Droits Quotidiens

Y a-t-il des salaires minimums à respecter ?

Mise à jour : Vendredi 22 décembre 2023
Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

---

Oui.

L'employeur doit respecter les **barèmes de rémunération**.

Les commissions paritaires fixent des barèmes dans des **conventions collectives de travail** (CCT).

Ces barèmes sont des montants de rémunération brute, attribués à différents travailleurs selon leur ancienneté, leur qualification, la fonction qu'ils exercent, etc.

Ces CCT sont applicables à différents secteurs d'activités ou à certaines entreprises.
Chaque entreprise applique les barèmes de la commission paritaire dont elle dépend.

Ces barèmes fixés par CCT s'imposent à l'employeur.
Il ne **peut pas fixer une rémunération plus basse** dans un contrat de travail individuel. Mais il peut vous payer plus.

Si aucune CCT n'est prévue pour votre entreprise, elle doit appliquer les barèmes fixés par le conseil national du travail qui garantissent un **revenu minimum mensuel moyen**.

En principe, votre rémunération est **indiquée dans votre contrat de travail**.
Elle doit être déterminée ou déterminable :

- on indique le montant brut ;
  ou
- on indique le tarif horaire ou le mode de calcul qui permettra d'établir la rémunération mensuelle.

Si votre contrat ne précise ni le montant de la rémunération, ni la manière de la calculer, vous avez droit au salaire minimum du barème qui s'applique à votre entreprise.

Pour plus d'informations, voyez le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale.

Pour plus d'informations vous pouvez consulter :

Les références légales

Convention collective de travail n° 43 conclue le 2 mai 1988 au sein du Conseil National du Travail portant modification et coordination des cct n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Les documents types

Aucun document type lié.

CC BY NC ND