

AVIS N° 2.440

Séance du 28 janvier 2025

Salaires minimum – Évaluation du cadre d'accords

AVIS N° 2.440

Salaire minimum – Évaluation du cadre d'accords du 25 juin 2021

L'accord social conclu le 25 juin 2021, par le Groupe des dix, prévoit une augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) en trois étapes, dont la première est intervenue le 1^{er} avril 2022.

Dans son avis unanime n° 2.237 émis le 15 juillet 2021 pour exécuter cette première étape, le Conseil précise qu'il s'engage à procéder à une évaluation du mécanisme d'augmentation.

L'engagement de procéder à cette évaluation est confirmé par le Conseil dans ses avis unanimes n°s 2.368 du 30 mai 2023 et 2.405 du 30 janvier 2024.

L'examen de la problématique a été confié à un groupe de travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis d'initiative, le 28 janvier 2025, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 OBJET DE L'AVIS ET RETROACTES

L'accord social conclu le 25 juin 2021, par le Groupe des dix, pour la période 2021-2022 prévoit une augmentation du revenu minimum mensuel moyen (RMMMG) en trois étapes, dont la première est intervenue le 1^{er} avril 2022. Le cadre d'accords conclu en 2021 a ensuite été reconduit pour les années 2023-24.

À cet effet, la convention collective de travail (CCT) n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen a été adaptée par les CCT n°s 43/15 du 15 juillet 2021 et 43/16 du 9 mars 2022. L'avis unanime n° 2.237, émis concomitamment le 15 juillet 2021, explicite la démarche du Conseil.

En parallèle, le Groupe des Dix a demandé au gouvernement de renforcer cette augmentation du RMMMG par le biais du bonus à l'emploi fiscal et social et de compenser au maximum le surcoût au niveau macro pour l'employeur par l'introduction d'une borne très bas salaire. La mise en œuvre technique est assurée par l'ONSS et elle a fait l'objet des avis unanimes n°s 2.277 et 2.278 du Conseil, le 9 mars 2022.

Dans son avis n° 2.237 précité, le Conseil précise qu'il s'engage à procéder à une évaluation du mécanisme d'augmentation.

L'engagement de procéder à cette évaluation est confirmé par le Conseil dans ses avis unanimes n°s 2.368 du 30 mai 2023 et 2.405 du 30 janvier 2024.

Pour procéder à cette évaluation, le Conseil s'est entouré de l'ONSS et du Conseil central de l'Économie (CCE) qu'il tient à remercier pour leur précieuse collaboration.

2 POSITION DU CONSEIL

Le Conseil rappelle que dans son avis unanime n° 2.405 précité, il y a précisé le cadre de l'évaluation portant sur l'augmentation du salaire minimum : celle-ci portera d'une part, sur le mécanisme de la composante très bas salaires dans la réduction structurelle et, d'autre part, sur une analyse comparative avec le salaire minimum brut en Allemagne.

Cette évaluation porte sur la première étape de l'augmentation du salaire minimum qui a eu lieu entre le 1^{er} avril 2022 et le 1^{er} avril 2024.

2.1 Mécanisme de la composante très bas salaire

Le Conseil signale que pour procéder à cette évaluation, sachant que l'objectif étant de compenser au maximum le surcoût, au niveau macro, pour l'employeur, de l'augmentation du RMMM (revenu minimum mensuel moyen garanti), par l'introduction d'une borne très bas salaire, il a souhaité pouvoir obtenir de l'ONSS, les données chiffrées suivantes pour la période du 1^{er} avril 2022 au 1^{er} avril 2024, à savoir :

- L'évolution du volume/du montant total du mécanisme de compensation de la réduction structurelle composante très bas salaire ;
- Le nombre d'employeurs bénéficiant de la réduction structurelle très bas salaire et de travailleurs pour lesquels les employeurs reçoivent une réduction très bas salaire ;
- Le montant moyen de cette réduction très bas salaire (par trimestre) ;
- Le nombre de travailleurs payés au RMMM.

Le Conseil indique que pour livrer ces données, l'ONSS a dû développer une méthodologie spécifique car ces données ne sont pas directement disponibles.

2.1.1 Méthodologie développée par l'ONSS

Les données demandées en lien avec la composante très bas salaire ne peuvent pas être directement déduites de la déclaration ONSS.

Pour avoir une vue des différentes composantes de la réduction structurelle, et en particulier de la composante très bas salaire (TBS), les données des trimestres 2022/2 à 2024/1 ont été utilisées par l'ONSS de manière inchangée (pas d'augmentation de la masse salariale) avec la réglementation qui était applicable.

Les résultats ne donnent pas les réductions réelles appliquées (qui sont calculées elles-mêmes par l'employeur) mais bien ce qui aurait pu être appliqué théoriquement. Les résultats théoriques sont très proches des résultats réels.

Comme ces simulations ne permettent pas d'avoir une image très détaillée du groupe des travailleurs qui se situent sous la composante bas salaire (BS), l'ONSS a développé une nouvelle approche pour cette analyse.

Les données ont été sélectionnées à partir des trimestres 2022/1 jusqu'à 2024/1 inclus pour tous les travailleurs pour lesquels une réduction structurelle a été demandée. Diverses données ont dû être analysées par l'ONSS pour avoir une image plus détaillée de la répartition salariale avec les groupes salariaux les plus bas et leur évolution.

De même, les données salariales extraites des déclarations trimestrielles sont différentes du RMMMG, évalué sur une base annuelle, lequel reprend également les primes de fin d'année. L'ONSS a dès lors procédé à une analyse des salaires de référence comme ceux qui interviennent dans le calcul de la réduction structurelle.

2.1.2 L'évolution du volume/du montant total du mécanisme de compensation de la réduction structurelle composante très bas salaire

Tableau 1- Analyse des composantes de la réduction structurelle

Milliers d'€ année 2023 ¹	Part Très Bas salaire	Part Bas sa- laire	Part Forfai- taire	Part Haut salaire	Réduction structurelle
Catégorie 1	31.677	1.374.659	0	0	1.406.336
Catégorie 2	3.136	68.101	115.267	50.501	237.005
Catégorie 3	294	50.442	39.739	0	90.475
Total	35.107	1.493.202	155.006	50.501	1.733.816

Tableau retravaillé sur la base des données fournies par l'ONSS.

¹ Comme les données fournies se rapportant aux années 2022 et 2024 ne comptent respectivement que 3 trimestres et un trimestre, seule l'année 2023 a été reprise.

Pour rappel, l'introduction de la composante très bas salaire est instituée pour compenser, au niveau macro, l'augmentation du coût salarial des employeurs suite à l'augmentation du RMMMG. Cette composante très bas salaire cible surtout spécifiquement les salaires les plus bas.

Globalement, il est à noter que la part des très bas salaires dans le total des bas salaires représente 2,30 %.

2.1.3 Le nombre d'employeurs bénéficiant de la réduction très bas salaire et de travailleurs pour lesquels les employeurs reçoivent une réduction très bas salaire

Tableau 2 – Nombre moyen des employeurs, des travailleurs et du volume de travail sur lesquels une TBS est d'application

TBS	Nombre moyen d'employeurs	Nombre moyen ETP	Nombre moyen de travailleurs
Cat1	38.069,6	65.346,2	141.768,9
2	2.751,8	4.865,1	7.943,1
3	151,8	1.778,4	2.246,1
Total	40.973,1	71.989,8	151.958,1

Source: ONSS

Il ressort que l'application de la composante très bas salaire(TBS) intervient pour un nombre important d'employeurs mais qu'elle concerne seulement une catégorie limitée de travailleurs et une catégorie encore plus limitée de prestations (= volume du temps de travail). Toutefois, ces moyennes ne permettent pas de déterminer la répartition de la composante très bas salaire sur les différentes catégories de travailleurs ou de salaires.

2.1.4 Le nombre de travailleurs payés au RMMMG

Tableau 3 - Répartition des ETP et des travailleurs qui tombent sous la réduction structurelle de la catégorie 1 (BS+TBS) par classe salariale de référence et fraction de prestation

Classe salariale de référence	Moyenne ETP par trimestre Répartition par classe de prestation (Mu)				Nombre moyen de travailleurs par trimestre Répartition par classe de prestation (Mu)			
	jusqu'à 0,3	0,3 à 0,8	plus de 0,8	Total	jusqu'à 0,3	de 0,3 à 0,8	plus de 0,8	Total
- de 80% du RMMMG	894,7	403,0	734,9	2.032,5	7.629,0	822,5	660,9	9.112,4
80%-90% du RMMMG	476,1	355,6	556,4	1.388,1	5.000,0	698,9	560,8	6.259,6
90%-95% du RMMMG	632,3	1.042,7	1.305,6	2.980,6	5.418,9	2.038,9	1.340,1	8.797,9
95%-100% du RMMMG	2.448,6	4.145,6	6.520,5	13.114,8	15.695,4	7.842,8	6.709,9	30.248,0
100%-105% du RMMMG	4.220,8	6.643,0	11.069,9	21.933,7	24.970,6	12.370,0	11.389,4	48.730,0
105%-110% du RMMMG	4.776,7	10.415,7	15.927,1	31.119,5	28.506,8	19.275,5	16.447,3	64.229,5
Plus de 110%	99.570,1	230.388,9	654.348,6	948.307,7	406.704,1	405.384,6	672.269,9	1.484.358
Total	113.019,4	253.394,5	690.463,0	1.056.876	493.924,8	448.433,1	709.378,1	1.651.736

Source :ONSS

Les données salariales des déclarations trimestrielles ONSS ne permettent pas de déterminer si une personne est rémunérée au salaire minimum (sectoriel ou interprofessionnel). Il est également à noter que le salaire trimestriel de référence repris dans les tableaux ne correspond pas exactement au RMMMG, dont l'évaluation a lieu sur une base annuelle et dans lequel sont incluses les primes de fin d'année. De l'analyse du champ d'application de la TBS, l'ONSS s'est davantage focalisé sur la question de savoir quelles prestations (volume de travail) la TBS englobait plutôt que sur le nombre de personnes. De cette analyse, il ressort qu'un certain nombre de personnes en bénéficie mais pour des durées d'occupation très limitées.

Ainsi, l'on estime de ce tableau que 54.416 travailleurs de la catégorie 1 se situent dans la classe salariale de référence juste en-dessous ou au niveau du RMMMG et 48.730 se situent dans la classe salariale de référence à 100-105 % du RMMMG (21.933,7 ETP) de la catégorie 1.

L'on constate que le plus grand nombre des travailleurs bénéficie uniquement de la composante bas salaire (entre 105 et 110% du RMMMG) et un nombre limité bénéficie de la composante très bas salaire.

2.1.5 Le montant moyen de cette réduction très bas salaire (par trimestre)

Tableau 4 - Montant moyen en euros de la TBS par ETP et par classe salariale de référence

Classe salariale de référence	2022/2	2022/3	2022/4	2023/1	2023/2	2023/3	2023/4	2024/1
- de 80% du RMMMG	192,6	229,3	220,4	143,9	184,5	202,2	196,1	146,8
80%-90% du RMMMG	381,2	382,9	373,7	427,1	402,4	399,0	384,3	424,7
90%-95% du RMMMG	314,5	322,1	333,8	397,1	384,8	343,6	345,4	399,4
95%-100% du RMMMG	208,5	208,3	218,8	275,7	271,1	219,9	224,1	284,5
100%-105% du RMMMG	101,3	100,4	106,9	166,5	165,0	108,4	116,3	166,5
105%-110% du RMMMG	3,9	4,4	5,2	30,3	29,9	4,7	6,1	27,9
Total	94,4	94,6	118,8	137,6	141,5	99,0	125,0	134,0

Source : ONSS

Le montant de la composante TBS augmente au fur et à mesure que le salaire de référence est faible jusqu'au moment où la somme de la composante TBS et de la composante BS devient plus grande que la cotisation patronale sur laquelle la réduction peut être appliquée.

Ce point est atteint pour la catégorie 1 si le salaire de référence atteint plus ou moins 85 % du RMMMG. Pour des salaires de référence plus bas, la TBS diminue de manière linéaire pour devenir 0 à environ 64 % du RMMMG. Cela a pour effet que, bien que la part des prestations de travail de moins de 90% du RMMMG dans le volume de travail est très limité, la part dans les montants de la composante BS et de la TBS est plus grande.

2.1.6 Constats

Le Conseil relève, tout d'abord, des données fournies par l'ONSS que le coût de la réduction très bas salaire pour l'année 2023 s'élève à 35 millions d'euros.

Il constate que l'introduction de la composante très bas salaire est intervenue pour les employeurs occupant des travailleurs dont le RMMMGM a été augmenté et pour compenser au niveau macro les coûts liés à cette augmentation. Il est toutefois difficile de pouvoir évaluer si une surcompensation a eu lieu dans la mesure où les adaptations salariales dues aux indexations ne peuvent pas être isolées.

Le Conseil rappelle également que des sous-compensations ont, en tout cas, eu lieu pour certaines catégories d'employeurs, à savoir ceux appartenant à la catégorie 3 (les entreprises de travail adapté). Il réitère à cet égard la demande qu'il a formulée au gouvernement fédéral dans son avis n° 2.405 précité de prévoir une compensation de 4 millions d'euros, via une augmentation de la dotation Maribel Social I, II, III.

Il constate également que la part de la réduction très bas salaire représente une toute petite part de la réduction structurelle et qu'elle est bien dirigée vers les prestations des classes salariales les plus basses. Dans la première phase, les classes salariales les plus basses ont été fortement compensées de sorte que la composante très bas salaire augmente de manière linéaire au fur et à mesure que le salaire de référence diminue. Dans la deuxième phase, la composante très bas salaire a été renforcée par l'augmentation de la limite salariale S2 (et sans modifier le coefficient de la pente). Cela signifie que, pour tous les niveaux salariaux, la composante très bas salaire augmente d'un même montant et que la part du groupe des 95-110% du RMMMGM augmentera.

2.2 Analyse comparative avec le salaire minimum (brut) en Allemagne

Le Conseil rappelle que, selon le cadre d'accords précité, pour l'augmentation du salaire minimum aux étapes 2 et 3, le salaire minimum brut de l'Allemagne est pris comme référence.

Il a, dès lors, jugé utile d'effectuer une comparaison de l'évolution du salaire minimum en Allemagne et en Belgique, comme il s'y est engagé dans son avis unanime n° 2.405 précité.

2.2.1 Salaire minimum brut

Un salaire minimum légal général a été introduit en 2015 en Allemagne. Le salaire minimum y est défini en termes horaires. Ce salaire minimum a été augmenté à plusieurs reprises depuis la conclusion du cadre d'accords au sein du Groupe des dix (2021), le gouvernement fédéral allemand ayant d'une part, décidé d'augmenter le salaire minimum légal général en 2022 et, d'autre part, mis en œuvre les propositions de la Commission sur le salaire minimum (une commission indépendante comprenant des représentants des organisations syndicales et patronales) émises en 2020 et 2023.

Tableau 2-1 Salaire minimum légal général brut en Allemagne et évolution (07.2021 = 100)

	Salaire horaire	Evolution
01.07.2021	9,60 €	100,0
01.01.2022	9,82 €	102,3
01.07.2022	10,45 €	108,9
01.10.2022	12,00 €	125,0
01.01.2024	12,41 €	129,3
01.01.2025	12,82 €	133,5

Source : Ministère fédéral du travail et des affaires sociales

En Belgique, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)², défini sur une base mensuelle, a été augmenté depuis 2021 suite à la conclusion de la CCT n° 43/15 et de diverses indexations.

Le Bureau fédéral du Plan prévoit un dépassement de l'indice pivot en janvier 2025, ce qui entraînerait une adaptation du salaire minimum au coût de la vie (soit une hausse de 2% en février 2025). Le RMMMG s'élèverait alors à 2.111,89 €.

Tableau 2-2 Salaire minimum brut en Belgique et évolution (07.2021 = 100)

	RMMMG	Evolution
15.07.2021	1.625,72 €	100,0
01.09.2021	1.658,23 €	102,0
01.01.2022	1.691,40 €	104,0
01.03.2022	1.725,21 €	106,1
01.04.2022	1.806,16 €	111,1
01.05.2022	1.842,28 €	113,3
01.08.2022	1.879,13 €	115,6
01.11.2022	1.916,70 €	117,9
01.12.2022	1.954,99 €	120,3
01.11.2023	1.994,18 €	122,7
01.04.2024	2.029,88 €	124,9
01.05.2024	2.070,48 €	127,4

Note 1 : Avant le 1^{er} avril 2022, il existait trois montants de RMMMG distincts applicables selon l'âge et l'ancienneté du travailleur. Les montants repris dans le tableau pour les dates antérieures à avril 2022 concernent les revenus applicables aux travailleurs âgés de 18 ans.

Source : SPF ETCS.

² Le RMMMG est garanti. En d'autres termes, chaque salarié y a droit. Si la moyenne mensuelle de la somme des salaires et des cotisations applicables est inférieure au RMMMG à la fin de l'année civile, la différence est versée par l'employeur à titre de supplément.

Entre juillet 2021 et janvier 2025, le salaire minimum a crû de 33,5 % en Allemagne (de 9,6 à 12,82 €) et de 27,4% en Belgique (de 1625,72 à 2070,48 €). Si l'on tient compte de la hausse attendue en février, la croissance du salaire minimum en Belgique devrait s'élever à 29,9%.

En vue de faciliter la comparaison avec l'Allemagne, il est possible de fournir une estimation du salaire minimum horaire en Belgique. Ce chiffre doit toutefois être interprété avec précaution. En effet, le RMMMGM ne comprend pas seulement les salaires au sens strict. Un certain nombre de primes, telles que la prime de fin d'année, sont incluses dans le calcul. En d'autres termes, il est possible qu'un salarié perçoive un salaire mensuel inférieur au RMMMGM, mais qu'en incluant, par exemple, la prime de fin d'année, le revenu minimum soit respecté.

Selon cette estimation, le salaire minimum horaire belge équivalra en février 2025 à 12,83 €³. Le salaire d'un travailleur belge payé au RMMMGM qui ne perçoit pas d'autre rémunération que le taux horaire, se situe ainsi à un niveau similaire à celui d'un travailleur allemand payé au salaire minimum (salaire minimum horaire de 12,82 €).

2.2.2 Coût salarial pour l'employeur

À partir du salaire minimum brut, il est possible d'estimer le coût salarial d'un travailleur (employé) rémunéré au salaire minimum légal en Belgique et en Allemagne, ainsi que son évolution entre 2021 et 2024. La durée légale du temps de travail en Allemagne est en général de 40 heures par semaine. Pour faciliter la comparaison avec la Belgique, les salaires mensuels sont toutefois calculés sur une semaine de 38 heures.

En Allemagne, les cotisations sociales financent l'assurance maladie⁴, l'assurance pension⁵, l'assurance dépendance⁶, l'assurance chômage⁷ et l'assurance accidents du travail⁸. Tous les salariés qui gagnent plus de 538 € par mois sont obligatoirement affiliés à ces risques. Ces cotisations sont généralement réparties à part égale entre l'employeur et le salarié. Toutes les cotisations sont soumises à un plafond de cotisation, c'est-à-dire un revenu maximum jusqu'auquel les cotisations d'assurance légale sont calculées. Il n'existe pas de réductions spécifiques pour les bas salaires.

³ Le calcul est le suivant : 2.111, 89 € multipliés par 12 mois, divisés par 52 semaines (pour estimer le salaire hebdomadaire) et ensuite par 38 heures de travail par semaine (pour estimer le salaire horaire).

⁴ Le taux de cotisation général s'élève à 14,6% des revenus soumis à cotisation. Une cotisation supplémentaire peut être prélevée par les caisses maladie. En 2024, la cotisation supplémentaire moyenne s'élève à 1,7%, contre 1,3% en 2021.

⁵ Le taux de cotisation à l'assurance pension est de 18,6%.

⁶ Ce taux de cotisation est passé de 3,05% en 2021 à 3,4% en 2024.

⁷ Ce taux de cotisation est passé de 2,4% en 2021 à 2,6% en 2024.

⁸ Cette cotisation est financée uniquement par les employeurs. Le montant des cotisations dépend de la somme totale du salaire annuel de l'employé et du niveau de risque respectif de l'employeur. Comme il n'est pas possible d'identifier un taux de cotisation représentatif, ces montants ne sont pas pris en compte.

Au total, le taux de cotisations à charge de l'employeur (hors accidents du travail) est de 20,45% en 2024, contre 19,98% en 2021. Le coût salarial mensuel pour l'employeur est calculé sur base du salaire minimum mensuel brut (pour une semaine de travail de 38 heures) et de ce taux de cotisations patronales.

Tableau 2-3 Coût salarial pour l'employeur en Allemagne

	S2 2021	S2 2024
a Salaire brut	1580,8	2043,5
b Cotisations employeurs	315,8	417,9
a+b Coût salarial employeur	1896,6	2461,4
Taux effectif de cotisation	19,98%	20,45%

Source : calculs propres du secrétariat

Pour le calcul du coût salarial d'un travailleur salarié (appartenant à la catégorie 1) en Belgique, un taux de cotisations de 27,04% est d'abord appliqué. Ce taux correspond à la somme du taux global de 19,88%, de la cotisation de modération salariale de 5,12% et de cotisations diverses dues pour les entreprises de plus de 20 travailleurs de 2,04%. Ensuite, la réduction structurelle⁹ est déduite, pour obtenir le coût pour l'employeur. Il n'est pas tenu compte des réductions de cotisations pour les groupes cibles (régionalisées) ni de la réduction pour les premiers engagements.

Relativement au salaire minimum brut, le montant des cotisations (moins réductions) a baissé entre 2021 et 2024, en raison d'une baisse du taux de cotisation (de 27,15% à 27,04%, suite à la baisse des cotisations dues pour le fonds de fermeture d'entreprises) et du renforcement de la réduction structurelle (avec l'introduction d'une composante très bas salaires)¹⁰. Les cotisations au fonds de fermeture augmentent à nouveau en 2025, de sorte que les cotisations employeurs s'élèveront à 27,22% en 2025.

Tableau 2-4 Coût salarial pour l'employeur en Belgique (pour un travailleur de catégorie 1)

	S2 2021	S2 2024
a Salaire brut	1625,72	2070,5
b Cotisations employeurs avant réduction	441,4	559,9
c Réduction structurelle des cotisations employeurs	-202,5	-321,7
a+b+c Coût salarial employeur	1864,6	2308,7
Taux eff. de cotisation (réduction comprise)	14,70%	11,50%

Source : calculs propres du secrétariat

⁹ En janvier 2021 : $0,14 \times (9215,7 - S)$, où S = salaire brut trimestriel.

En juillet 2024 : $0,14 \times (11.013,62 - S) + 0,4000 \times (6.943,32 - S)$, où S = salaire brut trimestriel. Nb : une composante très bas salaires a été introduite à partir du 2ème trimestre 2022.

¹⁰ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/2024-3/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html

La comparaison ne tient pas compte des subsides salariaux qui sont éventuellement d'application au niveau du RMMMG¹¹. Les comparaisons sont faites en niveau mensuel et pas en annuel, donc hors pécules de vacances.

En juillet 2021, le coût salarial pour les employeurs d'un employé rémunéré au salaire minimum légal était similaire en Allemagne (1897 euros) et en Belgique (1865 euros). Ce coût salarial a ensuite crû moins rapidement en Belgique (23,8%) qu'en Allemagne (29,8%), notamment en raison du renforcement de la réduction structurelle. Par conséquent, le coût salarial pour un employé rémunéré au salaire minimum légal fin 2024 est désormais inférieur en Belgique (2308 euros) par rapport à l'Allemagne (2461 euros).

2.2.3 Salaire minimum net

Enfin, le calculateur en ligne de l'OCDE¹² permet de calculer le salaire net à partir du salaire minimum légal. Les simulations sont ici basées sur un employé isolé sans enfant travaillant à temps plein, dans le cadre d'une semaine de travail de 38 heures¹³.

Malgré des niveaux de salaire brut proches, le salaire minimum mensuel net apparaît plus élevé en Belgique qu'en Allemagne tout au long de la période. Les cotisations personnelles et l'IPP ne représentent en effet que 7% du salaire minimum brut en 2024 en Belgique, contre 27% en Allemagne.

Entre janvier 2021 et janvier 2024¹⁴, le salaire minimum net s'est accru de 27,3% en Allemagne et de 20,9% en Belgique.

Tableau 2-5 Salaire minimum mensuel brut et net

		2021	2022	2023	2024
Belgique	Salaire brut	1.625,7 €	1.691,4 €	1.955,0 €	1.994,2 €
	Salaire net	1.540,1 €	1.593,8 €	1.799,4 €	1.862,2 €
Allemagne	Salaire brut	1.564,3 €	1.617,0 €	1.976,0 €	2.043,5 €
	Salaire net	1.176,3 €	1.220,8 €	1.449,5 €	1.497,9 €

Source : Tax-benefit web calculator OECD

¹¹ Le rapport du CCE sur le handicap des coûts salariaux donne plus d'informations sur le système général des subsides salariaux : <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1153/rapport-2023-sur-le-handicap-des-couts-salariaux>

¹² <https://www.oecd.org/en/data/tools/oecd-calculator-of-taxes-and-benefits.html>

¹³ La durée légale du temps de travail en Allemagne est en général de 40 heures par semaine. Pour faciliter la comparaison avec la Belgique, les salaires mensuels sont toutefois calculés sur une semaine de 38 heures.

¹⁴ Les données du calculateur en ligne portent sur le salaire minimum au 1^{er} janvier de chaque année.

2.3 Conclusion

Le Conseil conclut que la mesure décidée par les partenaires sociaux répond aux attentes, à savoir compenser le coût au niveau macro pour les employeurs de l'augmentation du RMMMG.

Il insiste à ce titre sur le rôle primordial de la négociation collective dans la formation des salaires en Belgique et dans la fixation du salaire minimum en particulier, matière qui relève de son Core business depuis toujours, tout autant que sur l'importance des conventions collectives de travail en cette matière, dont la convention collective de travail n° 43 précitée.
