



Les analyses du Centre Jean Gol

LA NORME SALARIALE EST- ELLE UN MAL NÉCESSAIRE ?



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Une analyse réalisée par
JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT

Daniel Bacquelaine, Administrateur délégué du CJG
Axel Miller, Directeur du CJG
Corentin de Salle, Directeur scientifique du CJG

2021

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjg@cjg.be
www.cjg.be

LA NORME SALARIALE EST-ELLE UN MAL NÉCESSAIRE ?

La loi de 1996 consacrant la « norme salariale » et ses effets sur les salaires reviennent de manière cyclique dans l'actualité socio-économique de notre pays. Indispensable bouclier sauvegardant notre compétitivité pour les uns, insupportable carcan appauvrissant les salariés pour les autres, ce texte cristallise comme peu d'autres les oppositions entre partenaires sociaux.

La présente analyse a pour but de revenir sur les raisons d'être de ce texte, de présenter quelques éléments généralement constitutifs de différences d'appréciation entre bancs patronal et syndical, mettre en avant les effets de ce dispositif sur nos performances économiques et sociales et s'interroger sur l'opportunité de la supprimer ou de la réformer.

I. LA NORME SALARIALE

DÉFINITION

La norme salariale est une norme déterminant la marge d'augmentation des coûts salariaux. Elle est fixée tous les deux ans et encadre la concertation sur les salaires. Pour simplifier, la norme salariale détermine donc tous les deux ans un cadre de négociation salariale entre syndicats et employeurs qui ne peut être dépassé.

C'est la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée et adaptée par la loi du 19 mars 2017 portant modification de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui crée la possibilité d'adapter de façon préventive l'évolution des coûts salariaux en Belgique à l'évolution attendue des coûts salariaux chez nos principaux partenaires commerciaux (Allemagne, Pays-Bas et France).

La norme salariale garantit également deux mécanismes automatiques de revalorisation des salaires : les indexations et les augmentations barémiques.

EVOLUTION DE LA NORME SALARIALE DEPUIS 1996

Période	Norme
1997-1998	6,1%
1999-2000	5,9%
2001-2002	6,4% - 7%
2003-2004	5,4%
2005-2006	4,5%
2007-2008	5,0%
2009-2010	+250€ net, dont 125€ peuvent être octroyés en 2009
2011-2012	0,3% dont 0,0% peut être octroyé en 2011
2013-2014	Aucune marge
2015-2016	Nulle en 2015, 0,3%+0,5% en 2016
2017-2018	1,1%
2019-2020	1,1%
2021-2022	0,4%



II. POINTS DE FRICTION

LE HANDICAP ABSOLU

Un des points de désaccord important entre banc patronal et syndical réside dans la notion de handicap historique, qui comprend le handicap salarial existant avant 1996. Il est important de rappeler que les niveaux de salaire absolus en Belgique sont déjà nettement plus élevés qu'en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. Pour ce qui est du handicap salarial historique, le chiffre de 11% (2019) a été calculé dans un rapport du Conseil central de l'Economie publié en 2021¹.

LA QUESTION DE LA PRODUCTIVITÉ

La prise en compte de la productivité belge dans le calcul du différentiel entre notre coût du travail et celui des pays voisins est l'une des revendications principales des organisations syndicales.

Les performances des entreprises dépendent notamment de la capacité à vendre des produits innovants à des prix « compétitifs ». La maîtrise des coûts est donc essentielle. Les coûts du travail qui, selon la nature des biens et services produits, jouent un rôle important dans les coûts totaux, doivent être comparables en termes de niveau et d'évolution avec ceux des principaux concurrents proposant des produits comparables.

L'indicateur du CSU (coût salarial par unité produite – « Unit labour cost ») a été sélectionné par les autorités européennes dans le cadre de la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques (PDM).

Face à une productivité en légère hausse de 0,2 % (en terme réel) et à un coût salarial en hausse plus prononcé de 2,1 %, la Belgique a enregistré en 2019 une progression du CSU de +1,9 %. Il s'agit de la quatrième hausse annuelle consécutive du CSU depuis la baisse enregistrée en 2015 (-1,0 %).

	Productivité			Coût salarial			CSU		
	2010	2018	2019	2010	2018	2019	2010	2018	2019
Belgique	80,8	95,6	97,3	49,1	56,4	57,6	0,61	0,59	0,59
Allemagne	62,5	74,8	76,2	35,4	43,6	44,9	0,57	0,58	0,59
France	74,3	83,8	85,2	42,7	48,8	48,8	0,57	0,58	0,57
Pays-Bas	72,8	82,4	84,6	42,1	47,2	48,6	0,58	0,57	0,57

Source : Eurostat et calculs SPF Economie.

¹ Conseil central de l'économie : « Rapport technique du secrétariat sur la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial », 2021 : https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2021-01-27-11-00-16_doc210100fr.pdf

Toutefois, ce profil haussier s'observe également aux Pays-Bas (à partir de 2016), en France (à partir de 2011) et avant la crise de 2008-2009 en Allemagne².

UNE PERTE DE POUVOIR D'ACHAT ?

L'argument de la perte du pouvoir d'achat induit notamment par la norme salariale est très souvent utilisé par le banc syndical. Cette baisse du pouvoir d'achat est également imputée au saut d'index qui a eu lieu durant la précédente législature.

Nous pouvons cependant observer une hausse sensible du revenu net imposable moyen par habitant en Belgique, de l'ordre de 145 € mensuels, entre 2013 (17.019€) et 2019 (19.105€),³ dernière année disponible. Cette progression est directement liée à la réforme fiscale sur les bas et moyens salaires (tax shift) mise en place durant la précédente législature.

Cette confusion est volontairement entretenue par les syndicats, qui parlent de revenus bruts, qui ont, eux, stagné durant cette même période en grande partie à cause de la politique de modération salariale.

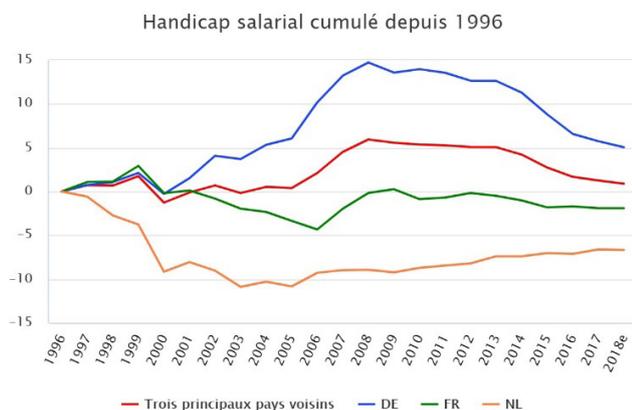
	Revenu moyen par habitant (en euros)					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Belgique	17.684	17.698	17.824	18.331	18.768	19.105
Région de Bruxelles-Capitale	13.839	13.831	13.980	14.372	14.668	14.973
Flandre	18.949	18.970	19.102	19.636	20.125	20.501
Wallonie	16.671	16.684	16.787	17.281	17.672	17.949

² SPF économie "Tableau de bord de la compétitivité de l'économie belge" : <https://economie.fgov.be/fr/file/294127/download?token=nLPWj-vq>
³ Revenus Fiscaux, STATBEL, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/revenus-fiscaux>

III. LA LOI DE 96 : QUELS RÉSULTATS ?

UN HANDICAP SALARIAL DEPUIS 1996 MAÎTRISÉ

Le présent graphique compare les écarts observés entre les pays voisins et la Belgique (valeur 0, de référence).



La loi de 96 fonctionne a permis de maintenir les augmentations salariales en Belgique, dans la moyenne de celles observées en Allemagne, en France et aux Pays-Bas⁴.

Ceci est dû à plusieurs facteurs :

- Les erreurs de prévision des augmentations salariales dans nos trois pays voisins, observées par le passé, ont été réduites en prenant la médiane des prévisions estimées par plusieurs institutions ;

- Une marge de sécurité d'un quart avec un minimum de 0,5% permet aussi de réduire les erreurs de prévisions. Si celle-ci ne s'avère pas nécessaire, cette marge est restituée à la négociation salariale ;
- En cas de dérapage des coûts salariaux vis-à-vis des 3 pays voisins (comparé à 1996), un mécanisme de correction réduit automatiquement la marge maximale disponible pour l'accord interprofessionnel (AIP) suivant et, en cas de dérapage plus important, une intervention provisoire du gouvernement est possible ;
- Dans le cas où l'évolution salariale belge serait moindre que celle observée au sein des trois pays voisins, le mécanisme de correction prévoit d'affecter une partie de ce boni à la réduction du handicap historique, l'autre partie étant rendue à la négociation salariale ;
- Les réductions de cotisations sociales et réductions d'impôt prises dans le cadre du tax shift ont été neutralisées dans le calcul de la marge maximale disponible de manière qu'elles ne se traduisent pas en augmentations salariales mais bien en augmentations du taux d'emploi.

⁴ BNB, Handicap salarial cumulé depuis 1996 <https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-emploi/couts-salariaux/handicap-salarial>

UNE AMÉLIORATION SENSIBLE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE BELGE

Les modifications apportées à la loi de 96 et les mesures prises par le précédent gouvernement (saut d'index et tax shift), ont permis d'améliorer la situation économique et par conséquent, entre 2015 et 2019, :

- 224.000 emplois supplémentaires ont été créés dans le secteur privé
- Le handicap absolu des coûts salariaux s'est réduit de 14,9% à 11% ;
- Les délocalisations industrielles se sont réduites en taille et en nombre ;
- Les investissements directs étrangers se sont redressés (en particulier en 2018) et la Belgique fait partie des cinq pays les plus attractifs pour les investisseurs étrangers (2020)⁵.

⁵ Belgian Attractiveness Survey 2021, EY, https://www.ey.com/en_be/attractiveness/21/6-key-insights-from-the-belgian-attractiveness-survey-2021

IV. LES SPÉCIFICITÉS BELGES DANS LA FORMATION DES SALAIRES

La volonté des libéraux de maintenir une loi qui intervient dans la fixation des salaires peut paraître contre-intuitive. Cependant, l'existence de la Loi de 96 est liée à deux mécanismes salariaux qui sont des spécificités belges : l'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques. Ces deux éléments, qui influencent la formation des salaires de manière automatique, sont donc contrebalancés en partie par la loi de 96.

L'INDEXATION AUTOMATIQUE

L'indexation automatique des salaires n'existe nulle part ailleurs en Europe (hormis Chypre, Malte et le Luxembourg) et représente environ 60 à 80% de l'ensemble des augmentations salariales⁶. Tous les travailleurs sont concernés par ce mécanisme, peu importe la productivité du travailleur, de son entreprise ou du secteur dans lequel cette dernière évolue. Ce principe n'est toutefois pas prévu par une loi, au niveau national. Chaque secteur définit son propre mécanisme d'indexation par le biais de conventions collectives de travail.

LES AUGMENTATIONS BARÉMIQUES

Les augmentations barémiques sont accordées automatiquement si le salarié répond aux conditions convenues dans son secteur ou son entreprise. Une entreprise peut toujours utiliser son propre système de rémunération, à condition toutefois qu'il soit plus favorable que ce qui a été convenu dans le secteur où elle opère.

Ces augmentations barémiques, officiellement liées à l'expérience et non à l'âge ont une conséquence : là où un employé de 25 ans gagne 1 euro, celui de 55 ans obtient 1,62 euro pour la même fonction.

Avec un modèle de rémunération moins basé sur l'ancienneté, les employeurs pourraient donc économiser sur les coûts salariaux.

⁶ FEB “ Pourquoi la loi de 1996 est plus que jamais nécessaire”, https://www.feb.be/domaines-daction/economie--conjoncture/competitive/pourquoi-la-loi-de-1996-est-plus-que-jamais-necessaire_2021-03-18/, 2021







V. LA LOI DE 96, UN MAL NÉCESSAIRE ?

Prise de manière isolée, la loi de 96, qui encadre les salaires et pose ainsi des limitations à la liberté de négociation entre les employeurs et les employés, est en porte-à-faux par rapport au libéralisme économique généralement défendu par le monde économique et les partis libéraux.

Cependant, l'existence même de cette loi est intimement liée aux spécificités belges de la formation des salaires, qui induisent des augmentations automatiques considérées comme droits acquis par les organisations syndicales et les partis de gauche.

En encadrant les salaires, le législateur a voulu introduire un élément qui permette de limiter autant que faire se peut une spirale inflationniste des salaires qui nuirait à la compétitivité de la Belgique et entraînerait in fine une dégradation du marché du travail et donc de la situation économique.

La Loi de 96 et ses évolutions doivent donc être considérées comme un mécanisme correcteur qui participe à l'attractivité de la Belgique aux yeux des investisseurs, qu'ils soient nationaux ou étrangers.

Sa suppression ou sa limitation ne peut s'envisager que dans le cadre d'un travail profond sur la formation des salaires, remettant en question l'ensemble des éléments constitutifs de cette dernière, en ce compris l'indexation automatique ainsi que les augmentations barémiques.

VI. RECOMMANDATIONS

UNE POURSUITE DE L'EFFORT DE MODÉRATION SUR LES SALAIRES BRUTS

Le niveau des salaires bruts belges reste élevé par rapport à celui observé dans les pays voisins. Si la Loi de 96 a démontré son utilité depuis sa mise en application, la question du handicap historique reste problématique. Nous préconisons une poursuite de la politique de modération salariale afin que la Belgique puisse rester compétitive, notamment dans des secteurs à haute intensité de main d'œuvre, pourvoyeurs d'emploi. Le handicap salarial historique doit être résorbé, pour ensuite être maintenu à un niveau comparable à celui de nos voisins.

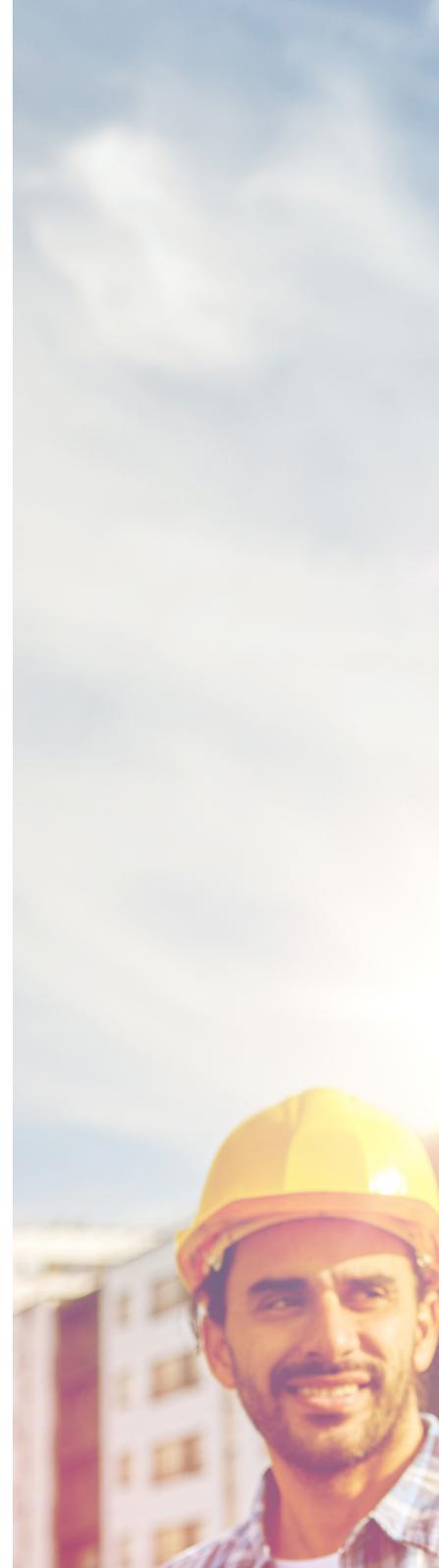
UN EFFORT SPÉCIFIQUE DANS LE TRAVAIL À HORAIRES ATYPIQUES

Les coûts salariaux sont évalués dans leur globalité. Il existe cependant des « niches » plus problématiques que d'autres lorsque l'on compare le coût du travail. Le travail de nuit et de week-end fait partie de ces niches. Selon Agoria, la différence salariale entre la Belgique et ses voisins sur ce type de travail est de 17% en moyenne⁷. S'attaquer ce différentiel implique donc un travail législatif spécifique sur les prestations nocturnes.

D'ÉVENTUELS CHANGEMENTS DOIVENT ÊTRE LIÉS À LA MODIFICATION DES MÉCANISMES D'INDEXATION ET D'AUGMENTATIONS BARÉMIQUES

La Loi de 96 peut être considérée, nous l'avons vu, comme un non-sens lorsqu'elle est observée par le prisme du libéralisme. Nous n'en faisons pas un totem en tant que tel : seul le résultat final importe. Il est donc essentiel que toute modification éventuelle de l'encadrement des salaires via la Loi de 96 ait un effet corollaire au sein des mécanismes d'indexation et d'augmentation barémiques. Un « décorsetage » de la loi de 96 implique donc également une suppression ou modification substantielle des deux autres pans de la formation salariale.

⁷ <https://www.rtl.be/info/belgique/economie/la-belgique-a-t-elle-rate-le-train-de-l-e-commerce-de-nombreux-belges-achetent-sur-des-sites-etrangers-1169409.aspx>





*Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles*

*02.500.50.40
info@cjg.be*

www.cjg.be



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES