



Salaires :
le nouveau cadre légal
pour les négociateurs

FGTB

Ensemble, on est plus forts

***Salaires :
le nouveau cadre légal
pour les négociateurs***

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

NL-FR

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be

Table des matières

■	Avant-propos	5
■	1. Contexte	6
	1.1. Les salaires ne sont pas des coûts	6
	1.2. Les salaires ne sont pas trop élevés	6
■	2. Comment les salaires sont-ils fixés ?	9
	2.1. La base : indexation et salaires minimums	9
	2.2. La pyramide	10
■	3. La loi initiale de 1996	13
	3.1. Le principe	13
	3.2. Le mécanisme	15
■	4. La loi modifiée de 1996	17
	4.1. L'intention	17
	4.2. Les modifications	18
	4.3. Ce qui reste inchangé	21
■	5. La loi salariale modifiée en pratique	23
	5.1. Négociations AIP 2017-2018	23
	5.2. Fixation de la norme salariale 2017-2018	23
■	6. Concrétisation de la norme salariale 2017-2018	25
■	7. Contrôle et sanction	29
■	8. Conseils pour les négociateurs	31
■	9. Conclusion	35

Avant-propos

Cette brochure explique le système de formation des salaires en Belgique. Quels sont les principes de base ? Quels niveaux de la concertation sociale jouent un rôle ? Que stipule la loi ? Quel peut être le rôle des interlocuteurs sociaux au sein des secteurs et des entreprises ?

Nous parlerons en premier lieu du contexte dans lequel se déroule la formation des salaires en Belgique. Nous aborderons ensuite le cadre légal : la pyramide de la formation des salaires en Belgique. Dans la partie suivante (chapitre 4), nous approfondirons la récente modification de la loi de 1996, ladite loi sur la norme salariale. Dans ce volet juridique, nous aborderons toutes les modifications dans le détail.

La deuxième partie (chapitres 5 à 8 inclus) sera particulièrement utile aux personnes chargées des négociations salariales dans les secteurs et les entreprises. Nous y expliquons comment la « marge salariale » a été définie pour la période 2017-2018 et comment la norme peut être concrétisée de façon optimale au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Le chapitre 10 est un outil pratique : nous y donnons des conseils pour entamer, et mener à bien, des négociations salariales dans les secteurs et les entreprises.

Début 2017, la « loi sur la norme salariale » - qui détermine la formation des salaires en Belgique - a été profondément modifiée par le gouvernement Michel. Même si l'impact des modifications ne sera véritablement visible que dans les années à venir, la formation des salaires belges est d'ores et déjà mise dans un carcan. La FGTB continuera à militer pour des négociations salariales collectives sans immixtion de l'Etat. Ce sont les travailleurs qui créent la richesse. Ils ont droit à leur part du gâteau.

Marc GOBLET
Secrétaire Général

Rudy DE LEEUW
Président

1 Contexte

1.1 Les salaires ne sont pas des coûts

Aujourd'hui, les salaires sont assimilés à des coûts. Mais à bien y réfléchir, les salaires ne devraient pas être repris sous le dénominateur de coûts. Considérer les travailleurs et leurs salaires comme un coût relève de la déshumanisation. Aucun travailleur ne veut être considéré comme un outil de travail, comme de l'input dans un processus de production. Un input avec lequel on peut jouer, qui peut être manipulé s'il le faut, un input qui a un prix.

Le travail est la source de toute valeur ajoutée dans l'économie. Sans travail, il n'y a pas de production, même si certains veulent faire croire le contraire.

Les salaires sont un élément essentiel de la prospérité que nous créons tous ensemble. Les salaires sont le moteur de notre économie. Nos dépenses quotidiennes font tourner l'économie. Notre « pouvoir d'achat » crée d'autres emplois et donc également d'autres salaires. En outre, nous cédonc solidairement une partie de notre salaire (via la fiscalité et les cotisations à la sécurité sociale) pour répondre à des besoins communs tels que les assurances-maladies et les pensions.

Intervenir dans le processus de formation et d'évolution des salaires a des conséquences directes sur le reste de l'économie et l'organisation de la société. Ne considérer les salaires que comme une variable qui peut être ajustée - en fonction des besoins des entreprises - mène toujours à des déséquilibres, tant sur le plan social qu'économique.

1.2 Les salaires ne sont pas trop élevés

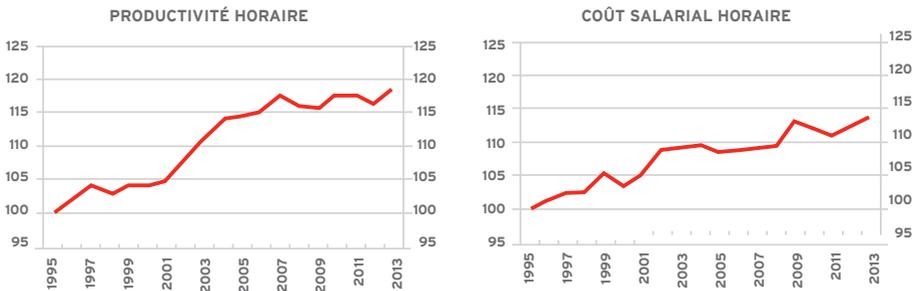
Depuis quelques années, on nous ressasse sans cesse la même rengaine : les salaires belges sont trop « élevés » pour maintenir les entreprises à un niveau concurrentiel. Déconstruire ce mythe est un travail de longue haleine, mais cela paie. Petit à petit, des institutions comme l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques - groupement des pays les plus prospères) et la Commission européenne commencent à réaliser que l'histoire des coûts salariaux belges est plus nuancée que la litanie quotidienne des dirigeants d'entreprises.

Il est vrai que nos salaires sont plus élevés que dans certains pays voisins, mais cela n'est pas un problème en soi. Notre **productivité** est également proportionnellement plus élevée.

Dans une entreprise, la décision d'investir ne dépendra pas uniquement du coût que représente le travailleur, mais surtout de ce que ce travailleur rapporte. Un travailleur belge rapporte - en partie grâce à un enseignement de qualité - davantage que les autres travailleurs européens. Mais ce travailleur coûte de ce fait aussi un peu plus cher. C'est le résultat d'un « pacte social » entre les employeurs et les syndicats au lendemain de la seconde Guerre mondiale. Si la productivité venait à augmenter, les salaires augmenteraient dans la même proportion. La prospérité et la paix sociale seraient ainsi garanties.

Depuis le milieu des années 70, nous constatons toutefois un revirement. Nous avons ainsi progressivement assisté à une dissociation des salaires et de la productivité. La Banque nationale a mené une étude sur les dernières tendances à ce niveau et est arrivée à la conclusion que depuis 1996, les salaires avaient accumulé un « retard » d'environ 5 % sur la productivité. La productivité augmente continuellement et de façon plus importante que les coûts salariaux. Depuis 1996, un travailleur belge a produit 19 % de valeur en plus par heure, mais sa rémunération n'a augmenté que de 14 %. Conclusion : le travailleur belge est toujours plus productif, mais les recettes supplémentaires qui découlent de cette hausse de productivité ne se traduisent pas par des augmentations de salaires équivalentes. Il y a donc bien un dérapage, mais un dérapage qui se fait au profit des administrateurs et des actionnaires.

Evolution de la productivité versus évolution du coût salarial horaire (1995 = 100)

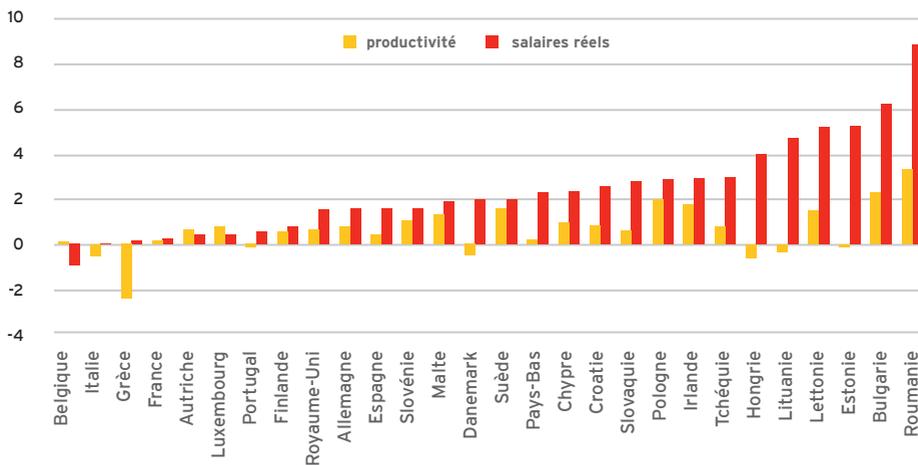


Source : Revue économique BNB, septembre 2015

Nos salaires ne sont donc pas trop élevés. Au contraire, un mouvement de rattrapage devrait s'opérer au profit des salaires. Toutefois, dès son entrée en fonction, le gouvernement Michel a ciblé le pouvoir d'achat des travailleurs. Avec une marge salariale quasi inexistante en 2015-2016 et bien-sûr le saut d'index, le gouvernement a privé les travailleurs d'une grande part de pouvoir d'achat.

Selon une étude de l'ETUI, le centre de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats (CES), la Belgique est le seul pays à avoir connu une diminution des salaires réels en 2016. Concrètement, cela signifie que nous perdons du pouvoir d'achat.

Evolution de la productivité et salaires réels en 2016



Source: ETUI, Benchmarking Working Europe 2017.

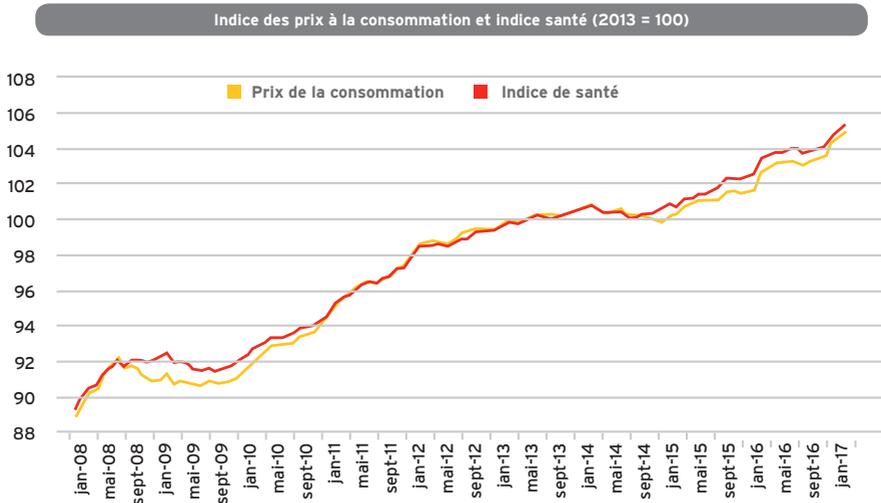
Sous l'effet de la politique gouvernementale, le pouvoir d'achat du Belge moyen recule. Et début 2017, la loi de 1996 - qui détermine la formation des salaires en Belgique - a été profondément modifiée. Dans les années à venir, les salaires seront ainsi encore davantage mis dans un carcan.

2 Comment les salaires sont-ils fixés ?

2.1 La base : indexation et salaires minimums

Nos salaires sont liés à l'évolution des prix. Si le coût de la vie augmente, notre salaire suit (avec un peu de retard) cette hausse des prix grâce à l'**indexation automatique**. De cette façon, le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et des allocataires sociaux est protégé.

Pour les travailleurs, ce mode d'indexation dépend de la commission paritaire (organe de concertation au sein duquel les syndicats et les employeurs concluent des accords sur les conditions salariales et de travail). La méthode d'indexation est fixée dans les conventions collectives de travail (accords sur les conditions salariales et de travail) au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, mais la base est toujours l'évolution de l'indice-santé.



Source : calculs FGTB sur la base des chiffres du SPF Economie.

La Belgique est encore l'un des rares pays en Europe où subsiste ce principe important. Dans d'autres pays, les négociations salariales doivent toujours repartir de zéro. Cela entraîne plus de tensions sociales et plus d'insécurité pour les travailleurs de ces pays. En Belgique, les travailleurs sont en tout cas certains que leur perte de pouvoir d'achat liée à la hausse des prix sera compensée via l'indexation automatique.

Outre l'index, notre formation des salaires repose également sur les salaires minimums. Ceux-ci sont fixés au niveau sectoriel au sein des commissions paritaires. Les salaires individuels ne peuvent logiquement pas être inférieurs à ces salaires minimums. Le niveau plancher absolu pour les salaires est fixé par le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG). Le RMMMG n'est pas égal au salaire mensuel moyen. Pour vérifier si le RMMMG est respecté, on prend, par exemple, également en compte la prime de fin d'année et le 13^e mois.

Depuis juin 2016, le revenu mensuel minimum moyen garanti (brut) est de :

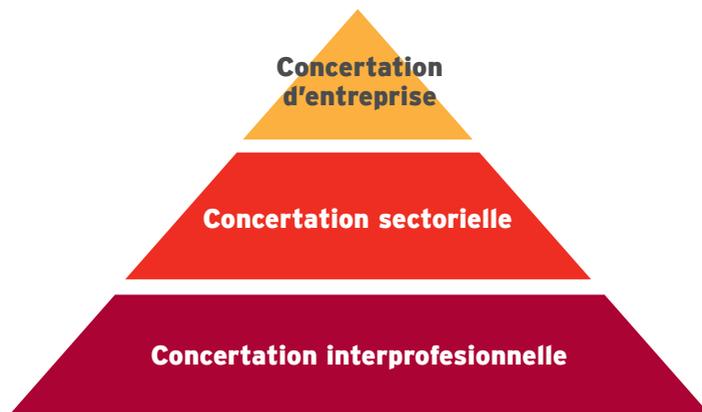
- 1.531,93 euros pour les travailleurs de 18 ans et plus ;
- 1.572,58 euros pour les travailleurs de 19 ans, avec 6 mois d'ancienneté ;
- 1.590,64 euros pour les travailleurs de 20 ans, avec douze mois d'ancienneté.

2.2 La pyramide

L'index ne détermine évidemment pas à lui seul l'évolution des salaires. Le but de l'index est de compenser la perte de pouvoir d'achat. Grâce aux gains de productivité, une marge peut se libérer pour des augmentations de salaire supplémentaires en sus de l'index. En effet, lorsque des entreprises obtiennent des revenus supérieurs avec le même effort de travail, on peut redistribuer davantage entre les travailleurs. Les accords relatifs à cette répartition sont définis au niveau sectoriel.

Les augmentations de salaire sont le résultat de négociations mûrement pesées. Les entreprises peuvent souscrire aux « accords-cadres » convenus au niveau du secteur, mais peuvent également y déroger en permettant une rémunération supplémentaire. Dans les organisations où les négociations salariales sont menées de façon individuelle, on ne déroge globalement pas aux accords sectoriels.

De leur côté, les secteurs concluent des accords sur les salaires dans un certain cadre. La concertation interprofessionnelle - tous secteurs confondus - détermine les contours de la concertation sectorielle. La concertation sur les salaires en Belgique a donc une structure pyramidale : **concertation interprofessionnelle - secteurs - entreprises**. Cette concertation interprofessionnelle a lieu tous les deux ans au sein du Groupe des 10. Les dirigeants des syndicats et des organisations patronales se réunissent alors pour fixer un cadre pour tous les secteurs, c'est l'**accord interprofessionnel** (AIP).



La concertation interprofessionnelle est la base sur laquelle repose la concertation sectorielle et la concertation d'entreprise.

La concertation sectorielle est et reste le niveau qui a le plus de poids. Toutefois, le niveau interprofessionnel est l'axe autour duquel tourne la concertation sectorielle. On y aborde des sujets qui ne sont pas discutés au niveau sectoriel. On peut le considérer comme un carrefour pour les décisions sociales et économiques. Dans le cadre d'un AIP, des accords sont non seulement pris par rapport à la formation des salaires, mais aussi sur l'organisation du travail, l'innovation, la formation, les salaires minimums et d'autres questions sociales.

Mais quelle que soit l'ampleur d'un AIP, la **marge salariale** est toujours au centre de cet accord. Lors des négociations interprofessionnelles bisannuelles, le but ultime est la négociation d'une marge que les secteurs peuvent octroyer en sus de l'indexation automatique et des augmentations de salaire barémiques (les augmentations « normales » comme les augmentations de salaire en fonction de l'ancienneté, des années de service). C'est cette partie d'augmentation de salaire qui vient s'ajouter à l'indexation. La concertation relative à la marge salariale est réglée légalement par **la loi de 1996**. Cette loi indique quels paramètres sont utilisés au niveau interprofessionnel lors des négociations.

3 La loi initiale de 1996

3.1 Le principe

Quel est le principe de la « loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité » du 26 juillet 1996 ?

La loi de 1996 a été développée pour « maîtriser » les coûts salariaux belges en vue de l'adhésion de la Belgique à l'Union monétaire européenne. C'est à cette fin que le gouvernement Dehaene a développé le « Plan global » en 1996.

Le principe du texte initial de la loi de 1996 était simple. Pendant une période de deux ans, les salaires belges ne pouvaient pas augmenter plus rapidement que la moyenne pondérée de la hausse des salaires dans les trois grands pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas), à savoir nos principaux partenaires commerciaux.

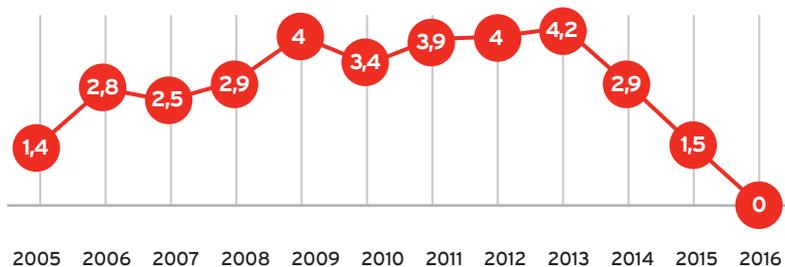
L'« esprit » de la loi de 1996 était que les salaires belges devaient augmenter au même rythme ou, autrement dit, **évoluer de la même façon que dans les pays voisins**. Et ce, depuis 1996, année qui a été fixée comme une sorte de point zéro. Il ne s'agissait donc pas de surveiller le niveau des coûts salariaux, mais bien de maîtriser l'évolution à partir de ce moment.

Le monitoring de l'évolution des salaires en Belgique et la détermination de l'écart salarial (également appelé « handicap salarial ») avec les pays voisins est entre les mains du Conseil central de l'économie (CCE) où siègent des représentants des employeurs, des travailleurs et des organisations de consommateurs.

La FGTB a toujours contesté la loi de 1996 - même dans sa forme initiale. Cette loi limite fortement l'**autonomie des interlocuteurs sociaux** de conclure librement des accords en matière de salaires conformément à la hausse de la productivité. La FGTB est toujours opposée à une approche trop restreinte de la compétitivité, via les coûts salariaux. Il est tout aussi crucial d'observer l'évolution des efforts en matière d'innovation, d'enseignement, de formation et d'emploi.

Malheureusement, par le passé, l'accent a trop souvent été mis sur l'écart salarial entre la Belgique et ses pays voisins depuis 1996. Entre 1996 et 2003, cet écart salarial s'est creusé. Une étude du CCE a révélé que c'était surtout la conséquence d'estimations erronées du CCE lui-même. En aucun cas, cette hausse de l'écart salarial n'était la conséquence de négociations irresponsables de la part des syndicats. Elle était en partie le résultat d'une dérive salariale (*wage drift*). Il s'agit d'un phénomène qui se produit lorsque les coûts salariaux moyens augmentent parce que les employeurs octroient quand même un petit plus à certains travailleurs par le biais d'accords individuels.

Ecart salarial avec les pays voisins depuis 1996



Source : calculs FGFB sur la base des chiffres du Conseil central de l'économie.

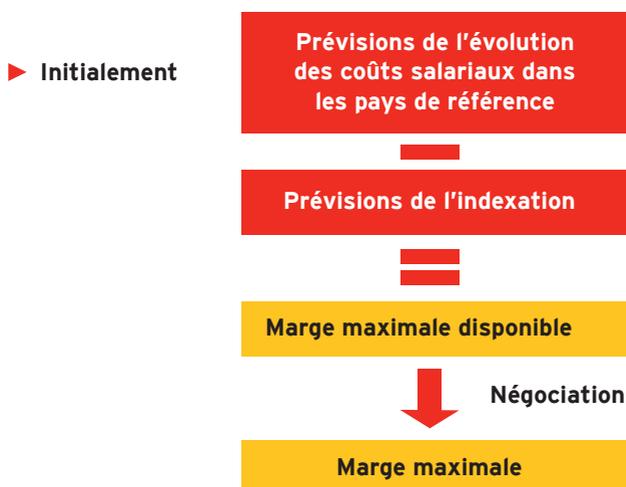
La méthode derrière le calcul de l'écart salarial avec les pays voisins est également bancale. Les employeurs ne doivent pas reverser au fisc une grande partie du pré-compte professionnel qu'ils retiennent des salaires bruts. Ce sont lesdits « subsides salariaux ». Ils représentent une sérieuse réduction des coûts salariaux pour les entreprises. Mais cette « réduction » n'est pas prise en compte pour la détermination de l'écart salarial avec les pays voisins.

En outre, ces subsides salariaux sont à peine cités dans les bulletins d'information sur les sempiternels « coûts salariaux élevés ». En 2015, les subsides salariaux représentaient 7,2 milliards d'euros. Ceci correspond à 4,7 % de la masse salariale (rémunérations brutes et cotisations sociales). Mis en rapport avec les chiffres présentés dans le tableau ci-dessus, le « prétendu » écart salarial avec les pays voisins s'avère très vite être fictif.

3.2 Le mécanisme

Le mécanisme de la loi initiale est relativement simple. Pour veiller à ce que l'évolution des salaires en Belgique suive celle des pays voisins, une marge a été définie en sus de l'indexation prévue au cours des deux années à venir, marge qui a logiquement été appelée « **marge salariale** ». Cette marge revenait - au maximum - à la différence entre les prévisions de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins pour les deux années à venir et l'indexation prévue en Belgique sur cette même période.

Schéma de la loi de '96 avant la réforme



La marge maximale disponible qui en découlait était soumise au Groupe de 10 qui fixait ensuite - en fonction d'autres facteurs de négociation - la **norme salariale** dans un accord interprofessionnel (AIP). Comme le démontre le tableau ci-dessous, la marge maximale définitive fixée dans un AIP après négociation a toujours été inférieure à l'évolution maximale des coûts salariaux en Belgique telle que fixée par le CCE.

	CCE évolution max.	AIP norme salariale - évolution max. des salaires en Belgique
1997-1998	6,6%	6,1%
1999-2000	6,3%	5,9%
2001-2002	6,4%	6,4%
2003-2004	6,6%	5,4%
2005-2006	5,3%	4,5%
2007-2008	5,5%	5,0%
2009-2010	6,4%	250 euros nets + indexation (prévision 5,1%)
2011-2012	5,0%	0% (2011), 0,3% (2012) + indexation (prévision 3,9 %)
2013-2014	4,5% - 5,8%	0% + indexation (prévision 3,5% - 4,9%)
2015-2016	4,70%	0,5% brut, 0,3% net en 2016 + indexation (prévision 0,3%)

Ce qui était important dans ce processus, c'est que l'accord conclu au niveau interprofessionnel était considéré comme un « indicateur » pour les secteurs. Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels appelaient leurs membres à respecter l'accord conclu, mais en fonction de leur propre réalité économique (productivité), les secteurs pouvaient prendre des accords supérieurs ou inférieurs à cette norme. La norme salariale convenue par les interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel était donc **indicative**.

4 La loi de 1996 modifiée

4.1 L'intention

Dans l'Accord du gouvernement Michel, sous le point « assurer la compétitivité », un passage très détaillé fait état de la réforme de la loi de 1996. L'intention du gouvernement y est claire : enfermer davantage la formation des salaires en Belgique dans un carcan.

Contenu de l'Accord de gouvernement

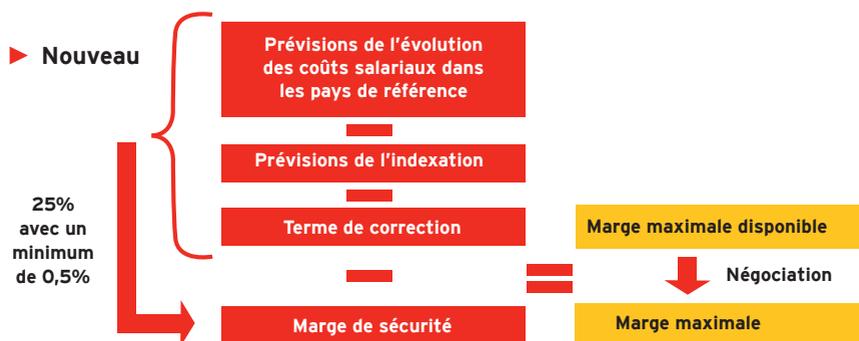
La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sera adaptée afin que :

- *le handicap salarial se réduise à chaque AIP avec l'objectif d'éliminer le handicap qui a été accumulé depuis 1996 avant la fin de la législature ;*
- *les partenaires sociaux tiennent compte, lors de la fixation de la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux, non seulement des prévisions de l'évolution pour les deux années à venir, mais aussi de l'évolution des coûts salariaux qui a été constatée au cours des deux années écoulées, tout en comparant à chaque fois avec les pays de référence ;*
- *les subventions salariales prises en compte pour mesurer le handicap salarial soient définies par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ;*
- *la norme salariale fasse l'objet d'une CCT du CNT en cas d'accord des partenaires sociaux. En l'absence d'accord interprofessionnel ou d'accord sur la proposition de médiation, la norme salariale sera fixée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ;*
- *les dispositions de l'article 9 de la loi soient rendues plus strictes. Il convient de mettre en place une surveillance efficace de toute convention collective de travail qui prévoit ou résulte en une évolution du salaire supérieure à la norme salariale ;*
- *un mécanisme de correction automatique des dépassements constatés soit mis en œuvre ;*
- *désormais, les entreprises publiques (Belgacom, Bpost,...) tomberont sous le champ d'application de la loi relative à la norme salariale 1996.*

Sur la base de ces règles, la loi de 1996 a été modifiée en des points fondamentaux. Ci-dessous, voici les principes essentiels suivis par le gouvernement dans cette réforme :

- L'évolution des salaires depuis 1996 n'est plus l'unique référence. La formation des salaires en Belgique doit être freinée de façon telle que les salaires belges arrivent au même niveau que celui des pays voisins.
- Un **facteur de correction** et une **marge de sécurité** sont introduits pour abaisser la marge disponible.
- La marge maximale disponible fixée dans un AIP n'est plus indicative pour les secteurs, mais **impérative**. Et ce, par le biais d'une CCT au CNT (« le Parlement de la concertation sociale »). Le contrôle et les sanctions deviennent donc plus stricts.
- Les mesures du tax-shift visant à réduire les coûts salariaux (réduction des cotisations patronales de sécurité sociale) ne sont plus prises en compte comme mesure de réduction des coûts salariaux.

La norme salariale est désormais déterminée comme suit :



4.2 Les modifications

Attention !

Nous abordons ici en détail les modifications apportées à la loi de 1996 et reprenons aussi les parties qui ont explicitement été conservées. Il s'agit donc d'une information juridique de base, potentiellement moins intéressante pour le lecteur qui recherche des informations sur les implications pratiques de la loi.

■ Comment la **marge disponible** est-elle calculée ?

Le calcul de la marge disponible (marge soumise pour négociation par le CCE au Groupe des 10) sera effectué, comme l'indique le schéma ci-dessus, de la façon suivante (cf. point 4.1) :

Perspectives relatives à l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence les deux prochaines années

MOINS l'indexation prévue en Belgique les deux prochaines années

MOINS le facteur de correction

MOINS une marge de sécurité

■ Comment le **facteur de correction** est-il déterminé ?

Celui-ci dépend de deux éléments :

- Le handicap salarial depuis 1996
 - Si le handicap salarial est en défaveur de la Belgique, et que les coûts salariaux sont donc plus élevés en Belgique que dans les pays de référence, le handicap sera intégralement déduit de la marge.
 - Si le handicap salarial joue en faveur de la Belgique, lorsque les coûts salariaux sont moins élevés en Belgique que dans les pays de référence, il faut d'abord vérifier quelle en est la cause. Seule la partie qui n'est pas expliquée par une marge de sécurité trop stricte pendant la période écoulée peut (!) être utilisée pour moitié afin d'augmenter la marge disponible. L'autre moitié est automatiquement utilisée pour réduire le handicap salarial historique.
- Le fait d'avoir épuisé ou non la marge de sécurité dans la période AIP écoulée (si les prévisions avancées se vérifient). Si la marge de sécurité a été dépassée durant la précédente période AIP, ceci ne change pas le facteur de correction. Si la marge de sécurité n'a pas été utilisée intégralement, elle revient aux travailleurs : dans ce cas, le facteur de correction augmente la marge.

■ Comment la **marge de sécurité** est-elle fixée ?

La marge de sécurité équivaut à 1/4 de la marge qui subsiste après déduction de l'indexation et du handicap. Cette marge de sécurité doit être de 0,5 % au minimum. Elle doit servir à neutraliser une évolution salariale ou des prévisions d'indexation erronées.

La marge sera scindée en deux parties :

- Une partie disponible.
- La moitié du handicap salarial négatif qui n'est pas utilisée automatiquement pour réduire le handicap salarial historique. Les interlocuteurs sociaux ont un droit de décision par rapport à l'affectation de cette partie de la marge. Soit cette partie est ajoutée à la marge disponible, soit elle est utilisée pour réduire davantage le handicap historique.

- Le CCE a pour tâche de déterminer le **handicap salarial historique**. Cette notion n'est pas définie. Les interlocuteurs sociaux devront s'accorder à ce sujet. Le concept de « handicap historique » est déterminant dans le calcul futur de la marge disponible. En effet, tant qu'il y a un handicap historique, la moitié du handicap depuis 1996 qui joue en faveur de la Belgique, sera automatiquement utilisée pour réduire ce handicap historique. Tant qu'il y aura un handicap historique, la marge salariale sera donc systématiquement moins élevée.
- Pour le calcul du handicap salarial fin 2016, seules les réductions de cotisations patronales dans le cadre du Pacte de compétitivité ont été prises en compte, excluant d'autres diminutions de la période 2015-2016. Il n'a pas été tenu compte des mesures du tax-shift pour la période 2016-2020, en ce compris le glissement de la diminution du précompte professionnel de 1% vers une diminution de la cotisation patronale. Ce qui entraîne une « **lecture alternative** » du handicap salarial depuis 1996.
- De toutes les **réductions de cotisations patronales**, autres que celles prévues dans le tax-shift pour la période 2016-2020, la moitié au moins ne sera pas prise en compte pour calculer le handicap salarial depuis 1996. Elles seront utilisées pour réduire l'écart salarial historique. Pourtant, plusieurs réductions de cotisations patronales sont prévues dans le cadre du tax-shift pour la période 2016-2020.
- Les **indexations et augmentations barémiques** sont explicitement garanties, mais si le handicap salarial ne peut pas être supprimé sur une période AIP, le gouvernement prendra des mesures pour corriger le handicap salarial restant (ce qui veut dire qu'un saut d'index est possible).
- La marge disponible déterminée mathématiquement (par le CCE) peut ensuite encore être adaptée pendant les négociations interprofessionnelles par les interlocuteurs sociaux, compte tenu des facteurs suivants :
 - Le handicap salarial absolu ;
 - Le handicap salarial absolu avec l'avantage de productivité ;
 - Le handicap salarial depuis 1996, corrigé au moyen des subsides salariaux et des diminutions de cotisations patronales.
 Parallèlement, la détermination de ces concepts est également entre les mains des interlocuteurs sociaux au CCE.
- L'Accord interprofessionnel est fixé à l'aide d'une CCT au CNT, par laquelle la norme devient **impérative plutôt qu'indicative**. En l'absence d'accord entre les interlocuteurs sociaux, la norme est fixée par arrêté royal.

- Les secteurs peuvent, préalablement au dépôt d'une CCT, vérifier auprès de l'administration si la CCT est conforme à la norme salariale. Le contrôle du respect est renforcé, notamment avec une nouvelle amende administrative pour les employeurs. L'amende maximale est de 5.000 euros (montant qui donne 30.000 euros après multiplication par les décimes additionnels) par travailleur, avec un maximum de 100 travailleurs.
- Autres adaptations dans la loi :
 - L'OCDE n'est plus le seul « fournisseur » de chiffres sur l'évolution du coût salarial en Belgique et dans les pays voisins.
 - Pour la première fois, la notion de coût salarial est définie, sur la base d'une définition de la Commission européenne (cf. chapitre 6).
 - Le rapport « Compétitivité et Emploi » (nouveau nom du rapport technique) contiendra les nouveaux éléments suivants :
 - analyse du respect de la paix sociale,
 - influence de l'ancienneté sur les salaires,
 - influence des niveaux de salaire sur le fonctionnement du marché du travail et l'intégration des « chômeurs difficiles à placer».

4.3 Ce qui reste inchangé

- L'index et les augmentations barémiques restent garantis.
- Les exceptions légales (art.10) à la norme salariale sont maintenues.
- La modération équivalente des revenus des indépendants, professions libérales, dividendes, tantièmes, allocations sociales, loyers et autres revenus si nécessaire, d'après le gouvernement (art.14).

5 La loi salariale modifiée en pratique

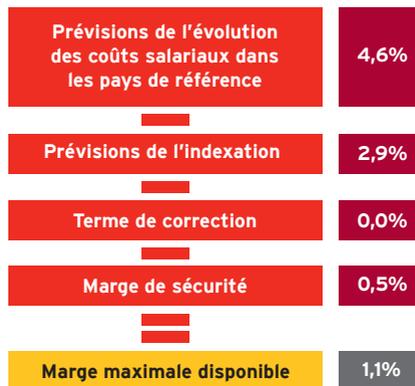
5.1 Négociations AIP 2017-2018

Il est nécessaire de lire plusieurs fois en profondeur la nouvelle loi de 1996 pour la comprendre dans son intégralité. L'incidence complète de la loi ne deviendra claire qu'au fil des années. Mais l'intention du gouvernement est évidente : une marge plus basse et suivie de façon plus stricte pour que nos salaires s'alignent finalement sur ceux de nos pays voisins/pays de référence. La FGTB s'est farouchement et jusqu'au bout opposée à cette réforme. Nous avons non seulement fait entendre notre voix dans la rue, mais nous avons aussi été entendus au Parlement fédéral où nous avons collaboré à la préparation de nombreux amendements à la loi. Nos efforts n'ont toutefois pas vraiment permis d'infléchir le cours des choses.

Nous avons quand même décidé, dans le contexte de la nouvelle loi, d'entamer les négociations sur un AIP 2017-2018. Nous l'avons fait pour que le dossier ne tombe pas aux mains des politiques. La concertation sociale entre les syndicats et les employeurs prime sur le politique. Il n'y avait pas d'alternative, le gouvernement se serait approprié le dossier et les travailleurs s'en seraient moins bien sortis.

5.2 Fixation de la norme salariale 2017-2018

Sur la base du rapport technique du CCE, les interlocuteurs sociaux ont fixé la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux à 1,1 % pour la période 2017-2018.



Le Conseil central de l'économie estime l'évolution des coûts salariaux sur la période 2017-2018 à 4,6 %. Ces estimations sont basées sur les prévisions de la Commission européenne, de l'OCDE, de plusieurs banques nationales et des comptes nationaux de ces pays.

Sur la base des perspectives du Bureau du Plan en matière d'inflation (augmentation attendue du niveau des prix), en Belgique, l'indexation est estimée à 2,9 %.

Pour cette année, on n'applique pas de terme de correction, puisque le handicap salarial entre la Belgique et les pays voisins est estimé à zéro et que pendant la précédente période AIP, aucune marge de sécurité n'a été appliquée.

La marge de sécurité de 0,5 % minimum est, elle, bien appliquée. Par des arrondis dans le calcul, une marge maximale disponible de 1,1 % a été proposée aux interlocuteurs sociaux. Après négociation, la marge a été fixée définitivement à 1,1 % au Groupe des 10.

La marge a été fixée dans une CCT du CNT. Outre l'accord salarial, l'AIP reprenait les dispositions suivantes :

- Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou d'entreprise, on tiendra compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emplois et de la compétitivité.
- Dans la concrétisation de la marge salariale, il faut tenir compte du coût salarial réel de toutes les mesures.
- Il faut tenir compte de la suppression des différences ouvriers/employés en matière de pensions complémentaires.

6

Concrétisation de la norme salariale 2017-2018

Concrètement, une « marge maximale pour l'évolution du coût salarial de 1,1% », qu'est-ce que ça veut dire ?

Cela signifie que les salaires peuvent augmenter de 1,1 % en plus de l'indexation et des augmentations barémiques pour la période 2017-2018.

Tout le monde recevra-t-il 1,1 % d'augmentation salariale ?

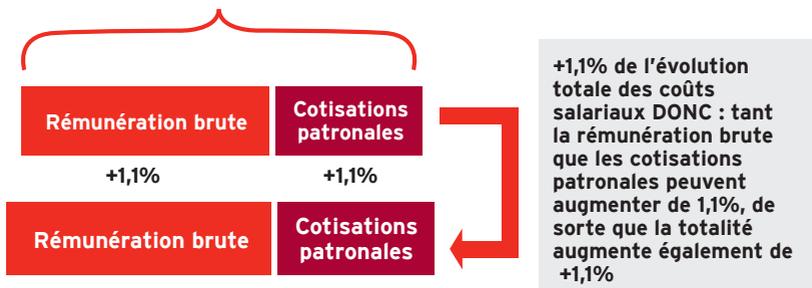
Non ! Tous les travailleurs ne recevront pas automatiquement 1,1 % de salaire en plus. Dans les secteurs, puis dans les entreprises, les syndicats et les employeurs pourront convenir de la manière de concrétiser ce chiffre. Ils pourront opter pour des augmentations en pour cent, des augmentations forfaitaires, des cotisations plus élevées à l'assurance-groupe, etc. Les CCT ne peuvent faire augmenter le coût salarial horaire de plus de 1,1 % en moyenne. Les accords peuvent donc être inférieurs. A noter que les augmentations individuelles peuvent, elles, être un peu plus élevées.

Qu'est-ce qui est considéré comme « coût salarial » et qu'est-ce qui ne l'est pas ?

Dans la loi susmentionnée de 1996, on donne, pour la première fois, une définition du concept de « salaire ». Pour ce faire, on renvoie au règlement européen 549/13. En bref, il s'agit de tous les frais qui sont liés, pour l'employeur, au paiement du salaire. Dans la forme la plus rudimentaire, il s'agit des éléments suivants :

- la rémunération mensuelle brute
- l'intervention dans les déplacements domicile/lieu de travail
- les avantages de toute nature (utilisation privée d'un véhicule de société, GSM, PC portable, ...)
- bonus, primes
- pécule de vacances, chèques-repas
- compléments aux avantages octroyés pour les différents secteurs de la sécurité sociale
- cotisations patronales (légalées et conventionnelles)

Les cotisations patronales sont donc reprises dans l'évolution des coûts salariaux. Ce n'est pas parce que les cotisations patronales augmentent de 1,1 % qu'il n'y a plus de marge pour une augmentation de la rémunération brute de 1,1 %. C'est l'ensemble qui peut augmenter de 1,1 %, les deux composantes peuvent donc très bien augmenter de ce pourcentage.



Le législateur et l'administration ont exclu certains éléments de la liste salariale. Ces éléments n'entraînent donc pas de dépassement de la marge et ne donneront pas lieu à des sanctions.

Qu'est-ce qui est exclu, légalement, de la norme salariale ?

Les éléments salariaux suivants ne relèvent pas, sur une base légale, de la norme salariale :

- l'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques ;
- les cotisations versées dans le cadre d'un plan de pension avec un volet solidarité

Un volet solidarité signifie que l'on prévoit des versements pour la couverture de quelques périodes légales d'inactivité clairement déterminées (maladie, chômage, crédit-temps, etc.).

- l'augmentation de la masse salariale découlant d'un plus grand nombre de membres du personnel (embauches par exemple) en ETP ;
- les primes uniques à l'innovation selon la loi du 3 juillet 2005 ;
- les participations bénéficiaires comme décrites dans la loi du 10 juillet 1998 ;
- les versements en espèces ou en actions, ou parts qui sont octroyées aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

A retenir : ces éléments peuvent être négociés sans qu'ils ne réduisent la marge salariale ; ils viennent, en d'autres termes, **en plus de la marge salariale**.

Quels éléments du salaire ne mèneront pas à des sanctions ?

Par le passé, le SPF ETCS suivait la pratique administrative selon laquelle il n'y avait pas de sanction quand un élément déterminé du salaire entraînait le dépassement de la norme salariale.

Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a confirmé que cette pratique continuerait à être appliquée. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- Commissions et sursalaires
- Changement de CP ou transfert d'entreprise
- Harmonisation ouvriers/employés (bien qu'à ce niveau, la situation sera évaluée au cas par cas)
- Réorganisation des conditions de travail
- Indemnité de préavis
- Avantages non-récurrents liés aux résultats (CCT 90)
- Politique salariale neutre en matière d'âge et de genre
- Augmentations des salaires minimums dans le cadre des CCT 43 et 50

A ce sujet, nous vous renvoyons aussi à nos conseils (chapitre 8).

Bon à savoir

- Nous recommandons de viser au maximum des augmentations salariales brutes et ce, afin de ne pas mettre de pression supplémentaire sur le financement de la sécurité sociale. Comme indiqué plus haut, ceci dépend de l'élément salarial auquel les interlocuteurs sociaux donnent priorité.
- Dans certains cas, les accords sectoriels donneront une indication claire par rapport au montant et à la concrétisation de la norme salariale dans les secteurs. Il revient aux entreprises individuelles de suivre ces indications.
- L'augmentation salariale est plafonnée en moyenne, pas sur base individuelle. Si d'autres glissements dans l'entreprise (quelques départs en pension par exemple) contribuent à faire diminuer les coûts salariaux moyens, au niveau individuel, on peut octroyer plus que 1,1 % d'augmentation salariale.
- Une équipe syndicale peut choisir de prévoir, pour certains groupes de travailleurs, un mouvement de rattrapage (par exemple, barèmes les plus bas, jeunes...). Voir nos conseils à ce sujet au chapitre 8.
- L'augmentation salariale peut être phasée, la marge de 1,1 % peut être répartie en plusieurs étapes. Les travailleurs ont toutefois intérêt à avoir l'augmentation au plus vite.
- Les secteurs et entreprises peuvent décider d'utiliser la marge de 1,1 % pour une réduction du temps de travail. La marge pour une réduction du temps de travail que laissent ces 1,1 % est toutefois très restreinte. Une réduction du temps de travail fait en effet augmenter les coûts salariaux horaires moyens. En utilisant la marge salariale de 1,1 %, associée à des réductions de cotisations patronales ciblées (dans le cadre du plan Vande Lanotte¹) pour une réduction du temps de travail, on pourrait obtenir, pour certains groupes, une réduction du temps de travail limitée. A ce sujet, nous vous renvoyons également à nos conseils (chapitre 8).

¹ Voir www.emploi.belgique.be > réglementation du travail > durée du travail et temps de repos > réduction collective du temps de travail et semaine de 4 jours

7 **Contrôle et sanction**

En Belgique, le niveau de salaire des travailleurs du secteur privé est déterminé exclusivement par les conventions collectives de travail conclues entre les syndicats et les employeurs. D'abord, des accords salariaux sont établis au niveau sectoriel. Ensuite, s'il reste de la marge, la négociation peut se poursuivre au niveau de l'entreprise.

Le SPF ETCS dispose de deux façons de vérifier le respect de la marge salariale fixée dans une CCT d'entreprise ou sectorielle :

- l'administration peut vérifier si les CCT sectorielles ou d'entreprise conclues sont conformes à la marge salariale maximale
- l'inspection des lois sociales est compétente pour recevoir les plaintes individuelles des secrétaires professionnels, délégués ou travailleurs qui exigent le respect des augmentations salariales négociées ou d'autres conditions de travail fixées dans une CCT.

Si les interlocuteurs sociaux concluent une **CCT sectorielle**, l'administration du SPF ETCS peut rendre cette CCT sectorielle **obligatoire**². Les conditions salariales et de travail fixées dans une CCT rendue obligatoire doivent être appliquées par **tous les employeurs** ressortissant de la CP en question.

Le règlement de travail doit également mentionner quelles **CCT d'entreprise** ont été signées dans l'entreprise.

Depuis la loi modifiée sur la norme salariale, **une amende pénale** (allant de 250 à 5.000 euros par travailleur x maximum 100 travailleurs) peut être imposée aux entreprises (pas aux secteurs !) quand la marge salariale maximale est dépassée. Par le passé, les entreprises qui avaient dépassé la marge salariale ont toutefois rarement été sanctionnées. L'inspection des lois sociales ne peut tout simplement pas contrôler (approximativement) 200.000 entreprises. Le ministre de l'Emploi a d'ailleurs déclaré au Parlement que l'administration vérifierait surtout préventivement si la marge salariale a été respectée.

8

Conseils pour les négociateurs

Ci-dessous, 8 conseils utiles pour que la délégation syndicale puisse entamer, en connaissance de cause, la concertation sur les CCT salariales 2017-2018 dans les entreprises et conclure de bonnes CCT. Car même si les accords sectoriels tracent souvent les contours des accords salariaux au niveau de l'entreprise, les négociations au niveau de l'entreprise jouent un rôle important dans le processus.

Ce guide sera d'une grande plus-value pour les négociations au niveau de l'entreprise. Il pourra aussi être utilisé comme **check-list**. De quelles informations faut-il disposer ? Pour quelle concrétisation pouvons-nous opter ?

1. Renseignez-vous sur la masse salariale dans votre entreprise

La notion de « masse salariale » correspond en principe à l'ensemble des rémunérations brutes et cotisations sociales. Dans les comptes annuels, la masse salariale à utiliser est constituée par la somme des rubriques 620 à 623, exception faite des frais de personnel pour les travailleurs occupés sur des sites étrangers de l'entreprise. Ce même montant figurera normalement dans la rubrique 1023 du bilan social.

La norme salariale concerne la **masse salariale moyenne par heure de travail** dans l'entreprise. Pour calculer ce chiffre, il faut diviser la masse salariale par le nombre d'heures de travail (code 1013 du bilan social) à la fin de l'exercice comptable écoulé (2016).

Rappelons que les cotisations patronales font partie de ce montant. On pourrait croire que la marge de 1,1 % est ainsi limitée. Ce n'est pas le cas. C'est la **masse salariale totale** qui peut augmenter de 1,1 %. Comme la masse est composée aussi bien de salaires bruts que de cotisations patronales, les deux peuvent augmenter de 1,1 %.

En appliquant les 1,1 % à la masse salariale totale, on obtient une idée de l'importance de l'impact financier d'autres mesures. Supposons que la masse salariale soit de 15 millions d'euros. L'impact des avantages négociés ne peut alors excéder 165.000 euros sur deux années. Supposons que vous n'optiez pas pour des augmentations salariales brutes mais pour d'autres mesures (prime d'équipes supplémentaires, chèques-repas, intervention supplémentaire dans les déplacements domicile-lieu de travail...) ; le coût de celles-ci ne peut dépasser ce montant.

2. Renseignez-vous sur l'évolution de la productivité et des bénéfices

Le principe de la concertation collective d'après-guerre était de partager équitablement les gains de productivité entre le travail et le capital. Quelles ont été les évolutions ces deux dernières années dans l'entreprise à ce niveau et comment ont-elles influencé les bénéfices ? Ces éléments sont à intégrer dans les négociations pour une augmentation salariale.

3. Renseignez-vous sur la répartition des salaires/tension salariale de l'organisation

Quelle est la répartition des salaires dans l'entreprise ? Une redistribution est-elle nécessaire ? Quel est le rapport entre les plus hauts et les plus bas salaires dans l'entreprise ? Vous souhaitez opter pour qu'un groupe déterminé de travailleurs moins bien rémunérés progresse davantage ? C'est possible, à condition que le coût global de l'accord salarial ne dépasse pas les 1,1 %.

Veillez aussi à repérer le nombre de travailleurs situés en-deçà du **salaire minimum**. Dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux, on ne tient pas compte du salaire minimum déterminé dans les CCT 43 et 50. Ces CCT peuvent continuer à produire leurs effets, mais ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial moyen.

4. Renseignez-vous sur les éventuelles discriminations à éliminer dans votre entreprise

▪ **Egalité homme/femme**

Utilisez le **calculateur de l'écart salarial de la FGTB** sur

<http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>.

Jusqu'à présent, les mesures favorisant la suppression de l'écart salarial f/h, étaient autorisées (à condition d'être en exécution de la loi du 22 avril 2012). Les mesures qui visent à contrer une certaine discrimination sur le lieu de travail, ne seront en principe pas sanctionnées par le SPF ETCS.

▪ **Ouvriers/employés**

Les mesures prises pour supprimer les discriminations (par exemple, l'adaptation du montant des chèques-repas) ne sont pas prises en compte dans la norme salariale. Dans l'AIP et dans la CCT finale sur la norme salariale 2017-2018, il a toutefois été indiqué que les frais supplémentaires qu'entraînerait une harmonisation des pensions complémentaires, seraient pris en compte. Au niveau de la délégation, il est donc conseillé de dresser un inventaire de ces discriminations.

5. Vérifiez dans quelle mesure les exceptions administratives et légales à la norme salariale sont déjà appliquées dans votre entreprise

Au chapitre 6, nous avons cités ces éléments. Ci-dessous, nous reprenons quelques exemples.

L'article 10 de la loi salariale exclut les participations bénéficiaires de la norme salariale. Concrètement, cela signifie que les bonus octroyés en plus du salaire et exprimés dans un montant fixe ou un pourcentage du bénéfice (notamment), et qui sont liés au bénéfice de l'entreprise (sous la notion « participation bénéficiaire » comme visé dans la loi du 10 juillet 1998), ne relèvent pas de la loi sur la norme salariale. La loi stipule que ces éléments ne peuvent venir en remplacement des rémunérations existantes et qu'ils doivent être repris dans une CCT d'entreprise. L'entreprise doit également pouvoir prouver l'augmentation nette de l'emploi.

L'article 10 de la loi salariale exclut aussi les **paiements en actions ou parts en application de la loi relative à la participation des travailleurs au capital** et aux bénéfices. Il s'agit du fait de recevoir des actions ou options, avec une réduction ou non (maximum 20%). Il y a ici exonération de cotisations de sécurité sociale.

Les avantages non-récurrents liés aux résultats (CCT 90) ne sont pas explicitement exclus par l'art. 10 de la loi salariale, mais par le passé, ils ont toujours été considérés comme « non-autorisés » par l'administration. Il s'agit d'avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprise ou d'un groupe déterminé de travailleurs, sur la base d'un objectif collectif et mesurable (critère objectif). Les objectifs financiers ne sont pas les seuls à entrer en ligne de compte (bénéfice obtenu, chiffre de ventes réalisé). Les objectifs en matière de santé ou de sécurité sont également valables (par exemple le fait de réduire le nombre d'accidents du travail, le nombre de malades de longue durée sur la base d'un plan de prévention clair, etc.). Une CCT 90 ne peut servir à convertir les rémunérations existantes. En 2017, la dispense ONSS est plafonnée à 3.255 euros, la franchise fiscale, à 2.830 euros.

6. Vérifiez le montant des réductions de cotisations patronales reçues ou à recevoir par l'employeur. Demandez des engagements en matière d'emploi

En 2016, les employeurs ont reçu au total un milliard de réductions de cotisations supplémentaires. De ce fait, les coûts salariaux belges ont fortement diminué par rapport aux pays voisins. En principe, ceci aurait dû augmenter la marge de négociation pour l'AIP 2017-2018. Mais cela n'a pas été le cas, parce qu'elles ont été « neutralisées ». Il s'agit donc d'un cadeau de 0,7 % de la masse salariale par employeur.

Vérifiez donc le montant des réductions de cotisations patronales reçues par l'employeur pendant l'exercice 2016 et le montant qu'il recevra encore dans les prochaines années dans le cadre du tax-shift. Ces **réductions de cotisations sont censées** augmenter la compétitivité des employeurs, leur permettant de créer davantage d'emplois.

Demandez aux employeurs des engagements en matière de création d'emploi. Demandez-leur clairement ce qu'ils font avec la marge qu'ils reçoivent de ce gouvernement.

7. Vérifiez si votre employeur est ouvert à la réduction du temps de travail

Selon le SPF ETCS, des accords de CCT orientés vers la création d'emplois supplémentaires via des formules de **réduction collective du temps de travail** ne sont pas autorisés s'ils entraînent une augmentation du coût salarial horaire. Une réduction du temps de travail n'est donc possible que si vous veillez à ce que le coût salarial horaire moyen ne dépasse pas les 1,1 %. La marge laissée par ces 1,1% pour une réduction du temps de travail est très restreinte. Il peut donc être utile de vérifier si une réduction du temps de travail peut être appliquée à un groupe de travailleurs dans une entreprise (le groupe des travailleurs âgés par exemple).

8. Fixez les accords convenus dans une CCT d'entreprise

Les négociations sur les conditions salariales et de travail dans une entreprise sont menées par les membres de la délégation syndicale et patronale. Un accord salarial n'acquiert la valeur d'une CCT que si cet accord est **déposé** auprès du greffe du SPF Emploi. La CCT d'entreprise doit toujours être signée par le secrétaire syndical. Les autres conditions de validité ainsi qu'une check-list et un modèle de CCT d'entreprise se trouvent sur le site du SPF ETCS³.

Pour certains aspects, une entreprise peut être obligée de conclure une CCT d'entreprise (par exemple : introduction d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension), introduction de chèques-repas, avantage non-récurrent lié aux résultats, plan de pension complémentaire, statut de la délégation syndicale).

Les **avantages** d'une CCT sont évidents.

- La CCT garantit que tous les travailleurs de l'entreprise pourront profiter des conditions de travail et salariales négociées.
- En cas de transfert d'entreprise, le repreneur doit continuer à respecter la CCT d'entreprise, même si l'entreprise relève d'une autre CP après transfert.
- L'application de la CCT peut plus facilement être rendue contraignante par l'intervention des services d'inspection et les procédures judiciaires.
- Il est préférable qu'une CCT soit conclue pour une durée indéterminée. Si la CCT est néanmoins conclue à durée déterminée, par principe, elle continue à produire ses effets : sauf disposition contraire prévue dans la CCT, les avantages salariaux concrets resteront contraignants au niveau du contrat de travail.

9 *Conclusion*

La FGTB ne peut marquer son accord sur les modifications injustes apportées à la loi de 1996. Nous continuerons à nous opposer à ces modifications. Parallèlement, pour la période 2017-2018, nous devons pouvoir offrir la sécurité juridique nécessaire aux secteurs. En anticipant la réforme de la loi salariale et en concluant de façon proactive un accord interprofessionnel, nous avons montré que nous pouvions prendre nos responsabilités en tant qu'interlocuteurs sociaux.

Si le mécanisme de la nouvelle loi salariale ne deviendra entièrement clair que dans les prochaines années, on peut dès à présent déjà dire que la formation de nos salaires est mise dans un carcan. L'accord interprofessionnel conclu début 2017 ne constitue pas, en ce sens, un préalable pour d'autres accords futurs.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy De Leeuw © mai 2017

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2017/1262/7