

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 43 DU 2 MAI 1988 RELATIVE A LA GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN, TELLE QUE MODIFIÉE ET COMPLÉTÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 43 BIS DU 16 MAI 1989, N° 43 TER DU 19 DÉCEMBRE 1989, N° 43 QUATER DU 26 MARS 1991, N° 43 QUINQUIES DU 13 JUILLET 1993, N° 43 SEXIES DU 5 OCTOBRE 1993, N° 43 SEPTIES DU 2 JUILLET 1996, N° 43 OCTIES DU 23 NOVEMBRE 1998, N° 43 NONIES DU 30 MARS 2007, N° 43 DECIES DU 20 DÉCEMBRE 2007, N° 43 UNDECIES DU 10 OCTOBRE 2008, N° 43 DUODECIES DU 28 MARS 2013, N° 43 TERDECIES DU 28 MARS 2013, N° 43 QUATER DECIES DU 26 MAI 2015, N° 43/15 DU 15 JUILLET 2021, N° 43/16 DU 9 MARS 2022 ET N° 43/17 DU 26 MARS 2024

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986 ;

Vu la convention collective de travail n° 21 du 15 mai 1975 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen ;

Vu la convention collective de travail n° 23 du 25 juillet 1975 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen ;

Considérant qu'il y a lieu de donner exécution à l'accord interprofessionnel précité en portant le revenu minimum mensuel garanti à 34.050 F ;

Considérant qu'il est opportun de coordonner et d'actualiser les dispositions des conventions collectives de travail n°s 21 et 23 relatives au revenu minimum mensuel garanti sans en modifier la portée ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes

ont conclu, le 2 mai 1988, au sein du Conseil national du Travail la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

[§ 1^{er}. La présente convention s'applique aux travailleurs âgés de 18 ans ou plus, accomplissant des prestations normales à temps plein en vertu d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1^{er}, sont exclus du bénéfice de la présente convention, les travailleurs âgés de 18, 19 et 20 ans sous contrat d'occupation d'étudiant.]¹

Commentaire

- a. Les prestations normales à temps plein, dont il est question à cet article, sont celles qui sont effectuées à concurrence de la durée hebdomadaire de travail qui est précisée par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et les conventions collectives de travail en la matière, sauf autre disposition de convention collective de travail prise en commission paritaire.

¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 terdecies du 28 mars 2013 (article 1^{er}).

En ce qui concerne les branches d'activité, professions ou entreprises où les prestations normales de travail à temps plein ne peuvent être mesurées en durée, il convient de tenir compte dans l'application de la notion de prestations normales à temps plein, des prestations des travailleurs qui remplissent une même tâche et qui sont rémunérés au temps.

[...]²

- b. En ce qui concerne les travailleurs liés par un contrat de travail à temps partiel, la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel est d'application.
- c. Les contrats de travail d'étudiant des travailleurs âgés de 18, 19 et 20 ans sont exclus du bénéfice de la présente convention. Ils restent soumis au champ d'application de la convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 50 bis du 28 mars 2013.

Ne sont [...] exclus du bénéfice de la présente convention [que] les jeunes inscrits dans un système de formation en alternance [basé sur un contrat autre qu'un contrat de travail]³[...]⁴

Article 2

La présente convention ne s'applique pas aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

[...]⁵

[Elle ne s'applique pas davantage aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.]⁶

[...]⁷

CHAPITRE II - PRINCIPES

Article 3

Un revenu minimum mensuel moyen de [2.029,88 euro]⁸ est garanti aux travailleurs visés à l'article 1^{er}.

[...]⁹

[...]¹⁰

² Abrogé par décision du Conseil du 26 mai 2015.

³ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mai 2015).

⁴ Complément au commentaire (Décision du Conseil du 28 mars 2013).

⁵ A cessé d'être en vigueur le 28 juin 1996.

⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 ter du 19 décembre 1989 (article 1^{er}).

⁷ A cessé d'être en vigueur le 28 juin 1996.

⁸ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43/17 du 26 mars 2024 (article 3).

⁹ Abrogé par décision du Conseil du 9 mars 2022.

¹⁰ Abrogé par décision du Conseil du 9 mars 2022.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti en application de l'alinéa 1^{er}¹¹, est lié à l'indice des prix à la consommation [en vigueur le 1^{er} novembre 2023 (chiffre-indice octobre 2023)]¹².

Il varie suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Commentaire

a. L'indice des prix à la consommation en vigueur au [1^{er} novembre 2023]¹³ est celui de [octobre 2023]¹⁴. Toutefois, en ce qui concerne l'application des adaptations à l'indice, il faut tenir compte de la moyenne des indices des quatre derniers mois (arrêté royal n° 156 du 30 décembre 1982 modifiant la loi du 2 août 1971 et arrêté royal n° 180 du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de modération des rémunérations).

Lorsque la commission paritaire a établi un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, le montant du revenu minimum mensuel moyen est lié à l'indice-pivot qui, suivant ce régime, est en vigueur au [1^{er} novembre 2023]¹⁵.

[b. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, l'article 10 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 prévoit un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de leur travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein]¹⁶.

[c. La présente disposition doit être lue dans le respect de la hiérarchie des normes s'agissant des conventions collectives de travail sectorielles applicables au moment de son entrée en vigueur.]¹⁷

[Article 3 bis]

[.....]¹⁸

CHAPITRE III - MISE EN OEUVRE

Article 4

Les commissions paritaires peuvent déterminer, dans leurs conventions, selon les modalités propres à leur branche d'activité, les points suivants :

- le contenu du revenu minimum mensuel moyen;
- le système de liaison du revenu minimum mensuel moyen à l'indice des prix à la consommation.

Commentaire

[...]¹⁹, la présente convention offre la possibilité aux commissions paritaires de déterminer elles-mêmes le contenu du revenu minimum mensuel moyen et/ou le système de liaison de ce revenu à l'indice des prix à la consommation.

¹¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43/16 du 9 mars 2022 (article 1^{er}).

¹² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43/17 du 26 mars 2024 (article 3).

¹³ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mars 2024).

¹⁴ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mars 2024).

¹⁵ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mars 2024).

¹⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 quinquies du 13 juillet 1993 (article 1^{er}).

¹⁷ Complément au commentaire (décision du Conseil du 28 mars 2013).

¹⁸ A cessé d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

¹⁹ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mai 2015).

Il n'est dès lors pas porté atteinte aux conventions déjà existantes des commissions paritaires réglant ces questions. Ces conventions peuvent subsister telles quelles.

Les dispositions de la présente convention relatives au contenu du revenu minimum mensuel moyen, aux modalités de calcul et au système de liaison à l'indice des prix à la consommation ne sont d'application qu'en l'absence de conventions conclues en commissions paritaires et comportant d'autres dispositions.

En outre, les secteurs qui n'ont pris aucune autre disposition et qui sont dès lors soumis aux dispositions supplétives conservent la possibilité pour l'avenir d'élaborer leurs propres règles.

Article 5

En l'absence de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen fixé à l'article 3 se rapporte à tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail, auxquels le travailleur a droit directement ou indirectement à charge de son employeur.

Ces éléments comprennent entre autres le salaire en espèces ou en nature, fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations normales de travail, c'est-à-dire des prestations mentionnées dans la loi sur le travail et dans les conventions collectives de travail et précisées par entreprise dans le règlement de travail.

Ils ne comprennent pas notamment les sursalaires dus pour le travail supplémentaire, ni les avantages prévus par l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; ils ne comprennent pas non plus les prestations sociales auxquelles donnent lieu les périodes de suspension du contrat de travail [ni les avantages non récurrents liés aux résultats visés par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 nonies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés]²⁰.

Commentaire

1. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen ne peuvent en principe être prises en considération que les sommes afférentes aux prestations normales de travail.
2. Le salaire en nature doit être fixé conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
3. Le critère pour l'intégration des primes et autres avantages dans le revenu minimum mensuel moyen est le droit que le travailleur peut faire valoir, directement ou indirectement, à charge de son employeur, en vertu des prestations normales de travail qu'il a fournies.
4. Le critère "prestations normales de travail" signifie qu'il n'est pas tenu compte :
 - a) des sursalaires qui sont payés en tant qu'indemnités pour des prestations qui doivent être considérées comme prestations complémentaires au regard de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des conventions collectives de travail concernant la durée du travail, ainsi que du règlement de travail;
 - b) des avantages visés à l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, c'est-à-dire :
 - 1° les indemnités octroyées en cas de fermeture d'entreprises ;

²⁰ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 decies du 20 décembre 2007 (article 1^{er}).

- 2° les indemnités dues aux travailleurs, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires; parmi ces indemnités est comprise, en dérogation à l'article 19, § 2 précité, l'indemnité due pour rupture irrégulière, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, par rupture avant l'expiration du terme ou l'achèvement du travail ;
 - 3° l'indemnité d'éviction visée à l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
 - 4° les sommes qui constituent le remboursement des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ainsi que les frais dont la charge incombe à l'employeur ;
 - 5° les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail ;
 - 6° les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou de procurer la nourriture et le logement, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile ;
 - 7° les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale, jusqu'à concurrence d'un montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale ;
 - 8° les avantages qui sont octroyés par un Fonds de sécurité d'existence aux travailleurs, sous la forme de timbres et qui sont prévus par des régimes qui étaient instaurés avant le 1^{er} janvier 1970 ;
 - 9° les indemnités accordées pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire ou pour l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers, accordées à des membres du personnel enseignant ou autres qui assurent la surveillance ou l'accompagnement susvisés au titre de prestation supplémentaire ;
 - 10° l'indemnité correspondant à 60 % de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie invalidité, pendant la période de sept jours suivant le salaire hebdomadaire garanti ainsi que l'indemnité complémentaire due par l'employeur pour la même période en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ;
 - 11° la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise ;
 - [12° la rémunération forfaitaire égale à l'allocation de chômage augmentée de l'allocation complémentaire de chômage payée par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction, pour les jours de repos octroyés aux ouvriers de la construction en exécution des conventions collectives de travail relatives à la réduction de la durée du travail conclues au sein de la commission paritaire de la construction] ²¹.
- c) Il n'est pas davantage tenu compte des prestations sociales légales et complémentaires dues à l'occasion des périodes de suspension du contrat de travail, telles les indemnités de maladie, les allocations de chômage partiel et les simple et double pécules de vacances, sans préjudice des dispositions de l'article 5, deuxième alinéa.
- [d) En outre, il n'est pas tenu compte des avantages non récurrents liés aux résultats à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 nonies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

²¹ Complément au commentaire (Décision du Conseil du 16 mai 1989).

Par avantages non récurrents liés aux résultats, l'on entend, en vertu de la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats : les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats]²².

5. En ce qui concerne les primes qui se rapportent à une période supérieure à un mois, elles entrent en ligne de compte pour autant que le travailleur ait acquis le droit à ces primes et que ces primes soient payées dans un délai maximum de 12 mois.

Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, ces primes ne sont prises en considération qu'en ce qui concerne la période de référence écoulée, c'est-à-dire la période dont les prestations ont servi de base à l'octroi de ces primes.

Au moment du paiement de ces primes, un décompte est établi reprenant tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail et payés ou octroyés pendant la période couverte par ces primes.

Si après avoir effectué ce décompte, le montant est inférieur au total des montants mensuels du revenu minimum mensuel moyen, garanti par la présente convention et afférent à la période pour laquelle le décompte a été établi, la différence sera payée comme complément au moment du paiement de ces primes.

Si le contrat de travail prend fin avant le paiement d'une telle prime, le décompte doit être établi au moment de la cessation du contrat.

Pour l'établissement de ce décompte, il convient de faire la distinction suivante :

- ou bien le travailleur a droit prorata temporis à une partie d'une telle prime. Dans ce cas, cette partie est prise en considération pour déterminer le revenu minimum mensuel moyen pendant la partie déjà prestée de la période couverte par la prime ;
- ou bien le travailleur n'a droit à ce moment ni à l'intégralité, ni à une partie d'une telle prime. Dans ce cas, la prime ne peut être prise en considération pour fixer le revenu minimum mensuel moyen.

Le cas échéant, il convient de procéder à une adaptation de la rémunération.

6. Pour ce qui est du travailleur qui n'a pas fourni de prestations pendant tout le mois à considérer, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de ses prestations normales de travail.
7. Les difficultés spécifiques qui surgiraient dans les différents secteurs lors de la détermination du revenu minimum mensuel moyen doivent être résolues par une concertation entre les représentants des employeurs et des travailleurs des secteurs concernés.

Article 6

En ce qui concerne le travailleur qui n'est pas payé par mois, le revenu est calculé en fonction de la rémunération horaire normale.

²² Complément au commentaire (Décision du Conseil du 20 décembre 2007).

La rémunération horaire normale est obtenue en divisant le revenu dû pour les prestations normales du mois en question, tel qu'il est défini à l'article 5, par le nombre d'heures normales prestées au cours de cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au revenu mensuel.

Article 7

A défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations mensuelles de l'année civile. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

Lorsqu'il est mis fin au contrat avant l'expiration de l'année civile, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base des mois pendant lesquels le travailleur a été occupé.

Commentaire

Le calcul de la moyenne des revenus mensuels s'effectue par année civile. [...] ²³.

[...] ²⁴

A la fin de chaque année civile, tous les éléments de rémunération fixes et variables de cette année sont additionnés. Si cette somme est inférieure au total des montants mensuels du revenu minimum mensuel garanti dû pour ces 12 mois, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation au cours de cette période, la différence devra être payée au travailleur à la fin de l'année civile.

CHAPITRE IV - LIAISON A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 8

[Les montants du revenu minimum mensuel moyen, mentionnés à l'article 3 sont liés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités fixées par la commission paritaire] ²⁵.

A défaut de commission paritaire ou à défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire, définissant les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation, le montant du revenu minimum mensuel moyen est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités déterminées par la loi du 2 août 1971.

Commentaire

En ce qui concerne la liaison du montant du revenu minimum mensuel moyen à l'indice des prix à la consommation, il y a lieu d'appliquer le régime de liaison qui a été fixé par la commission paritaire compétente.

²³ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mai 2015).

²⁴ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mai 2015).

²⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 bis du 16 mai 1989 (article 2).

Ce régime pourrait comporter :

- soit les dispositions générales adoptées par la commission paritaire, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation et visant à établir un parallélisme entre l'indexation des rémunérations et l'indexation du revenu minimum ;
- soit des dispositions spécifiques, fixées pour l'avenir au sein de la commission paritaire, concernant la liaison du revenu minimum à l'indice des prix à la consommation et permettant de s'écarter du parallélisme entre l'indexation des rémunérations et celle du revenu minimum.

A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire n'a fixé aucun régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, il y a lieu d'appliquer le régime légal, défini par la loi du 2 août 1971.

La loi du 2 août 1971, dont il est question à cet article, est celle qui organise le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

[...] ²⁶.

CHAPITRE V - DISPOSITION OBLIGATOIRE

Article 9

L'application de la présente convention ne peut en soi conduire à une modification des salaires et barèmes existants.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

[Article 10]

Dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprise relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, les références aux conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen doivent être lues comme faisant référence à la présente convention.] ²⁷

Article 11

La présente convention produit ses effets le 1^{er} avril 1988.

Les conventions collectives de travail conclues en commission paritaire après le 1^{er} avril 1988 en exécution de la présente convention, ne peuvent avoir d'effet qu'à la date de leur conclusion.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

²⁶ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 26 mai 2015).

²⁷ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 quater decies du 26 mai 2015 (article 2).

[Elle pourra être revue ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2009 moyennant un préavis de 6 mois]²⁸.

[...] ²⁹.

Fait à Bruxelles, le deux mai mil neuf cent quatre-vingt-huit.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 43 :

- CCT n° 43 bis : 1^{er} juillet 1989 ;
- CCT n° 43 ter : 1^{er} janvier 1990 ;
- CCT n° 43 quinquies : 1^{er} septembre 1993 ;
- CCT n° 43 nonies : 1^{er} avril 2007 ;
- CCT n° 43 decies : 1^{er} janvier 2008 ;
- CCT n° 43 undecies : 1^{er} octobre 2008 ;
- CCT n° 43 duodecies : 1^{er} avril 2013 (cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014) ;
- CCT n° 43 terdecies : 1^{er} janvier 2015
- CCT n° 43 quater decies : 26 mai 2015
- CCT n° 43/15 : 15 juillet 2021
- CCT n° 43/16 : 1^{er} avril 2022
- CCT n° 43/17 : 1^{er} avril 2024

²⁸ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 43 nonies du 30 mars 2007 (article 2).

²⁹ Abrogé par la convention collective de travail n° 43 undecies du 10 octobre 2008 (article 2).