

CONSEIL NATIONAL  
DU TRAVAIL

CONSEIL CENTRAL DE  
L'ECONOMIE

AVIS N° 2.224

CCE 2021-2050  
CO 1000

Séance commune des Conseils du 29 juin 2021

---

Avis sur la proposition de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

X X X

3.221

## Saisine

La Commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants a transmis au Conseil Central de l'Economie et au Conseil National du Travail (ci-après : les Conseils), par courriel du 17 mars 2021, une demande d'avis concernant la proposition de loi déposée par les députés Raoul Hedebouw et Marc Goblet modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. L'avis était attendu pour le 26 avril 2021.

Le projet d'avis a été soumis le 29 juin 2021 à la séance plénière commune des Conseils, qui l'a approuvé sous la présidence de Messieurs Bayenet, président du CCE, et Delarue, président du CNT.

### 1. Position des représentants des travailleurs

#### 1.1 Remarques générales

Les organisations de travailleurs accueillent favorablement et soutiennent la proposition de loi sous revue. Cette proposition tente d'apporter une réponse au problème central de la création de notre prospérité : une loi trop rigide sur la compétitivité et l'emploi (la loi de 1996) débouche sur une répartition inéquitable de notre prospérité. Dans une économie juste, l'augmentation des salaires est égale à celle de la productivité. Ceci signifie que les revenus d'une hausse de la production sont répartis à parts égales entre les propriétaires des moyens de production et les travailleurs. En Belgique, les salaires et la productivité divergent de plus en plus selon des chiffres de l'OCDE, l'écart étant d'ores et déjà de 12 % par rapport à 1996. Les travailleurs sont privés d'une partie toujours plus grande de la prospérité, partie à laquelle ils ont droit. Les salaires réels ont à peine progressé ces dernières années alors que la productivité des travailleurs belges augmente.

La loi sous sa forme actuelle ne remplit pas sa mission, à savoir renforcer la compétitivité et augmenter l'emploi. Elle se focalise étroitement sur le coût salarial alors que la compétitivité a bien d'autres facettes. Le Bureau fédéral du plan a indiqué en 2012 que la perte belge de parts de marché résulte à raison de plus des deux tiers de facteurs autres que les coûts. L'attention exclusive réservée au coût salarial fait en sorte que les employeurs et les autorités publiques n'assument pas suffisamment leurs responsabilités, lesquelles impliquent qu'ils veillent à de bonnes infrastructures, à des formations de qualité, à l'innovation et à des investissements suffisants. En outre, la modération salariale entraîne un développement moindre de la demande intérieure de sorte que la croissance et la création d'emplois s'en trouvent ralenties. En particulier en temps de relance économique, au moment où les marchés étrangers sont partiellement fermés, le pouvoir d'achat intérieur est d'une grande importance.

La loi de 1996 est devenue un instrument permettant de pratiquer une modération salariale permanente. Les chiffres relatifs aux salaires réels (aucune augmentation depuis 2009) et à la productivité (en hausse plus rapide que les salaires depuis 1996 à raison de 12 %) le prouvent. Certainement depuis la réforme de la loi de 1996 en 2017, « l'état de modération salariale permanente » est une réalité. Or, ceci est contraire au droit fondamental inscrit dans le droit du travail et établi par la Convention 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) en ce qui concerne la liberté de négociation collective. La Cour constitutionnelle a en outre, en 2016, précisé ce qui suit dans son arrêt<sup>1</sup> 152/2016 : « La limitation du droit de négociation collective doit (...) être proportionnée à l'objectif visé. Si (...) les pouvoirs publics considèrent que le taux des salaires ne peut être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction doit être appliquée comme une

---

<sup>1</sup> <https://www.const-court.be/public/f/2016/2016-152f.pdf>

mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne doit pas excéder une période raisonnable et elle doit être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. »

La loi réformée de 1996 viole expressément les principes de la limitation dans le temps et du caractère raisonnable. Elle impose de façon permanente un cadre restrictif dans les limites duquel les négociations salariales doivent être menées au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les conséquences en étant particulièrement néfastes pour les travailleurs, qui voient leur droit à la liberté de négociation collective fortement réduit, ainsi que pour le fonctionnement du marché du travail. Une réforme s'impose donc aussi de ce fait.

Les organisations de travailleurs tiennent à souligner que la concertation salariale interprofessionnelle est une étape essentielle de notre formation salariale. Des recherches internationales montrent que des négociations collectives coordonnées fournissent les meilleurs résultats en termes d'emploi<sup>2</sup> et d'égalité. La concertation sociale interprofessionnelle garantit l'indispensable solidarité entre les secteurs où les travailleurs sont moins bien représentés et les secteurs plus forts présentant un taux d'organisation plus élevé. En outre, les partenaires sociaux se sont conduits par le passé comme des négociateurs responsables : même avant 2017 - lorsqu'une norme salariale indicative était de facto d'application -, les augmentations salariales conventionnelles n'excédaient pas globalement la norme salariale indicative.

### ***Remarques ponctuelles relatives à la proposition de loi Hedebouw - Goblet***

#### **Suppression du principe du handicap historique (art. 2)**

Les organisations de travailleurs soutiennent la suppression du principe du handicap historique. Le principe d'une correction du « handicap historique » ne repose sur aucune base économique. L'écart salarial absolu qui prévalait avant 1996 n'est pas pertinent économiquement. L'avance en termes de productivité qui existait en Belgique en 1996 par rapport aux pays voisins était encore plus marquée qu'aujourd'hui. Lorsque la productivité est prise en compte, il n'existe pas d'écart de coût salarial entre la Belgique et les pays voisins. C'était le cas en 1996 et c'est encore et toujours le cas maintenant. On peut même affirmer que, si la productivité est prise en considération, il s'agissait, en 1996, d'un écart salarial en faveur de la Belgique plutôt que d'un handicap. Les chiffres de la BCE prouvent que les entreprises belges n'étaient nullement confrontées à un tel handicap historique fictif. Dans l'ensemble de la zone euro, les marges bénéficiaires (marges brutes d'exploitation) des entreprises ont augmenté en moyenne le plus en Belgique durant la période 2002-2008. Or, cela aurait été impossible dans l'hypothèse où un handicap salarial historique majeur aurait dû être surmonté.

La productivité plus élevée compense encore et toujours le coût salarial absolu supérieur. La composante « productivité » doit toujours être prise en compte et ôte toute pertinence à une référence fictive telle que le « handicap historique ».

---

<sup>2</sup> OECD, Employment Outlook 2017

### **Inclure les mesures abaissant le coût salarial prises dans le cadre du tax shift et des subsides salariaux (art. 3)**

Les organisations de travailleurs tiennent à souligner que la comparaison correcte et complète du coût salarial entre la Belgique et les pays voisins est absolument indispensable à l'établissement de la marge salariale interprofessionnelle. Elles soutiennent les modifications proposées dans la proposition de loi.

Il va de soi qu'il convient de tenir compte du coût salarial horaire réel, et donc de tous les subsides salariaux et de toutes les réductions de cotisations sociales. Lorsque toutes ces mesures de réduction du coût salarial sont incluses dans le calcul, l'écart fiscal en faveur de la Belgique s'élève à 4 %. Les avantages octroyés aux employeurs sous la forme de réductions de cotisations de sécurité sociale dans le cadre du tax shift ont principalement augmenté les marges bénéficiaires. Les moyens qui se sont ainsi libérés n'ont, selon la BNB, été affectés que dans une proportion moindre à l'augmentation des investissements<sup>3</sup>.

### **Remplacement de la norme impérative par une « marge indicative »**

Les organisations de travailleurs estiment que les interlocuteurs sociaux ont toujours respecté la norme salariale fixée dans le passé : une norme impérative est donc superflue et contre-productive. Nous soutenons la proposition visant à préciser explicitement le caractère indicatif de la marge salariale. La rigidité que la loi actuelle a introduite ne permet pas de tenir compte de la réalité économique parfois très diverse dans les différents secteurs. Ainsi que c'est en ce moment clairement le cas dans le contexte de la pandémie de coronavirus. Une marge salariale indicative doit également autoriser des opérations de rattrapage dans les secteurs où les salaires sont faibles, spécialement en vue d'un relèvement des salaires minimums, ainsi que des opérations de création ou de sauvegarde d'emplois par le biais d'une réduction de la durée du travail avec maintien (partiel) du salaire.

Globalement, jusqu'en 2017, les CCT conclues dans les secteurs ont toujours respecté la norme salariale. Ces négociations se déroulaient en ayant à l'esprit les perspectives en matière de productivité et d'inflation. La norme salariale était indicative et les secteurs agissaient en conséquence. Mais les choses allaient plus loin : les accords passés sous forme de CCT dans les secteurs étaient systématiquement moins élevés que les accords conclus au niveau interprofessionnel. De 1996 à 2017, le coût salarial horaire aurait pu, en principe, sur la base des AIP conclus et des prévisions en matière d'inflation de l'époque, augmenter de 61 %. Or, ce coût salarial horaire n'a augmenté que de 51 % en application des CCT conclues et des indexations pratiquées. Une norme contraignante imposant une augmentation maximale est donc une insulte à la réalité constatée sur le terrain. Elle est une « démesure ».

Comme la marge se doit d'être indicative, les organisations de travailleurs soutiennent également la proposition ayant pour but de supprimer les interventions publiques par le biais d'arrêtés royaux.

### **Abrogation du terme de correction et de la marge de sécurité**

Les organisations de travailleurs soutiennent l'abrogation de ces deux éléments.

Les facteurs suivants rendent superflus le terme de correction et la marge de sécurité :

- Les partenaires sociaux ont toujours agi - ainsi qu'il a déjà été indiqué ci-dessus - en tant que négociateurs responsables.

---

<sup>3</sup> [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreviii2019\\_h4.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreviii2019_h4.pdf)

- Le concept de « handicap historique », qui codétermine le niveau du terme de correction, n'a économiquement aucune assise.
- La marge de sécurité induit un abaissement permanent non justifiable de la marge salariale à raison de 0,5 %. Aucun argument économique ne vient étayer cette marge de sécurité.

En outre, le terme de correction oblige à tenir compte immédiatement d'écart salariaux découlant du passé, même s'ils trouvent leur origine dans des corrections purement statistiques. De ce fait, la marge peut être quasiment ramenée à zéro, y compris lorsque la situation économique est favorable. Nous estimons que c'est aux négociateurs qu'il revient de fixer la façon de traiter un éventuel fossé salarial ou un surplus provenant du passé, ce qui permet d'élargir la marge de négociation.

### **Contrôle**

Considérant que la marge est indicative, le banc des travailleurs soutient la levée des contrôles administratifs stricts.

### **Ajout du salaire minimum à l'article 10 de la loi sur la norme salariale**

Le salaire minimum (RMMMG) a diminué de plus en plus en valeur relative durant les dernières décennies. Un mouvement de rattrapage est nécessaire afin qu'il retrouve une meilleure adéquation avec le salaire médian. Pour mener cette opération à bien, il faut concevoir un trajet s'étalant sur plusieurs accords interprofessionnels. Le RMMMG n'est revu qu'en fonction de l'indexation. Sa liaison, par le passé, à une norme salariale interprofessionnelle en aurait préservé la valeur. Comme cela n'a pas été le cas, il faut veiller à ce que l'effort supplémentaire à consentir n'ait pas de retombées négatives sur la marge salariale des autres travailleurs, sans quoi ceux-ci « paient » deux fois. Le banc des travailleurs soutient la proposition visant à inscrire une augmentation du RMMMG à l'article 10 de la loi. De la sorte, la marge salariale de la période d'AIP durant laquelle l'augmentation est accordée n'est pas affectée. L'augmentation du salaire minimum doit également être neutralisée au niveau du calcul de la marge salariale indicative du tour de négociations de l'AIP suivant.

### **Modification de l'article 14 de la loi sur la norme salariale**

Les organisations de travailleurs ne marquent pas leur accord sur la modification envisagée dans la proposition de loi. La formation salariale est la prérogative des partenaires sociaux. Une norme salariale indicative confirme cette prérogative. Dans le même esprit, les partenaires sociaux doivent pouvoir établir une norme indicative s'agissant des éléments mentionnés à l'article 14.

### ***Éléments manquants dans la proposition de loi***

En tant qu'organisations de travailleurs, nous estimons qu'un cadre permettant d'assurer un meilleur monitoring de la situation socio-économique fait défaut dans la loi de 1996. Un tableau de bord économique peut d'une part, au niveau national, préciser lors des négociations interprofessionnelles le contexte exact dans lequel elles se déroulent et d'autre part, au niveau sectoriel, fournir aux négociateurs de larges informations générales utiles aux négociations collectives.

Les éléments que nous voulons trouver au niveau interprofessionnel dans un tel tableau de bord sont notamment les indicateurs détaillés de l'emploi, la part salariale, les investissements (innovation), les bénéfices réservés, les dividendes versés, le revenu mixte des indépendants, la rémunération des administrateurs (tantièmes), les efforts de formation, le rapport entre le RMMM et le salaire médian. Étant donné que la transition écologique aura un impact sur notre compétitivité, nous proposons en outre : les chiffres des rejets de CO<sub>2</sub> dans le cadre du chemin vers la neutralité carbone à l'horizon 2050, les chiffres de l'intensité énergétique de la production, le pourcentage de réutilisation des matières premières dans le total de la consommation de celles-ci...

## **2. Position des représentants des employeurs**

### **2.1 Introduction**

Les partenaires sociaux représentés au Conseil central de l'économie (CCE) et au Conseil national du travail (CNT) sont sollicités par la Chambre des représentants pour rendre un avis sur plusieurs propositions de loi<sup>4</sup> relatives à la suppression ou à l'amendement de la loi du 26 juillet 1996, révisée le 19 mars 2017, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et désignée dans cet avis plus succinctement par les termes de « loi de 1996 ».

Les organisations représentatives des employeurs (FEB, UNIZO UCM et Agrofront) ont adopté la position commune suivante. De manière générale, elles sont opposées à ces propositions de loi visant la suppression ou l'adaptation de la loi de 1996 et rendent donc un avis négatif pour les raisons développées ci-après. Le présent avis est structuré de la manière suivante. Les sections 2, 3 et 4 mettent tout d'abord en évidence des éléments de contexte par rapport, respectivement, à la compétitivité de la Belgique, au handicap salarial vis-à-vis des trois pays voisins et à un cadre plus global dans lequel s'inscrit la loi de 1996. La section 5 explique comment les mécanismes de la loi de 1996 fonctionnent. Finalement, les sections 6 et 7 posent la question de l'opportunité d'une modification de la loi de 1996 dans le contexte de la crise économique actuelle et apportent des contre-arguments aux raisons avancées dans les propositions de loi.

### **2.2 La compétitivité d'une petite économie ouverte**

La Belgique étant une économie ouverte, les relations commerciales lui sont d'une importance cruciale. Avant la crise du coronavirus (2019), la valeur totale des exportations belges de biens et services représentait 81,8 % du PIB, soit bien plus que la moyenne de 46,7 % de l'UE-27. En ce qui concerne les importations de biens et services, nous enregistrons aussi un pourcentage plus élevé (81,2 %) que la moyenne de l'UE-27 (43,6 %). Fait important : les pays voisins - les Pays-Bas, la France et l'Allemagne - sont nos principaux partenaires commerciaux. En 2019, 43,9 % du total des exportations en valeur étaient destinés à ces pays<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Proposition PTB : <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/0472/55K0472001.pdf> ; Proposition PS : <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/0579/55K0579001.pdf> ; Proposition PTB PS : <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/1812/55K1812001.pdf>

<sup>5</sup> Notons que ces taux doivent être relativisés au regard de la taille des économies. En effet, toutes autres choses étant égales par ailleurs, plus une économie est petite, plus grande sera sa dépendance au commerce extérieur. Toutefois, si on se réfère plutôt à une mesure d'ouverture au commerce international (par exemple, la mesure développée par Squalli, J., & Wilson, K. (2011). A New Measure of Trade Openness. The World Economy, 34(10), 1745-1770), la Belgique apparaît plus encore parmi les économies les plus ouvertes au monde.

Depuis l'introduction de l'euro et la disparition de l'instrument des taux de change, les évolutions du coût salarial dans le secteur privé sont un déterminant essentiel de la compétitivité de notre économie. Si les salaires belges augmentent structurellement plus que ceux de nos principaux partenaires commerciaux, les entreprises belges se voient contraintes d'altérer leur rentabilité si, dans le souci de préserver les exportations, elles refusent ou sont dans l'impossibilité de pratiquer des prix plus élevés. Dans le cas contraire, la production est automatisée ou délocalisée. En tout état de cause, des emplois sont perdus. Voilà pourquoi nous devons contrôler l'évolution de notre coût salarial.

## **2.3 Le handicap salarial**

### **2.3.1 Le handicap absolu**

L'importance d'être compétitive pour une petite économie ouverte comme la Belgique a été mise en évidence dans la section 2. Nous l'avons dit, un des éléments primordiaux à prendre en compte pour évaluer cette compétitivité est le niveau des coûts salariaux.

En Belgique, ce niveau est malheureusement bien plus élevé que la moyenne des trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) comme le montre le Graphique 2-1 (en annexe).

Toutefois, remarquons que le handicap absolu des coûts salariaux s'est réduit entre 2014 et 2019 passant de plus de 16 % à 11 % à la suite des mesures prises par le Gouvernement Michel (saut d'index, réduction des charges patronales prévues dans le tax shift et adaptation de la loi de 1996).

## **2.4 La loi de 1996 se place dans un contexte global**

### **2.4.1 Création d'emplois via les mesures du Gouvernement Michel**

La Belgique connaît un différentiel de coûts salariaux positif important par rapport à ses voisins (cf. section 3). Ceci a une incidence directe sur la capacité de la Belgique à créer des emplois<sup>6</sup>. Sans possibilité d'action sur le plan monétaire, le précédent Gouvernement fédéral s'est attaqué au problème via des décisions ambitieuses (et parfois difficiles) pour améliorer la compétitivité des entreprises et soutenir la création d'emplois.

Par l'action combinée du tax shift, de l'extension de la réduction de cotisation ONSS pour le premier engagement, du saut d'index et de l'application de la loi de 1996 telle que modifiée en 2017, la précédente législature a vu se créer pas moins de 230.000 emplois. Une étude de Konings et Bijmens (KU Leuven) de mars 2019 conclut en outre que 55 % de la croissance de l'emploi dans le secteur privé dans le cadre d'un contrat de travail résultait des mesures de promotion de la compétitivité.

Les organisations d'employeurs observent avec satisfaction que l'actuel gouvernement porte également un projet ambitieux en termes de création d'emplois : porter le taux d'emploi de 70,2 % au 3<sup>e</sup> trimestre de 2020 à 80 % à l'horizon 2030. Elles sont convaincues qu'une évolution maîtrisée de nos coûts salariaux au regard de ceux de nos principaux partenaires commerciaux constituera un élément essentiel dans la poursuite de cet objectif.

---

<sup>6</sup> Voir à ce sujet Bijmens, G., & Konings, J. (2019). Een analyse van de impact van loonkost op werkgelegenheid en concurrentiekracht in Belgische Ondernemingen. VIVES Beleidspaper. ([https://feb.kuleuven.be/VIVES/publications/policy\\_papers/Beleidspapers/2019-03-policy-paper-VIVES-analyse-impact-loonkost-werkgelegenheid-concurrentiekracht](https://feb.kuleuven.be/VIVES/publications/policy_papers/Beleidspapers/2019-03-policy-paper-VIVES-analyse-impact-loonkost-werkgelegenheid-concurrentiekracht))

### **2.4.2 L'indexation automatique des salaires**

La norme salariale n'est pas le seul élément contribuant à l'évolution des salaires en Belgique. L'indexation automatique provoque une augmentation des salaires, suivant la trajectoire des prix (indices santé lissé).

Pour les organisations d'employeurs, il est indispensable de tenir compte de cet élément dans l'étude de l'évolution des coûts salariaux en Belgique. Ces derniers ne se limitent en effet pas à leur partie négociable.

Il ressort du dernier rapport du CCE sur ce point que l'évolution des salaires devra être d'au maximum 0,4% sur la période 2021-2022. Toutefois, à cela, il y a lieu d'ajouter les indexations (indexations automatiques et barémiques) pour obtenir l'évolution de nos coûts salariaux. En d'autres termes, en considérant une indexation prévisionnelle de 2,8% jusqu'en 2022, nos coûts salariaux devraient augmenter de maximum 3,2% pour ne pas perdre en compétitivité vis-à-vis de nos principaux partenaires commerciaux.

### **2.4.3 Les barèmes minimums**

Les organisations d'employeurs constatent que le salaire minimum belge est l'un des plus élevés d'Europe. La Belgique se place en quatrième position au niveau de l'UE (compte tenu des écarts de pouvoir d'achat entre les États membres...). Les organisations d'employeurs observent par ailleurs que de nombreux secteurs et entreprises proposent des salaires (bien) supérieurs à ce minimum interprofessionnel.

Elles estiment donc que c'est l'effet combiné de minima élevés, de l'indexation automatique et de notre handicap salarial que la norme salariale entend tempérer.

## **2.5 L'effet protecteur de la loi de 1996**

### **2.5.1 Rappel historique...**

Pour bien comprendre la raison d'être des mécanismes protecteurs de la loi de 1996, il est tout d'abord nécessaire de commencer par un bref rappel historique.

L'histoire nous enseigne en effet qu'en temps de crise, nos pays voisins donnent généralement un coup de frein aux augmentations salariales et que c'est précisément en ces périodes que nos entreprises deviennent nettement moins compétitives en raison de l'indexation automatique et des augmentations barémiques qui se poursuivent en Belgique.

Cela a notamment été le cas après les crises pétrolières au milieu des années '70 et au début des années '80 et après la guerre du Golfe au début des années '90. Chaque fois, ces épisodes ont engendré une perte considérable de compétitivité pour nos entreprises, de lourdes récessions, des restructurations et des délocalisations et, en bout de course, des pertes d'emplois. 300.000 emplois (-14%) ont ainsi été perdus dans le secteur privé entre 1975 et 1984 et 80.000 (-3,5%) de plus entre 1991 et 1994<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Pour plus de détails voir : [https://www.feb.be/domaines-daction/economie-conjoncture/competitive/pourquoi-la-loi-de-1996-est-plus-que-jamais-necessaire\\_2021-03-18/](https://www.feb.be/domaines-daction/economie-conjoncture/competitive/pourquoi-la-loi-de-1996-est-plus-que-jamais-necessaire_2021-03-18/)



### 2.5.2 La loi du 26 juillet 1996

Dans ce contexte historique, l'idée de la loi de 1996 est alors d'imposer un plafond aux augmentations des coûts salariaux possibles négociées tous les deux ans lors des Accords interprofessionnels (AIP). Notons par ailleurs que ce principe n'entrave nullement la liberté de négociation des partenaires sociaux mais a seulement pour but de fixer un cadre, une limite supérieure, de manière à protéger la compétitivité et à promouvoir l'emploi.

Concrètement, l'évolution des coûts salariaux en Belgique doit être fixée de manière à ce qu'elle ne dépasse pas l'évolution moyenne des coûts salariaux prévue dans les trois pays voisins (principaux partenaires commerciaux de la Belgique), à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

### 2.5.3 L'évolution du handicap salarial vis-à-vis de 1996

Qu'a-t-il alors résulté de l'application de la loi depuis 1996 ? Le Graphique 2-2 le montre (cf. annexe) : entre 1996 et 2020, la loi de 1996 est globalement parvenue à contenir l'évolution des coûts salariaux vis-à-vis des trois pays voisins. Toutefois, cela ne s'est pas fait sans difficulté et, selon la statistique du handicap des coûts salariaux vis-à-vis de 1996 calculée par le CCE, la loi n'a malheureusement pas empêché les augmentations salariales en Belgique depuis 1996 d'être plus élevées sur la période 2005-2015 que celles observées dans les trois pays voisins.

Quelles sont les causes de ces dérapages observés sur cette période ? En partie, ils peuvent être attribués à des erreurs de prévisions des instituts prévisionnistes. En effet, le Tableau 2-1 montre (cf. annexe) que les estimations de l'évolution du coût salarial dans les trois pays voisins utilisées par le CCE dans son rapport technique ont été surestimées au regard des réalisations ex post.

Ainsi, sur la période 1996-2018, les prévisions des évolutions salariales dans les trois pays voisins ont été plus élevées que les réalisations de près de 0,8 % en moyenne par AIP (soit plus de 9 % en cumulé)<sup>8</sup>. C'est donc, entre autres, pour cette raison qu'il était nécessaire de réviser la loi de 1996.

### 2.5.4 La révision du 19 mars 2017 de la loi du 26 juillet 1996

Pour éviter les dérives observées sur le passé, la révision du 19 mars 2017 de la loi de 1996 a ajouté deux mécanismes protecteurs dans le calcul de la marge maximale disponible que doit établir le CCE, à savoir un mécanisme préventif et un mécanisme correctif. Le premier consiste en l'application d'une marge de sécurité pour prévenir, ex ante, le cas d'erreurs dans les prévisions et, le second, en l'application d'une correction automatique, ex post, en cas de dérapage observé sur le passé (handicap salarial positif vis-à-vis de 1996).

Soulignons que ces deux mécanismes ont été pensés et conçus de manière à protéger tout autant les entreprises que les travailleurs car ils jouent de manière symétrique. En effet, si les salaires augmentent plus vite en Belgique que dans les trois pays voisins, ces mécanismes permettent de corriger plus rapidement la situation et d'éviter des dérapages sur des longues périodes pénalisant lourdement la compétitivité des entreprises et la création d'emplois.

A l'inverse, si les salaires augmentent moins vite en Belgique que dans les trois pays voisins, ces mécanismes garantissent que soient rendus à la négociation, d'une part, la partie de la marge de sécurité non utilisée et ce, de manière automatique, et, d'autre part, lorsque le handicap historique

---

<sup>8</sup> Notons par ailleurs que les erreurs de prévision peuvent également être dues à des erreurs de prévision de l'évolution de l'indexation en Belgique estimée par la Banque nationale de Belgique (BNB) et le Bureau fédéral du plan (BFP). Toutefois comme le montre le tableau 1, cela n'a pas été le cas sur la période 1996-2018 sur laquelle on n'observe pas de sur- ou sous-estimations systématiques de l'indexation.

aura été éliminé<sup>9</sup>, le handicap salarial négatif vis-à-vis de 1996 (en d'autres termes, la marge dégagée suite à des augmentations moins rapides en Belgique que dans les trois pays voisins).

Enfin, notons qu'à côté des deux mécanismes préventifs et correctifs introduits par la révision du 19 mars 2017 de la loi de 1996, deux autres mécanismes ont été prévus pour résoudre, de manière progressive, le problème du handicap historique des coûts salariaux. Le premier mécanisme prévoit qu'en cas de handicap négatif vis-à-vis de 1996, au moins la moitié<sup>10</sup> contribue à la réduction du handicap historique et le second, qu'au moins 50 % des baisses futures des cotisations patronales soient consacrées à la réduction du handicap historique et non accordées en hausses salariales.

## **2.6 Est-ce le moment ?**

La crise sanitaire et économique sans précédent que nous connaissons depuis un an a fortement marqué l'activité économique et les entreprises belges. Les entreprises luttent actuellement pour leur survie. De nombreuses faillites sont attendues dans les prochains mois. Dans ce contexte de crise, une modification du cadre légal relatif à la formation des salaires porterait davantage atteinte à la compétitivité des entreprises belges. Par ailleurs, la crise a un impact différencié sur les secteurs, ce qui vient biaiser l'analyse du contexte actuel.

Les organisations d'employeurs notent à cet égard qu'à l'étranger, des accords sont conclus pour limiter l'évolution des coûts salariaux. Elles prennent pour exemple l'accord récent intervenu entre partenaires sociaux du secteur du métal et de la technologie en Allemagne sur une augmentation qu'on peut estimer au maximum à 2,5 % des salaires sur la période 2021-2022<sup>11</sup>.

Elles observent avec préoccupation le fait que ces éléments affecteront négativement la compétitivité de la Belgique, même si celle-ci devait limiter l'évolution de ses coûts salariaux à 3,2 % en application de la loi de 1996.

## **2.7 Réponses aux arguments**

### **2.7.1 Quant à la possibilité de rendre la marge indicative**

Une norme salariale indicative n'est pas souhaitable parce que la fixation d'un minimum légal (l'indexation) sans maximum au-delà de l'indexation annihile l'essence même de la loi de 1996. Or, celle-ci se manifeste par le reflet, dans l'évolution des coûts salariaux belges, de l'évolution dans les pays de référence - Pays-Bas, France et Allemagne.

Ne plus avoir de limite à l'augmentation des salaires, alors que ceux-ci augmentent déjà mécaniquement du fait de l'indexation automatique garantit un dérapage massif de nos coûts salariaux, au profit de nos concurrents.

---

<sup>9</sup> L'ampleur du handicap historique doit cependant encore être fixée par les partenaires sociaux.

<sup>10</sup> « 50 % corrigent le handicap historique et les 50 % restants augmentent la marge maximale disponible. Lors des négociations interprofessionnelles, les interlocuteurs sociaux peuvent allouer tout ou une partie de ces 50 % restants à la correction du handicap historique. » Rapport technique 2020, CCE.

<sup>11</sup> Pour plus de détails, voir à ce sujet : <https://www.vdsm.net/wronline/me-tarifrunde-2021-von-fairness-vernunft-und-weitsicht-gepraegter-abschluss-in-aussergewoehnlich-schwieriger-wirtschaftslage/>

### **2.7.2 Sur les subsides salariaux**

En 2019, les subsides salariaux (à l'exclusion des réductions groupe-cible) s'élevaient en Belgique à 7,1 milliards d'euros<sup>12</sup>. Cela représente 3,0 % de la masse salariale dans le secteur privé. On ne peut tenir compte de ces subsides salariaux - pas plus que du tax shift du Gouvernement Michel - lors du calcul du handicap des coûts salariaux par rapport à 1996. Deux bonnes raisons s'y opposent selon les employeurs. D'une part, les effets positifs des subsides salariaux seraient totalement vidés de leur substance par le biais d'une norme salariale plus élevée. D'autre part, une partie importante des subsides salariaux n'est aucunement liée à la compétitivité des entreprises, que l'on pense par exemple à l'activation des demandeurs d'emploi non occupés (202 millions d'euros), aux titres-services (1,9 milliard d'euros) ou encore au Maribel social (700 millions d'euros).

### **2.7.3 Sur la multiplicité des sources**

Les organisations d'employeurs estiment que diversifier les sources d'étude et d'information afin de permettre au CCE d'établir ses analyses et de spécifier la norme salariale maximale dans le cadre de la loi de 1996 n'est pas problématique.

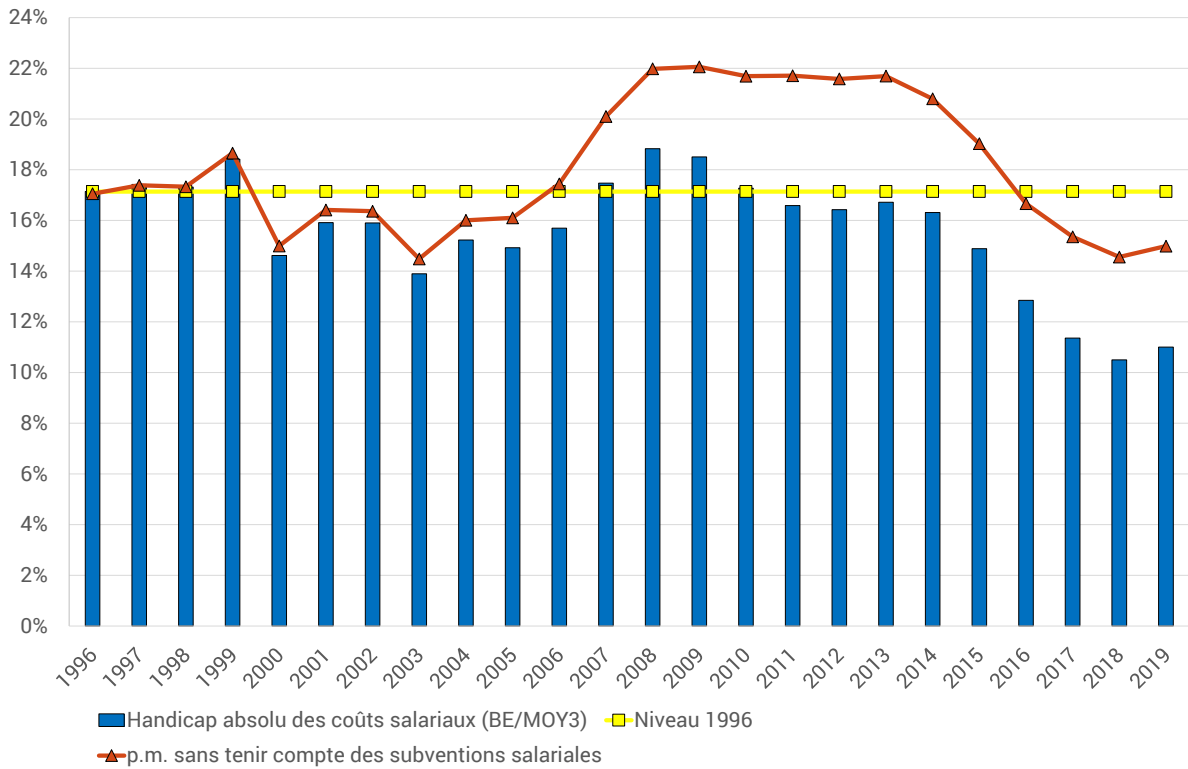
Au contraire, ceci permet d'établir des analyses plus fines et d'éviter des risques d'erreur, tels que ceux qui sont survenus dans le passé.

---

<sup>12</sup> Rapport sur le handicap des coûts salariaux (2020), CCE.

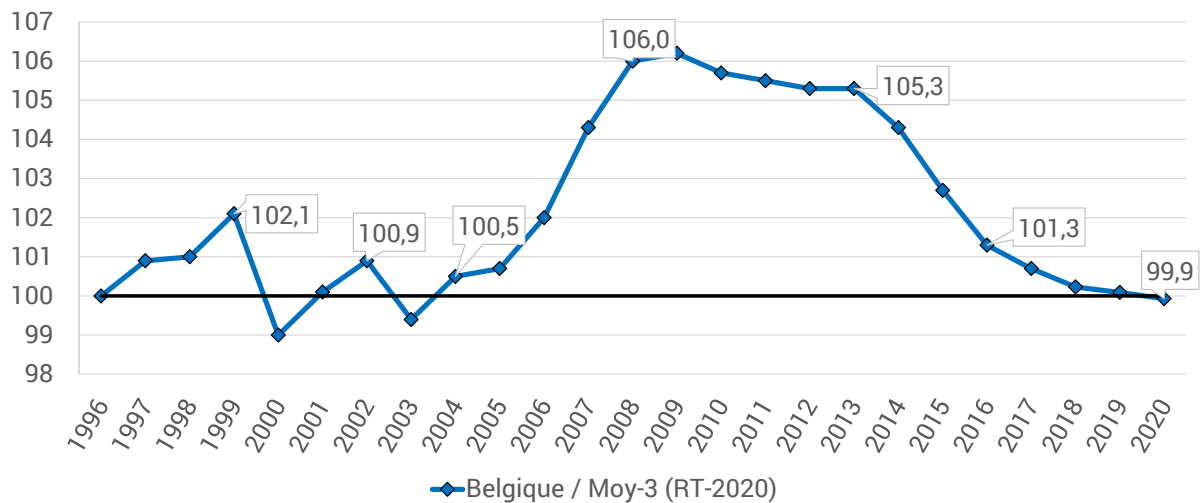
2.8 Annexes

Graphique 2-1 : Handicap absolu des coûts salariaux horaires dans le secteur privé



Sources : Eurostat, CCE et calculs FEB.

Graphique 2-2 : Handicap des coûts salariaux vis-à-vis de 1996



**Tableau 2-1 : Ecart entre les prévisions et les réalisations de l'évolution du coût salarial dans les trois pays voisins et de l'indexation en Belgique depuis 1996**

	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	2015-2016	2017-2018	1997-2018 cumulé	1997-2018 moy
CS Moy-3 <i>ex ante</i>	6,6%	5,9%	6,1%	5,6%	5,3%	5,5%	5,1%	5,0%	5,0%	4,2%	4,6%	77,4%	5,3%
CS Moy-3 <i>ex post</i>	2,9%	6,3%	6,5%	3,9%	3,6%	3,7%	4,3%	5,6%	4,5%	3,5%	4,7%	62,3%	4,5%
Erreur prévision CS moy-3	3,6%	-0,4%	-0,4%	1,6%	1,6%	1,7%	0,8%	-0,6%	0,5%	0,6%	-0,1%	9,3%	0,8%
Indexation <i>ex ante</i>	4,2%	3,1%	3,1%	3,0%	3,3%	3,9%	5,1%	3,9%	4,1%	0,3%	2,9%	43,7%	3,4%
Indexation <i>ex post</i>	2,8%	2,6%	4,9%	2,8%	3,8%	4,5%	3,1%	5,4%	2,8%	0,7%	3,2%	43,4%	3,3%
Erreur prévision indexatio	-1,4%	-0,5%	1,7%	-0,2%	0,5%	0,6%	-1,9%	1,5%	-1,2%	0,4%	0,3%	-0,2%	0,0%
Erreur prévision totale	2,2%	-0,9%	1,4%	1,5%	2,2%	2,3%	-1,1%	0,9%	-0,8%	1,0%	0,2%	9,0%	0,8%

Source : CCE.