de maternité : 1,28 jour, soit :	9,66	
Par ailleurs, il faut tenir compte des diminutions suivantes :		
d. petits chômages : 1,5 jour x 7,55 h, soit :	11,33	
e. autres absences : 2 jours x 7,55 h, soit :	15,10	
Total: 37,75 h + 13,67 h + 86,90 h + 9,66 h + 11,33 h + 15,10 h =		174,41
La moyenne des heures de prestations effectives par an peut dès lors être estimée à :		
1.963 h - 226,5 h – 174,41 h =		1.562,09
On constate donc que les ouvriers prestent en moyenne 79,6% d'heures effectives par rapport à un maximum d'heures de travail théorique.		



2.2. CHARGES SOCIALES COMMUNES

2.2.1. Cotisations des employeurs à l'ONSS

	<i>Taux</i>
Cotisation globale (1)	19,88
Cotisations spéciales	
Chômage	
• cotisation double pécule	1,69
• chômage temporaire, chômeurs âgés	0,10
Fermeture d'entreprises (2)	
• missions classiques	0,20
• chômage temporaire	0,11
Modération salariale (1)	5,12
Formation groupes à risques	0,10
TOTAL I	27,20

2.2.2. Autres charges similaires à des cotisations ONSS

	<i>Charge nette (en %)</i>
Accidents du travail (3)	
• prime moyenne aux organismes assureurs	3,30
• cotisation au Fonds de reclassement des handicapés	0,1152
Bien-être	0,30
Vêtements de travail	1,70
TOTAL II	5,42

2.2.3. Salaires de remplacement et charges sociales y afférentes

	<i>Coût de base</i>	<i>Charges sur salaire de remplacement</i>	<i>Charge nette (en %)</i>
Vacances annuelles (4)	17,11	2,61	19,72
Salaire mensuel garanti			
• 1 ^e semaine (5)	2,42	1,20	3,62
• 2 ^e semaine (6)	0,75		0,75
• 3 ^e et 4 ^e semaine (7)	0,23		0,23
Jour de carence (8)	0,27		0,27
Prépensions (9)	0,34		0,34
Jours fériés (10)	4,83	2,40	7,23
Petits chômages (11)	0,73	0,36	1,09
TOTAL III	26,68	6,57	33,20

TOTAL (I + II + III) = 27,20 + 5,42 + 33,20 = 65,87%



Notice explicative des tableaux

(1) Impact tax shift

La diminution à 25% est obtenue via :

- Une diminution de la **cotisation patronale de base** de 22,65% à 19,88% au 1^{er} janvier 2018 ;
- Une diminution de la **cotisation de modération salariale** de 7,35% à 5,12% au 1^{er} janvier 2018.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le taux facial est passé de 30% à 25%.

Taux facial de cotisation

= cotisation patronale de base + cotisation de modération salariale

$$30\% = 22,65\% + 7,35\%$$

➔ $25\% = 19,88\% + 5,12\%$

(2) Fermeture d'entreprises

Les cotisations pour les missions classique sont restées aux mêmes taux : 0,14% ou 0,19% selon que l'entreprise occupe moins de 20 travailleurs ou 20 travailleurs ou plus. La cotisation pour le financement du chômage temporaire a légèrement diminué (0,10%). Ces pourcentages doivent encore être majorés d'une cotisation de modération salariale qui s'élève à 0,01%.

(3) Accidents du travail

Les coûts moyens liés à la prime "accidents du travail" pour les ouvriers s'élèvent à 3,30%.

Bien entendu, il est préférable que les employeurs tiennent compte des coûts qui s'appliquent à eux (voir calcul ci-dessous), étant donné que les écarts d'une entreprise à l'autre peuvent être très importants (de 1 à 15%).

(4) Vacances annuelles

Le poste "vacances annuelles" est repris dans la rubrique "salaires de remplacement", même si le pécule de vacances légal est financé par le paiement de cotisations à l'ONSS calculées sur les salaires bruts (à 108%) : 5,57%¹ tous les trois mois et 10,27% chaque année. Cela ne couvre pas uniquement quatre semaines de pécule de vacances simple, mais aussi quatre semaines de double pécule de vacances.

Coût de base : le salaire qui doit être pris en compte pour le calcul de la cotisation est le salaire à 108%. La cotisation globale de 15,84% doit donc être affectée du coefficient 1,08. Soit : $15,84 \times 1,08 = 17,11\%$

Cotisations : s'y ajoutent les charges de sécurité sociale et charges similaires dues sur le pécule simple : $8\% \times (27,20 + 5,42) = 8\% \times 32,62 = 2,61\%$

Total : $17,11\% + 2,61\% = 19,72\%$

¹ Depuis le 1^{er} trimestre de 2018.



(5) Salaire hebdomadaire garanti pour la première semaine (shg)

L'absence moyenne par an et par travailleur couverte par le salaire hebdomadaire garanti est évaluée à 5 jours pour la première semaine, soit 37,75 h. Le coût s'élève donc à :

$$\frac{37,75 h \times 100}{1.562,09 h} = 2,42\%$$

Le salaire hebdomadaire garanti étant assimilé à un salaire pour le paiement des cotisations sociales, les charges sociales s'y ajoutent :

$$\frac{2,42 \times (27,20 + 5,42 + 17,11)}{100} = \frac{2,42 \times 49,73^2}{100} = 1,20\%$$

Total: 2,42% + 1,20% = 3,62%

(6) Salaire mensuel garanti pour la deuxième semaine

L'absence moyenne par an et par travailleur couverte par la deuxième semaine est évaluée à 1,81 jour, soit 13,67 h. L'employeur intervient à raison de 85,88% du salaire brut ; le coût s'élève donc à :

$$\frac{13,67 h}{1.562,09 h} \times 85,88\% = 0,75\%$$

(7) Salaire mensuel garanti pour la troisième et quatrième semaine

Lors de la troisième et quatrième semaine, on compte 1,7 jour d'absence par an et par travailleur, soit 12,84 h. Ces jours d'absence font partie des jours indemnisés par l'assurance maladie-invalidité.

L'employeur intervient ici en supplément aux indemnités Ami. La Convention collective de travail (CCT) n° 12 sexies du Conseil National du Travail (CNT) a fixé ces montants d'intervention à 25,88% sur le salaire plafonné et 85,88% sur ce qui dépasse le plafond. En faisant la moyenne pondérée de ces taux d'intervention par rapport au nombre d'ouvriers se situant en dessous ou au-dessus du plafond, ce supplément équivaut à 28% du salaire.

Le coût s'élève donc à :

$$\frac{12,84 h}{1.562,09 h} \times 28\% = 0,23\%$$

(8) Jour de carence

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, le gouvernement a décidé de supprimer le jour de carence pour les ouvriers ce qui entraîne un coût estimé à 80 millions d'euros pour les employeurs selon l'ONSS. Par rapport à la masse salariale des ouvriers, cela représente une charge de 0,27%.

(9) Prépensions

A la fin du mois de mai 2019, 37.519 ouvriers bénéficiaient de la prépension à la suite d'un licenciement (CCT CNT n° 17). Le supplément mensuel que

² Somme des cotisations patronales de sécurité sociale, des autres charges comparables à des cotisations ONSS et le coût de base des vacances annuelles.



l'entreprise accorde en plus de l'allocation de chômage payée par l'ONEM est en moyenne de 230,70 euros. Etant donné que la masse salariale des ouvriers représente 30,17 milliards euros (2019), la charge peut être estimée à 0,34% de leurs salaires.

(10) Jours fériés

$$\frac{75,5 h}{1.562,09 h} \times 100 = 4,83\%$$

S'y ajoutent les charges sociales :

$$\frac{4,83 \times 49,73^3}{100} = 2,40\%$$

Total: 4,83% + 2,40% = 7,23%

(11) Petits chômages

$$\frac{11,33 h}{1.562,09 h} \times 100 = 0,73\%$$

S'y ajoutent les charges sociales :

$$\frac{0,73 \times 49,73^4}{100} = 0,36\%$$

Total: 0,73% + 0,36% = 1,09%

Différenciation de la charge totale en fonction du risque "accidents du travail"

Il nous paraît important de différencier le niveau de la charge totale annoncée de 65,87% en fonction du taux réel de charge du risque "accidents du travail" supporté par l'entreprise.

En effet, pour le personnel ouvrier, les écarts de charge peuvent être très différents de secteur à secteur, voire d'une entreprise à l'autre par rapport à la moyenne pondérée de 3,3% utilisée dans le calcul général.

A titre d'exemple, les charges totales sont reprises ci-dessous pour une prime en accidents du travail de respectivement 1%, 5%, 10% et 15%. Ces charges totales ne diffèrent pas seulement par la différence de la prime même, mais aussi par sa compensation dans les charges sur les salaires de remplacement (voir notices explicatives des tableaux).

Si la prime est de 1%, la charge totale s'élèvera à 63,57% ;

Si la prime est de 5%, la charge totale s'élèvera à 67,57% ;

Si la prime est de 10%, la charge totale s'élèvera à 72,57% ;

Si la prime est de 15%, la charge totale s'élèvera à 77,57%.

³ Voir note de bas de page 1.

⁴ Ibid.



3. EMPLOYÉS

3.1. DUREE EFFECTIVE DES PRESTATIONS DE TRAVAIL

DETERMINATION DE LA DUREE EFFECTIVE DES PRESTATIONS DE TRAVAIL (en heures)		
Comme pour les ouvriers, la méthode suivie tend à calculer les charges moyennes grevant la rémunération perçue pour des prestations de travail effectives.		
Durée moyenne hebdomadaire : 37 h et 45 min., soit :	37,75	
Durée moyenne journalière : 7 h en 33 min., soit :	7,55	
Durée maximale (théorique) de travail par an : 52 semaines x 5 jours x 7,55 h =		1.963,00
Diminutions légales :		
Vacances légales : 4 semaines x 37,75 h, soit :	151,00	
Jours fériés : 10 jours x 7,55 h, soit :	75,50	
Total		226,50
Autres diminutions du temps de travail :		
La durée moyenne des autres absences individuelles est de 17,47 jours (soit 131,90 h) par an, répartis comme suit :		
a. jours d'absence pour maladie couverts par le salaire mensuel garanti (smg) (suivant l'enquête la plus récente) : 4,70 jours soit 4,70 jours x 7,55 h =	35,49	
b. jours d'absence couverts par l'Ami (selon les statistiques de l'Inami) : 6,43 jours hors congé de maternité et 0,5 jour pour un accident soit 6,93 jours x 7,55 h =	52,32	
c. congé de maternité : 2,34 jours, soit :	17,67	
Par ailleurs, il faut tenir compte des diminutions suivantes :		
d. petits chômages : 1,5 jour x 7,55 h, soit :	11,33	
e. autres absences : 2 jours x 7,55 h, soit :	15,10	
Total: 35,49 h + 52,32 h + 17,73 h + 11,33 h + 15,10 h =		131,90
La moyenne des heures de prestations effectives par an peut dès lors être estimée à : 1.963 h – 226,5 h – 131,90 h =		1.604,60
On constate donc que les employés prestent en moyenne 81,7% d'heures effectives par rapport à un maximum d'heures de travail théorique.		



3.2. CHARGES SOCIALES COMMUNES

3.2.1. Cotisations des employeurs à l'ONSS

	<i>Taux</i>
Cotisation globale (12)	19,88
Cotisations spéciales	
Chômage	
• cotisation double pécule	1,69
• chômage temporaire, chômeurs âgés	0,10
Fermeture d'entreprises (13)	
• missions classiques	0,20
• chômage temporaire	0,11
Modération salariale (12)	5,12
Formation groupes à risques	0,10
TOTAL I	27,20

3.2.2. Autres charges similaires à des cotisations ONSS

	<i>Charge nette (en %)</i>
Accidents du travail (14)	
• prime moyenne aux organismes assureurs	0,90
• cotisation au Fonds de reclassement des handicapés	0,0314
Bien-être	0,30
TOTAL II	1,23

3.2.3. Salaires de remplacement et charges sociales y afférentes

	<i>Coût de base</i>	<i>Charges sur salaires de remplacement</i>	<i>Charge nette (en %)</i>
Vacances annuelles (15)	18,82	2,68	21,50
Salaires mensuels garantis (16)	2,21	0,63	2,84
Jours fériés (17)	4,71	1,34	6,05
Petits chômages (18)	0,71	0,20	0,91
Prépensions (19)	0,13		0,13
TOTAL III	26,58	4,85	31,43

TOTAL (I + II + III) = 27,20 + 1,23 + 31,43 = 59,86%



Notice explicative des tableaux

(12) Impact tax shift

Voir notice (1).

(13) Fermeture d'entreprises

Voir notice (2).

(14) Accidents du travail

Le coût moyen lié à la prime "accidents du travail" a été estimé à 0,90% pour les employés. A nouveau cependant, chaque employeur doit tenir compte de la charge qu'il supporte réellement.

(15) Vacances annuelles

Quatre semaines de pécule de vacances simple et double, ce qui revient à 2 x 4 semaines de 37,5 heures ou 2 x 151 heures = 302 heures.

Compte tenu de la durée moyenne des prestations effectives, l'octroi du pécule de vacances coûte :

$$\frac{302 h \times 100}{1.604,60 h} = 18,82\%$$

S'y ajoutent les charges sociales sur le pécule simple :

$$\frac{151 h \times 100}{1.604,60 h} \times \frac{(27,20 + 1,23)}{100} = 9,41 \times \frac{28,43^5}{100} = 2,68\%$$

Total: 18,82% + 2,68% = 21,50%

(16) Salaire mensuel garanti

Le nombre moyen annuel de jours d'absence pour maladie pendant le premier mois est estimé à 4,70 jours ou 35,49 heures, soit un coût de :

$$\frac{35,49 h \times 100}{1.604,60 h} = 2,21\%$$

S'y ajoutent les charges sociales :

$$2,21 \times \frac{(27,20 + 1,23)}{100} = 2,21 \times \frac{28,43^6}{100} = 0,63\%$$

Total: 2,21% + 0,63% = 2,84%

(17) Jours fériés

Coût du salaire de remplacement :

$$\frac{75,5 h \times 100}{1.604,60 h} = 4,71\%$$

⁵ Somme des cotisations patronales de sécurité sociale et d'autres charges comparables à des cotisations ONSS.

⁶ Ibid.



S'y ajoutent les charges sociales :

$$4,71 \times \frac{28,43^7}{100} = 1,34\%$$

Total: 4,71% + 1,34% = 6,05%

(18) Petits chômages

$$\frac{11,33 \text{ h} \times 100}{1.604,60 \text{ h}} = 0,71\%$$

S'y ajoutent les charges sociales :

$$0,71 \times \frac{28,43^8}{100} = 0,20\%$$

Total: 0,71% + 0,20% = 0,91%

(19) Prépensions

A la fin du mois de mai 2019, 20.140 employés bénéficiaient de la prépension à la suite d'un licenciement (CCT CNT n° 17). Le supplément mensuel que l'entreprise accorde en plus de l'allocation de chômage payée par l'ONEM est en moyenne de 392,79 euros. Etant donné que la masse salariale des employés représente 70,76 milliards euros (2019), la charge peut être estimée à 0,13% de leurs salaires.

⁷ Somme des cotisations patronales de sécurité sociale et d'autres charges comparables à des cotisations ONSS.

⁸ Ibid.



4. CHARGES SOCIALES SPECIFIQUES A CERTAINES ENTREPRISES OU A CERTAINS SECTEURS

À cela s'ajoutent souvent des charges spécifiques pour certaines entreprises ou secteurs. Il est difficile de donner un pourcentage moyen précis. En effet, soit elles ne s'appliquent pas à tous les travailleurs, soit elles s'appliquent selon des modalités très variables selon les secteurs ou les entreprises. Les employeurs doivent donc appliquer la méthode proposée en tenant compte de leur situation particulière ou en se référant à des études similaires qui auraient été effectuées dans leur secteur. A titre d'**exemple**, nous énumérons ici quelques-unes de ces charges.

4.1. TREIZIEME MOIS ET AUTRES GRATIFICATIONS

Ces avantages constituent des éléments de rémunération passibles de cotisations de sécurité sociale. Le salaire brut par unité de temps de travail réel - base de l'étude - n'incluant pas ces éléments, ceux-ci doivent dès lors être ajoutés aux charges sociales.

Treizième mois

Le 13^e mois est généralement calculé au prorata du nombre de mois réellement prestés durant l'année de référence.

L'octroi du 13^e mois complet représente pour l'employeur une charge de 8,33%, augmentée des cotisations ONSS de 27,20% et des charges annexes s'élevant à 1,23%, soit de 28,43% au total. La charge globale est donc composée comme suit :

traitement d'un mois = $100/12$, soit 8,33%

cotisations ONSS : $28,43\%$ de 8,33% = 2,37%

La charge totale du 13^e mois s'élève donc à 10,70% des rémunérations brutes octroyées pour des prestations de travail effectives.

Autres gratifications et primes

Ces gratifications, décidées au niveau de l'entreprise, peuvent prendre les formes les plus diverses. Il est donc impossible de donner une formule générale applicable dans tous les cas.

Chaque entreprise doit évaluer la charge que représentent ces gratifications en veillant à y inclure les charges sociales qui sont de 28,43% pour les employés (27,20% + 1,23%) et de 52,34% pour les ouvriers (27,20% + 5,42% + 19,72%).

La différence entre ces deux pourcentages provient donc principalement du fait que, pour ces derniers, il faut encore inclure la charge des vacances annuelles dans la base de calcul.



4.2. AVANTAGES EXTRALEGAUX

Généralement, les avantages extralégaux (pensions, décès, invalidité, hospitalisation, contre-assurance, etc.) sont globalisés en une seule prime facturée par la compagnie d'assurances. Seule la quote-part patronale - et non l'éventuelle quote-part personnelle du travailleur - représente évidemment une charge pour l'entreprise.

Il y a lieu de souligner que ces primes d'assurance ne sont pas soumises aux cotisations ONSS mais que la part patronale de la prime ou des versements payés en matière de pensions extralégales est, quant à elle, soumise à une cotisation de 8,86%. Cette cotisation produit une recette estimée pour 2019 à 363,2 millions euros, soit 0,36% de la masse salariale (soit 100,9 milliards euros).

4.3. AUTRES CHARGES

D'autres charges légales ou conventionnelles peuvent encore intervenir dans le calcul :

Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Depuis le 1^{er} juillet 2019, l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs a été modifiée (Cf. circulaire S.2019/015).

Octroi de chèques-repas

En 2018, les chèques-repas représentaient un montant global d'environ 2.580 millions euros. Par rapport à la masse salariale totale, cela représente donc une charge de 2,56%. Chaque employeur doit bien entendu adapter ce montant en fonction de l'intervention qu'il octroie réellement.

Indemnités de préavis

Elles sont soumises - tant pour les ouvriers que pour les employés - aux cotisations sociales. La charge se calcule donc en partant de la somme globale des indemnités de préavis pour l'entreprise au cours de l'année de référence.

La charge réelle du risque "accidents du travail"

Comme il a déjà été signalé, les taux de 3,3% (pour les ouvriers) et de 0,90% (pour les employés) ne sont que des pourcentages moyens et chaque entreprise doit les adapter en fonction de la charge réellement supportée.

Cotisation patronale sur les véhicules de société

Depuis le 1^{er} janvier 2005, une cotisation est due sur l'utilisation privée des véhicules de société (S.2012/074). Selon les évaluations, cette cotisation rapportera 238,1 millions euros en 2019. Par rapport à la masse salariale totale, cela représente donc une charge de 0,24%.

Enfin, ***toutes les autres charges spécifiques au secteur ou à l'entreprise*** qui, par définition, ne sont connues que d'eux n'ont pas pu être prises en compte dans la méthode de calcul (assurance complémentaire en matière de maladie, de chômage, d'accidents, de pensions, jour(s) de congé supplémentaire(s)...).



5. CHARGES RETENUES SUR LE SALAIRE DES TRAVAILLEURS

La même méthode a été suivie que pour les charges sociales supportées par les employeurs. Les charges retenues sur le salaire des travailleurs se décomposent donc en deux parties :

- les cotisations de sécurité sociale au sens strict versées à l'ONSS n'ont pas bougé depuis le 1^{er} juillet 1992 et s'élèvent à 13,07% ;
- les cotisations applicables sur les salaires de remplacement, telles que calculées dans les parties relatives à l'analyse de la charge patronale.

OUVRIERS

<i>1. Cotisations des ouvriers à l'ONSS</i>		<i>Taux</i>
Pensions		7,50
Indemnités AMI		1,15
Soins de santé		3,55
Chômage		0,87
TOTAL I		= 13,07
<i>2. Cotisations sur salaires de remplacement</i>		<i>Charge nette (en %)</i>
Pécule simple	8 x 13,07%	= 1,05
Double pécule de vacances	7,28 x 13,07%	= 0,95
Salaire hebdomadaire garanti	2,42 x 13,07%	= 0,32
Jours fériés	4,83 x 13,07%	= 0,63
Petits chômages	0,73 x 13,07%	= 0,10
TOTAL II		= 3,05
TOTAL (I + II) = 13,07% + 3,05% = 16,12%		

EMPLOYES

<i>1. Cotisations des employés à l'ONSS</i>		<i>Taux</i>
Pensions		7,50
Indemnités AMI		1,15
Soins de santé		3,55
Chômage		0,87
TOTAL I		= 13,07
<i>2. Cotisations sur salaires de remplacement</i>		<i>Charge nette (en %)</i>
Pécule simple	9,41 x 13,07%	= 1,23
Double pécule de vacances	8 x 13,07%	= 1,05
Salaire hebdomadaire garanti	2,21 x 13,07%	= 0,29
Jours fériés	4,71 x 13,07%	= 0,62
Petits chômages	0,71 x 13,07%	= 0,09
TOTAL II		= 3,28
TOTAL (I + II) = 13,07% + 3,28% = 16,35%		



Cotisation spéciale de sécurité sociale

Les travailleurs (ouvriers et employés) doivent, par ailleurs, encore tenir compte de la cotisation spéciale de sécurité sociale perçue sur les salaires depuis le 1^{er} avril 1994.

Cette cotisation varie en fonction de la rémunération du travailleur et de sa situation familiale (isolé ou ménage avec deux revenus). Le montant de la cotisation est lié au revenu annuel imposable du ménage. L'administration des contributions directes procède chaque année au décompte définitif lors de l'imposition. Les montants payés à l'ONSS sont donc des avances sur les cotisations dues chaque année.

La base de calcul de la cotisation est la rémunération trimestrielle soumise au calcul des cotisations ; la retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle de chaque travailleur. La rémunération trimestrielle n'étant connue dans la pratique qu'à la fin du trimestre, le montant de la retenue mensuelle peut varier d'un mois à l'autre.

6. RÉDUCTION DES CHARGES

Pour définir les charges sociales, il faut également tenir compte des différentes réductions qui concernent les cotisations patronales.

Chaque année, dans le courant du début de l'année, l'Office nationale de Sécurité sociale (ONSS) envoie aux employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT et les commissions paritaires l'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi de l'année précédente. Cet aperçu est envoyé dans l'e-Box de l'entreprise ou à défaut sur support papier.

Cet aperçu reprend les réductions de charges dont bénéficie l'entreprise. Il mentionne ainsi le montant de la réduction structurelle des cotisations patronales (réductions bas salaires, forfait et hauts salaires) ainsi que les montants des différentes réductions groupes cibles. Ce document renseigne donc l'entreprise sur les différentes réductions de cotisations patronales qu'elle reçoit.

Si l'on regarde au niveau macro, les réductions de cotisations fédérales s'élèvent, selon les prévisions budgétaires, à 3,2 milliards d'euros pour 2019. Par rapport à la masse salariale totale, cela représente 3,17%. Ce montant global est influencé par le tax shift et son impact sur la réduction structurelle. À côté des réductions fédérales, il y a également les réductions régionales qui s'élèvent à 1,1 milliard d'euros pour 2019.

7. CHARGES TOTALES ET EVOLUTION

Les charges sociales totales s'obtiennent en additionnant, d'une part, la charge pour les employeurs s'ajoutant au salaire brut et, d'autre part, la charge personnelle pour les travailleurs qui est, quant à elle, déduite du salaire brut.



En se limitant aux charges sociales communes à tous les employeurs, on obtient les résultats suivants pour 2019 :

<u>OUVRIERS</u>	Pourcentage de charge
Charge employeur	65,87%
Charge travailleur	16,12%
<i>Total</i>	81,99%
<u>EMPLOYES</u>	Pourcentage de charge
Charge employeur	59,86%
Charge travailleur	16,35%
<i>Total</i>	76,11%

Par rapport aux années précédentes, les charges sociales ont évolué comme suit :

	Ouvriers			Employés		
	Charge employeur	Charge travailleur	<i>Total</i>	Charge employeur	Charge travailleur	<i>Total</i>
1999	75,06	16,21	91,27	67,86	16,35	84,22
2000	74,91	16,21	91,12	67,67	16,29	84,02
2001	75,00	16,12	91,12	68,37	16,29	84,66
2002	75,15	16,12	91,27	68,54	16,29	84,83
2003	75,29	16,12	91,41	68,53	16,29	84,82
2004	75,48	16,13	91,61	68,71	16,29	85,00
2005	75,38	16,12	91,50	68,61	16,29	84,90
2006	75,31	16,12	91,43	68,67	16,30	84,97
2007	75,08	16,12	91,20	68,50	16,31	84,81
2008	75,30	16,13	91,43	68,66	16,32	84,98
2009	75,15	16,13	91,28	68,55	16,32	84,87
2010	75,42	16,13	91,55	68,93	16,32	85,25
2011	75,44	16,12	91,56	69,04	16,33	85,37
2012	75,13	16,12	91,25	68,57	16,33	84,90
2013	75,15	16,13	91,28	68,55	16,29	84,84
2014	75,42	16,13	91,55	68,68	16,30	84,98
2015	75,06	16,13	91,19	68,53	16,30	84,83
2016	71,90	16,12	88,02	65,56	16,31	81,87
2017	71,64	16,11	87,75	65,55	16,31	81,86
2018	65,82	16,11	81,93	59,68	16,32	76,00
2019	65,87	16,12	81,99	59,86	16,35	76,11

■

