



© Shutterstock

# LA MARGE SALARIALE MAXIMALE

## PROPOSITIONS DE RÉFORME POUR UNE LOI DÉFICIENTE



**FGTB**  
*Ensemble, on est plus forts*





# TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>I. LOI SUR LA NORME SALARIALE DE 1996 ET DURCISSEMENT EN 2017</b>	<b>6</b>
1. Différence salariale	6
2. Fixation de la marge maximale disponible	7
3. Terme de correction et marge de sécurité	8
4. Informations supplémentaires sur l'évolution du CS extraites du rapport technique	9
5. Fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial	9
6. Autres modifications et remarque finale	10
<b>II. APPLICATION DE LA LOI POUR LES NÉGOCIATIONS AIP 2021-2022</b>	<b>11</b>
1. Prévisions d'évolution des CSH dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022	12
2. Terme de correction	12
3. Marge maximale disponible	13
<b>III. NOS CRITIQUES PAR RAPPORT À LA LOI SUR LA NORME SALARIALE</b>	<b>14</b>
1. Focus unilatéral sur le «salaire» comme facteur de compétitivité – Intérêt purement formel pour les objectifs en matière d'emploi, sans initiatives concrètes	14
2. L'objectif en matière d'emploi est balayé dans la pratique!	15
3. Risque de spirale négative	15
4. Modération uniquement pour les salaires, quid de l'art. 14?	15
5. Pas question d'une formation salariale solidaire	16
6. Infraction à la Convention n° 98 de l'OIT sur la liberté de la négociation collective	16
7. Une loi rigide qui ne laisse pas de marge pour des secteurs plus forts ou pour une valorisation financière de prestations exceptionnelles dans des situations de crise	16
8. L'augmentation des salaires minimums est très difficile	17
9. A l'avenir, l'augmentation salariale justifiée dans le non marchand limitera la marge maximale	17
10. Le fait de ne pas prendre en compte le tax shift et les subsides salariaux augmente artificiellement le coût salarial horaire	17
11. Les employeurs ne tiennent pas compte de la meilleure productivité belge	17
12. Pas d'opérations de rattrapage possibles en ce qui concerne la composante salariale	18
<b>IV. PROPOSITIONS SYNDICALES POUR MODIFIER LA LOI SUR LA NORME SALARIALE</b>	<b>19</b>
1. Equilibre avec l'emploi et d'autres facteurs qui déterminent la prospérité	19
2. Une marge salariale indicative	20
3. Un monitoring correct	21



# Résumé

La «Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité», qui a été sensiblement renforcée en 2017, a été promulguée il y a 25 ans.

Les travailleurs salariés n'ont guère de raisons de célébrer ce jubilé. Au cours du dernier quart de siècle, la part des salaires dans la prospérité créée a diminué de 3,2 points de pourcentage, soit une perte de 15 milliards d'euros. Ceci démontre clairement que la loi est devenue un instrument destiné à museler de façon permanente l'évolution des salaires. Ce principe est contraire à la norme fondamentale du travail édictée dans la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le droit de négociation collective.

La liste de nos griefs par rapport à la loi est longue. L'objectif officiel de la loi est la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité. La loi approuve certes du bout des lèvres le premier objectif, mais l'ensemble des mécanismes décrits dans la loi pour promouvoir l'emploi sont jusqu'à présent restés lettre morte. Mieux même, une mesure qui promet réellement l'emploi, telle que la réduction de la durée du travail avec maintien partiel du salaire, s'avère impossible à mettre en pratique au vu de l'étroitesse des marges permises par la loi. À cause de la modération salariale permanente, la loi limite aussi le volet «demande» de l'économie, ce qui freine donc également la création d'emplois. D'autre part, la stagnation des salaires et le manque de perspectives d'augmentation des salaires, combinés à la flexibilisation croissante des contrats, signifie que de nombreux chômeurs n'ont pas d'incitants suffisants pour accepter un emploi.

La loi réduit la compétitivité d'une économie à un niveau salarial attractif pour les investisseurs, parce que modéré. En raison de l'accent mis unilatéralement sur les coûts salariaux, les employeurs et les pouvoirs publics n'assument pas suffisamment leur responsabilité, qui consiste à garantir une infrastructure et des formations de qualité, ainsi que l'innovation et des investissements en suffisance. Notre pays est entraîné dans la lutte pour des parts de marché en raison de la concurrence salariale lorsque nos pays voisins veulent utiliser cette arme. Ainsi, nos travailleurs ont, eux aussi, payé le

prix de la modération salariale tellement décriée que l'Allemagne a menée dans les années 2003-2013.

Avant tout, la loi met sous cloche l'évolution des salaires par le biais des accords salariaux sectoriels. La pression exercée sur ces accords engendre des échappatoires: des accords d'entreprise ou individuels qui passent sous le radar et des formes de rémunération exemptes du paiement de cotisations sociales. Qui sont les perdants? La sécurité sociale et les travailleurs qui n'ont pas de capacité individuelle de négociation ou sont occupés dans de petites entreprises.

Curieusement, les principaux défenseurs de la loi de 1996 sont ailleurs d'ardents partisans de la liberté et combattent ce qu'ils considèrent comme une trop forte régulation du marché.

Les travailleurs sont les seuls à être privés de cette liberté. La rigidité de la loi ne laisse en effet pas de marge pour des augmentations salariales équitables dans les secteurs forts ou pour une valorisation financière de prestations exceptionnelles accomplies dans des situations de crise. Notons toutefois une curieuse exception: dans les secteurs du non marchand, où les pouvoirs publics sont à la manœuvre, ils ont accordé plusieurs primes et augmentations salariales bien méritées, sans se soucier du cadre strict imposé par la marge maximale. Les autorités montrent donc elles-mêmes que la loi n'est pas applicable. Pour les travailleurs des secteurs marchands, le constat est particulièrement amer: si on ne décide pas de les neutraliser, ces augmentations salariales réduiront encore davantage la future marge maximale.

Le même corset est imposé à tous les salaires, y compris les salaires minimaux pour lesquels, en Belgique, un rattrapage s'impose. Entre 2003 et 2019, le salaire minimum réel a diminué de 4%, mais la loi sur les salaires interdit ce rattrapage.

La loi va loin dans son objectif de museler l'évolution des salaires. Il n'est pas question d'une comparaison équitable entre l'évolution des salaires en Belgique et dans les pays voisins, parce que la loi interdit de tenir compte d'un solide ensemble de subventions salariales et de réductions de cotisations patronales. Le Conseil



central de l'économie (CCE) estime que, de ce fait, les salaires ont augmenté 4% moins vite que la moyenne des pays voisins.

Les organisations patronales se plaisent à évoquer le «handicap salarial absolu» – le fait que les coûts salariaux horaires belges soient 10% supérieurs à la moyenne de nos trois pays voisins: Pays-Bas, France et Allemagne. Au moins ont-ils la sagesse de taire le fait que, selon l'OCDE, la productivité du travailleur belge est 11% supérieure à celle d'un travailleur français, 13% supérieure à celle d'un travailleur néerlandais et 18% supérieure à celle d'un travailleur allemand.

Que veulent les syndicats? Tout d'abord, nous demandons que l'on cesse de se focaliser unilatéralement sur les coûts salariaux comme facteur qui détermine notre prospérité. Une loi qui cherche à promouvoir la prospérité et l'emploi doit cartographier l'ensemble des facteurs importants dans ce cadre, mais aussi prévoir des leviers pour que notre économie se trouve dans des conditions optimales pour l'ensemble de ces facteurs: le niveau des investissements et de l'innovation, l'enseignement et la formation continuée, l'infrastructure de réseau, etc.

En ce qui concerne spécifiquement la formation salariale, nous voulons que les représentants syndicaux belges puissent négocier de la même manière que cela semble naturel dans toutes les économies sociales de marché qui nous entourent: par des négociations salariales libres entre interlocuteurs sociaux responsables, comme le garantit d'ailleurs la convention n° 98 de l'OIT que la Belgique a ratifiée. À cet égard, une norme salariale indicative est un outil pratique, sans plus, pour une économie ouverte comme la Belgique. L'expérience des accords salariaux conclus avant 2017 nous a appris que les augmentations des salaires conventionnels sont restées en retrait des marges salariales négociées à l'échelon interprofessionnel – un cadre contraignant est donc superflu; il ne sert qu'à créer une rigidité impraticable.

Cette norme salariale indicative doit être calculée correctement. En raison du durcissement opéré en 2017, surtout, le mécanisme qui détermine la marge maxi-

male disponible a été «pollué» par beaucoup de softwares trafiqués. Ainsi, rien ne justifie ce qu'on appelle la «correction pour un handicap historique». Puisque la productivité des travailleurs belges est nettement meilleure que celle des travailleurs des pays voisins, il était plutôt question, en 1996, d'un avantage que d'un handicap salarial dans notre pays.

Le terme de correction oblige à tenir compte immédiatement des différences salariales du passé, même si ces différences sont dues à des corrections purement statistiques. Dès lors, il peut arriver qu'une marge soit réduite à quasiment rien, même lorsque l'économie se porte bien. C'est justement ce type de rigidité que nous souhaitons abolir: les interlocuteurs sociaux doivent pouvoir déterminer eux-mêmes comment traiter progressivement ce genre d'écart.

La «marge de sécurité» ampute systématiquement les salaires belges d'au moins 0,5% par rapport aux pays voisins. Rien ne justifie ce phénomène.

Enfin, il convient naturellement de tenir compte des coûts salariaux horaires réels, y compris l'ensemble des subventions salariales et réductions de cotisations sociales. L'avantage lié aux réductions de cotisations sociales dans la foulée du tax shift n'a pas servi à dopper les investissements (et l'emploi) mais seulement à accroître les marges bénéficiaires, de sorte que celles-ci sont plus élevées en Belgique que dans la zone euro; l'écart est de deux points de pourcentage. Voilà qui démontre clairement que la loi sur la norme salariale est un outil que les employeurs utilisent pour tourner les négociations salariales à leur avantage; elle est donc une source permanente de conflits sociaux.



# Introduction

De nombreuses voix s'élèvent aujourd'hui, et pas uniquement dans les rangs syndicaux, pour contester la «Loi de 1996» significativement durcie en 2017. Dans la mesure où un cadre législatif est nécessaire, il devrait faciliter les négociations collectives sur les salaires. Pourtant, cette loi fait tout l'inverse. Face à une loi fondamentalement contraire à la norme fondamentale du travail édictée dans la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail sur le droit d'organisation et de négociation collective, les organisations syndicales sont contraintes, ces quatre dernières années, de mener d'abord des actions sociales afin de briser l'inacceptable cadre de négociation imposé par la loi.

S'agissant du fond, notre critique porte sur le modèle économique qui sous-tend la loi. Si, sur le papier, la loi de 1996 s'intéresse quelque peu à d'autres éléments qui déterminent la compétitivité d'un pays, en réalité elle se concentre uniquement sur le coût salarial et ne vise donc que les travailleurs salariés. La thèse sous-jacente est, dans ce cas, qu'un niveau de coût salarial modéré est un des principaux facteurs qui déterminent la réussite économique d'un pays. Si ce principe était correct, la Moldavie serait un paradis économique et les pays scandinaves traverseraient une crise majeure. Or, le professeur Paul De Grauwe démontre exactement l'inverse dans son récent ouvrage *«Les limites du marché»*: les pays les plus compétitifs sont ceux où les salaires sont... les plus élevés. Nous savons donc parfaitement qu'il ne faut pas se fier aux apparences. La force d'une économie dépend surtout de sa capacité à mettre sur le marché des produits et des services attractifs, à anticiper les besoins futurs et à se positionner stratégiquement dans les chaînes de valeurs internationales. Elle dépend également d'une demande intérieure stable et saine, basée sur les revenus des ménages et non sur les dettes privées. Les pays dotés d'une économie solide le doivent à leurs innovations et à la prospérité des ménages (pas de pauvreté, ni de grandes inégalités de revenus, ni de dettes élevées) plutôt qu'à leurs bas salaires. La réussite d'une économie dépend de facteurs tels que la capacité d'innovation grâce à une bonne interaction entre les centres de connaissances publics et les entreprises, des tra-

vailleurs bien formés, des pouvoirs publics qui maintiennent l'infrastructure à jour et qui, dans leurs services aux citoyens et aux entreprises, suivent le rythme sur l'autoroute numérique. De bons salaires obligent aussi les entreprises à continuer d'innover et d'investir, ce qui est le moteur du développement économique.

En ces temps de transition écologique et numérique, ajoutons aussi qu'il est nécessaire que les autorités fixent le cap de cette transition, étape par étape, notamment en élaborant un cadre légal qui crée une sécurité juridique concernant, par exemple: les exigences de performance énergétique des bâtiments et de mobilité à moyen et long terme, les normes de produits qui mettent en pratique l'économie circulaire, etc.

Dans ce genre de vision large d'une économie durable, où les responsabilités de chacun sont claires, les syndicats sont disposés à réfléchir à un cadre pour la formation salariale qui soutienne de façon équitable la transition vers cette économie durable. Parce que de bons salaires ne sont qu'un composant de l'attractivité économique parmi d'autres, sans en être le principal, nous sommes convaincus que les pouvoirs publics ne peuvent se comporter en belle-mère envahissante et restreindre la responsabilité des interlocuteurs sociaux grâce à une loi éminemment complexe qui recourrait à une série d'algorithmes mathématiques destinée à limiter inutilement les marges de négociation, miner le droit fondamental à des négociations libres sur les salaires et la durée du travail, et faire diminuer la part des salaires.

Par conséquent, la loi présente selon nous quantité de défauts, que nous aborderons systématiquement dans la troisième partie de la présente brochure, après avoir commenté la loi proprement dite (partie 1) et son application pour la période de concertation interprofessionnelle bisannuelle en cours (partie 2). Dans la quatrième partie, nous proposerons une série de modifications nécessaires.



# I. LOI SUR LA NORME SALARIALE DE 1996 ET DURCISSEMENT EN 2017

Dans cette partie de la brochure, nous abordons les principaux éléments de la loi sur la norme salariale de 1996<sup>(1)</sup> suite aux durcissements qui y ont été apportés.

Ils sont le résultat provisoire de 35 années d'interventions permanentes dans l'évolution des salaires. Tout a commencé lors de la dévaluation de 1982 et des multiples arrêtés de pouvoirs spéciaux qui ont suivi. Un cadre légal a ensuite été instauré pour la formation salariale. Au début, les pouvoirs publics intervenaient à titre curatif, lorsqu'il s'avérait que la Belgique présentait une différence salariale par rapport à ses partenaires commerciaux. Au début, la comparaison portait même sur les sept principaux partenaires commerciaux.

Dans la perspective de l'adhésion de la Belgique à l'Union monétaire européenne (la zone euro), notre pays fut soumis à de fortes pressions pour évoluer vers un mécanisme préventif destiné à éviter une différence salariale par rapport aux trois principaux pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas), au lieu de devoir réparer a posteriori. C'est ce qui a conduit à la loi de 1996. Notons que les interlocuteurs sociaux furent fermement appelés à porter la responsabilité de cette loi, sans que les pouvoirs publics imposent d'emblée un carcan. Le gouvernement ne pouvait intervenir par arrêté royal que si les interlocuteurs sociaux ne parvenaient pas à s'entendre. Ce principe autorisait aussi les interlocuteurs sociaux à fixer une norme salariale indicative. Ils n'étaient même pas tenus d'utiliser un pourcentage fixe et pouvaient appliquer une fourchette, qui offrait davantage de marge aux secteurs qui avaient davantage de possibilités. Notre pays a aussi connu une norme salariale définie en cents plutôt qu'en pourcentage. Le fait que les augmentations des salaires conventionnels négociés durant la décennie 1996-2016 n'ont jamais dépassé la norme salariale prouve que les interlocuteurs sociaux ont assumé cette responsabilité<sup>(2)</sup>.

La donne a toutefois complètement changé en 2017. Le secrétariat du CCE fut alors légalement chargé de définir à l'avance un maximum contraignant pour les négociations. La norme salariale qui en résultait ne devait plus être indi-

cative mais devait être rendue contraignante par une CCT ayant force obligatoire ou, à défaut, par un arrêté royal.

## 1. Différence salariale

### Différence salariale ou handicap de coûts salariaux?

Partant de l'idée que toute différence positive dans l'évolution des salaires entre la Belgique et les pays voisins crée immédiatement un gros désavantage pour l'économie belge, la Loi de 1996 utilise de façon cohérente le terme «handicap de coûts salariaux». Nous préférons la formule plus neutre de «différence salariale» lorsque les salaires augmentent plus rapidement en Belgique, et «d'excédent» lorsqu'ils augmentent plus lentement. Dans cette partie, nous n'utilisons le vocabulaire employé dans la loi que dans la mesure où il nous sert à commenter la loi.

L'objectif fondamental de la loi initiale du 26 juillet 1996 a été en grande partie conservé en 2017. L'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique est comparé à l'évolution du coût salarial horaire dans les «pays de référence» (Pays-Bas, Allemagne et France). L'objectif est de ne pas creuser l'écart entre le coût salarial horaire de la Belgique et celui de ces pays de référence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996. Le durcissement apporté prévoit toutefois une éventuelle correction au handicap historique des coûts salariaux et ajoute une marge de sécurité (cf. infra). Des mécanismes sont également introduits pour que les écarts éventuels soient corrigés dans les meilleurs délais.

Plusieurs notions sont utilisées pour désigner la différence salariale. Arrêtons-nous quelques instants sur ces différentes notions:

- **Le «handicap des coûts salariaux»:** écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence depuis 1996, exprimé en pourcentage. Si les coûts salariaux belges ont évolué plus rapidement, on parle de différence salariale. S'ils ont évolué moins rapidement, on parle d'excédent ou d'avance<sup>(3)</sup>.

(1) Dans la suite du texte, la loi consolidée est appelée «loi du 26 juillet 1996».

(2) Bogaert H., Kegels C. (2019), *La compétitivité de la Belgique: d'où venons-nous, où allons-nous?*

(3) Attention! La loi parle de «handicap des coûts salariaux positif» en cas d'écart salarial et de «handicap des coûts salariaux négatif» en cas d'excédent.



- **Le «handicap absolu des coûts salariaux»:** rapport entre, d'une part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence. Il ne s'agit donc pas de l'évolution mais bien de la différence de coût salarial horaire à un moment donné. La deuxième différence réside dans le fait que tant en Belgique que dans les pays voisins, il faut tenir compte des subsides salariaux.
- **Le «handicap historique des coûts salariaux»:** le handicap restant après l'élimination du handicap des coûts salariaux encouru depuis 1996. L'ampleur de ce handicap est fixée par les interlocuteurs sociaux par le biais du Conseil central de l'économie (CCE).

Cette dernière notion est fortement contestée par les syndicats. Nous affirmons qu'au 1<sup>er</sup> janvier 1996, on pouvait plutôt parler d'un excédent, lorsque la productivité nettement plus élevée en Belgique était prise en compte. La loi ne se prononce pas à ce sujet mais prévoit un mécanisme de correction au cas où le CCE constaterait la présence d'un handicap historique des coûts salariaux.

La loi ne prévoit pas de méthode pour calculer le «handicap historique des coûts salariaux». Au CCE, les interlocuteurs sociaux ont fait une honnête tentative pour calculer ce handicap historique en partant du principe que tous les subsides et toutes les réductions ONSS doivent être imputés et qu'il faut tenir compte de la différence de productivité. Cette tentative s'est heurtée à un écueil méthodologique et a débouché sur le constat qu'il est impossible de trouver une méthode consensuelle pour calculer le handicap historique éventuel.

Le législateur préjuge toutefois de la correction à apporter pour le handicap historique en stipulant que la plupart des réductions de cotisations ONSS qui étaient prévues dans la période 2016-2020 (tax shift) ne peuvent être prises en compte pour fixer l'évolution du coût salarial horaire belge.

## 2. Fixation de la marge maximale disponible

Le secrétariat du CCE fixe la marge maximale disponible en déduisant de l'évolution attendue du coût salarial horaire dans les pays de référence l'évolution attendue de l'indice-santé lissé en Belgique. Les subventions du coût salarial (qui sont bien plus importantes en Belgique que dans les pays voisins) ne peuvent pas être prises en compte.

En durcissant la loi en 2017, le législateur a introduit de nouvelles manipulations qui faussent le calcul:

- Les réductions de cotisations ONSS qui font partie du tax shift introduit par le gouvernement Michel dans la période 2016-2020 ne peuvent pas être imputées;
- Les réductions de cotisations ONSS inscrites dans le Pacte de compétitivité du gouvernement Di Rupo constituent ici une exception. Ces réductions étaient prévues pour 2016 mais n'ont jamais été mises en œuvre parce qu'elles ont été intégrées au tax shift. Il s'agit de réductions pour un montant de 640 millions d'euros;
- D'éventuelles futures réductions de cotisations ONSS patronales:
  - ne sont pas imputées pour 50%; elles doivent servir à résorber le «handicap historique des coûts salariaux»;
  - 50% vont à la marge maximale disponible.

D'après le rapport technique de 2020, 2.773 millions d'euros de réductions de cotisations ONSS du tax shift, soit 1,55% de la masse salariale totale, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial horaire. Les subventions du coût salarial dont on ne tient pas compte représentent 8.379 millions d'euros en 2019, soit 4,66% de la masse salariale.

D'autre part, la moyenne pondérée des subventions du coût salarial dans les pays de référence (qui ne sont pas prises en compte non plus) ne s'élève qu'à 1,22% de la masse salariale. Au total, le volume des réductions de cotisations accordées aux employeurs et, à tort, non prises en compte dans la comparaison de l'évolution du coût salarial horaire s'élève donc à  $1,55 + (4,66 - 1,22) = 4,99\%$  de la masse salariale.



Une nuance toutefois: afin de pouvoir effectuer une comparaison correcte avec les pays voisins, nous avons accepté par le passé de ne pas tenir compte des subventions spécifiques du coût salarial pour le non marchand (1,49 milliard d'euros en 2019) et le secteur des titres-services (1,91 milliard en 2019). Dans ce cas, il reste encore 4,98 milliards d'euros d'augmentations artificielles du coût salarial, soit 2,77% de la masse salariale totale en 2019. Si l'on tient compte de cette correction, le volume des réductions accordées aux employeurs dans le secteur marchand et, à tort, non prises en compte dans la comparaison de l'évolution du coût salarial horaire s'élève donc à  $1,55 + (2,77 - 1,22) = 3,1\%$  de la masse salariale.

Il faut ensuite appliquer un **terme de correction** à la marge calculée puis déduire **la marge de sécurité**.

### 3. Terme de correction et marge de sécurité

Le **terme de correction** consiste à déduire de la marge la différence salariale («handicap positif des coûts salariaux») fixée au début de la nouvelle concertation ou à ajouter une partie de l'excédent («handicap négatif des coûts salariaux») à la nouvelle marge maximale (cf. infra).

Une marge de sécurité de 25% de la marge ainsi obtenue doit ensuite encore être déduite, avec un minimum de 0,5%. C'est ce que l'on appelle la **marge de sécurité**. Elle est appliquée en cas d'erreurs de prévisions (augmentation salariale moins importante dans les pays voisins, indexation plus importante chez nous, etc.). Si cette marge s'avère par la suite (partiellement) inutile, elle est à nouveau (partiellement) ajoutée à la nouvelle **marge maximale** disponible, sachant qu'il faudra prévoir une nouvelle marge de sécurité de 25% et de minimum 0,5% lors de chaque nouvelle négociation interprofessionnelle.

Pour garantir les indexations et les augmentations barémiques, la **marge maximale** disponible ne peut toutefois **jamais** être **inférieure à zéro**. Si la différence salariale ne peut de ce fait pas être éliminée au cours d'un même cycle de négociation, «le gouvernement prendra

*des mesures après que les partenaires sociaux ont rendu un avis au CCE».*

Les **principes** suivants déterminent **l'importance du terme de correction**:

- a. Grâce au terme de correction, la différence salariale depuis 1996, est directement imputée sur la nouvelle marge maximale disponible. Si l'erreur de prévision positive est plus petite que la marge de sécurité précédente, la partie non utilisée de la marge de sécurité est à nouveau ajoutée à la marge maximale disponible. Si l'erreur de prévision est égale à zéro ou est négative (la marge maximale aurait donc pu être plus élevée la fois précédente), la marge de sécurité précédente peut intégralement être ajoutée à la nouvelle marge maximale.
- b. En cas d'excédent, la partie de cet excédent qui n'est pas due à la marge de sécurité est répartie comme suit:
  - une partie pour éliminer l'écart salarial historique;
  - une partie qui est ajoutée à la marge maximale disponible.
- c. Le rapport entre ces deux parties est déterminé par l'importance de la marge de sécurité précédente et par la marge d'erreur sur les prévisions précédentes:
  - Si l'erreur de prévision est négative, on ajoute à la marge: la moitié de l'excédent qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente + la marge de sécurité précédente.
  - Si l'erreur de prévision est positive ou nulle et si elle est inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente, on ajoute à la marge maximale: la moitié de l'excédent qui n'est pas dû à la partie non utilisée de la marge de sécurité précédente et la partie non utilisée de la marge de sécurité (donc marge de sécurité moins erreur de prévision).
  - Si l'erreur de prévision est supérieure à la marge de sécurité, la moitié de l'excédent est tout simplement ajouté à la marge.



Six situations potentielles accompagnées d'exemples chiffrés sont présentées à la page 9 sur 10 du doc 54K2248/001 de la Chambre des représentants (54K2248001.pdf (lachambre.be))

Le principe de non-utilisation de la moitié de l'excédent qui n'est pas dû à l'application de la partie non utilisée de la marge de sécurité est maintenu jusqu'à ce que le handicap historique des coûts salariaux soit totalement résorbé. Étant donné l'absence totale de consensus au CCE sur l'existence d'un handicap salarial historique, le secrétariat du CCE s'engage – au cas où il faudrait corriger le handicap salarial historique – à effectuer deux calculs: une marge maximale disponible avec correction du handicap salarial historique et une marge maximale disponible sans cette correction.

#### 4. Informations supplémentaires sur l'évolution du CS extraites du rapport technique

La fixation de la marge maximale disponible est le principal composant du «Rapport technique» (RT). Ce terme est désormais réservé à la première partie de l'ancien rapport technique, dont la deuxième partie constitue désormais le «Rapport sur l'emploi et la compétitivité» (REC). Le secrétariat du Conseil central de l'économie porte seul l'entière responsabilité du RT.

Outre la marge maximale disponible et l'analyse de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui est imposée par la loi sur les salaires, le rapport technique comporte désormais aussi des informations complémentaires sur l'évolution des salaires en Belgique et dans les trois pays voisins:

- **Le handicap absolu des coûts salariaux** (dans lequel sont imputés, selon la définition donnée à l'article 2, les subventions salariales et l'ensemble des réductions de cotisations sociales).
- **Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour tenir compte du niveau de productivité.**
- **Le handicap des coûts salariaux depuis 1996, corrigé pour tenir compte des réductions de co-**

**tisations patronales et des subventions du coût salarial** en Belgique et chez nos trois voisins.

#### 5. Fixation de la norme salariale

Les interlocuteurs sociaux n'entrent en piste qu'après que la marge maximale disponible a été fixée comme expliqué ci-dessus. Il leur appartient, en définitive, de fixer la norme salariale, sous le contrôle du gouvernement, dans les limites de cette marge maximale disponible.

Lors de la fixation de la norme salariale, les interlocuteurs sociaux peuvent décider d'affecter la moitié de l'excédent qui n'est pas dû à la partie non utilisée de la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement utilisée pour combler le handicap historique des coûts salariaux, quand même à la résorption de ce handicap historique<sup>(4)</sup>.

Notons que l'adaptation apportée à la loi en 2017 oblige à travailler avec une marge exprimée en pourcentage, soit pour deux ans soit pour chaque année séparément. Ce qui rend impossible l'AIP conclu pour 2009-2010 avec une marge de 250 euros. La loi ne semble pas non plus laisser de marge pour une fourchette: un pourcentage maximum pour chaque année.

Depuis 2017, la norme salariale doit également être fixée dans une CCT du CNT rendue contraignante ou, à défaut, dans un AR. Compte tenu de la hiérarchie des sources juridiques, telle que définie aux articles 10 et 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT, cela revient à donner le coup de grâce à la norme salariale indicative.

(4) La première moitié de cet excédent est donc automatiquement utilisée pour résorber le handicap historique. En ce qui concerne l'autre moitié, les interlocuteurs sociaux peuvent décider d'augmenter la norme salariale ou de combler plus rapidement le handicap historique. Cette deuxième moitié fait en tout cas partie de la marge maximale, contrairement à la première moitié.



## 6. Autres modifications et remarque finale

Pour fixer la marge maximale disponible, le secrétariat du CCE peut utiliser les données de l'Institut des comptes nationaux (ICN) relatives à l'évolution attendue du coût salarial ainsi que les sources nationales et internationales officielles. L'OCDE n'est donc plus la seule source internationale qui peut être utilisée pour prédire l'évolution salariale dans les pays de référence. Ces dernières années, le secrétariat du CCE utilisait déjà ces sources<sup>(5)</sup> pour formuler une prédiction plus prudente que les perspectives de l'OCDE. Pour déterminer l'inflation attendue, ce sont les perspectives de la Banque nationale et du Bureau du plan (= sources nationales) qui sont utilisées.

(5) Il s'agit des banques nationales des pays de référence, de la Commission européenne et de ce que l'on appelle les «sources nationales»: *het Centraal Planbureau* (CPB) aux Pays-Bas, le *Joint Economic Forecasts* en Allemagne et la *DG Trésor* en France.

D'autres parties de la loi de 1996 n'ont pas été modifiées, ce qui signifie entre autres:

- que la liste limitative des avantages salariaux qui ne doivent pas être imputés sur la norme salariale (art. 10) est maintenue: les participations bénéficiaires, les participations aux bénéfices et au capital, les plans de pension sociaux et les primes d'innovation. La prime bénéficiaire individuelle introduite en 2018 fait également partie de ces avantages;
- qu'il revient toujours au Roi de déterminer si des efforts équivalents sont attendus de la part des autres groupes de revenus (art. 14, jamais appliqué à ce jour).



## II. APPLICATION DE LA LOI POUR LES NÉGOCIATIONS AIP 2021-2022

Pour l'AIP 2021-2022, le Conseil central de l'économie (CCE) a été obligé de mettre en place une méthode exceptionnelle pour obtenir des données correctes et éviter une trop forte hausse des coûts salariaux suite à la crise sanitaire.

La crise sanitaire et ses impacts économiques ont conduit les entreprises à avoir recours au chômage temporaire, ce qui a eu un impact statistique important sur le coût salarial horaire (CSH).

En effet, la baisse des coûts salariaux payés par les employeurs (D1<sup>(6)</sup>) est proportionnellement moins forte que la réduction des heures travaillées. Ceci résulte de plusieurs éléments:

- le complément d'entreprise qui est compris dans D1 alors que le nombre d'heures prestées est nul;
- le stock des heures supplémentaires devrait être vidé (en prenant des jours de vacances/non-activité) (condition nécessaire en Allemagne pour bénéficier du chômage temporaire);
- la diminution du nombre d'heures supplémentaires non rémunérées;
- l'augmentation du nombre de travailleurs en congé de maladie ou congé ad hoc pour garder les enfants;
- les accords d'entreprise pour une réduction du temps de travail avec une perte non proportionnelle du salaire.

De plus, les pertes d'emplois et le chômage temporaire sont davantage présents pour les bas salaires. Les secteurs fortement touchés sont ceux avec des salaires plus faibles. Ce qui tire la moyenne du CSH vers le haut.

Le traitement statistique des allocations de chômage temporaire est aussi différent entre l'Allemagne, la Belgique et la France d'une part, et les Pays-Bas d'autre part. En effet, en Belgique, en Allemagne et en France, le chômage temporaire est considéré comme un transfert direct de l'État vers le travailleur (enregistré en D62 et non en D1).

Au Pays-Bas, le salaire est payé directement par l'employeur mais celui-ci est remboursé par l'État. Ce versement est considéré comme un subside salarial. Ceci biaise la comparaison du CSH entre les pays voisins.

Dès lors, le chômage temporaire pousse fortement à la hausse le coût salarial horaire.

Pour lisser cette hausse pour les pays voisins, la méthode consiste à calculer une prévision du taux de croissance annuel moyen du CSH entre 2020, 2021 et 2022 (voire 2023 pour l'Allemagne et la France), période au cours de laquelle les effets statistiques se compensent. En effet, lorsque les mesures de chômage temporaire sont terminées, le CSH revient à son niveau «normal» et permet de faire baisser le taux de croissance annuel moyen.

Pour la Belgique, seules les prévisions d'augmentation en 2020 sont utilisées. Il est dès lors impossible de lisser l'effet du chômage temporaire. Pour éviter de tenir compte de cet effet, la BNB décompose l'augmentation du coût salaire horaire en l'évolution du salaire conventionnel, la dérive salariale et l'effet des cotisations patronales de décembre 2019.

L'effet statistique du chômage temporaire dans les prévisions de la BNB se concentre dans la dérive salariale et l'effet des cotisations patronales. La dernière estimation, sans effet statistique du chômage temporaire, date de décembre 2019. On utilise dès lors les prévisions de décembre 2019, non affectées par le chômage temporaire.

Il est clair que le secrétariat du CCE a dû faire des pieds et des mains pour parvenir à calculer une marge maximale disponible pour cette année. Il a nécessairement recouru à des hypothèses très douteuses, par exemple supposer que l'impact de la pandémie ne modifiera pas la structure de l'économie. Le recours à une source unique (les banques nationales) pour les perspectives salariales rend également le résultat nettement plus incertain. Si la loi était appliquée au sens strict, il n'y aurait tout simplement pas de norme, car la méthode que propose la loi est inapplicable.

(6) D1: Définition des comptes nationaux: rémunération des travailleurs salariés.



## 1. Prévisions d'évolution des CSH dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022

Sur la base des prévisions des banques centrales d'évolution du CSH du secteur privé dans les pays voisins, le CCE obtient la différence entre la prévision d'évolution du CSH dans les pays voisins et les prévisions d'indexation en Belgique.

Tableau 1: Prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022 (en %)

	2021-2022
Prévision CSH Moy-3	3,65
Prévision indexation Belgique	2,85

## 2. Terme de correction

Sur la base de l'évolution des coûts salariaux en Belgique et de l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence entre 1996 et 2020, le Conseil central obtient l'écart salarial ou l'excédent en 2020. Celui-ci est obtenu au départ de la différence salariale en 2019 à laquelle est ajoutée son évolution en 2020.

L'évolution des coûts salariaux 2019 est obtenue au départ des comptes nationaux auxquels différentes modifications sont apportées: élimination du tax shift, élimination de l'effet de conversion du CICE<sup>(7)</sup> en France et adaptation de la série du CSH en Belgique suite à la révision des comptes nationaux sur l'estimation du travail au noir.

(7) Le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est un dispositif qui vise à baisser le coût du travail. Le CICE a été converti en baisse permanente des cotisations patronales ciblées sur les bas salaires. La conversion du CICE affecte l'évolution des coûts salariaux de la France pour le calcul de la marge maximale disponible. Initialement, le CICE conformément au SEC 2010, était considéré comme un subside salarial (enregistré au poste D.39 de la comptabilité nationale) et n'affectait donc pas le handicap des coûts salariaux. La modification en baisse de cotisations de sécurité sociale est incluse dans la rémunération (D.1) de la comptabilité nationale. La baisse des cotisations de sécurité sociale financée par la conversion du CICE avait donc pour effet de réduire la marge maximale disponible pour 2019-2020 de 0,8 point de pourcentage. Pour éviter cet impact sur la marge maximale, le CICE est neutralisé chaque année dans le coût salaire horaire de la France.

L'évolution des coûts salariaux 2020 est basée sur la prévision d'indexation et d'évolution des salaires conventionnels réels de décembre 2020 de la Banque nationale (BNB) ainsi que l'estimation de la «dérive salariale» et de «l'effet des cotisations patronales» de la BNB de décembre 2019.

Figure 1: Écart salarial ou excédent en 2020 (en %)

A	Écart salarial en 2019	0,09
B	Évolution du CSH Belgique en 2020	1,65
C	Évolution du CSH Moy-3 en 2020	1,8
D=A+B-C	Excédent en 2020	-0,1

Source: Conseil central de l'économie.

La seconde partie du terme de correction est la partie de la marge de sécurité qui n'a pas été utilisée. Pour déterminer la part de la marge de sécurité qui a été utilisée, il faut mesurer l'erreur qui a été faite sur la prévision d'évolution des CSH dans les pays de référence en 2019 et 2020 et sur les prévisions d'indexation pour le même horizon temporel.

Pour le calcul de la marge maximale disponible 2019-2020 qui avait été publié dans le Rapport technique 2018, la prévision d'évolution du CSH dans les trois pays de référence était de 5,6%, tandis que la prévision d'indexation en Belgique était de 3,4%. Sur la base des données utilisées cette année, les CSH auraient augmenté de 4,5% en moyenne dans les trois pays de référence, et l'indexation aurait été de 2,8%.

Il y a donc une surestimation de l'évolution du CSH dans les pays de référence de 1,1% et une surestimation de l'indexation en Belgique de 0,6%. Cette surestimation est plus que compensée par la surestimation de l'augmentation salariale dans les pays de référence. Toute la marge de sécurité a été utilisée.



Figure 2: Utilisation de la marge de sécurité 2019-2020 (en %)

A=B-C	Erreur de prévision de l'évolution du CSH pour Moy3	1,10
B	Prévision RT 2018 actualisé	5,56
C	Prévision RT 2020	4,46
D=E-F	Erreur de prévision de l'indexation en Belgique	0,57
E	Prévision RT 2018 actualisé	3,44
F	Prévision RT 2020	2,87
G=A-D	Erreur de prévision conformément à la loi	0,53

Source: Conseil central de l'économie.

Selon la loi, en présence d'un «handicap historique», la moitié de l'excédent («handicap négatif») depuis 1996 qui n'est pas dû à la marge de sécurité non utilisée est automatiquement allouée à la correction du handicap historique. L'autre moitié est attribuée à la marge maximale disponible. En l'absence de handicap historique, l'intégralité du handicap depuis 1996 est attribuée à la marge maximale disponible. À ce jour, le handicap historique n'est pas encore défini.

Le secrétariat considère qu'on ne peut se baser sur l'excédent actuel pour corriger le handicap historique en raison des faiblesses d'estimations lors de cet AIP. Dès lors, l'ensemble de l'excédent depuis 1996 – 0,1% – est attribué à la marge maximale disponible.

### 3. Marge maximale disponible

Figure 3: Marge maximale (en %)

A	Prévision CSH moy-3 2021-2022	3,65
B	Prévision d'indexation Belgique 2021-2022	2,85
C	Terme de correction	-0,07
D=A-B-C	Marge maximale disponible hors marge de sécurité	0,87
E	Marge de sécurité 2021-2022	0,50
D-E	Marge maximale disponible 2021-2022	0,37

Source: Conseil central de l'économie.

Les prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les États membres de référence sont diminuées des prévisions d'indexation ainsi que du terme de correction. La marge maximale hors marge de sécurité est donc de 0,9.

Selon la loi, la marge de sécurité est égale au quart de la marge maximale disponible hors marge de sécurité, avec un minimum de 0,5. Cette année, la marge de sécurité est donc égale à 0,5. La marge maximale disponible pour 2021-2022 est donc égale à 0,9 moins 0,5, c'est-à-dire 0,4.



### III. NOS CRITIQUES PAR RAPPORT À LA LOI SUR LA NORME SALARIALE

#### 1. Focus unilatéral sur le «salaire» comme facteur de compétitivité – Intérêt purement formel pour les objectifs en matière d'emploi, sans initiatives concrètes

La loi du 26 juillet 1996 s'appelle officiellement la «loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité». De nombreux articles de la loi mettent l'accent sur la promotion de l'emploi. Les négociations interprofessionnelles bisannuelles et les négociations sectorielles doivent contenir des mesures en faveur de l'emploi (art. 6 §1 & art. 8 §1). Si les CCT ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l'emploi, le Conseil supérieur pour l'emploi doit formuler des recommandations et le Roi peut ensuite prendre des mesures appropriées (art. 9 §3). L'objectif est d'atteindre le même niveau d'emploi que les pays de référence. Si cet objectif n'est pas atteint, le gouvernement et les interlocuteurs sociaux en concertation doivent examiner les causes de cette évolution et prendre, chacun en ce qui le concerne, des mesures supplémentaires (art. 13 §3). Le gouvernement peut imposer une modération des revenus des indépendants en faveur des investissements dans leur entreprise et de l'emploi (art. 14 §1).

Tout ce volet relatif à l'emploi reste cependant lettre morte: l'attention que les CCT portent à l'emploi ne fait l'objet d'aucun suivi et, même si l'évolution de l'emploi dans notre pays ne suit pas le rythme des pays voisins depuis des années, l'art. 13 §3 n'a encore jamais été activé.

Pour le reste, la «sauvegarde préventive de la compétitivité» se traduit presque exclusivement par la maîtrise de l'évolution du coût salarial.

Le Rapport emploi-compétitivité <sup>(8)</sup> porte certes sur «*les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et*

*au développement des entreprises*», mais il n'instaure aucune obligation légale pour améliorer les facteurs qui influencent la compétitivité dans l'énumération ci-dessus. Seule une timide recommandation est formulée: «*Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations*» (art. 5 §2).

Seul l'article 6 §1 souligne encore que les négociations salariales collectives doivent être attentives «*au respect des objectifs liés à la formation et à la mesure dans laquelle les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.*» Cependant la loi sur la norme salariale ne corrige pas l'absence de sanctions dans la loi sur le travail faisable et maniable par rapport à l'objectif de formation de cinq jours par travailleur ETP.

L'accent mis unilatéralement sur les salaires est injuste pour les travailleurs: la modération de leur salaire est le seul composant effectif de la loi, alors que les éléments de la loi qui pourraient être à l'avantage des travailleurs ne sont pas appliqués ou pas applicables. En outre, la loi ne soutient pas vraiment notre économie puisqu'elle ne se concentre que sur un seul facteur, qui n'est même pas le plus important pour prendre des décisions d'investissements.

#### 2. L'objectif en matière d'emploi est balayé dans la pratique!

La promotion de l'emploi constitue un objectif important de la loi sur la norme salariale. Elle vise à ce que l'emploi suive l'évolution dans les pays de référence, du moins sur le papier. Nous avons toutefois déjà constaté que cette noble intention n'avait eu que peu d'effets jusqu'ici. Les instruments énumérés dans la loi pour atteindre l'objectif en matière d'emploi ne sont pas utilisés en pratique.

Pire encore, la loi empêche l'utilisation d'un instrument important pour maintenir ou créer de l'emploi. Les interlocuteurs sociaux qui choisissent, au niveau sectoriel ou de l'entreprise, de contribuer à l'objectif en matière d'emploi par le biais de la réduction du temps de travail avec maintien intégral ou partiel du salaire voient désormais leur liberté d'action restreinte. Qu'il s'agisse de formules destinées à créer des emplois ou de formules dites «défensives», auxquelles les entreprises en

(8) Selon la Loi, la «deuxième partie du rapport» (art. 5 §2).



restructuration recourent pour éviter des licenciements secs. Étant donné que le coût salarial horaire moyen ne peut guère augmenter en raison de la norme salariale, nous ne disposons en pratique pas de marge pour une telle réduction de la durée du travail.

Le fait que la loi sur la norme salariale ait un effet modérateur trop important sur la formation salariale a également un autre effet négatif sur la croissance de l'emploi. Les revenus issus des salaires sont en effet les premiers à soutenir la demande économique. En comparaison avec les revenus du capital, les revenus provenant des salaires concernent davantage les bas et moyens revenus, qui dépensent une partie plus importante de leur revenu pour la consommation. Une loi qui modère fortement les revenus salariaux et a pour conséquence de maintenir une partie plus importante de la valeur ajoutée dans les entreprises ou de la verser aux actionnaires est préjudiciable à la consommation, et donc à la croissance économique. La croissance de l'emploi est ainsi insuffisamment soutenue.

Une dernière entrave inhérente à la loi sur l'emploi concerne essentiellement les segments à bas salaires. Faute d'augmentations des salaires réels dignes de ce nom, le salaire minimum et les salaires situés juste au-dessus du salaire minimum restent à un niveau trop faible (cf. point 8).

Cette situation empêche de combler le gros écart entre les salaires les plus bas et le salaire médian, alors qu'un travailleur sur cinq gagne moins que le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) plus 30%. Lorsque l'on tient compte, en outre, de la flexibilisation croissante du marché de l'emploi, caractérisée en particulier par l'augmentation de la proportion de contrats temporaires et à temps partiel (involontaire), il en résulte que de nombreux chômeurs manquent d'incitants pour accepter un emploi.

### 3. Risque de spirale négative

L'accent mis unilatéralement sur le niveau des salaires comme facteur de compétitivité peut tenter les employeurs et les mandataires politiques de mener une politique de bas salaires axée sur l'acquisition de parts de marché. Au plan mondial, il est clair que notre pays

ne peut sortir vainqueur d'un tel combat. Notre pays doit faire valoir sa bonne productivité grâce au niveau de qualification élevé des travailleurs, parce qu'il mise beaucoup sur l'innovation avec une bonne interaction entre les centres de connaissances (publics) et les entreprises, des investissements privés suffisants, son excellente situation, les investissements dans de bonnes infrastructures, etc. Si les autres facteurs sont bons, alors la marge est certainement suffisante pour une bonne formation salariale, qui d'ailleurs constitue elle-même un incitant pour de nouveaux gains de productivité.

Une représentation syndicale forte et un très bon taux de couverture des CCT ont permis d'éviter, jusqu'à présent que, notre pays prenne les devants dans une concurrence salariale avec les pays voisins. Pourtant, le saut d'index survenu en 2015-2016 illustre cette concurrence, même si son origine est étrangère à la loi sur la norme salariale<sup>(9)</sup>.

La loi relative à la norme salariale nous oblige toutefois à suivre les pays de référence lorsqu'ils mènent ce type de politique, de sorte que le carcan de la loi nous a contraints, jadis, à nous engager dans cette compétition. De 2003 à 2013, par exemple, l'Allemagne a mené une politique de forte modération salariale, dont le système de «mini-job» constitue le parfait exemple, avec des salaires horaires de 4 à 5 euros. La modération allemande s'est immédiatement traduite par des normes salariales très modestes chez nous, menant à une diminution de la part du salaire dans la valeur ajoutée.

### 4. Modération uniquement pour les salaires, quid de l'art. 14?

L'article 14 de la loi de 1996, révisée en 2017, sur la sauvegarde préventive de la compétitivité stipule que le gouvernement peut prendre des mesures équivalentes à celles appliquées sur l'évolution salariale pour les revenus des professions libérales, les dividendes, les loyers, les tantièmes, etc. À ce jour, le gouvernement n'a pris aucune de ces mesures.

(9) Le saut d'index en 2015 montre bien que l'argument selon lequel la Loi de 1996 protège l'indexation automatique des salaires est fallacieux. En 2015, le saut d'index est venu s'ajouter à l'application de la Loi de 1996.



## 5. Pas question d'une formation salariale solidaire

La loi passe au crible la concertation collective sectorielle, qui débouche sur des CCT. Les entreprises qui souhaitent être plus généreuses édictent des règles en dehors des CCT et agissent souvent à la tête du client. En revanche, la concertation solidaire au sein des secteurs et sous-secteurs doit déboucher sur des CCT ayant force obligatoire, dont le SPF ETCS doit au préalable vérifier la conformité avec la norme salariale. Les CCT sectorielles sont les meilleures, parce qu'elles combattent les trop fortes inégalités entre travailleurs d'un même secteur. Elles évitent aussi que certaines entreprises pratiquent le dumping social pour emporter des marchés au détriment de leurs concurrents. Mais la loi sur la norme salariale complique justement la tâche des secteurs soucieux de trouver des solutions dans une approche solidaire. La loi sur la norme salariale encourage également le recours à des formes de rémunération assorties de cotisations sociales réduites au minimum (participation aux bénéfices, chèques-repas, voitures de société, etc.), ce qui entraîne un sous-financement de la sécurité sociale et des pressions pour réaliser des économies sur les allocations.

## 6. Infraction à la Convention n° 98 de l'OIT sur la liberté de la négociation collective

La Belgique est membre de l'Organisation internationale du travail (OIT) et, sur cette base, est tenue de respecter la liberté des négociations collectives sur les salaires et la durée du travail. Cette liberté est prévue par la Convention n° 98 de l'OIT, ratifiée par la Belgique. Il ne s'agit pas seulement d'une convention, mais aussi d'une des normes fondamentales du travail et d'un droit humain. La Loi sur la norme salariale viole ce droit.

Jusqu'en 2017, la Belgique pouvait éventuellement se retrancher derrière le fait que les pouvoirs publics n'imposaient une marge maximale pour les évolutions salariales qu'à défaut d'accord entre interlocuteurs sociaux, ce qui restait relativement exceptionnel. Depuis la réforme de 2017, la liberté de négociation est tuée dans l'œuf de manière systématique. Les pouvoirs publics ne se contentent plus d'intervenir à défaut d'accord entre interlocuteurs sociaux. Pour chaque négociation bisannuelle, ils demandent au secrétariat du Conseil cen-

tral de l'Économie de fixer de manière contraignante la marge maximale disponible pour les négociations, sur la base d'un algorithme qui n'autorise aucune liberté de négociation (sauf pour décider d'une norme salariale plus faible encore).

Il ressort très clairement de la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale de l'OIT qu'une telle contrainte systématique est contraire au principe de la liberté de négociation. Le Comité n'autorise que des mesures exceptionnelles, cantonnées au strict nécessaire et limitées dans le temps.

Le Comité de la liberté syndicale a même jugé une période de trois ans comme excessive dans un cas concret<sup>(10)</sup>. Le Comité a également eu l'occasion de souligner que la détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires (hausse du coût de la vie, productivité, etc.) est matière à négociation entre celles-ci. Que penser alors de la mainmise permanente instaurée par le changement législatif de 2017: pas de caractère exceptionnel, pas de limitation au strict nécessaire et pas de limitation dans le temps?

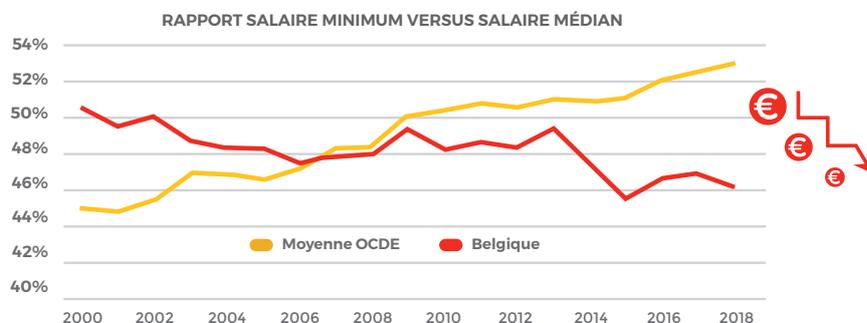
## 7. Une loi rigide qui ne laisse pas de marge pour des secteurs plus forts ou pour une valorisation financière de prestations exceptionnelles dans des situations de crise

Selon l'OCDE<sup>(11)</sup>, la Loi de 1996 révisée en 2017 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité centralise la négociation salariale. Celle-ci compresse les différences salariales entre entreprises, secteurs et travailleurs. Ce système complexifie la possibilité pour les entreprises ou les secteurs à forte productivité d'offrir des salaires plus élevés, d'attirer des travailleurs qualifiés, limitant ainsi ses capacités d'innovation et d'extension.

Ces limitations d'expansion et d'innovation pèsent tant sur la croissance de la productivité que sur la capacité des secteurs en pénurie à attirer de la main-d'œuvre, conduisant à une rigidité sectorielle importante. La loi freine donc la dynamique sectorielle.

(10) Bureau international du travail, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 2006*, par. 998-1045

(11) OCDE (2019), *In-Depth Productivity Review of Belgium*, OECD Publishing, Paris



Source : OCDE, base de données des salaires minimums, 2019.

## 8. L'augmentation des salaires minimums est très difficile

En Belgique, le salaire minimum réel brut mensuel (revenu mensuel minimum moyen garanti – RMMMGM) est passé de 1.540 euros en 2009 à 1.478,38 euros en 2019 (en prix de 2015<sup>(12)</sup>). De manière réelle, le salaire minimum réel a diminué de 4% sur une décennie. Ceci signifie qu'il n'a pas permis de compenser l'évolution de l'inflation.

Par conséquent, le salaire minimum perd de plus en plus de valeur par rapport aux autres salaires. Nous pouvons l'exprimer en comparant le salaire médian (salaire qui se situe au milieu de la ventilation des salaires) avec le salaire minimum. Alors que dans les autres pays de l'OCDE, le salaire minimum gagne en «valeur», c'est l'inverse qui se produit en Belgique (voir graphique ci-dessus).

Les salaires minimums sectoriels sont plus élevés que le salaire minimum interprofessionnel, mais un nombre significatif de travailleurs dépendent du RMMMGM. Il est clair que le salaire minimum interprofessionnel a besoin d'un important mouvement de rattrapage, qui n'est pas possible compte tenu de la loi sur la norme salariale. La norme salariale s'applique en effet aussi au salaire minimum interprofessionnel. En Allemagne par contre, des augmentations significatives sont bien possibles. En 2021 une augmentation de 5% est prévue en trois étapes, ce qui conduit à un salaire minimum de 9,85 euro par heure le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## 9. Les augmentations de salaires justifiées obtenues dans le secteur non marchand vont impacter négativement la marge salariale future

En raison de la crise sanitaire, les différents niveaux de pouvoir ont octroyé diverses primes et augmentations du salaire de base au personnel soignant. Le milieu hospitalier étant intégré au secteur privé sur la base

du système européen de comptabilité 2010, ces augmentations seront reprises dans les coûts salariaux de la comptabilité nationale (D1) du secteur privé.

Ces primes et augmentations salariales accroissent la masse salariale. Par conséquent, la marge disponible lors d'une prochaine période couverte par un AIP (2023-24) sera en principe moindre.

Il faut neutraliser cette augmentation salariale solidaire pour un effort exceptionnel dans le calcul de la future marge afin de ne pas hypothéquer les augmentations salariales futures.

## 10. Le fait de ne pas prendre en compte le tax shift et les subsides salariaux augmente artificiellement le coût salarial horaire

Le fait de ne pas tenir compte de la réduction des cotisations patronales liée au tax shift et aux subsides salariaux pose un problème dans la comparaison. En effet, la situation sans les subsides salariaux et le tax shift tronque la position relative du coût salaire horaire de la Belgique par rapport aux pays voisins.

Le calcul depuis 1996 de l'évolution du coût salaire horaire de la Belgique diminué des cotisations patronales et des subsides salariaux montre un important avantage salarial pour la Belgique (4%) depuis 1996 par rapport aux pays de référence.

## 11. Les employeurs ne tiennent pas compte de la meilleure productivité belge

La productivité joue un rôle important pour savoir si nos salaires sont compétitifs. Être compétitif sur le plan salarial signifie en effet que l'on doit être capable de produire la même quantité que le concurrent étranger en engageant les mêmes coûts salariaux. Depuis l'adaptation de la loi en 2017, le CCE publie également une comparaison du «coût salarial horaire par rapport à la productivité» en Belgique et dans les pays de référence. La comparaison porte sur un nombre de secteurs légèrement moins élevé que le secteur privé (le domaine de la loi) car les secteurs pour lesquels calculer la productivité a peu de sens (le non marchand,

(12) Le salaire minimum réel reflète l'évolution du pouvoir d'achat effectif, en corrigeant le salaire nominal pour tenir compte de l'inflation. Il se réfère donc au niveau des prix d'une année de base – dans ce cas, l'année 2015 – et corrige les salaires des années précédentes et suivantes en fonction des différences de niveau de prix par rapport à 2015. Les salaires antérieurs à 2015 sont donc «augmentés» et ceux postérieurs à 2015 sont «réduits».



p.ex.) ne sont pas pris en compte. Les résultats sont bons pour notre pays. Selon la méthode de calcul utilisée, on a constaté en 2018 un écart salarial de 1,2% ou un excédent de 1,5%<sup>(13)</sup>. En 2019, un écart de 1,3% ou un excédent de 1,4% a été constaté mais ces chiffres jouent en défaveur de la Belgique en raison d'un problème méthodologique survenu dans le calcul du coût salarial horaire en France.

Selon l'OCDE, la productivité d'un travailleur belge est supérieure de 11% à celle d'un travailleur français, de 13% à celle d'un travailleur néerlandais et de 18% à celle d'un travailleur allemand<sup>(14)</sup>.

Nous ne demandons pas qu'un coût salarial corrigé – compte tenu de la productivité – serve de base à l'utilisation d'une norme salariale indicative, parce que cela exercerait une pression trop forte sur la suppression des emplois moins bien rémunérés et qui constituent un important gisement d'emplois – songeons par exemple au secteur des titres-services.

En outre, nous refusons de formuler des exigences de productivité intenable qui compliqueraient encore davantage la «soutenabilité» déjà problématique de nombreux emplois.

Cette «soutenabilité» se dégrade, de sorte que nous assistons à une augmentation inquiétante des chiffres des incapacités de travail de longue durée.

Par contre, les données susmentionnées détruisent le mythe, auquel les employeurs tiennent tant, d'un handicap historique. L'avance de la Belgique en termes de productivité était d'ailleurs encore bien plus importante il y a 25 ans. Les employeurs refusent toutefois de tenir compte de cette donnée et ils continuent à parler d'un écart salarial de près de 10% alors qu'ils ne comparent que les coûts salariaux horaires absolus, sans tenir compte de la productivité. L'évolution de la productivité dans les secteurs marchands peut ainsi servir de donnée contextuelle dans le cadre des négociations sectorielles dans ces secteurs.

<sup>13</sup> Le 1<sup>er</sup> chiffre est obtenu en calculant le coût salarial horaire moyen corrigé pour le niveau de productivité et en tenant compte de l'importance de chaque secteur repris dans le calcul. Le 2<sup>ème</sup> chiffre accorde un poids égal à tous les secteurs.

<sup>14</sup> OCDE, *The future for Low-Educated Workers in Belgium*, p.90.

## 12. Pas d'opérations de rattrapage possibles en ce qui concerne la composante salariale

Une augmentation équitable devrait normalement suivre l'augmentation de la productivité.

Depuis 1996, l'augmentation des salaires belges est toutefois inférieure de 12% à la croissance de la productivité, ce qui signifie que la part des salaires dans la valeur ajoutée suit une courbe descendante depuis un certain temps déjà. D'après la base de données AMECO (Commission européenne), la composante salariale n'était que de 59% en 2018 alors qu'elle était de 62,2% en 2000. Cela représente une baisse de 3,2point de pourcentage du PIB, soit 15,5 milliards d'euros en moins pour les salaires des travailleurs.

La loi sur la norme salariale ne permet pas d'infléchir cette tendance négative car le critère utilisé pour mesurer la norme salariale n'est pas la productivité mais l'évolution des salaires dans les pays de référence. Il faut en outre appliquer bon nombre de corrections qui nous sont défavorables. Comme la part salariale a également diminué dans les pays de référence, notre pays est obligé de suivre cette tendance négative.

Un débat de fond à propos d'une répartition équitable de la valeur ajoutée s'impose donc.

Entre 1996 et 2017, les salaires et les cotisations sociales ont augmenté en Belgique de 98%, les recettes d'exploitation (excédent brut d'exploitation) de 151% et les dividendes de 216%.

Selon une étude de la Banque nationale (2019), les entreprises ont utilisé le saut d'index (2015) et les réductions de charges patronales (années 2016 et suivantes) pour accroître leurs marges bénéficiaires.

Ces marges sont aujourd'hui nettement supérieures à la moyenne de la zone euro. Tous ces chiffres démontrent que la loi sur les salaires est un instrument qui sert en permanence à modérer les salaires au profit des marges bénéficiaires des entreprises. Les syndicats entendent se défaire de ce carcan imposé par une loi qui est contraire au droit international.



## IV. PROPOSITIONS SYNDICALES POUR MODIFIER LA LOI SUR LA NORME SALARIALE

Il est donc temps de mener une réflexion de fond à propos de la loi relative à la norme salariale, dans le cadre d'une conception équilibrée des composants fondamentaux d'une économie robuste. Une bonne formation salariale, permettant une augmentation de la part salariale dans la valeur ajoutée après la diminution systématique des dernières années n'est qu'un des éléments de cet ensemble. D'autres éléments importants sont le taux d'investissement, l'enseignement et la formation, la qualité de l'infrastructure, la qualité des services publics, etc. Il est grand temps de tenir compte aussi de ces autres facteurs et de les orienter davantage, afin que, dans le même temps, un espace se crée pour une approche moins «crispée» de la formation salariale.

### 1. Équilibre avec l'emploi et d'autres facteurs qui déterminent la prospérité

Ce n'est pas un hasard si la «loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité» est connue sous le nom de «loi sur la norme salariale». Malgré son large angle de vue officiel, la loi est entièrement centrée sur la maîtrise de l'évolution du coût salarial, comme élément de la compétitivité.

La loi comprend un volet emploi, mais celui-ci reste lettre morte en pratique (voir III.1). Elle tente également de mettre en avant l'obligation de formation (art. 6 §1) mais, compte tenu de l'absence de sanctions, les syndicats se trouvent dans une position de faiblesse pour les négociations sur ce thème.

Certes, le Rapport emploi-compétitivité énumère d'autres facteurs qui influencent la compétitivité, comme les investissements, la formation, la politique de R&D, les marchés d'exportation, ... mais ces éléments ne font pas l'objet d'une concertation obligatoire. L'article 5 §2 suggère très prudemment: «*Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.*» Il s'agit ici de suggestions au niveau interprofessionnel, pour l'économie belge dans son ensemble.

Bien qu'il y ait quelques initiatives visant à aborder les thèmes susmentionnés de la compétitivité structurelle

au niveau des secteurs ou des entreprises, aucune n'est contraignante.

Ainsi, il existe une obligation légale de conclure une CCT sur l'innovation au niveau sectoriel, avec un rapport sur la situation en matière d'innovation dans le secteur et un volet sur des engagements en vue d'améliorations. À quelques exceptions près, cette obligation est restée lettre morte, notamment (une fois encore) suite à l'absence de sanctions.

L'AIP 2007-2008 contient une disposition qui prévoit que le thème de «l'innovation» doit figurer à l'ordre du jour du conseil d'entreprise une fois par an. Sous l'impulsion des syndicats, quelques entreprises ont concrétisé cette disposition, mais son impact, qui dépend de la bonne volonté des interlocuteurs sociaux, n'est pas comparable au caractère contraignant des négociations salariales.

Pour les syndicats, la situation est claire: il faut mettre fin au carcan qui emprisonne les négociations salariales et donner un caractère plus contraignant à la concertation sociale sur d'autres thèmes de la compétitivité, notamment avec des sanctions pour les employeurs ou les secteurs qui bafouent les obligations existantes. C'est indispensable si l'on veut ramener plus d'équilibre dans le dialogue social sur la compétitivité. Il existe déjà un cadre pour le thème de la «formation continue», mais il n'est pas contraignant car il n'est pas assorti de sanctions. À l'avenir, les syndicats veulent vérifier comment fixer des objectifs significatifs sur le plan économique pour d'autres aspects de la compétitivité, notamment les investissements et l'innovation, avec des leviers ancrés dans la législation qui ont un impact sur l'affectation des résultats de l'entreprise afin d'atteindre ces objectifs.

Une première étape consiste à assurer un bon suivi des performances des entreprises et des secteurs concernant tous les éléments qui déterminent la santé économique d'une entreprise et d'un secteur, au moyen d'un tableau de bord qui reprend notamment les éléments suivants:

- investissements en pourcentage de la valeur ajoutée;
- investissement dans l'innovation;



- formation: nombre de travailleurs qui a bénéficié d'une formation, nombre moyen de jours de formation par ETP, effort financier pour la formation en pourcentage de la masse salariale;
- évolution de l'excédent brut d'exploitation en pourcentage de la valeur ajoutée en spécifiant:
  - l'évolution du bénéfice après impôts;
  - la réservation du bénéfice;
  - l'évolution des versements des dividendes et du ratio de distribution.
- évolution de la part des salaires, en déterminant un part minimale (seuil d'alerte).

Nombre de ces éléments font partie des informations économiques et financières que les entreprises de cinquante travailleurs minimum doivent fournir au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail. Une présentation par secteur permettrait également aux négociateurs sectoriels de disposer d'informations contextuelles beaucoup plus larges pour les négociations collectives. Enfin, un **tableau de bord national** doit présenter un aperçu complet de l'évolution de la répartition de la valeur ajoutée dans notre économie, en ce compris:

- la part des salaires
- les investissements
- les bénéfices réservés
- les dividendes versés
- le revenu mixte des indépendants
- les indemnités des administrateurs (tantièmes)

Ceci permet aux négociateurs interprofessionnels de négocier sur la base d'informations complètes, et aux pouvoirs publics de jouer, en cas de besoin, le rôle de pilotage qui est le leur sur la base de l'article 14 de la loi relative à la norme salariale.

## 2. Une marge salariale indicative

Suite à la modification de la loi en 2017, la norme salariale est devenue impérative: la norme convenue

dans l'AIP doit être confirmée par une CCT du Conseil national du travail ayant force obligatoire et, à défaut, par un arrêté royal, ce qui n'était le cas précédemment que si les interlocuteurs sociaux ne parvenaient pas à conclure un accord. Ni la CCT ni l'AR ne peuvent dépasser la marge que le secrétariat du Conseil central de l'économie a déterminé au préalable.

Nous entendons revenir à une marge indicative. Une «marge» donne un chiffre indicatif moyen pour les secteurs, permettant à certains de négocier un peu plus et à d'autres un peu moins.

Une «norme», en revanche, est par nature contraignante. Une telle marge offre une plus grande liberté aux interlocuteurs sociaux sectoriels, afin qu'ils puissent mieux tenir compte des possibilités et des besoins, qui varient selon les secteurs. Les comparaisons de coûts salariaux effectuées par le Conseil central de l'économie peuvent s'avérer utiles pour ce type de marge salariale indicative, du moins dans la mesure où elles reflètent correctement la réalité, au lieu d'en donner une vue troublée par la loi. Mais ces comparaisons ne peuvent déboucher sur un carcan ingérable. L'expérience de la période antérieure à 2017 nous montre que de légers dépassements dans certains secteurs ou entreprises ont toujours été compensés par des accords salariaux plus limités dans d'autres secteurs. Globalement, la norme salariale n'a jamais été dépassée entre 1996 et 2017:

Marge maximale et augmentations salariales conventionnelles hors index depuis 1996		
Période	Marge maximale (hors index)	Salaire horaire conventionnel brut, secteur privé
1997-1998	1,9%	0,8%
1999-2000	2,8%	1,7%
2001-2002	3,3%-3,9%	2,1%
2003-2004	2,4%	1,2%
2005-2006	1,2%	0,8%
2007-2008	1,1%	0,7%



2009-2010	250 euros	0,2%
2011-2012	0,3%	0,2%
2013-2014	0,0%	0,1%
2015-2016	0,5% + 0,3%	0,0%
2017-2018	1,1%	0,7%
2019-2020	1,1%	

De 1996 à 2017, les coûts salariaux horaires ont en principe pu augmenter de 61% sur la base des AIP conclus et des perspectives d'inflation valables à l'époque. Sur la base des CCT conclues et des indexations appliquées, les coûts salariaux horaires n'ont progressé que de 51%.

La rigidité créée par la loi actuelle ne permet pas de répondre aux réalités économiques parfois très différentes selon les secteurs, ce qui, a fortiori, est clairement le cas dans le contexte actuel de la pandémie du coronavirus. Une marge salariale indicative doit aussi laisser un espace pour des rattrapages dans les secteurs à bas salaires, en particulier pour une augmentation des salaires minimums, et pour des opérations destinées à créer ou conserver des emplois grâce à la réduction de la durée du travail avec maintien du salaire.

Même lorsque la marge salariale est fixée par AR, à défaut d'accord conclu entre les interlocuteurs sociaux, celle-ci doit rester indicative, de manière à préserver la souplesse requise pour négocier en tenant compte de la réalité économique propre à différents secteurs.

### 3. Un monitoring correct

La loi du 26 juillet 1996 prévoyait un encadrement strict des négociations salariales. Les adaptations apportées en 2017 ont allongé encore la liste des restrictions – «logiciel de truage» – et ont rendu les négociations salariales injustes, la marge maximale disponible n'étant pas calculée correctement. En retirant ces restrictions de la loi, nous espérons pouvoir faire reposer les négociations salariales sur une base juste.

#### 3.1. Suppression de la correction du «handicap salarial historique»

La loi de 2017 comporte une série de mécanismes permettant de combler progressivement le prétendu «handicap historique des coûts salariaux» (qui aurait existé au 1<sup>er</sup> janvier 1996)<sup>(10)</sup>.

La tentative du CCE de trouver une interprétation pertinente pour la notion de «handicap salarial historique» s'est heurtée à un écueil méthodologique. Il est impossible d'effectuer un calcul précis du «coût salarial horaire corrigé pour la productivité réelle<sup>(11)</sup>». Or, nous en avons besoin pour démontrer l'existence d'un éventuel handicap historique.

En revanche, il est possible de calculer le coût salarial horaire corrigé pour la productivité nominale<sup>(12)</sup>. C'est la meilleure approche possible. Le rapport technique de 2020 démontre que le handicap absolu corrigé pour la productivité nominale ou l'excédent s'élève en 2019 à +1,3% ou à -1,4% selon la méthode de calcul utilisée<sup>(13)</sup>: notre pays suit parfaitement le cap des pays voisins. Comme notre productivité évolue plus lentement que dans les pays voisins, nous pouvons en conclure qu'il y avait en 1996 une avance salariale historique plutôt qu'un handicap historique.

C'est la raison pour laquelle la correction du handicap historique doit être supprimée dans la loi.

#### 3.2. Pas de terme de correction

Le terme de correction permet d'imputer directement le handicap ou l'excédent du passé sur la nouvelle marge

(10) Le «handicap historique des coûts salariaux» est un fétiche des employeurs qui assimilent systématiquement cette notion au «handicap absolu des coûts salariaux», c'est-à-dire la différence entre le coût salarial horaire en Belgique et la moyenne pondérée du coût salarial dans les pays de référence, sans tenir compte de la différence de productivité. D'après la loi, c'est le CCE qui doit déterminer le handicap salarial historique.

(11) La productivité nominale est corrigée pour le niveau de prix différent de la production dans les différents secteurs en Belgique et dans les pays de référence.

(12) On regarde la valeur nominale en euros de la production, sans apporter de correction pour un niveau de prix différent dans les pays de référence.

(13) +1,3% (handicap limité) si on prend la moyenne pondérée des secteurs du marché pour le rapport «coût salarial horaire corrigé pour la productivité en Belgique»/«coût salarial horaire corrigé pour la productivité en Allemagne, en France et aux Pays-Bas»; -1,4% (excédent) si on prend la moyenne non pondérée.



maximale disponible. C'est problématique car une telle correction résulte souvent d'adaptations statistiques de données économiques récentes. Grâce à ces adaptations statistiques, il se peut que la marge soit totalement «absorbée» les années où la conjoncture est favorable, ce qui rend toute augmentation salariale impossible. Nous estimons qu'il revient aux négociateurs de déterminer de quelle manière ils doivent gérer un éventuel écart salarial ou un éventuel excédent du passé, de manière à augmenter la marge de négociation.

### **3.3. Suppression de la marge de sécurité**

En raison de la marge de sécurité, l'évolution salariale en Belgique est en moyenne inférieure de 0,5% par rapport aux pays de référence. De ce fait, les employeurs bénéficient d'un avantage compétitif permanent, payé par les travailleurs. C'est injustifiable. Les travailleurs pourraient tout autant revendiquer une marge de sécurité positive. En outre, les interlocuteurs sociaux au sein du CCE ont conclu un accord sur une méthodologie qui utilise chacune des quatre sources disponibles et exclut les extrêmes. Cela garantit une estimation réaliste de l'évolution des coûts salariaux.

### **3.4. Suppression du mécanisme d'ajustement en cas de dépassement de l'évolution des coûts salariaux après un an d'application de l'AIP**

Ce mécanisme de correction est inopérant. Il n'a pas été appliqué dans les CCT sectorielles suite aux premiers AIP (2017-2018 et 2019-2020) régis par la nouvelle loi.

### **3.5. À l'avenir, il faudra tenir compte des coûts salariaux horaires réels, y compris toutes les subventions salariales**

Nous proposons de remettre prochainement les compteurs à zéro (cf. 1.1.).

À l'avenir, la comparaison doit tenir compte de tous les éléments qui réduisent effectivement le coût salarial: elle doit aussi inclure, à 100%, les subventions salariales et les éventuelles nouvelles réductions de cotisations sociales. L'actuelle loi relative à la norme salariale permet de n'imputer que la moitié des nouvelles réductions de cotisations sociales, alors qu'aucune correction n'est permise pour les subventions salariales fiscales. Une imputation complète rendrait la comparaison des coûts salariaux horaires plus juste et plus transparente.

### **3.6. Les secteurs auxquels la norme salariale ne s'applique pas ne contribuent pas à déterminer la marge**

Les pouvoirs publics ne se sont, à juste titre, pas laissés limiter par la norme salariale pour accorder une augmentation salariale plus que justifiée aux différents secteurs du non marchand. Il serait particulièrement injuste que les travailleurs du reste du secteur privé (les secteurs marchands) doivent «payer» cette augmentation par une diminution sensible de la marge en 2023-2024. Il faut neutraliser cette augmentation.

