

# UN GRAND COUP DE LUMIÈRE SUR VOTRE FICHE DE PAIE !

page

1

Nous connaissons tous la différence entre la rémunération brute, notre salaire avant toute une série de déduction, et la rémunération nette, qui nous est versée sur notre compte en banque.

Mais qu'est-ce qui se cache vraiment derrière ces déductions ?

Les Ressources Humaines vous en disent plus...

## Commencer par le commencement : le « Salaire brut », qu'est-ce que c'est ?

Le salaire brut est le socle de rémunération à partir duquel l'Etat fait appel à votre solidarité.

Ce socle dépend avant tout de votre métier (et donc de l'échelle barémique dans laquelle vous vous situez), de votre ancienneté au sein de l'administration, de la valorisation potentielle de vos services antérieurs prestés chez d'autres employeurs, de votre grade, ainsi que de l'octroi d'éventuelles primes, comme la prime linguistique, par exemple.

Ce montant dépend également et évidemment, de l'état de vos prestations ! Si vous avez presté un mois entier ou que vous avez pris du congé payé sur ce mois, votre rémunération sera complète. Si, en revanche, vous avez pris du congé sans solde ou que vous étiez malade pour une durée plus longue que celle couverte par le salaire garanti (autrement dit, si vous êtes « tombé.e à la mutuelle »), votre brut net sera naturellement pas le même.

En fonction de votre statut, contractuel.le ou nommé.e, un pourcentage de cotisation personnelle sociale est déduit de votre rémunération brute :

- 13,07 % pour les agent.e.s contractuel.le.s
- 11,05 % pour les agent.e.s nommé.e.s

### Et où va cet argent ?

Dans les caisses de la sécurité sociale : l'ONSS (Organisme National de Sécurité Sociale) !

### Et à quoi ça sert la sécurité sociale ?

À financer notamment votre pension, vos frais médicaux, vos indemnités en cas de maladie, les allocations de chômage, etc.

## Un exemple concret

Prenons une rémunération de 2 000 euros brut.

Un.e agent.e contractuel.le verra son salaire brut être de déduit d'une cotisation personnelle de 13,07%, soit 261,40€.

Le ou la statutaire verra son salaire brut, quant à lui/elle, déduit de 11,05%, soit 221€.



# BRUTO NETTO: WADISDA?

pagina

1

Wekennen allemaal het verschil tussen ons brutoloon, d.w.z. het loon vóór een reeks inhoudingen, en het nettoloon, het loon dat we gestort krijgen op onze bankrekening. Maar wat gebeurt er nu precies met deze inhoudingen? Human Resources geeft tekst en uitleg.

## Laten starten bij het begin : wat is een Brutoloon?

Dit brutoloon vormt de basis van waaruit de Staat een beroep doet op jouw solidariteit.

Je brutoloon hangt in de eerste plaats af van je functie (en dus van je loonschaal), je anciënniteit, de potentiële valorisatie van vroegere functies bij andere werkgevers, je rang en de toekenning van eventuele premies: taalpremie, hogere functie, enz.

Dit bedrag hangt natuurlijk ook af van uw prestaties! Als u in die maand een hele maand hebt gewerkt of betaald verlof hebt opgenomen, is uw loon volledig. Als u daarentegen onbetaald verlof hebt opgenomen of langer ziek bent geweest dan de periode die door het gegarandeerde loon wordt gedekt (met andere woorden, als u 'op de mutualiteit bent gevallen'), zal uw bruto nettobedrag niet hetzelfde zijn.

Naargelang je statuut, contractueel of vastbenoemd, wordt er een percentage persoonlijke sociale bijdragen ingehouden op je brutoloon:

- 13,07 % voor de contractuele personeelsleden
- 11,05 % voor de vastbenoemde personeelsleden

### Waar gaat dit geld naartoe?

Dit geld wordt gestort in de kas van de sociale zekerheid: de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)!

### En wat doet de sociale zekerheid?

De RSZ financiert de pensioenen, medische kosten, vergoedingen in geval van ziekte, werkloosheidsuitkeringen, enz.

## Een concreet voorbeeld

Laten we een salaris nemen van 2.000 euro bruto. Voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst wordt een persoonlijke bijdrage van 13,07% ingehouden op zijn/haar brutosalaris, d.w.z. 261,40 euro. Op het brutosalaris van de statutaire werknemer wordt 11,05% ingehouden, d.w.z. 221 euro.



## Vient ensuite la « Rémunération imposable » et le « précompte professionnel »

Quand les cotisations personnelles sociales sont déduites de la rémunération brute, on obtient ce qu'on appelle la rémunération imposable.

C'est le salaire de base pour le calcul de l'impôt, ou plus précisément du précompte professionnel.

Comme on l'a vu plus haut, pour notre salaire de 2 000 euros brut, la rémunération imposable sera donc de 1 738,60 euros (contractuel.le.s) ou de 1 779 euros (statutaires) . Et à partir de là, on calcule, entre autres, le précompte professionnel.

### Le pourcentage de précompte professionnel dépend de plusieurs facteurs :

- La rémunération imposable elle-même, qui constitue le socle initial pour l'application du taux de précompte professionnel (impôt sur la rémunération), qui varie en fonction du montant de ladite rémunération ;
- Votre situation familiale personnelle : marié.e, célibataire, avec enfant(s) ou personne(s) à votre charge... Il existe une multitude de possibilités et donc de calculs et de réductions applicables en fonction de vos paramètres personnels.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Cela signifie qu'en fonction de votre situation, qui peut varier, votre précompte professionnel sera changeant. Par exemple, si votre carrière avance et que vous gagnez un peu plus, votre précompte professionnel va changer. Si vous vous mariez, devenez cohabitant.e légal.e ou que vous avez un enfant, votre précompte professionnel va changer. Et si votre conjoint.e trouve l'emploi de ses rêves après avoir longtemps été sans revenu, là aussi, votre précompte va également changer. Pourquoi ? Parce que le précompte professionnel est le fruit d'un calcul qui se fonde sur votre rémunération et sur des barèmes dont les montants sont fixés par l'Etat et qui, chaque année, sont indexés. Ces barèmes dépendent de votre situation et de celle de votre ménage. Il ne faut donc pas s'étonner que le précompte professionnel varie !

### Et où va cet argent, cette fois ?

Dans les caisses de l'État belge et plus précisément, celles du SPF Finances (Service Public Fédéral Finances) !

### Et à quoi cet argent est-il utilisé ?

Cet argent, issu des impôts des citoyens, est indispensable au fonctionnement du pays. Il est utilisé pour faire face aux nombreuses dépenses d'un pays comme le nôtre, mais aussi pour nous venir en aide directement, dans notre quotidien.

L'employeur déduit directement votre impôt sur votre rémunération imposable pour le verser chaque mois au SPF Finances. Ceci constitue une avance pour le calcul final de votre imposition qui sera effectué par le SPF Finances grâce à votre déclaration annuelle d'impôt.



## Zo komen we bij het Belastbaar loon en de voorheffing

Eenmaal de persoonlijke sociale bijdragen zijn afgetrokken van het brutoloon, krijgen we het zogenaamde belastbare loon.

Dit vormt de berekeningsbasis voor de belasting, meer bepaald de bedrijfsvoorheffing. Voor een loon van 2.000 EUR bruto bedraagt het belastbaar loon dus 1.738,60 EUR (contractuele werknemers) of 1.779 EUR (vastbenoemde werknemers).

Er wordt dus een tweede maal beroep gedaan op jouw solidariteit!

Het percentage bedrijfsvoorheffing is afhankelijk van meerdere factoren:

- het belastbaar loon zelf, dat de oorspronkelijke basis vormt voor de inhouding van de bedrijfsvoorheffing (loonbelasting), die op zijn beurt varieert in functie van het loonbedrag;
- je persoonlijke gezinssituatie: getrouwd, alleenstaand, met kind(eren) of perso(o)n(en) ten laste... Er bestaan heel wat berekeningen en verminderingen in functie van je persoonlijke situatie.

## Wat betekent dit in de praktijk?

Dit betekent dat uw bedrijfsvoorheffing zal veranderen naargelang van uw situatie, die kan variëren. Als uw loopbaan bijvoorbeeld vordert en u wat meer gaat verdienen, verandert uw voorheffing. Als u trouwt, wettelijk gaat samenwonen of een kind krijgt, verandert uw voorheffing. En als uw echtgenoot zijn of haar droombaan vindt na een lange periode zonder inkomen, zal uw vermindering ook veranderen. Waarom zal dit gebeuren? De voorheffing is immers het resultaat van een berekening op basis van uw inkomsten en van barema's waarvan de bedragen door de Staat worden vastgesteld en die elk jaar worden geïndexeerd. Deze schalen zijn afhankelijk van uw situatie en die van uw gezin. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de loonbelasting varieert.

## En waar gaat het geld dit keer heen?

Naar de kas van de Belgische Staat, meer bepaald de kas van de FOD Financiën (Federale Overheidsdienst Financiën)!

## En waarvoor wordt dit geld gebruikt?

Het geld dat afkomstig is van de belastingen die wij als burgers betalen, wordt gebruikt om het land te doen draaien.

Het wordt dus gebruikt om de uitgaven van ons land te financieren, en ook wij zijn hier in het dagdagelijkse leven gebaat bij.

De werkgever houdt deze belasting rechtstreeks in op je belastbaar loon en stort dit bedrag elke maand door aan de FOD Financiën. Dit bedrag vormt een voorschot op de eindberekening door de FOD Financiën op basis van je jaarlijkse belastingaangifte.



 **Attention!**

**Le calcul final de l'impôt ne dépend pas seulement de votre précompte professionnel et donc de votre rémunération !**

Le calcul final de l'impôt dépend d'une multitude de facteurs à nouveau personnels : éventuel précompte immobilier, souscription à des assurances, pension alimentaire éventuelle, etc. Ainsi si le décompte final communiqué par le SPF Finances est en votre faveur ou en votre défaveur, cela ne dépend pas exclusivement de votre précompte professionnel.

Le département RH applique les taux légaux de précompte professionnel en fonction de la rémunération que vous gagnez et de vos paramètres personnels qui lui sont connus. N'hésitez pas à le contacter pour vérifier s'il dispose de toutes les informations nécessaires et surtout, si vos données changent. Par exemple, vous vous êtes récemment marié.e ou vous êtes l'heureux.se père/mère d'un nouveau-né... Mais aussi, si vous avez un contrat de mi-temps à la Commune et que vous avez un autre mi-temps chez un autre employeur.

**Pourquoi nous en informer ?**

Car dans tel cas de figure, par le biais de vos deux mi-temps, vous percevez très probablement une rémunération plus importante que si vous aviez un temps plein, vu que les pourcentages retenus sur chaque salaire sont moins importants pour deux mi-temps que pour un temps plein. Vous aurez donc, très certainement, à payer un supplément d'impôt sur base de votre déclaration fiscale... Une mauvaise surprise que nous pouvons vous éviter, si vous nous informez de votre situation à l'avance et que vous nous demandez de prélever un pourcentage plus élevé de précompte professionnel. Ainsi, en cas de cumul d'emplois chez différents employeurs, il est toujours préférable de contacter notre service Paie (« Traitement ») qui pourra vous conseiller sur cet aspect.





## Opgelet!



### Je finale belastingafrekening hangt niet enkel af van je bedrijfsvoorheffing en dus van je loon!

Voor je belastingafrekening wordt er ook rekening gehouden met een hele reeks persoonlijke factoren: eventuele onroerende voorheffing, intekening op verzekeringen, eventueel alimentatiegeld, enz. Het feit of de eindafrekening van de FOD Financiën in jouw voordeel of nadeel is, hangt niet uitsluitend af van je bedrijfsvoorheffing!

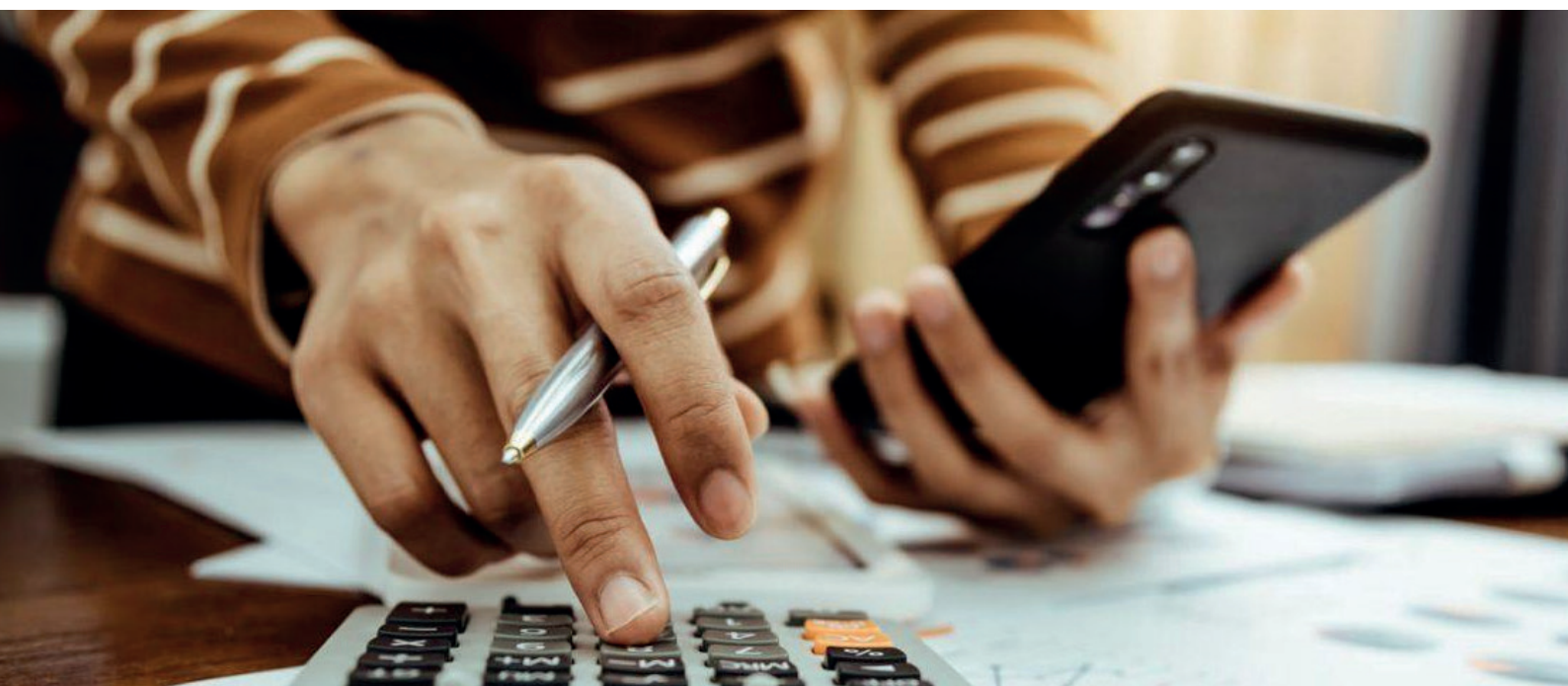


Bovendien past human resources de wettelijke bedrijfsvoorheffingspercentages toe in functie van je loon en je persoonlijke parameters die gekend zijn bij de dienst. Aarzel niet om contact op te nemen met human resources om na te gaan of ze beschikken over alle noodzakelijke en correcte informatie. Indien je bijvoorbeeld halftijds werkt voor de gemeente en halftijds voor een andere werkgever, ontvang je hoogstwaarschijnlijk een hoger loon dan wanneer je een voltijdse functie zou uitoefenen.

Dit komt omdat de inhoudingspercentages lager liggen voor twee halftijdse betrekkingen dan voor één voltijdse betrekking. Je zal dus hoogstwaarschijnlijk een belastingssupplement moeten betalen op basis van je fiscale aangifte. Om dit te vermijden, kan je aan één van je werkgevers vragen om een hoger voorheffingspercentage in te houden.

Indien je werkt voor meerdere werkgevers is het altijd raadzaam om contact op te nemen met de weddedienst. Zij kunnen je nuttig advies geven..

Ook de werkgever draagt bij tot de betaling van de belasting, maar onder andere vormen.



## Et au-delà du Précompte professionnel, qu'est-ce qu'il y a ?

Naturellement, d'autres soustractions ou additions peuvent se faire, passé la barre de l'imposable. Une autre cotisation, à cet endroit, peut apparaître, comme la Cotisation Spéciale pour la Sécurité Sociale.

Variant selon l'importance de la rémunération du/de la travailleur.euse, cette cotisation varie également selon la situation de son ménage. En principe, le montant de la cotisation est fixé en fonction des revenus annuels imposables du ménage. L'administration des contributions directes effectuera le décompte définitif de cette cotisation lors de l'enrôlement des revenus du contribuable. Dès lors, les montants versés à l'ONSS doivent être considérés comme étant des provisions à valoir sur le montant annuel effectivement dû.

Mais des bonus, qui sont là, des additions, peuvent également exister ! C'est par exemple le cas du bonus à l'emploi qui, pour sa part est une réduction des cotisations de sécurité sociale à charge du/de la salarié.e, qui s'applique aux travailleur.euse.s ayant un bas salaire et qui leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

## Et enfin... le « Salaire net » !

Vous l'aurez compris, une même rémunération brute ne peut donc pas automatiquement amener à une même rémunération nette !

Le salaire net, enfin, on y arrive. C'est ce que l'employeur vous versera après avoir déduit vos différentes contributions de solidarité au système belge.

## Peut-on encore déduire des éléments de ma rémunération nette ?

Non ! A partir de là, ce n'est plus que pour votre poche. Et si la différence entre le « brut » et le « net » vous paraît navrante, n'hésitez pas à y penser lorsque vous recevrez des remboursements de soins médicaux, lorsque vous verrez un carrefour dangereux réaménagé ou les travailleurs de Bruxelles-Propreté ramasser vos poubelles, lorsque vous regarderez une nouvelle série belge sur la RTBF, ou encore lorsque vous entendrez la sirène d'un camion de pompiers en intervention... Si tout ceci fonctionne, c'est aussi grâce à vous... et à votre travail.

## Et l'employeur, là-dedans ? Comment contribue-t-il ?

De son côté, l'employeur paie à l'ONSS des cotisations patronales sociales à hauteur de 30,94 % pour les agents contractuels et de 49,46 % pour les agents nommés.

Ainsi, reprenant notre salaire de 2 000 euros brut, l'Administration Commune paie 618,80 euros (contractuel.le.s) ou jusqu'à 989,20 euros (nommé.e.s) pour les fonds évoqués plus haut (soins de santé et indemnités, pensions, chômage) auxquels s'ajoutent les allocations familiales, l'assurance contre les maladies professionnelles, la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants, la modération salariale, la cotisation particulière de chômage pour les employeurs occupant au moins dix travailleurs (régime privé) et le fonds amiante, avec des différences de pourcentages, voire de fonds eux-mêmes, selon votre statut. C'est le système dit de la solidarité.

Il est important de noter que ces montants payés par l'employeur ne sont pas déduits de votre rémunération brute, mais payés en plus par l'employeur. Ainsi, pour une rémunération brute de 2 000 euros, l'employeur déboursa 2 618,80 euros si vous êtes contractuel.le.s, et 2 989,20 euros si vous êtes nommé.e.

**Une dernière petite chose pour la route !**

**Désormais, votre Département RH se veut plus communicatif et transparent.**

**A chaque fois qu'un événement nouveau et généralisé viendra changer votre paie (comme une indexation, par exemple ou une modification touchant l'ensemble du personnel ou une grande partie), nous vous ferons également la communication via une petite note explicative annexée à votre fiche de paie. Ainsi, vous avez toute les informations et les clés pour comprendre les changements !**

**Pour les cas plus individuels, naturellement, votre gestionnaire de paie reste votre meilleur interlocuteur.trice.**

**Si vous avez d'autres questions ou des informations à communiquer, le Département RH reste à votre disposition !**

## En wat gebeurt er na de voorheffing?

Uiteraard kunnen na de maatstaf van heffing nog andere aftrekken of toevoegingen worden gedaan. Op dit punt kan een andere bijdrage verschijnen, zoals de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid.

Deze bijdrage varieert naar gelang van de hoogte van het loon van de werknemer en de situatie van zijn/haar huishouden. In principe wordt het bedrag van de bijdrage vastgesteld op basis van het jaarlijks belastbaar inkomen van het huishouden. De Administratie der Directe Belastingen zal de definitieve berekening van deze bijdrage maken bij de vaststelling van het inkomen van de belastingplichtige. De aan de RSZ betaalde bedragen moeten derhalve worden beschouwd als voorzieningen die moeten worden gecrediteerd op het jaarlijks werkelijk verschuldigde bedrag.

Maar bonussen, die in feite toevoegingen zijn, kunnen ook bestaan! Dit is bijvoorbeeld het geval met de werkbonus, die een verlaging is van de door de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen en die van toepassing is op werknemers met een laag loon en hen in staat stelt een hoger nettoloon te hebben.

Bijdrage in de maaltijdchèques worden ook hier ingehouden.

## En eindelijk.....het Nettoloon

Conclusie van dit alles, hetzelfde brutoloon betekent niet automatisch hetzelfde nettoloon!

Zo komen we uiteindelijk bij ... het nettoloon! Het nettoloon is het bedrag dat je betaald krijgt van je werkgever na aftrek van je verschillende solidariteitsbijdragen aan het Belgische systeem.

### Kunnen er daarna nog inhoudingen gebeuren op mijn nettoloon?

Het verschil tussen «bruto» en «netto» kan vaak hemeltergend groot lijken. Denk echter nog even terug aan deze solidariteitsbijdragen wanneer je medische zorgen terugbetaald krijgt, bij het zien van de heraanleg van een gevaarlijk kruispunt, bij de vuilnisophaling door Net Brussel, wanneer je naar een nieuwe Belgische serie op de vrt kijkt of wanneer je de loeiende sirene van een brandweerwagen hoort op weg naar een dringende interventie... Als dit allemaal werkt, is het ook dankzij jou... en je werk

## Ook de werkgever betaalt

Ook de werkgever betaalt sociale werkgeversbijdragen aan de RSZ. Deze bijdragen stemmen overeen met 30,94 % voor de contractuele werknemers en 49,46% voor de vastbenoemde werknemers. Als we opnieuw kijken naar ons brutoloon van 2.000 EUR, dan betaalt de gemeente 618,80 EUR (contractuele werknemers) tot 989,20 EUR (vastbenoemde werknemers) voor de bovengenoemde fondsen (gezondheidszorg en vergoedingen, pensioenen, werkloosheid). Hierbij komen de kinderbijslag, de verzekering tegen beroepsziekten, de bevordering van initiatieven op het vlak van kinderopvang, de loonmatiging, de bijzondere werkloosheidsbijdrage voor werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen (privéstelsel) en het asbestfonds, met percentageverschillen, of zelfs van fondsen zelf, naargelang je statuut. Dit is het zogenaamde solidariteitssysteem.

Belangrijk om weten is dat deze werkgeversbijdragen niet afgetrokken worden van je brutoloon, maar dat ze als extra bedragen betaald worden door de werkgever. Voor een brutoloon van 2.000 EUR, zal de werkgever 2.6180,80 EUR betalen in het geval van een contractuele werknemer en 2.989,20 EUR in het geval van een vastbenoemde werknemer.

**Nog een kleine mededeling!**

**Van nu af aan zal uw HR-afdeling communicatiever en transparanter zijn.**

**Telkens wanneer een nieuwe en algemene gebeurtenis uw loon wijzigt (zoals bijvoorbeeld een indexering of een wijziging die alle of een groot deel van het personeel betreft), zullen wij u dit ook meedelen via een kleine verklarende nota die aan uw loonfiche wordt gehecht. Zo hebt u alle informatie en de sleutels om de veranderingen te begrijpen!**

**Voor meer individuele gevallen blijft uw dossierbeheerder natuurlijk uw beste contactpersoon**

**Heb je nog vragen of informatie die je met ons wil delen, aarzel dan zeker niet om contact op te nemen met de dienst**