

Au cours des deux années à venir, la nouvelle loi salariale fera perdre 753 euros aux revenus médians

Service d'étude du PTB

Koen Dereymaeker et Benjamin Pestieau
Janvier 2017

Résumé

Le gouvernement Michel-De Wever a décidé de modifier la loi¹ organisant les négociations salariales qui ont lieu tous les deux ans dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP). La présente étude calcule les conséquences potentielles du projet de loi pour un revenu médian. Quelqu'un disposant d'un revenu mensuel de 2 976 euros brut pourrait perdre jusqu'à 753 euros d'augmentation salariale en 2017-2018.

La « loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité » ou, en abrégé, la « loi 96 », a été promulguée en son temps pour éviter que les salaires belges ne grimpent plus rapidement que ceux des pays voisins (Pays-Bas, France, Allemagne). La date de référence était le 1^{er} janvier 1996. Dans la déclaration gouvernementale, on peut lire que le gouvernement se donne pour but d'éliminer la différence entre les salaires belges et ceux de nos voisins pour la fin de sa législature. Trois ans plus tard, l'objectif a été atteint. Le dernier rapport de la Banque Nationale indique que l'écart salarial disparaît en 2016.

Pourtant, le gouvernement estime que l'effort est encore insuffisant et modifie les règles du jeu. La nouvelle loi fait en sorte que les salaires belges augmenteront moins vite que les pays de référence. Le gouvernement fédéral met ainsi en place – de facto – une loi organisant un dumping salarial avec nos pays voisins.

Et ce, au moment précis où une nouvelle étude² montre que les salaires belges augmentent moins rapidement que les prix. Le pouvoir d'achat va donc encore régresser. Avec la Grèce et le Portugal, nous constituons la seule exception du genre en Europe.

1 Le 16 décembre 2016, le gouvernement a approuvé la version définitive du projet de loi du Vice-Premier ministre et ministre de l'emploi Kris Peeters sur la réforme de la loi de 1996. Ce projet de loi doit encore être soumis à l'approbation du Parlement.

2 http://www.standaard.be/cnt/dmf20161130_02600628

1. La nouvelle loi salariale organise un dumping salarial

Tous les deux ans, le Conseil central de l'économie (CCE) rédige un rapport technique reprenant les marges salariales disponibles. Il y calcule de combien les salaires peuvent augmenter au maximum à l'aide de l'évolution salariale attendue dans les pays de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas d'une part, et de l'évolution attendue de l'index santé en Belgique d'autre part. Sur cette base, les interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) vont négocier dans le cadre de l'AIP³ de combien les salaires pourront augmenter au cours des deux années à venir.

Le gouvernement a décidé de modifier le calcul de cette marge salariale, qui détermine de combien au maximum les salaires peuvent augmenter. Les modifications envisagées sont les suivantes :

1/ Pour le calcul de l'écart salarial par rapport à 1996, il ne peut être tenu compte des diminutions de cotisations sociales obtenus en raison du récent tax shift. En 2016, avec le tax shift, les entreprises reçoivent en cadeau environ un milliard d'euros de réductions de cotisations patronales en ONSS.⁴ Ce montant s'ajoute aux 640 millions de diminutions de cotisations prévues dans le pacte de compétitivité du gouvernement Di Rupo. En ne tenant pas comptes de ces réductions de cotisations, le gouvernement crée artificiellement un écart salarial à la défaveur des salaires belges. Mais ce n'est pas tout. Les réductions de cotisations sociales obtenues grâce au tax shift vont atteindre un montant de 3,2 milliards ces prochaines années. Un montant toujours plus important qui ne sera donc pas intégré dans le calcul de l'écart salarial. La conséquence est que les salaires belges augmenteront moins vite que les salaires des pays voisins.

2/ De la marge salariale théoriquement disponible, un « terme de correction » est déduit en sus de l'index santé attendu⁵. Dans le terme de correction figure d'une part l'écart salarial – si celui-ci est négatif – par rapport à 2016. D'autre part, il corrige les estimations erronées possibles de la précédente norme salariale, si elles sont plus élevées que la marge de sécurité (voir point suivant).

3/ Ensuite, une « marge de sécurité » doit diminuer de 25 % la marge disponible, avec un minimum de 0,5 %. Cette marge doit servir à pallier les prévisions contraires (moins d'augmentation salariale chez les voisins et/ou davantage d'inflation chez nous).

Il en résulte un durcissement permanent du calcul de la norme salariale belge. Dorénavant, la norme salariale va également devoir être fixée dans une convention collective de travail générale contraignante du CNT (Conseil national du travail) ou, en l'absence, dans un AR. Cela signifie la fin des normes salariales indicatives.

Pour faire en sorte que les interlocuteurs sociaux ne concluent nulle part des CCT qui s'en écartent quand même, le contrôle sur l'application de la loi sera durci. Les sanctions seront alourdies pour les entreprises où les travailleurs ont obtenu un meilleur salaire. L'amende qui, naguère, s'élevait à 5 000 euros au maximum, peut désormais grimper jusqu'à 3.000 000 euros⁶.

3 Un accord interprofessionnel est un accord portant sur deux ans, conclu par les représentants des interlocuteurs sociaux (groupe des 10). Il convient entre autres de conventions en matière d'évolution des salaires, de réduction des charges, de revenus de remplacement.

4 S'élevant à 2 milliards en 2018 et à 3,2 milliards en 2020.

5 Depuis 1994, les salaires et les allocations sociaux sont adaptées à cet index « censuré ». Cet index est calculé en sortant de l'index des prix à la consommation les produits du tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel.

6 L'amende est de maximum 5 000 euros par travailleur (multiplié avec les décimes additionnels, 30 000 euros). Le montant peut être multiplié par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs (soit un maximum de 3 000 000 euros).

Qu'est-ce que le « handicap salarial historique » ?

L'écart salarial avait officiellement disparu, comme nous pouvons le lire dans le rapport de la Banque Nationale. Après des années de restrictions, il s'avère que nos salaires n'ont pas progressé plus vite – ils ont en fait même progressé moins vite – que ceux des salariés des pays voisins. Brusquement, le gouvernement débarque avec du neuf pour maintenir les salaires en tenaille durant des années : il faut désormais éliminer le prétendu « handicap salarial historique » accumulé avant 1996. C'est quelque chose dont on ne peut pourtant pas trouver trace dans l'accord de gouvernement. La manière de déterminer cet « handicap » historique est toujours un mystère.

Mais c'est toutefois le prétexte pour ne pas tenir compte des diminutions des cotisations sociales obtenues en 2016-2020 avec le tax shift. Il ne sera pas porté ainsi en compte un total de 3,2 milliards d'euros. Ajoutez-y les 5,28 milliards d'euros de subsides salariaux (chiffre de 2014) et les 320 millions d'euros supplémentaires de subside salarial pour le travail à pause et de nuit. En sachant que l'utilisation des subsides salariaux dans les pays voisins est pour ainsi peu répandu, on s'aperçoit que le coût salarial belge a ainsi été gonflé artificiellement.

En outre, le projet de loi prévoit aussi qu'à chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales, la moitié au moins doit servir à éliminer le « handicap historique des coûts salariaux » et elle ne peut donc servir à des augmentations salariales.

2. Calcul de la marge salarial avec et sans dumping salarial

Ci-dessous, nous faisons une simulation de l'impact de la loi modifiée pour la nouvelle norme salariale de 2017-2018.⁷ Durant les deux années à venir, les travailleurs belges verront passer sous le nez 1,2 % d'augmentation salariale, du fait que leurs salaires n'augmenteront pas aussi vite que dans les pays voisins. Au lieu d'une augmentation salariale potentielle de 2,4 %, il y aura une marge maximale de 1,2 %.

	<i>Marge salariale maximale sans dumping salarial</i>	<i>Marge salariale maximale loi 96 révisée</i>
(a) Augmentation salariale estimée en 2017-2018 en D, NI et Fr	4,6 %	4,6 %
(b) Index santé attendu 2017-2018	- 2,9 %	- 2,9 %
(c) Réduction cotisations sociales (tax shift)	+ 0,7 %	-
(d) Terme de correction	-	-
(e) Marge de sécurité	-	- 0,5 %
Marge salariale disponible en sus de l'index	2,4 %	1,2 %

⁷ Il faut attendre le rapport du Conseil Central de l'Economie pour avoir les chiffres afin de pouvoir effectuer les calculs exacts. Ce sont les chiffres de l'OCDE repris dans le rapport provisoire du CCE.

(a) et (b) Les chiffres utilisés sont ceux de l'OCDE repris dans le rapport provisoire du Conseil Central de l'Economie.

(c) Avec le projet de modification de la loi de 1996, on ne tient plus compte des réductions de cotisations sociales obtenues lors du tax shift. Pour 2016, cela correspond à un milliard d'euros, soit 0,7 % du coût salarial total. On ne tient donc pas compte que les salaires belges sont de 0,7 % inférieurs aux salaires moyens des pays voisins. Ou comment introduire un effet de dumping salarial.

(d) L'handicap salarial serait complètement résorbé d'après la Banque Nationale. Pour la marge salariale 2017-2018, le terme de correction est donc égal à 0.

(e) Une marge de sécurité doit être prévue d'un quart de la marge salariale restante, mais d'au moins 0,5 %.

3. Un revenu médian perdra 753 euros au cours des deux prochaines années

Nous examinons combien un salarié percevra effectivement en moins sur sa fiche de salaire en raison de cet effet de dumping salarial. Nous prenons comme exemple le revenu médian.⁸ Il se situe à 2 976 euros brut par mois en 2014.⁹ Avec la nouvelle loi, quelqu'un ayant un salaire brut de 2 976 euros passera à côté de 753 euros d'augmentation salariale.

	Salaire brut 2016	Augmentation salariale réelle 2017	Augmentation salariale réelle 2018	Augmentation salariale réelle 2017-2018
Sans dumping salarial	2 976 €/m	497 €/an	1 007 €/an	1 504€
Loi 96 modifiée	2 976 €/m	249 €/an	502 €/an	751 €
Perte d'augmentation salariale durant les 2 ans à venir pour un travailleur au salaire brut de 2 976 €/mois				753 €

Simulations avec d'autres salaires mensuels :

- Pour un salaire mensuel brut de 2 800 euros €, la perte en augmentation salariale potentielle en application de la nouvelle loi sera de 709 euros pour 2017-2018.
- Pour un salaire mensuel brut de 3 500 €, la perte en augmentation salariale potentielle en application de la nouvelle loi sera de 888 euros pour 2017-2018.

> Dans les annexes, vous trouverez plus d'informations sur les détails de ces calculs.

4. Conclusion

1. La modification de la loi salariale va faire mal aux travailleurs. De même que le saut d'index, les augmentations salariales perdues continueront à avoir de l'effet sur le reste de leur carrière active. Au total, ils perdront des milliers d'euros sur toute une carrière. Ce nouveau mode de calcul de la norme salariale vient s'ajouter à d'autres mesures gouvernementales, comme le saut d'index de 2015 et le blocage des salaires de ces quatre dernières années.¹⁰

8 Cela veut dire que la moitié des travailleurs gagnent plus que le revenu médian et l'autre moitié moins.

9 http://statbel.fgov.be/nl/binaries/PERSBERICHT_SES_2014_tcm325-279618.pdf

10 En 2013, 2014 et 2015, il y a eu un blocage des salaires imposé par le gouvernement ; en 2016, il y a eu une très petite

Le pouvoir d'achat est touché une deuxième fois du fait que la vie en Belgique est devenue beaucoup plus chère en raison de toutes sortes de taxes et accises, alors que l'inflation est restée assez stable dans les pays voisins. L'augmentation de taxes régionales et de la TVA sur l'électricité ont fait déborder les prix de l'énergie. Il y a ensuite l'augmentation, des accises sur le tabac et l'alcool, l'augmentation du minerval dans les hautes écoles et les universités, les billets de train, tram, bus plus chers et, récemment, la facture d'eau qui augmenterait de 30 %.

Cette combinaison de modération salariale et d'inflation élevée fait en sorte que le pouvoir d'achat (les salaires réels) baisse. Une étude récente révèle une diminution des salaires réels de 0,5 % en 2015, pour la Belgique. Pour cette année, les chercheurs parlent même d'une diminution de 0,9 %, la plus forte baisse de toute l'Union européenne. La Belgique constitue ici une exception. De 2010 à 2016, il y a eu une baisse réelle des salaires de - 0,2 %. Dans le même temps, des pays comme l'Allemagne (+ 9,6 %), la France (+ 5,4 %) et les Pays-Bas (+ 1,9 %) ont connu une évolution positive.¹¹

2. Cette nouvelle loi salariale est injuste. Le gouvernement vise toujours le même groupe. Les grands actionnaires, les multinationales et les gros managers se frottent les mains. Pour les bénéficiaires des grandes entreprises et les revenus des grands actionnaires et des CEO, il n'est nullement question de modération. Cette année écoulée, le bénéfice net des entreprises du Bel20 a augmenté de près d'un quart. Les gros managers des grandes entreprises cotées en bourse ont vu leur salaire augmenter en moyenne de 17 pour 100.¹² Durant la période 1996-2014, les dividendes nets, c'est-à-dire la part du profit qu'une entreprise verse à ses actionnaires, ont augmenté d'au moins 153,76 % !¹³

Pourtant, la loi salariale prévoit dans son article 14 que des mesures pourront être prises afin d'en arriver à « *une modération similaire des revenus (...) des dividendes...* ». Pourquoi cet article n'a-t-il jamais été appliqué ? Il est grand temps d'activer cet article 14 de la loi de 1996 pour les dividendes.

3. Une politique de modération salariale est mauvaise pour l'économie. Les conséquences de la diminution du pouvoir d'achat suite à la politique gouvernementale se font déjà sentir. De chiffres récents du SPF Finances, il ressort que, dans les six premiers mois de cette année, les petits commerçants ont vendu 2,4 % en moins. « *Si les gens doivent dépenser plus en taxes, ils dépensent moins pour le reste. Il y a également eu le saut d'index et les salaires n'augmentent pas* », explique Bart Van Craeynest, économiste en chef d'Econopolis.¹⁴ Quand les ménages pourront à nouveau dépenser plus, cela donnera de l'oxygène à l'économie. De la sorte, les recettes fiscales augmenteront aussi, ce qui rendra plus saines les finances de l'État.

4. Le PTB exige des négociations salariales libres, que le projet de loi cadenasse avec les sanctions administratives pour les employeurs qui dépassent la norme salariale alors que cette liberté est indispensable pour donner de l'oxygène aux salariés et à l'économie.

L'Allemagne desserre quelque peu sa politique des bas salaires et dans divers secteurs allemands, il y a de nouveau des augmentations salariales sensibles (augmentation

marge d'augmentation salariale de 0,8 %.

11 http://www.standaard.be/cnt/dmf20161130_02600628

12 *Het Belang van Limburg*, 4 avril 2016.

13 Baromètre socioéconomique (FGTB), chiffres s'appuyant sur ceux de la Banque Nationale.

14 *De Standaard*, 17 août 2016.



Les gens d'abord, pas le profit

salariale moyenne de + 5 % en Allemagne en 2016). Les salaires montent également aussi de + 3,5 % aux Pays-Bas et de + 4 % en France . Pourtant, notre gouvernement décide d'encore durcir sa politique de blocage des salaires.

Cette recette de modération salariale n'a pourtant prouvé qu'une chose : c'est qu'elle plonge l'Europe encore plus dans la crise. Pourquoi poursuivre une politique qui, dans les années 1990, a poussé des millions de travailleurs allemands dans la pauvreté ? Pourquoi continuer à cadenasser les négociations salariales alors que ces quinze dernières années, les salaires en France et aux Pays-Bas ont augmenté bien plus fortement qu'en Belgique ?

ANNEXES

A. Calculs : perte en augmentations salaires suite à la révision de la loi 96

Avec ces simulations chiffrées, nous essayons de donner une approche la plus correcte possible des retombées de la proposition de loi. Toutes les données ne sont pas officiellement disponibles. Pour cela, il faut encore attendre le rapport du CCE.

Il existe diverses façons d'adapter les salaires à l'index santé, et ce, selon le secteur. L'octroi de la norme salariale dépend de la concertation sociale (il peut être appliqué d'un seul coup ou ventilé sur deux ans). Nous essaierons de nous en tenir à des calculs les plus indicatifs possible. Pour plus de clarté :

- Comme base des calculs, nous utilisons les salaires mensuels bruts. Pour la conversion en salaire annuel brut, nous multiplions par 13,92 afin de reprendre dans nos chiffres le double pécule de vacances et le 13^e mois.¹⁵
- La moitié de la norme salariale a été accordée en 2017, l'autre moitié le sera en 2018.
- Pour l'index santé, nous utilisons les chiffres tels qu'ils sont donnés par le bureau du plan¹⁶ : 1,4 % a été porté en compte dans le salaire de 2017 et 1,5 % le sera dans le salaire de 2018.

Exemple 1 : Salaire brut de 2 976 euros par mois (revenu brut médian en 2014).¹⁷

	Salaire brut 2016	Hausse salariale réelle 2017	Hausse salariale réelle 2018*	Hausse salariale réelle 2017-2018
Sans dumping social	2 976 €/mois	35,71 €/mois 497 €/an	36,65 €/mois ou 510 €/an (510+497)= 1 007 €/an	1 504 €/an
Loi 96 modifiée	2 976 €/mois	17,86 €/mois 249 €/an	18,21 €/mois ou 253 €/an (253+249)= 502 €/an	751 €/an
Perte d'augmentation salariale durant les 2 ans à venir				753 €

* Pour le calcul de l'augmentation salariale 2018 :

- Nous prenons le salaire mensuel brut 2017 (salaire mensuel 2016 + augmentation salariale 2017 + index santé 2017). Nous y appliquons la 2^e moitié de l'augmentation salariale.
 - Salaire mensuel brut 2017 avec loi inchangée : 3 041,8 €/m (2 976 + 35,71 + 42,16)
 - Salaire mensuel brut 2017 avec loi modifiée : 3 023,95 €/m (2 976 + 17,86 + 41,91)

15 Nous utilisons la formule pour les employés (avec 13^e mois). Les ouvriers ont encore un calcul un peu plus favorable de leur pécule de vacances ; chez eux, la perte seront donc encore un peu plus grande.

16 Bureau du plan : perspectives économiques 2016-2021, juillet 2016

17 http://statbel.fgov.be/nl/binaries/PERSBERICHT_SES_2014_tcm325-279618.pdf

- Nous comptons cette nouvelle augmentation salariale dans l'augmentation salariale de 2017, afin de connaître l'augmentation salariale totale de 2018 (cumulative).

Exemple 2 : Salaire brut de 2 800 euros par mois.

	Salaire brut 2016	Hausse salariale réelle 2017	Hausse salariale réelle 2018*	Hausse salariale réelle 2017-2018
Sans dumping social	2 800 €/mois	33,60 €/mois 468 €/an	34,48 €/mois ou 480 €/an (480+468)= 948 €/an	1 416 €
Loi 96 modifiée	2 800 €/mois	16,80 €/mois 234 €/an	17,14 €/mois ou 239 €/an (239+234)= 473 €/an	707 €
Perte d'augmentation salariale durant les 2 ans à venir				709 €

* Pour le calcul de l'augmentation salariale 2018 :

- Nous prenons le salaire mensuel brut 2017 (salaire mensuel 2016 + augmentation salariale 2017 + index santé 2017). Nous y appliquons la 2^e moitié de l'augmentation salariale.
 - Salaire mensuel brut 2017 avec loi inchangée : 2 873,27 €/m (2 800 + 33,60 + 39,67)
 - Salaire mensuel brut 2017 avec loi revue : 2 856,24 €/m (2 800 + 16,80 + 39,44)
- Nous comptons cette nouvelle augmentation salariale dans l'augmentation salariale de 2017, afin de connaître l'augmentation salariale totale de 2018 (cumulative).

Exemple 3 : Salaire brut de 3 500 euros par mois.

	Salaire brut 2016	Hausse salariale réelle 2017	Hausse salariale réelle 2018*	Hausse salariale réelle 2017-2018
Sans dumping social	3 500 €/mois	42 €/mois 585 €/an	43,10 €/mois ou 600 €/an (585+600)= 1 185 €/an	1 770 €
Loi 96 modifiée	3 500 €/mois	21 €/mois 292 €/an	21,42 €/mois ou 298 €/an (298+292)=590 €/an	882 €
Perte d'augmentation salariale durant les 2 ans à venir				888 €

* Pour le calcul de l'augmentation salariale 2018 :

- Nous prenons le salaire mensuel brut 2017 (salaire mensuel 2016 + augmentation salariale 2017 + index santé 2017). Nous y appliquons la 2^e moitié de l'augmentation salariale.



Les gens d'abord, pas le profit

→ Salaire mensuel brut 2017 avec loi inchangée : 3 591,59 €/m (3 500 + 42 + 49,59)

→ Salaire mensuel brut 2017 avec loi revue : 3 556,01 €/m (3 500 + 21 + 49,29)

- Nous comptons cette nouvelle augmentation salariale dans l'augmentation salariale de 2017, afin de connaître l'augmentation salariale totale de 2018 (cumulative).

B. Normes salariales depuis que la loi 96 est en vigueur

Après la crise économique de 2008, on a mené une politique de modération salariale, ce qui fait qu'il n'y a plus eu d'augmentations salariales significatives. L'index et les augmentations barémiques ont toutefois été toujours garantis, sauf en 2015.

Période	Norme salariale
1997-1998	6,1 %
1999-2000	5,9 %
2001-2002	6,4-7 %
2003-2004	5,4 %
2005-2006	4,5 %
2007-2008	5 %
2009-2010	250 euros net
2011-2012	0,3 %
2013-2014	0 %
2015-2016 ¹⁸	0,5 % et 0,3 % + saut d'index (2 %)
2017-2018	1,2 %

¹⁸ Dont 0,0 % peut être accordé en 2015 ; 0,5 % de la masse salariale brute avec toutes les charges comprises ; 0,3 % de la masse salariale en net dans les coûts supplémentaires en 2016. Avec le saut d'index, tous les travailleurs et toutes les personnes vivant d'une allocation ont perdu 2 %.