

# La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Quelques éléments de réflexion sur la « norme salariale »

Janvier 2012

Luc Masure, [lm@plan.be](mailto:lm@plan.be)

# Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. A cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Ecodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

## Publications

Publications récurrentes :

Perspectives

Le "Short Term Update"

Planning Papers (le dernier numéro) :

*L'objet des "Planning Papers" est de diffuser des travaux d'analyse et de recherche du Bureau fédéral du Plan.*

109 Comptes satellites des transports en 2005

Dries Goffin, Estelle Nayas - Avril 2011

Working Papers (le dernier numéro) :

1-12 L'élasticité de l'impôt des personnes physiques - Approche macroéconomique prospective de l'élasticité nationale et de l'élasticité de l'impôt régionalisé

Vincent Frogneux, Michel Saintrain - Janvier 2012

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Editeur responsable : Henri Bogaert

Dépôt légal: D/2012/7433/2

**Bureau fédéral du Plan**

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

tél. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)<http://www.plan.be>

# La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Quelques éléments de réflexion sur la « norme salariale »

Janvier 2012

Luc Masure, [lm@plan.be](mailto:lm@plan.be)

**Abstract** - La loi de 1996 sous titre instaure une norme salariale préventive, basée sur l'évolution attendue du coût salarial dans trois pays de référence, à savoir la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Elle se réfère pour ces trois pays aux prévisions établies par l'OCDE. Dans ses « Perspectives économiques », le Bureau fédéral du Plan (BFP) analyse dans le chapitre consacré au marché du travail, notamment depuis l'édition 2007, le suivi de la « norme salariale ». Cette analyse a fait apparaître l'existence de différents concepts de coût salarial. Cette note a pour objectif d'apporter des éclaircissements et explications quant à ces différents concepts et quant à l'évolution des salaires dans ces différentes acceptions. Elle s'attache également à poser certaines questions relatives à ces concepts.

**Abstract** - De voornoemde wet van 1996 introduceert een preventieve loonnorm die gebaseerd is op de verwachte evolutie van de loonkosten in drie referentielanden, namelijk Frankrijk, Duitsland en Nederland. Ze baseert zich voor die drie landen op de vooruitzichten van de OESO. In het hoofdstuk over de arbeidsmarkt van zijn 'Economische Vooruitzichten' onderzoekt het Federaal Planbureau (FPB), sinds editie 2007, de opvolging van de "loonnorm". Deze analyse heeft duidelijk gemaakt dat men aan het begrip 'loonkosten' verscheidene invullingen kan geven. De nota verduidelijkt die noties en documenteert de gevolgen voor de berekende evolutie van de loonkosten. Ten slotte worden een aantal vragen aangekaart betreffende deze noties.

**Abstract** - The 1996 Act establishes a preventive wage norm, based on the expected evolution of the labour costs in three reference countries, namely France, Germany and the Netherlands. It refers for those three countries to forecasts drawn up by the OECD. In its "Economic Outlook", the Federal Planning Bureau (FPB) analyses in the chapter on the labour market, particularly since the 2007 edition, the monitoring of the "wage norm". This analysis revealed the existence of different concepts of wage

costs. This note aims to clarify and explain these concepts as well as the wage developments in these different meanings. It also seeks to raise questions related to these concepts

**Jel Classification** - J3, J5, C82

**Keywords** - Relations patronat-syndicats et négociation collective, négociation salariale, formation des salaires, évaluation, méthodologie des comptes nationaux.

# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Synthèse.....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>Synthese.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. Introduction.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2. La Loi : l'origine, la lettre et la pratique .....</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1. L'origine  | 6         |
| 2.2. La lettre de la loi du 26 juillet 1996   | 8         |
| 2.3. La pratique  | 9         |
| <b>3. Les concepts comptables .....</b>   | <b>11</b> |
| 3.1. Les secteurs institutionnels   | 11        |
| 3.1.1. Evolution comparée du coût salarial dans les deux concepts   | 11        |
| 3.1.2. D'où vient une telle différence ?  | 12        |
| 3.2. La question des subventions salariales   | 15        |
| 3.3. La question de la durée du travail   | 16        |
| <b>4. Comparabilité internationale : quelques questions .....</b>   | <b>18</b> |
| 4.1. Les concepts institutionnels   | 18        |
| 4.2. Les subventions salariales   | 19        |
| <b>5. Evolution et décomposition de la norme salariale.....</b>   | <b>20</b> |
| 5.1. Coût salarial dans les entreprises   | 20        |
| 5.2. Coût salarial dans le secteur privé  | 24        |
| <b>6. Annexes.....</b>  | <b>26</b> |
| Annexe 1 : La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde<br>préventive de la compétitivité               | 26        |
| Annexe 2 : Traitement statistique des subventions salariales aux Pays-Bas et en Allemagne:<br>le relevé effectué par le BFP en octobre 2008 | 30        |

## Liste des tableaux

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tableau 1 | Evaluation de l'écart salarial depuis 1996 (secteur privé versus entreprises), observations et prévisions .....                                  | 12 |
| Tableau 2 | Evaluation de l'écart salarial depuis 1996 dans les entreprises (coût salarial versus coût du facteur travail), observations et prévisions ..... | 16 |
| Tableau 3 | Coût salarial dans les entreprises : norme, évolutions observées et prévisions .....   | 23 |
| Tableau 4 | Coût salarial dans le secteur privé : norme, évolutions observées et prévisions .....  | 25 |

## Liste des graphiques

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Graphique 1 | Coût salarial en Belgique par rapport aux trois pays de référence dans différents concepts .. | 13 |
| Graphique 2 | Coût salarial en Belgique par rapport aux trois pays de référence dans le secteur privé ..... | 14 |
| Graphique 3 | Evolution de la durée du travail .....  | 17 |

## Synthèse

Parmi ses missions légales, le Bureau fédéral du Plan (BFP) fait annuellement « ... rapport au Conseil central de l'économie (CCE) et au Conseil national du travail (CNT), sur ses études relatives à l'évolution à moyen terme de l'économie ... », dans ses « Perspectives économiques ». Dans ce cadre, le BFP analyse dans le chapitre consacré au marché du travail, notamment depuis l'édition 2007, le suivi de la « norme salariale » telle qu'elle est définie dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette analyse a fait apparaître l'existence de différents concepts de coût salarial. Cette note a pour objectif d'apporter des éclaircissements et explications quant à ces différents concepts et quant à l'évolution des salaires dans ces différentes acceptions. Elle s'attache également à poser certaines questions que ces concepts soulèvent.

A partir du texte de la loi, et de son application pratique telle que les interlocuteurs sociaux l'ont définie (section 2), la note discute dans un premier temps des *concepts comptables utilisés* (section 3).

La discussion sur les *secteurs institutionnels* de la comptabilité nationale (selon les règles des comptes SEC 95) permet de mettre en évidence l'origine des écarts entre les évolutions du *coût salarial* horaire nominal dans le concept de *secteur privé* utilisé par le CCE et l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) et dans celui des *entreprises*, qui correspond à l'ensemble des branches d'activité marchande qui constituent la base macro-sectorielle des « Perspectives économiques du BFP », en raison des caractéristiques du modèle HERMES. L'analyse montre que la différence vient presque exclusivement de la branche « Domestiques » qui est prise en compte dans le secteur privé et non pas dans le concept des entreprises. Pourquoi ? La raison est à trouver dans la mise en œuvre, en Belgique, du système des titres-services. En effet, cette mise en œuvre a permis notamment de faire passer une partie des domestiques (travaillant au noir) à un statut de salarié dans les *entreprises*. Ce faisant, l'augmentation du nombre de travailleurs bas qualifiés freine la hausse du coût salarial moyen dans les *entreprises*. Dans le secteur *privé*, qui inclut les domestiques, le développement des titres-services freine également la hausse du coût salarial mais dans une moindre mesure puisque, si le nombre d'emplois titres-services augmente, le nombre de domestiques diminue.

La question des *subventions salariales*, autre forme de réduction du *coût du facteur travail* pour les entreprises que les réductions de cotisations patronales (mais qui est sans effet sur la notion de coût salarial telle que définie dans la comptabilité nationale) est également analysée. En Belgique, depuis une dizaine d'années, les subventions salariales ont de plus en plus pris le relais des politiques de réductions des cotisations patronales. L'impact de ces subsides sur le coût du facteur travail global au sein des entreprises est donc loin d'être négligeable. Si l'on en considère l'effet cumulé sur l'ensemble de la période 1997-2010, la croissance du coût du facteur travail belge est approximativement égale à celle du coût salarial des trois pays de référence auxquels se réfère la loi, alors que le dépassement atteint 3,5 % pour le coût salarial. Bien entendu, il est possible que la croissance du coût du facteur travail dans ces trois pays soit également réduite par rapport à celle du coût salarial (tel que défini dans la comptabilité nationale) du fait de subventions salariales éventuelles; cette question est abordée dans la présente étude.

La question de l'estimation de la *durée du travail* est également discutée. En effet, le Secrétariat du CCE évalue le coût salarial horaire en appliquant aux données d'emploi des comptes nationaux et aux prévisions de l'OCDE une durée annuelle du travail fondée sur les résultats de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de EUROSTAT. La notion de coût salarial horaire des « Perspectives économiques » est, elle, basée sur la statistique de la durée effective annuelle du travail des comptes d'emploi de la comptabilité nationale, celle-ci se basant sur les données administratives de diverses institutions belges.

Les évolutions belges de la durée annuelle moyenne dans les entreprises et dans le secteur privé (y compris les domestiques) sont tout à fait parallèles lorsqu'elles sont calculées à partir des données (administratives) de la comptabilité nationale. Par contre, l'évolution de la durée moyenne de travail calculée sur base de l'enquête sur les forces de travail présente, certaines années, des écarts non négligeables avec celles basées sur les données administratives.

Dans un second temps, la note développe une réflexion sur la comparabilité internationale effective des données utilisées par les diverses institutions (section 4). Etant donné l'incertitude qui pèse sur l'estimation de certaines variables (domestiques, titres-services, ...), et sur les pratiques comptables concrètes des comptes nationaux des quatre pays concernés par la loi (interprétation de politiques d'emploi telles que réductions de cotisations patronales ou subventions salariales), la comparabilité internationale des concepts de *coût salarial* ne peut probablement être faite qu'avec un certain degré d'approximation.

Enfin, la section 5 s'attache à identifier rétrospectivement les raisons pour lesquelles la norme salariale décidée *ex ante* n'a pas été systématiquement respectée *ex post*. Il apparaît que l'une des principales causes de la difficulté de gestion de la norme salariale tient aux erreurs de prévisions inhérentes à toute projection économique, tant en Belgique (BFP, CCE) que dans les trois Etats membres de référence (OCDE).

## Synthese

In het kader van zijn wettelijke opdrachten brengt het Federaal Planbureau jaarlijks "...verslag uit aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) over zijn studies met betrekking tot de evolutie van de economie op middellange termijn..." in de "Economische vooruitzichten". Binnen dat kader maakt het FPB in het hoofdstuk gewijd aan de arbeidsmarkt sinds 2007 een analyse van de opvolging van de "loonnorm" zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Die analyse heeft duidelijk gemaakt dat aan het begrip loonkosten verschillende invullingen kunnen gegeven worden. Deze nota verduidelijkt die noties en licht de gevolgen toe voor de berekende evolutie van de loonkosten. Ten slotte worden een aantal vragen aangekaart betreffende die noties.

Uitgaande van de wettekst en de praktische toepassing ervan door de sociale partners (deel 2), gaat de nota allereerst in op de *gehanteerde boekhoudkundige concepten* (deel 3).

De discussie over de *institutionele sectoren* van de nationale boekhouding (volgens de ESR 95-regels) maakt het mogelijk de verschillen te duiden tussen de evolutie van de nominale *uurloonkosten* volgens respectievelijk concept *privésector* en concept *ondernemingen*. Het eerste concept wordt gehanteerd door de CRB en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO); het tweede stemt overeen met de gezamenlijke marktbedrijfstakingen die de macrosectorale basis vormen van de "Economische vooruitzichten van het FPB", gegeven de eigenschappen van het HERMES-model. De analyse toont aan dat het verschil tussen beide noties vrijwel uitsluitend toe te schrijven is aan de bedrijfstak "particuliere huishoudens met werknemers" (de "huisbedienden") die wel opgenomen is in de privésector maar niet in het concept van de ondernemingen. Waarom? De reden hiervoor ligt in de invoering van het systeem van de dienstencheques in België. Daardoor verschoof een deel van het (zwart)werk bij de gezinnen naar een statuut van loontrekkende in de *ondernemingen*. De daaruitvolgende verhoging van het aantal laaggeschoolde werknemers werkte als een rem op de stijging van de gemiddelde loonkosten bij de *ondernemingen*. In de *privésector*, waarvan de huisbedienden deel uitmaken, heeft de verspreiding van de dienstencheques eveneens een vertragende werking op de stijging van de loonkosten, zij het in mindere mate, aangezien het aantal huisbedienden afneemt naarmate het aantal dienstenchequebanen toeneemt.

Ook de kwestie van de *loonsubsidies* wordt onderzocht. Het betreft een andere manier om de *arbeidskosten* voor de ondernemingen te verlagen dan via de verminderingen van de werkgeversbijdragen (maar die geen gevolgen heeft voor de notie loonkosten zoals bepaald in de nationale boekhouding). In België nemen de loonsubsidies sinds een tiental jaar meer en meer de rol over van de maatregelen op het vlak van werkgeversbijdrageverminderingen. De impact van die subsidies op de globale arbeidskosten in de ondernemingen is dus vrij groot. Wanneer men het gecumuleerde effect over de periode 1997-2010 bekijkt, is de groei van de Belgische arbeidskosten nagenoeg gelijk aan die van de loonkosten in de drie referentielanden waarnaar de wet verwijst, terwijl de overschrijding 3,5% bedraagt voor de loonkosten. Het is uiteraard mogelijk dat de groei van de arbeidskosten in die drie landen eveneens lager ligt dan die van de loonkosten (zoals bepaald in de nationale boekhouding) als gevolg van eventuele loonsubsidies. Dat wordt ook aangekaart in deze studie.

Verder komt ook de raming van de *arbeidsduur* aan bod. Het secretariaat van de CRB raamt immers de uurloonkosten door op de werkgelegenheidsgegevens van de nationale rekeningen en op de werkgelegenheidsvooruitzichten van de OESO een jaarlijkse arbeidsduur toe te passen die gebaseerd is op de resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van Eurostat. De notie 'uurloonkosten' uit de 'Economische Vooruitzichten' is echter gebaseerd op de statistiek van de jaarlijkse effectieve arbeidsduur uit de arbeidsrekeningen in de nationale boekhouding, die steunt op de administratieve gegevens van diverse Belgische instellingen.

In België stemt de evolutie van de gemiddelde jaarlijkse *arbeidsduur* in de ondernemingen volledig overeen met die in de privésector (met inbegrip van huisbedienden), wanneer beide berekend worden op basis van de (administratieve) gegevens uit de nationale boekhouding. De evolutie van de gemiddelde arbeidsduur berekend op basis van de enquête naar de arbeidskrachten vertoont echter voor bepaalde jaren aanzienlijke verschillen met die op basis van de administratieve gegevens.

Vervolgens gaat de nota dieper in op de effectieve internationale vergelijkbaarheid van de gegevens die door de verschillende instellingen worden gehanteerd (deel 4). Door de onzekerheid die weegt op de raming van bepaalde variabelen (huisbedienden, dienstencheques, ...) en op de concrete boekhoudpraktijken in de nationale boekhoudingen van de vier landen uit de wet (concrete interpretatie van werkgelegenheidsmaatregelen zoals bijdrageverminderingen voor werkgevers of loonsubsidies), is de internationale vergelijking van de verscheidene concepten van *loonkosten* waarschijnlijk enkel mogelijk met een zekere graad van benadering.

Tot slot wordt in deel 5 retrospectief onderzocht waarom de *ex ante* goedgekeurde loonnorm niet systematisch *ex post* wordt nageleefd. Eén van de grootste moeilijkheden bij de naleving van de loonnorm zou verband houden met voorspellingsfouten die eigen zijn elke economische projectie, zowel in België (FPB, CRB) als in de drie referentielanden (OESO).

# 1. Introduction

Parmi ses missions légales<sup>1</sup>, le Bureau fédéral du Plan (BFP) fait annuellement « ... rapport au Conseil central de l'économie (CCE) et au Conseil national du travail (CNT), sur ses études relatives à l'évolution à moyen terme de l'économie ... », dans ses Perspectives économiques. Dans ce cadre, il analyse dans le chapitre consacré au marché du travail, notamment l'évolution des salaires et en particulier, depuis l'édition 2007, le suivi de la « norme salariale » telle qu'elle est définie dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette analyse a fait apparaître l'existence de différents concepts de coût salarial. Cette note a pour objectif d'une part, de rassembler en un seul document les divers éléments des débats antérieurs et actuels, et surtout d'apporter des éclaircissements et explications quant à ces différents concepts et quant à l'évolution des salaires dans ces différentes acceptions. Elle s'attache également à poser certaines questions que ces concepts soulèvent. Ainsi, à partir du texte de la loi, et de son application pratique telle que les interlocuteurs sociaux l'ont définie, la note discute des *concepts comptables utilisés*. La discussion sur les *secteurs institutionnels* de la comptabilité nationale (selon les règles des comptes SEC 95) permet de mettre en évidence l'origine des écarts entre les évolutions du *coût salarial* horaire nominal dans le concept de *secteur privé* utilisé par le CCE et l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) et dans celui des *entreprises* qui correspond à l'ensemble des branches d'activité marchande qui constituent la base macro-sectorielle des « Perspectives économiques du BFP », en raison des caractéristiques du modèle HERMES. La question des *subventions salariales*, autre forme de réduction du *coût du facteur travail* pour les entreprises que les réductions de cotisations patronales, est également analysée, ainsi que la question de l'estimation de la *durée du travail*.

Ensuite, une section développe quelques réflexions quant à la *comparabilité internationale* des données utilisées. Cette comparabilité est en principe assurée, puisque la loi du 26 juillet 1996 est appliquée en recourant, tant pour la Belgique que pour les trois Etats membres de référence, à la notion de coût salarial (au sens de la comptabilité nationale) dans le secteur privé (secteurs institutionnels S1 moins S13). En réalité, le degré de comparabilité réelle ne peut être évalué avec exactitude, étant donné l'incertitude qui pèse sur les pratiques comptables concrètes exercées par les comptables nationaux des quatre pays concernés par la loi.

Enfin, la dernière section est consacrée à l'identification des écarts entre la norme décidée *ex ante* et les réalisations constatées *ex post*. Il s'agit d'analyser l'origine des écarts constatés entre, d'une part, la *réalisation du coût salarial horaire nominal en Belgique* (l'observation *ex post*) et, d'autre part, la *réalisation de la norme nominale (OCDE)* – à savoir l'évolution du coût salarial horaire nominal des trois pays de référence telle qu'observée *ex post*. Une des principales difficultés de gestion de la norme salariale résulte des erreurs de prévisions inhérentes à toute projection économique, tant en Belgique (BFP, CCE) que dans les trois Etats membres de référence (OCDE).

---

<sup>1</sup> Voir Loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses (Loi portant création du Bureau fédéral du Plan).

## 2. La Loi : l'origine, la lettre et la pratique

### 2.1. L'origine

Pour comprendre l'origine de la loi du 26 juillet 1996, il n'est pas inutile de remonter dans l'histoire économique et sociale de la Belgique d'après-guerre. Celle-ci est incontestablement marquée par le Pacte social de 1944, projet d'accord de solidarité sociale concerté spontanément (l'Etat est le grand absent) entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Il est fondé sur une collaboration loyale entre les interlocuteurs sociaux (= bipartisme) en vue d'opérer une répartition équitable – combinant reconnaissance de l'économie de marché comme moteur de la prospérité et équité – des revenus d'une production croissante. Le principe de la redistribution de la prospérité économique à toute la population (= le partage des gains de productivité) est réalisé à travers la négociation salariale et le développement de la sécurité sociale dont les régimes sont rendus obligatoires, et organisé sur base de commissions paritaires sectorielles. Le "modèle social belge" est né, fondant pour trois décennies le compromis social-démocrate, mécanisme collectif de redistribution des fruits de la croissance. La politique de l'emploi<sup>2</sup> est en quelque sorte "internalisée" au sein des secteurs et des entreprises, et son contenu n'a pratiquement rien à voir avec celui qu'on lui donne aujourd'hui. Outre le partage des gains de productivité – à travers la négociation d'augmentations de salaire et/ou de réductions du temps de travail –, l'accent est mis sur les protections attachées au contrat de travail (à durée indéterminée), sur l'organisation de l'assurance chômage, sur la réglementation des conditions de travail (la santé et la sécurité sur le lieu de travail) ...

Dès le milieu des années '70, suite au premier choc pétrolier et au ralentissement simultané des gains de productivité, ce modèle social connaît des difficultés de fonctionnement. Celles-ci vont s'accroître au cours des décennies suivantes avec l'augmentation du commerce international qui va progressivement accentuer l'importance de la compétitivité des coûts salariaux, d'abord au sein même de l'Europe, puis au-delà avec l'accélération de la mondialisation. Ces difficultés seront amplifiées par la tendance à la dérégulation et à la flexibilisation du marché du travail. Confrontés à une rupture avec la logique de partage des fruits de la prospérité économique, les interlocuteurs sociaux sont placés devant des défis, auxquels ils ne peuvent plus répondre de façon consensuelle. Dès lors, l'interventionnisme politique – et plus particulièrement celui du gouvernement fédéral – dans le dialogue social se développe, tant en matière de politique des revenus (modération salariale) que de politiques "structurelles" de l'emploi. Le règne du "tripartisme" s'installe, le gouvernement faisant appel régulièrement à la concertation avec les interlocuteurs sociaux. Ces interventions s'intégreront progressivement dans un contexte européen de processus de décision.

La volonté d'encadrer le "jeu spontané" de la négociation salariale remonte principalement à l'année 1982 – en tant que mesure d'accompagnement de la dévaluation du FB – avec la période de modération salariale (sauts d'index) qui se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 1986. Le débat s'installe sur la façon de sortir de ce blocage salarial, qui aboutira, après deux années (1987 et 1988) de liberté de négociation retrouvée, à la loi de sauvegarde de la compétitivité du 6 janvier 1989. Cette loi établit une norme de croissance des salaires, à vérifier *a posteriori*, en fonction de l'évolution des salaires constatées chez nos

<sup>2</sup> En soi, le concept de « politique de l'emploi » est absent du Pacte social de 1944.

sept principaux partenaires (concurrents) commerciaux. Elle instaure un processus institutionnel d'encadrement de la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux, visant à intégrer le contexte international et en particulier la concurrence salariale accrue (on parle d'augmentations excessives, voire de dérapages salariaux). La rupture est consommée avec le principe de partage des gains de productivité (de la prospérité économique) qui guidait les interlocuteurs sociaux depuis le Pacte social de 1944. Cette loi de 1989 ne sera appliquée qu'une seule fois, en 1993, débouchant sur l'établissement du "Plan global" par le gouvernement fédéral (après l'échec de la concertation sociale) et sur une nouvelle période de modération salariale (introduction de l'indice-santé et blocage des salaires réels en 1995-1996).

Le Plan global marque également le début de l'intégration de la politique des revenus en Belgique dans le contexte européen; le Grand marché unique est né et la Commission européenne publie en 1993 le "Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi". Celui-ci introduit l'idée d'un pacte social européen, fondé sur une "croissance économique plus intensive en emplois", les gains de productivité devant être, pour l'essentiel, "affectés à l'investissement porteur d'avenir et à la création d'emplois", d'où la recommandation d'une croissance des salaires réels inférieure aux gains de productivité. En Belgique, pour la seconde fois, on s'interroge en 1996 sur la façon de sortir du blocage salarial et sur la loi sur la compétitivité de 1989 qui a révélé ses insuffisances. Le résultat des débats sera la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle définit une norme salariale anticipant les dérapages du coût salarial par rapport à l'évolution prévue des salaires chez nos trois principaux concurrents commerciaux. Elle fixe de manière structurelle et par période de deux ans (correspondant aux accords interprofessionnels passés par les interlocuteurs sociaux) la marge maximale d'augmentation du coût salarial nominal, maintenant l'indexation des salaires et permettant certains arbitrages laissés à la concertation sociale. Elle s'inscrit clairement dans le processus de convergence européenne et d'adhésion de la Belgique à l'euro.

L'accord interprofessionnel 1999-2000 constitue une nouvelle étape dans le dialogue social belge ; pour la première fois, les interlocuteurs sociaux intègrent la norme salariale (fixée à 5,9 % pour les deux années) et introduisent clairement les objectifs "emploi" et "formation" dans leur accord. L'arbitrage entre salaires et emplois devient une responsabilisation nouvelle des acteurs sociaux – sous la tutelle, il est vrai, d'une norme macroéconomique imposée par le pouvoir politique. L'accord 1999-2000 fixe également la procédure de suivi et d'évaluation.

Cette politique des salaires s'inscrit largement dans le cadre des recommandations formulées par la Commission européenne. D'une part, la croissance nominale des salaires doit être compatible avec la stabilité des prix dont la valeur de référence est fixée, dans la zone euro, par la Banque centrale européenne. L'objectif est d'éviter une politique monétaire restrictive (dommageable pour la croissance et l'emploi) ; le critère adéquat est l'évolution macroéconomique du coût salarial moyen par unité produite, tant pour éviter les risques d'inflation que pour préserver la compétitivité-coût. D'autre part, la Commission recommande des augmentations des salaires réels compatibles avec les gains de productivité, de manière à maintenir, voire à renforcer, la rentabilité du capital fixe, tout en assurant une croissance régulière du pouvoir d'achat et de la consommation privée. L'objectif est de garantir un processus de croissance à moyen terme fondé sur des investissements d'expansion des capacités de production, source de créations d'emplois (cf. Livre blanc de 1993). Du point de vue macroéconomique, le critère essentiel ici est le coût du travail unitaire réel.

A cet égard, il est remarquable de constater que les gains de productivité, et donc le coût du travail unitaire, sont totalement absents de la loi du 26 juillet 1996.

Notons également que la recommandation pose le problème de la réduction du coin salarial tant fiscal que parafiscal (incidence sur le coût pour l'employeur et sur le pouvoir d'achat du travailleur). A cet égard, les interlocuteurs sociaux belges recommandent, en exécution de l'accord interprofessionnel de décembre 1998, une réduction d'impôt (1 000 FB par mois) pour augmenter le salaire net des travailleurs rémunérés au RMMMGM (cf. Avis n° 1260 des CNT et CCE du 10 février 1999).

Enfin, sur un plan plus microéconomique, la Commission souhaite que les accords salariaux tiennent compte des différentiels de niveau de productivité selon les qualifications, les secteurs ou encore les régions, de manière à éviter, dans la zone euro du moins, un processus de convergence nominale et réelle des salaires avec les pays ayant les meilleurs niveaux de productivité. Le but est notamment de ne pas compromettre, en termes de croissance et d'emploi, le processus de rattrapage des zones économiques les plus faibles. Notons que la mobilité géographique et professionnelle constitue une autre réponse à ce type de problème.

## 2.2. La lettre de la loi du 26 juillet 1996

Les extraits de la loi pertinents pour cette analyse sont repris en annexe 1.

La loi ne fait pas qu'instaurer une norme salariale. Elle couvre également le champ de la compétitivité structurelle, les processus d'innovation, les structures de financement de l'économie, les déterminants de la productivité, les structures de formation et d'éducation, les modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Elle impose à ces sujets l'élaboration de rapports d'analyse récurrents au Conseil national du Travail (CNT) et/ou au Conseil central de l'Economie (CCE).

Toutefois, ce working paper ne concerne que l'aspect « norme salariale » de la loi, aspect qui a d'ailleurs un caractère plus contraignant pour les interlocuteurs sociaux que les autres. En effet, cette loi impose que chaque accord interprofessionnel (AIP) conclu par les interlocuteurs sociaux fixe notamment, sur la base des rapports des CNT et/ou CCE, des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Cette marge doit tenir compte de l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond à tout le moins à l'indexation et aux augmentations barémiques. De plus, la marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence au cours des deux années précédentes.

S'il n'y a pas d'accord entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique du CCE, il est prévu que le Gouvernement fédéral invite les interlocuteurs sociaux à se concerter et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans ce même rapport. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût

salarial. De même, s'il n'y a pas d'accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi.

Ces dernières dispositions de la loi ont été utilisées, notamment pour pouvoir conclure l'AIP 2009-2010 et pour imposer la norme salariale 2011-2012 à défaut d'AIP.

La loi prévoit également des mécanismes de correction. Si le dépassement de l'évolution du coût salarial est constaté par les interlocuteurs sociaux sur la base du rapport technique de la première année de l'AIP, ils sont tenus d'appliquer le(s) mécanisme(s) de correction prévu(s) dans les conventions collectives de travail intersectorielles et/ou sectorielles. Ici encore, il est prévu qu'en cas d'absence de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement fédéral convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer l'application du mécanisme de correction avec, comme évolution minimale du coût salarial, l'indexation et les augmentations barémiques. De même, si le mécanisme de correction intersectoriel ou sectoriel visé n'est pas fixé ou s'avère inefficace, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial, sur la base du rapport technique du CCE, s'il s'avère à la fin de la première année que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

A noter que ces dispositions n'ont jamais été mises en pratique, faute de consensus entre interlocuteurs sociaux ou d'accord au sein du Gouvernement, ou encore parce qu'il n'existait pas de marge une fois les conditions minimales (l'indexation et les augmentations barémiques) respectées.

### 2.3. La pratique

En pratique justement, il faut attendre l'accord interprofessionnel 1999-2000 pour que soit mise en œuvre la loi de 1996, AIP qui constitue une nouvelle étape dans le dialogue social belge. Pour la première fois, les interlocuteurs sociaux intègrent la norme salariale (fixée à 5,9 % pour les deux années) et introduisent clairement les objectifs "emploi" et "formation" dans leur accord. L'arbitrage entre salaires et emplois devient une responsabilisation nouvelle des acteurs sociaux. L'accord 1999-2000 fixe également la procédure de suivi et d'évaluation. Chaque année, le CCE et le CNT évaluent l'évolution du coût salarial, de l'emploi et des efforts de formation au niveau macroéconomique. Si l'évolution combinée des trois domaines ne répond pas aux attentes, il sera vérifié, secteur par secteur, si cette évolution n'est pas la conséquence « d'engagements propres au secteur. Pour les secteurs et les entreprises qui n'auront pas conclu de CCT en matière de formation et d'emploi, une partie de la réduction structurelle des charges sera reportée d'un an ». Incontestablement, on trouve ici l'élaboration d'un modèle privilégiant les résultats macroéconomiques et respectant les caractéristiques sectorielles de l'activité.

Pour faciliter la conclusion des accords interprofessionnels, les interlocuteurs sociaux ont souvent fait appel au gouvernement fédéral. C'est ainsi que celui-ci a augmenté régulièrement, selon des modalités diverses, les réductions de cotisations patronales. Cette pratique pose question. Dans quelle mesure

L'esprit de la loi est-il respecté ? En effet, les réductions de cotisations patronales qui visent à réduire le coût salarial pour promouvoir l'emploi ont souvent permis d'octroyer des hausses de salaires (bruts) tout en limitant la hausse subséquente du coût salarial de façon à respecter la norme.

L'intervention du gouvernement – et l'effort budgétaire qu'il consent – est particulièrement significative pour l'AIP 2009-2010, où outre de nouvelles hausses de subventions salariales, une augmentation des salaires *nets* réels de 250 euros maximum sur les deux années – qui ne peut pas donner lieu à une hausse plus élevée du coût salarial – est prévue. Autrement dit, le gouvernement accepte que cette hausse soit complètement défiscalisée, et accorde donc une réduction correspondante des prélèvements obligatoires. Certes, les mesures adoptées étaient justifiées par la nécessité de soutenir l'activité économique, le pouvoir d'achat des ménages, sans compromettre la compétitivité-coût des entreprises, suite à la crise financière de 2008 et économique qui s'ensuivit.

Les mécanismes de correction mis au point par les interlocuteurs sociaux, dans la foulée du prescrit de la loi, n'ont jamais été décidés et, *a fortiori*, exécutés. Absence de consensus et/ou de marge de « rattrapage » en sont les principales raisons. Il est cependant intéressant de remarquer que le rapport technique annuel sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial du secrétariat du CCE reprenne systématiquement une évaluation de l'écart cumulé, depuis l'instauration de la loi (1996), entre l'évolution du coût salarial en Belgique et dans les trois pays de référence alors que la loi, de façon explicite, ne permet un « rattrapage » que par rapport aux deux années précédant un AIP<sup>3</sup>. Une explication plausible est que, les mécanismes de correction n'ayant jamais été mis en œuvre, tout se passe comme si on postposait de deux en deux ans leur mise en œuvre.

---

<sup>3</sup> Art. 6, §2 : « ... La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence au cours des deux années précédentes ... ».

### 3. Les concepts comptables

La loi de 1996 mentionne les variables économiques à utiliser pour évaluer la norme salariale. Elle ne définit pas de façon tout à fait explicite les sources et concepts statistiques à utiliser (voir Annexe 1 ; Art. 2), mais en se référant au « coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé » et à l'augmentation salariale dans les Etats membres de référence « basée sur les données et les prévisions de l'OCDE », elle renvoie *de facto* aux concepts utilisés dans les comptes nationaux, tels que définis par les règles du SEC 95. Les sections de ce chapitre analysent certaines questions liées à ces définitions.

#### 3.1. Les secteurs institutionnels

Dans son rapport technique annuel sur les marges salariales, le secrétariat du CCE utilise, conformément à la loi, la notion de coût salarial dans le *secteur privé*. Selon les règles du SEC 95, il s'agit du secteur institutionnel S.1 (Economie totale) dont on retire le secteur institutionnel S.13 (Administrations publiques)<sup>4</sup>. Ces concepts diffèrent de ceux utilisés par le BFP dans le cadre notamment des « Perspectives économiques ». En effet, celles-ci sont axées sur des projections réalisées à l'aide du modèle HERMES<sup>5</sup>, qui fonctionne sur la base des branches d'activité (selon la nomenclature NACE), et non sur la base des secteurs institutionnels. C'est le concept des *entreprises* (à savoir les activités de l'ensemble des branches d'activité à l'exception des branches "Administration publique", "Enseignement" et "Domestiques", considérées comme "services non marchands") qui est donc utilisé dans le modèle, notamment pour déterminer l'évolution du coût salarial (et du coût du facteur travail). Pour passer de cette optique à celle utilisée par le secrétariat du CCE, il faut retirer les activités des entreprises publiques selon les définitions de la comptabilité nationale (essentiellement les activités des sociétés de transports urbains et des administrations régionales et locales chargées de l'entretien des routes et des canaux) et rajouter les activités de l'enseignement privé (non subventionné) ainsi que celles des domestiques.

##### 3.1.1. Evolution comparée du coût salarial dans les deux concepts

Ces différences de définitions ont un impact sur l'évolution du coût salarial selon que l'on considère l'un ou l'autre concept, comme le montre le tableau suivant.

Jusqu'en 2004, les évolutions du coût salarial sont quasi-identiques dans les deux concepts. Dans les deux cas, l'écart avec la réalisation de la norme nominale est de +1,3 %, cumulé sur la période 1997-2002, et de -1,5 % pour les années 2003-2004.

<sup>4</sup> Le terme « secteur privé » est un raccourci ; en effet, S.1-S.13 comprend notamment les secteurs S.11 (sociétés non financières) et S.12 (sociétés financières) qui regroupent aussi bien les sociétés publiques que privées (voir [http://www.nbb.be/doc/dq/f\\_pdf\\_dq/ClassicFR.pdf](http://www.nbb.be/doc/dq/f_pdf_dq/ClassicFR.pdf)).

<sup>5</sup> Dans le modèle HERMES, c'est la masse du coût du facteur travail (après déduction des subventions salariales) qui est pertinente dans les fonctions de production, et non la masse du coût salarial (voir section 3.2.).

**Tableau 1** Evaluation de l'écart salarial depuis 1996 (secteur privé versus entreprises), observations et prévisions  
Taux de croissance par période en pour cent

|   | 1997-<br>2002 | 2003-<br>2004 | 2005-<br>2006 | 2007-<br>2008 | 2009-<br>2010 | 1997-<br>2010 | 2011-<br>2012 | 1997-<br>2012 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. Réalisation de la norme nominale (OCDE)                          | 16,5          | 5,2           | 3,9           | 4,9           | 3,4           | 38,1          | 4,8           | 44,8          |
| 2. Coût salarial horaire nominal du <i>secteur privé</i> belge      | 18,1          | 3,6           | 5,1           | 7,2           | 4,3           | 43,8          | 5,9           | 52,2          |
| 3. Coût salarial horaire nominal dans les <i>entreprises</i> belges | 18,0          | 3,7           | 4,8           | 6,9           | 4,3           | 43,0          | 5,6           | 51,0          |
| 4. Ecart (2/1) en pour cent   | 1,3           | -1,5          | 1,1           | 2,2           | 0,8           | 4,1           | 1,0           | 5,1           |
| 5. Ecart (3/1) en pour cent   | 1,3           | -1,5          | 0,8           | 2,0           | 0,9           | 3,5           | 0,7           | 4,3           |

Source : OCDE, ICN, CCE, BFP « Perspectives économiques 2011-2016 » pour les prévisions 2011-2012.

De 2005 à 2008, le coût salarial du secteur privé évolue plus rapidement que celui des entreprises. Cela est dû à plusieurs facteurs qui trouvent leur origine dans un effet de composition d'unités de production différentes selon les concepts. En 2009-2010, les évolutions sont cependant parallèles. Au total, sur la période 1997-2010, le coût salarial du secteur privé croît de 43,8 %, contre 43 % dans les entreprises. Cela se traduit par un écart cumulé par rapport aux trois pays de référence de 4,1 % pour les salaires du secteur privé, contre 3,5 % dans les entreprises. Le même phénomène qu'en 2005-2008 apparaîtrait en 2011-2012, si bien que le coût salarial du secteur privé évoluerait plus rapidement (5,9 %) que celui des entreprises (5,6 %), conduisant à un écart cumulé sur la période 1997-2012 de 5,1 % contre 4,3 %.

### 3.1.2. D'où vient une telle différence ?

Tout d'abord, le poids des domestiques, dont le salaire horaire est (très) bas, diminue fortement dans le secteur privé. Ensuite, le salaire horaire dans les sociétés publiques de transports urbains, dont le personnel est en croissance constante, croît moins vite que le salaire horaire dans le secteur privé.

L'analyse qui suit montre cependant que la différence vient presque exclusivement de la branche « Domestiques » qui est prise en compte dans le secteur privé et non pas dans le concept des entreprises. Pourquoi ? La raison est à trouver dans la mise en œuvre du système des titres-services. En effet, cette mise en œuvre a permis notamment (voir ci-après) de faire passer une partie des domestiques (travaillant au noir) à un statut de salarié dans les entreprises. Ce faisant, l'augmentation du nombre de travailleurs bas qualifiés « tire » vers le bas le coût salarial moyen dans les entreprises. Dans le secteur privé, qui inclut les domestiques, ce changement de statut ne pèse pas (ou beaucoup moins) sur le coût salarial puisque, si le nombre d'emplois titres-services augmente, le nombre de domestiques diminue. Cependant, la croissance du coût salarial du secteur privé est également freinée par l'extension des emplois « titres-services », vu que ceux-ci se développent nettement plus que ne se réduit l'emploi des domestiques.

On peut voir l'évolution du coût salarial selon différents concepts dans les graphiques suivants.

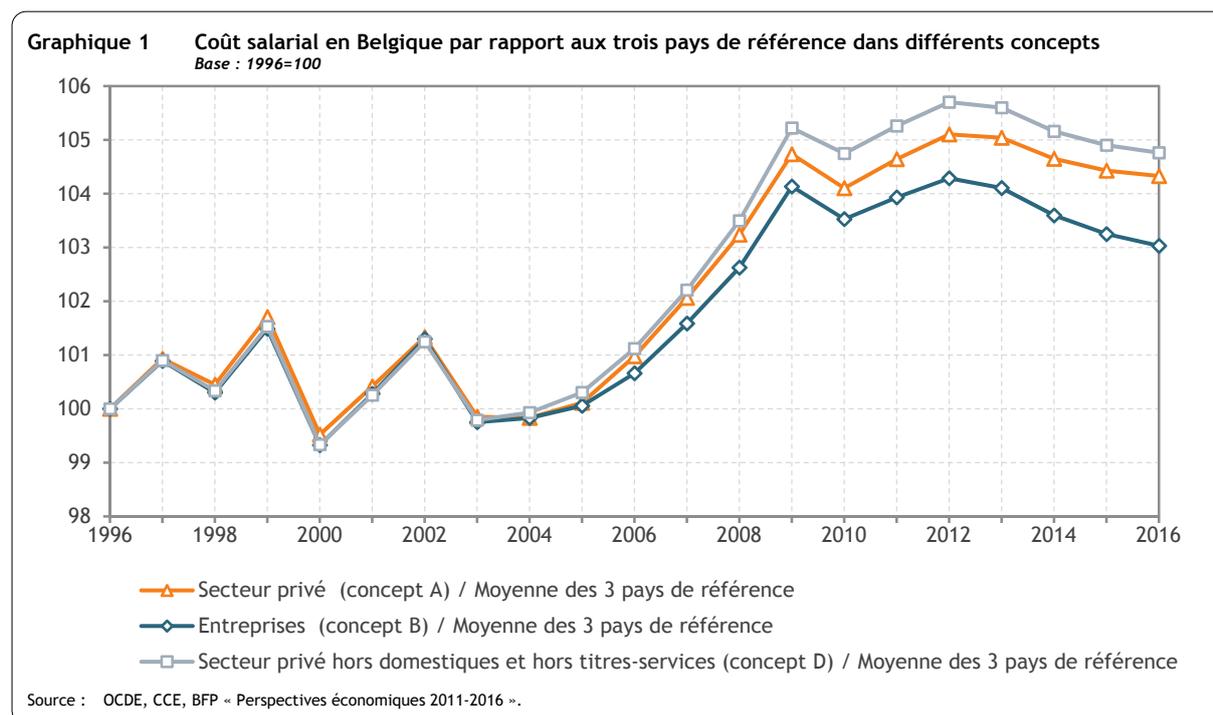
La discussion met en évidence quatre concepts :

- Concept A : le secteur privé (le coût salarial de S1-S13) ;
- Concept B : les entreprises (S1-S13 moins les domestiques et l'enseignement privé (non subventionné) et plus entreprises publiques (essentiellement transports urbains et entretien des routes et canaux) ;
- Concept C : le coût salarial de S1-S13 moins les domestiques ;

- Concept D : le coût salarial de S1-S13 moins les domestiques moins les titres-services.

Les concepts B et C ont la même évolution (grosso modo).

Le concept A n'a pas la même évolution que le concept D, puisque la compensation entre la diminution des emplois domestiques et l'augmentation des emplois titres-services n'est que partielle. Le système des titres-services a en effet permis de mettre au travail des inactifs ou des chômeurs, ce qui explique que même dans le concept A, la mise en œuvre du système des titres-services a tiré vers le bas le coût salarial moyen.



Si les emplois titres-services n'avaient pas été créés, on aurait vraisemblablement les mêmes évolutions dans les différents concepts, comme le montre d'ailleurs les évolutions salariales antérieures à 2003.

Le dérapage salarial de 1997 à 2012 serait de :

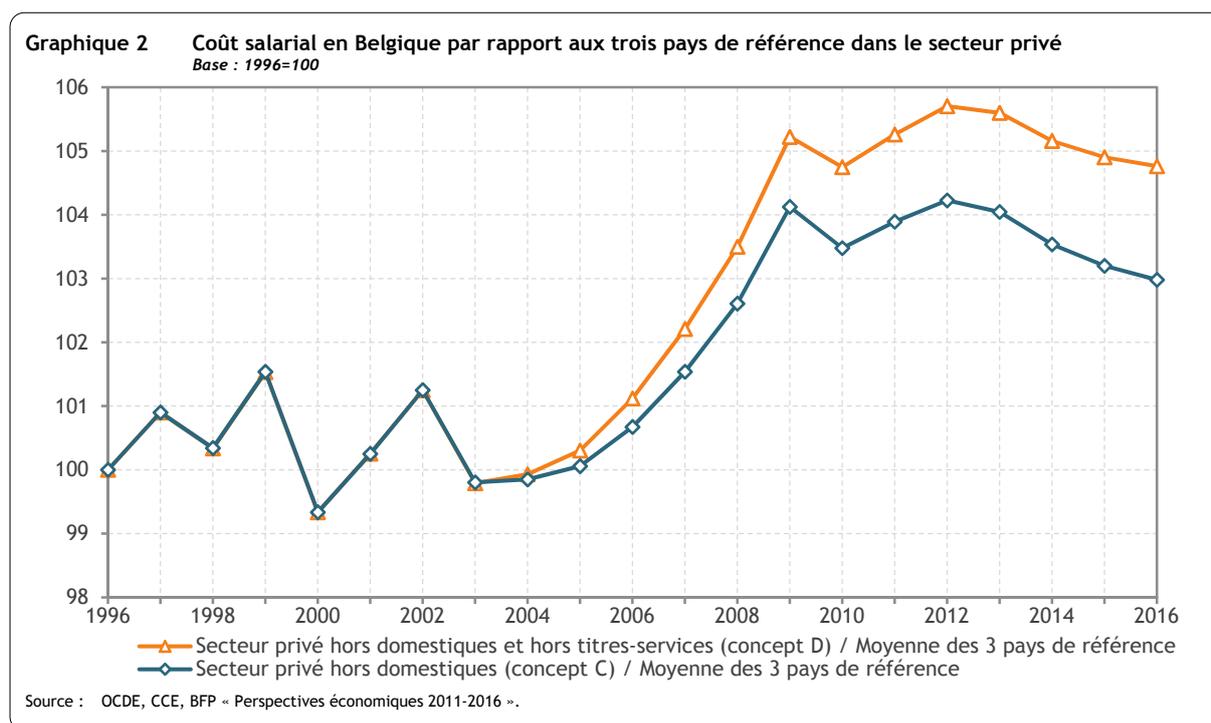
- 5,1 % dans le concept A ;
- 4,3 % dans le concept B ;
- 4,2 % dans le concept C ;
- 5,7 % dans le concept D.

Les chiffres qui sont donnés par l'OCDE sont en théorie cohérents avec ceux du CCE, c'est-à-dire que le concept repris pour les trois pays de référence est le concept A<sup>6</sup>. Toutefois, il n'est pas possible à ce stade de déterminer un concept de coût salarial pour les trois pays de référence qui se rapproche des concepts B, C ou D.

<sup>6</sup> Ce point est discuté au chapitre 4.

Notons que, selon les règles comptables du SEC 95, l'employeur des travailleurs domestiques est l'agent économique (ou secteur institutionnel S.14) Ménages. La création du système des titres-services visait d'une part à réduire le travail en noir – auquel les ménages employeurs ont massivement recours dans le cas du travail domestique – afin notamment de permettre à ces travailleurs de bénéficier de l'ensemble des droits sociaux et du travail liés à un contrat d'emploi légal, d'autre part à organiser un véritable marché pour ce type de services, fût-il largement subventionné (mais d'autres emplois du secteur privé le sont aussi). Ce faisant, le personnel domestique glisse du secteur institutionnel «ménages» au secteur institutionnel «sociétés», ce qui rend incontournable la prise en compte des emplois titres-services dans la négociation salariale. D'un autre côté, la prise en compte simultanée des coûts salariaux du personnel domestique et des emplois titres-services a pour effet de pratiquement neutraliser l'impact – qui est partiellement de nature comptable – du glissement de l'emploi de la première vers la seconde catégorie.

Par ailleurs, toute estimation de l'emploi et des salaires liés au travail en noir est par nature imprécise et souvent assez arbitraire. S'il en est ainsi pour toutes les branches d'activité, pour lesquelles une certaine proportion de travail en noir est estimée, c'est particulièrement vrai pour le travail domestique où l'activité en noir prédomine.



### 3.2. La question des subventions salariales

La notion de *coût salarial* selon les règles du SEC 95, qui régissent l'établissement des comptes nationaux, semble claire. Les cotisations sociales patronales (effectives ou imputées) font partie de la rémunération des salariés (D.1). Les subventions (D.3) sont des transferts courants sans contrepartie que les administrations publiques versent à des producteurs dans le but d'influencer leurs niveaux de production, leurs prix ou la rémunération des facteurs de production. Elles se décomposent en subventions sur les produits (D.31) et autres subventions sur la production (D.39). Ces dernières incluent notamment les subventions sur les salaires et la main-d'œuvre : il s'agit soit de subventions liées à la masse salariale, à la main-d'œuvre totale ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes, soit de subventions basées sur le coût des formations organisées par les entreprises.

Alors que les réductions de cotisations patronales affectent directement le coût salarial des entreprises, les subventions salariales sont considérées comme des subventions à la production dans les comptes nationaux. En d'autres termes, le coût salarial n'intègre pas les subventions salariales, introduites en Belgique dès 1996. Celles-ci sont devenues de plus en plus importantes et de plus en plus généralisées dans les entreprises marchandes, y compris celles soumises à la concurrence internationale ; ces subventions constituent, pour les employeurs concernés, un abaissement du coût lié aux salaires, du *coût du facteur travail*.

Or, tout dépend de la technique utilisée pour mettre en œuvre ce type de politiques de l'emploi. Par exemple, le « Maribel social » lors de sa création était une opération de réduction des cotisations patronales, affectant donc directement le coût salarial des entreprises concernées. A la fin des années '90, on est passé à un système de subventions « Maribel », avec pour résultat une rupture de série du coût salarial de ces entreprises que l'on peut déduire des comptes nationaux. Dans les modèles économétriques du BFP, cet écueil est évité puisque la demande de facteurs de production, notamment de travail et de capital, tient compte des subventions salariales au niveau du coût du facteur travail.

Depuis une dizaine d'années, les subventions salariales ont de plus en plus pris le relais des politiques de réductions des cotisations patronales. Entre 2000 et 2010, ces dernières ont augmenté de 2 milliards d'euros, alors que les subventions salariales ont progressé de près de 5 milliards d'euros sur la même période. Par rapport à la masse salariale brute, ces subventions représentaient, en 2010, 4,4 % dans l'ensemble du secteur marchand. Malgré la montée en puissance de la subvention générale, les subventions salariales sont fortement ciblées sur des groupes ou des secteurs spécifiques. Ainsi, le taux de subventions atteignait 6,7 % dans la branche 'Santé et action sociale' (essentiellement le « Maribel social »), 5,3 % dans l'industrie manufacturière (essentiellement travail de nuit et en équipe), mais seulement 2,4 % dans les 'Autres services marchands' qui englobent tant des services aux ménages que des services aux entreprises et, par convention, tous les emplois intérimaires.

L'impact de ces subsides sur le coût du facteur travail global au sein des entreprises est donc loin d'être négligeable, comme le montre le tableau suivant.

**Tableau 2** Evaluation de l'écart salarial depuis 1996 dans les entreprises (coût salarial versus coût du facteur travail), observations et prévisions  
Taux de croissance par période en pour cent

|  | 1997-<br>2002 | 2003-<br>2004 | 2005-<br>2006 | 2007-<br>2008 | 2009-<br>2010 | 1997-<br>2010 | 2011-<br>2012 | 1997-<br>2012 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. Réalisation de la norme nominale (OCDE) | 16,5          | 5,2           | 3,9           | 4,9           | 3,4           | 38,1          | 4,8           | 44,8          |
| 2. Coût salarial horaire nominal           | 18,0          | 3,7           | 4,8           | 6,9           | 4,3           | 43,0          | 5,6           | 51,0          |
| 3. Coût du facteur travail horaire nominal | 17,5          | 3,4           | 4,1           | 6,0           | 3,1           | 38,2          | 5,6           | 45,9          |
| 4. Ecart (2/1) en pour cent                | 1,3           | -1,5          | 0,8           | 2,0           | 0,9           | 3,5           | 0,7           | 4,3           |
| 5. Ecart (3/1) en pour cent                | 0,8           | -1,7          | 0,1           | 1,1           | -0,3          | 0,0           | 0,7           | 0,7           |

Source : OCDE, ICN, CCE, BFP « Perspectives économiques 2011-2016 » pour les prévisions 2011-2012.

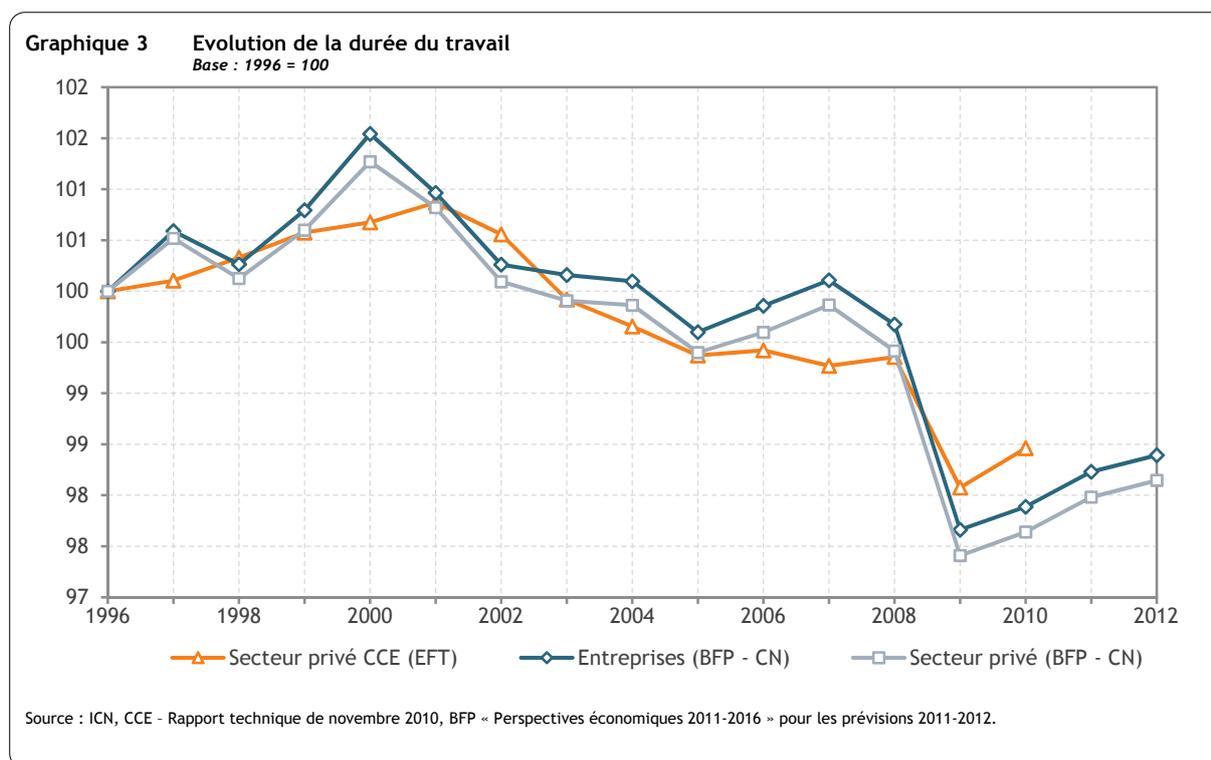
Si l'on se réfère à l'évolution du coût du facteur travail belge, après déduction des subventions salariales donc, l'écart avec le coût salarial des trois pays de référence – mais qui lui ne tient pas compte des subventions salariales éventuelles octroyées dans ces pays – devient nettement plus faible que si l'on considère le coût salarial. Cumulée de 1997 à 2010, la croissance du coût du travail belge n'atteint plus que 38,2 %, contre 43 % pour le coût salarial. Le dépassement de la norme sur la période 1997-2002 reste élevé (0,8 %), bien qu'inférieur à l'écart de coût salarial (1,3 %). Le même constat peut être établi pour 2005-2006 et 2007-2008. Il devient même négatif en 2009-2010 (-0,3 %) alors qu'il est nettement positif en termes de coût salarial (0,9 %). Les périodes de « rattrapage » sont également plus prononcées; en 2003-2004, -1,7 % contre -1,5 %. Si l'on considère le cumul sur l'ensemble de la période 1997-2010, la croissance du coût du travail belge n'est pas plus rapide que celle du coût salarial des trois pays de référence, alors que le dépassement atteint 3,5 % pour le coût salarial.

Bien entendu, la comparabilité entre le coût du facteur travail des entreprises belges et le coût salarial du secteur privé tel qu'utilisé par l'OCDE (et le CCE) n'est pas assurée, notamment dans l'hypothèse où des subventions salariales dans les trois pays de référence freineraient dans ces pays, comme en Belgique, la hausse du coût du facteur travail par rapport au coût salarial. Cette question est discutée au chapitre 4.

### 3.3. La question de la durée du travail

La loi stipule qu'il faut entendre par « ... évolution du coût salarial, l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail, exprimée en monnaie nationale, en Belgique et dans les Etats membres de référence... » (Art. 2). Aucune des institutions impliquées dans l'évaluation et la prévision de la norme salariale n'applique cette définition. Le modèle de l'OCDE ne fonctionne qu'en termes d'emplois par tête, et donc de coût salarial par tête. Le secrétariat du CCE utilise la notion de coût salarial horaire, en appliquant aux données d'emploi des comptes nationaux et aux prévisions de l'OCDE une durée annuelle du travail fondée sur les résultats de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de EUROSTAT. Enfin, le BFP, pour la Belgique, utilise également la notion de coût salarial horaire, mais en reprenant la statistique de la durée effective annuelle du travail des comptes d'emploi de la comptabilité nationale, qui elle-même se base sur les données administratives de diverses institutions belges. Ces différentes méthodes d'estimation peuvent entraîner des écarts dans l'évolution de la durée annuelle du travail.

A noter que le CCE utilise les enquêtes sur les forces de travail (EFT) « ... bij benadering de globale economie met uitsluiting van de bedrijfstakken L 'Overheidsadministratie' en M 'Onderwijs' ... », ce qui est très proche du concept des entreprises utilisé par le BFP. En effet, la branche P « Domestiques » n'est que très peu représentative dans les EFT. Il pourrait en résulter un facteur de léger biais dans l'estimation de la réduction de la durée du travail dans le « secteur privé » de la comptabilité nationale où le nombre de domestiques diminue fortement.



Ainsi, le graphique montre que les évolutions de la durée annuelle moyenne du travail dans les entreprises et dans le secteur privé (y compris les domestiques) sont tout à fait parallèles lorsqu'elles sont calculées à partir des données (administratives) de la comptabilité nationale (courbes « BFP - CN »). En effet, l'évolution de la durée annuelle est assez semblable dans les différentes branches d'activité, et, par hypothèse, la durée moyenne de travail des domestiques est équivalente à la durée moyenne dans l'ensemble des entreprises. L'effet de composition des activités, différent selon les deux concepts, joue donc très peu. Par contre, l'évolution de la durée moyenne de travail calculée par la secrétariat du CCE, et fondée sur les Enquêtes sur les forces de travail (EFT), présente certaines années des écarts non négligeables avec celles basées sur les données administratives. Certaines années, l'écart est positif et d'autres, il est négatif, si bien que sur le long terme les trends sont assez semblables.

## 4. Comparabilité internationale : quelques questions

La comparabilité internationale des données utilisées en application de la loi du 26 juillet 1996 est en principe assurée, puisque l'on utilise, tant pour la Belgique que pour les trois Etats membres de référence, la notion de coût salarial (au sens de la comptabilité nationale) dans le secteur privé (secteurs institutionnels S1 moins S13). En réalité, cette comparabilité n'est pas parfaite, notamment pour des raisons évoquées ci-avant.

Nous ne reviendrons pas ici sur la notion de durée du travail, du moins telle qu'elle est définie dans la loi. Il n'existe en effet aucune donnée au niveau international reprenant des concepts comme les équivalents temps plein ou encore la durée annuelle moyenne conventionnelle. Ce problème a fait l'objet d'un avis des interlocuteurs sociaux.

### 4.1. Les concepts institutionnels

On l'a vu, l'essentiel de la différence entre le concept de secteur privé et celui des entreprises réside dans l'inclusion ou non des travailleurs domestiques. Le problème est en outre lié à l'apparition d'emplois peu qualifiés, à faible productivité et à faible durée du travail, fortement subventionnés par les pouvoirs publics, à savoir les emplois « titres-services » en Belgique ou sous d'autres appellations dans les trois pays de référence. Ces emplois sont repris dans les deux concepts (entreprises et secteur privé).

Tout d'abord, la compensation n'est que partielle entre la diminution du nombre des domestiques et l'augmentation des emplois titres-services, notamment parce que le système des titres-services a permis de mettre au travail des inactifs ou des chômeurs. Le problème tient au fait que, pour les domestiques, l'estimation de leur nombre, et partant de leur coût salarial, reposent sur des hypothèses assez arbitraires. On rencontre une difficulté similaire dans toutes les branches où le travail en noir représente une proportion importante du total; comme il est prépondérant chez les domestiques, on ne dispose par définition que de très peu d'informations fiables. Il faut recourir à certains indicateurs, basés notamment sur certaines informations de l'enquête sur le budget des ménages, qui restent très approximatifs. En ce qui concerne les emplois titres-services, la mesure dans laquelle ils compensent le recul du travail domestique en noir, plutôt que de provenir de la population inactive ou en chômage, repose ici aussi sur des hypothèses fragiles et qui, d'ailleurs, ont évolué dans le temps. Il existe donc des biais sur ces variables qu'il faut garder à l'esprit lors d'interprétations de certaines évolutions.

Ces remarques concernent l'établissement des comptes nationaux en Belgique. Mais qu'en est-il chez les comptables nationaux des trois pays de référence ? Comment sont traités ou évalués les travailleurs domestiques ? Et les programmes équivalents à notre système des titres-services ? Comment est évalué le travail en noir dans leurs comptes nationaux ?

Ce sont là des questions qui mériteraient une analyse approfondie. Les comparaisons entre l'évolution des salaires belges et celle des salaires des trois partenaires gagnent bien entendu à être basées sur des concepts statistiques identiques, par exemple en reprenant dans les deux cas les salaires du secteur

privé ; une comparaison entre l'évolution des salaires du secteur des entreprises – telle que générée par le modèle sectoriel HERMES pour l'économie belge – et celle des salaires du secteur privé des trois partenaires n'est donc en principe pas idéale. Cependant, il n'est pas impossible que des libellés identiques qui correspondent *a priori* à un même concept statistique recouvrent des réalités différentes, ce qui nuirait à la comparabilité internationale.

## 4.2. Les subventions salariales

Dans les « Perspectives économiques de 2010-2015 » de mai 2010, le dernier paragraphe de la section IV (marché du travail), B (formation des salaires et productivité dans le secteur des entreprises), 4 (suivi de la norme salariale), c (évolution du coût du facteur travail) était rédigé comme suit :

« Il semble bien que la comparabilité internationale des coûts salariaux au travers des comptes nationaux reste approximative, avec ou sans subventions salariales. Un rapide survol des mesures dans les pays de référence donne toutefois l'impression que l'ampleur et la portée des subventions salariales y sont bien moindres qu'en Belgique »

Plusieurs tentatives ont été faites ces dernières années à différents niveaux, et notamment au BFP, pour d'une part identifier le traitement statistique des subventions salariales dans la comptabilité nationale des trois pays concernés, et d'autre part pour tenter d'en quantifier l'importance. Au niveau du BFP, la dernière tentative en la matière date d'octobre 2008<sup>7</sup>. L'examen avait pu être effectué pour les Pays-Bas et l'Allemagne (pas pour la France). Pour les Pays-Bas, les mesures identifiées dans le cadre de ce relevé – mais dont il n'a pas été possible de contrôler l'exhaustivité – représentaient un coût budgétaire total de 1,9 milliard d'euros<sup>8</sup>. A noter que ces mesures constitueraient apparemment surtout des réductions de cotisations ... mais qui seraient étonnamment traitées comme des subventions en comptabilité nationale<sup>8</sup>. Pour l'Allemagne, les montants n'avaient pas pu être déterminés mais les mesures apparaissaient très limitées et fortement ciblées (à la différence de certaines opérations belges) tant en matière de réductions de cotisations que de subventions, en particulier pour les secondes.

Cette analyse succincte suggérait que l'importance et le champ d'action des subventions salariales étaient moindres aux Pays-Bas et en Allemagne qu'en Belgique. Cependant, une comparaison internationale complète (Allemagne, France et Pays-Bas en l'occurrence) nécessiterait non seulement de disposer d'un inventaire complet et actualisé des mesures existantes dans chacun de ces pays, mais également de connaître la « mécanique institutionnelle » utilisée pour chacune d'elles. Ceci est indispensable pour pouvoir évaluer la comparabilité des séries de coût salarial dans les comptes nationaux et vérifier que chaque pays interprète de la même façon les règles du SEC 95.

C'est un travail titanesque que les experts des différentes institutions concernées n'ont jusqu'à présent pas réussi à mener à bien.

<sup>7</sup> Cf. annexe 2: «*Traitement statistique des subventions salariales aux Pays-Bas et en Allemagne: le relevé effectué par le BFP en octobre 2008*»

<sup>8</sup> La question de savoir si ce montant de 1,9 milliards d'euros doit plutôt être comparé avec les réductions de cotisations ou les subventions salariales octroyées en Belgique (respectivement 5 milliards et 3 milliards d'euros en 2008) n'a donc pas trouvé, à ce stade, de réponse claire.

## 5. Evolution et décomposition de la norme salariale

Ce chapitre est consacré à l'identification des écarts entre la norme décidée *ex ante* et les réalisations constatées *ex post*. La partie A des tableaux ci-dessous reprend les calculs effectués *ex ante* par le secrétariat du Conseil central de l'Economie (CCE) sur base des prévisions de l'OCDE (qui fournit les évolutions du coût salarial par tête des trois pays de référence) et de l'évolution attendue de la durée du travail dans ces trois pays (calculs du secrétariat). Etant donné les prévisions de l'évolution de l'indice-santé, cela fournit aux négociateurs sectoriels une marge indicative de croissance du salaire brut hors index (et hors cotisations sociales patronales). La partie B donne les observations *a posteriori* (ou les estimations les plus récentes), ainsi que les projections, des évolutions tant dans les trois pays de référence qu'en Belgique. Sur base de ces informations, la partie C analyse l'origine des écarts constatés entre, d'une part, la réalisation (l'observation *ex post*) du coût salarial horaire nominal en Belgique et, d'autre part, la réalisation (l'observation *ex post*) de la norme nominale - à savoir l'évolution du coût salarial horaire nominal des trois pays de référence (ligne "e-d").

Ces tableaux reprennent la norme et les évolutions salariales observées (et prévues) depuis l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996, par périodes de deux ans correspondant aux AIP conclus par les interlocuteurs sociaux. La première section développe les commentaires dans le concept des entreprises utilisé par le BFP, tandis que la seconde les développe dans le concept de secteur privé retenu par le CCE (et l'OCDE).

L'une des principales conclusions de cette analyse, dans l'un comme dans l'autre concept, est la difficulté de gestion de la norme salariale, qui résulte des erreurs de prévisions inhérentes à toute projection économique, tant en Belgique (BFP, CCE) que dans les trois Etats membres de référence (OCDE). Il n'existe en effet pas de relation univoque entre le résultat des négociations salariales basées sur l'AIP et l'évolution observée *ex post* de la norme salariale nominale.

Par ailleurs, pour certaines périodes, on peut également s'interroger sur la façon dont les interlocuteurs sociaux intègrent dans leurs négociations salariales les réductions de cotisations patronales (et les subventions salariales), surtout lorsque celles-ci sont annoncées avant la conclusion d'un AIP.

### 5.1. Coût salarial dans les entreprises

En 1997-1998, on constate un dépassement de la norme salariale de 0,3 %. Il a pour origine essentiellement une révision à la baisse de 2,4 % de la croissance salariale dans les trois pays de référence, alors que le salaire brut hors index belge n'a progressé que de 0,1 %, malgré une norme indicative qui atteignait 1,8 % dans l'AIP. Cette forte modération salariale, couplée à une indexation plus faible que prévue (-1,3 %), n'a donc pas pu empêcher un dépassement de la norme, d'autant plus que l'incidence des cotisations patronales sur le coût salarial s'est révélée nettement positive (+1 %).

La période 1999-2000 est caractérisée par une évolution plus lente du coût salarial belge que celui des trois pays de référence (-1 %). Le principal facteur explicatif est la contribution fortement négative (-1,3 %) des cotisations patronales sur le coût salarial et, dans une moindre mesure, une indexation plus

faible que prévue (-0,6 %). Ce rattrapage est d'autant plus remarquable que la croissance du salaire brut hors index a largement dépassé la norme indicative (+0,6 %). On peut d'ailleurs s'interroger sur l'incidence des réductions de cotisations patronales ; dans quelle mesure celles-ci ont-elles permis des accroissements de salaires bruts, au lieu d'être totalement affectées à la réduction des coûts salariaux ?

En 2001-2002, le dépassement de la norme est important et atteint 2 %. Il s'explique par une inflation plus forte que prévue (+1,8 %) et une incidence nettement positive des cotisations patronales sur le coût salarial (+1,1 %), malgré une croissance du salaire brut hors index nettement inférieure à la norme recommandée (-0,8 %).

La comparaison de ces trois périodes montre que les efforts de modération salariale, à savoir les augmentations de salaire brut hors index négociées dans les Commissions paritaires<sup>9</sup>, n'entraîne pas nécessairement un respect de la norme salariale telle que définie par la loi. Faut-il y voir une déficience de cette loi ? Peut-être, mais il faut reconnaître que sa gestion n'est pas aisée, parce qu'elle est tributaire de prévisions qui, par nature, sont grevées d'incertitudes et sujettes à erreurs.

Pour la période 2003-2004, la croissance observée du coût salarial horaire belge est inférieure à la réalisation de la norme nominale de 1,5 %. Il s'agit donc d'une nouvelle période de rattrapage du handicap salarial belge. En effet, malgré une (légère) révision à la baisse de la hausse salariale chez nos voisins, l'évolution observée des coûts salariaux horaires nominaux en Belgique est inférieure (-1,6 %) à la norme nominale décidée *ex ante*, et ceci essentiellement en raison d'une croissance du salaire brut hors index observée inférieure (de 1,5 %) à la norme indicative résultant de l'AIP.

Pour la période 2005-2006, on a enregistré une croissance du coût salarial horaire belge supérieure de 0,8 % à celle des trois pays de référence. Ceci s'explique essentiellement par l'évolution du coût salarial des trois pays de référence qui a crû moins rapidement que la prévision *ex ante* (-0,6 %). Le reste de l'écart est dû à une croissance du salaire brut hors index légèrement supérieure à la norme indicative décidée (+0,2 %). A noter que l'inflation s'est révélée plus forte que prévue, mais ceci a été compensé par un effet des cotisations sociales patronales nettement à la baisse sur le coût salarial.

Le dépassement de 2,0 % constaté en 2007-2008 provient d'une croissance de nos coûts salariaux supérieure (de 1,8 %) à la norme nominale décidée *ex ante*. Ce dépassement s'explique à la fois par une inflation (et donc une indexation) plus forte de 0,8 % et par une croissance des salaires bruts hors index plus élevée de 0,5 % que la norme indicative prévue, ainsi que par un effet à la hausse des cotisations patronales (+0,5 %).

Les observations et estimations pour 2009-2010 les plus récentes révèlent que la croissance du coût salarial des trois partenaires (réalisation de la norme salariale nominale) n'atteindrait que 3,4 %, soit une révision à la baisse de 2,2 % par rapport à la norme *ex ante*. Malgré cela, la croissance du coût salarial horaire belge ne serait que de 0,9 % supérieure à la réalisation de la norme nominale. En effet, la croissance du coût salarial horaire serait de 1,3 % inférieure à la norme nominale décidée, ce qui s'explique par une révision à la baisse de l'indexation de 2 %, par un quasi-respect de la norme indica-

---

<sup>9</sup> L'évolution du salaire brut hors index reprise dans le tableau comprend, outre l'évolution du salaire conventionnel, la dérive barémique et les effets de composition de l'emploi sur le salaire.

tive pour le salaire brut hors index (+0,2 %), et ceci malgré un nouvel effet à la hausse non négligeable des cotisations patronales (+0,5 %).

Pour 2011-2012, nous avons tenu compte du projet d'accord interprofessionnel, exécuté par le gouvernement fédéral, de la manière suivante. Le rapport technique de novembre 2010 du secrétariat du CCE tablait sur une croissance de 5,0 % du coût salarial horaire nominal dans les trois pays de référence, avec une indexation en Belgique de 3,9 % pour les deux années concernées. Etant donné la hausse maximale du salaire brut hors index recommandée, à savoir rien en 2011 et 0,3 % en 2012, cela revenait à considérer une norme nominale décidée *ex ante* de 4,2 %. Les prévisions les plus récentes de l'OCDE indiquent que la croissance du coût salarial des trois partenaires (réalisation de la norme salariale nominale) atteindrait 4,8 %, soit 0,6 % de plus que la norme nominale *ex ante*. Malgré cela, la croissance du coût salarial horaire belge serait de 0,7 % supérieure à la réalisation de cette norme. Ceci est dû exclusivement à l'erreur de prévision de l'indexation qui atteindrait quelque 5,5 % sur les deux années, au lieu des 3,9 % initialement prévus, essentiellement en raison de la forte inflation importée en 2011. L'impact sur le coût salarial nominal belge serait quelque peu tempéré par un effet des cotisations sociales patronales faiblement à la baisse (-0,2 %). Par hypothèse, le salaire horaire brut hors index est supposé respecter la norme indicative décidée.

**Tableau 3 Coût salarial dans les entreprises : norme, évolutions observées et prévisions**  
*Taux de croissance par période en pour cent*

|   |  | 1997-1998 | 1999-2000 | 2001-2002 | 2003-2004 | 2005-2006 | 2007-2008 | 2009-2010 | 2011-2012 |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>A. Norme <i>ex ante</i></b>  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 1. Construction de la norme nominale  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | Croissance du coût salarial par heure des 3 partenaires : prévision OCDE         | 6,5       | 5,9       | 6,4       | 6,0       | 5,3       | 5,5       | 6,4 - 5,1 | 5,0       |
|   | Correction (Accord interprofessionnel ou gouvernement)                           | -0,4      | 0         | 0,0       | -0,6      | -0,8      | -0,5      | -         | -0,8      |
|   | Norme nominale décidée (a)   | 6,1       | 5,9       | 6,4       | 5,4       | 4,5       | 5,0       | 5,7       | 4,2       |
| 2. Norme indicative pour la négociation sectorielle   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | Indexation prévue (b)  | 4,2       | 3,1       | 3,1       | 3,0       | 3,3       | 3,9       | 5,1       | 3,9       |
|   | Norme indicative de croissance du salaire brut hors index (c)                    | 1,8       | 2,7       | 3,3       | 2,4       | 1,2       | 1,1       | 0,6       | 0,3       |
| <b>B. Réalisations <i>ex post</i> et projections</b>  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 1. Réalisation de la norme  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | Croissance du coût salarial des 3 partenaires : réalisation OCDE (d)             | 3,6       | 5,4       | 6,6       | 5,2       | 3,9       | 4,9       | 3,4       | 4,8       |
| 2. Evolution du coût salarial horaire dans les entreprises en Belgique                          |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | Evolution du coût salarial par tête (CN)   | 4,2       | 5,7       | 7,3       | 3,5       | 4,5       | 6,7       | 2,5       | 6,2       |
|   | Evolution de la durée du travail (CN)  | 0,3       | 1,3       | -1,4      | -0,2      | -0,3      | -0,2      | -1,9      | 0,5       |
|   | Evolution du coût salarial horaire (concept CN) (e)                              | 3,9       | 4,4       | 8,8       | 3,7       | 4,8       | 6,9       | 4,3       | 5,6       |
| 3. Evolution du salaire brut horaire hors index   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | Effet des variations des cotisations patronales (f)                              | 1,0       | -1,3      | 1,1       | -0,2      | -0,6      | 0,5       | 0,5       | -0,2      |
|   | Indexation (i)   | 2,8       | 2,4       | 4,9       | 2,9       | 4,0       | 4,7       | 3,0       | 5,5       |
|   | Evolution du salaire brut hors index (concept CN) (j)                            | 0,1       | 3,3       | 2,5       | 0,9       | 1,4       | 1,6       | 0,8       | 0,3       |
| <b>C. Décomposition</b>   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Ecart entre la réalisation du coût salarial horaire belge et la réalisation de la norme, dont : |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | (e)-(d)  | 0,3       | -1,0      | 2,0       | -1,5      | 0,8       | 2,0       | 0,9       | 0,7       |
| Ecart entre la norme et la réalisation de la norme  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | (a)-(d)  | 2,4       | 0,4       | -0,2      | 0,2       | 0,6       | 0,1       | 2,2       | -0,6      |
| Ecart entre la réalisation du coût salarial horaire et la norme, dont :                         |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|   | (e)-(a)  | -2,0      | -1,4      | 2,2       | -1,6      | 0,3       | 1,8       | -1,3      | 1,4       |
|   | Ecart entre indexation réalisée et indexation prévue (i)-(b)                     | -1,3      | -0,6      | 1,8       | -0,1      | 0,6       | 0,8       | -2,0      | 1,6       |
|   | Ecart entre effets des cotisations réalisés et prévus (f)                        | 1,0       | -1,3      | 1,1       | -0,2      | -0,6      | 0,5       | 0,5       | -0,2      |
|   | Ecart entre la croissance du salaire brut hors index observée et décidée (j)-(c) | -1,7      | 0,6       | -0,8      | -1,5      | 0,2       | 0,5       | 0,2       | 0,0       |

Source : Comptes nationaux (ICN), OCDE janvier 2011 et calculs CCE, Perspectives économiques 2011-2016 du Bureau fédéral du Plan.

## 5.2. Coût salarial dans le secteur privé

Le tableau 4 reprend la même analyse que celle menée dans la section précédente, mais pour le coût salarial dans le secteur privé.

Il n'est guère intéressant de refaire des commentaires détaillés. En effet, les évolutions dans le secteur privé sont assez semblables (en général à 0,1 point de pour cent près) à celles décrites dans la section précédente pour les entreprises, du moins jusqu'en 2003-2004. De 2005 à 2008, le coût salarial du secteur privé évolue plus rapidement que celui des entreprises. Comme on l'a déjà vu<sup>10</sup>, ceci s'explique essentiellement par l'augmentation importante des emplois titres-services à partir de 2003, compensée partiellement par une diminution des emplois domestiques. En 2009-2010, les évolutions sont cependant parallèles, du fait d'une stagnation des travailleurs domestiques. Enfin, le même phénomène qu'en 2005-2008 apparaîtrait en 2011-2012, le nombre de domestiques retrouvant une pente décroissante.

Malgré de relativement faibles différences par période bisannuelle, lorsque l'on cumule depuis 1996 les évolutions du coût salarial dans les deux concepts, les écarts deviennent plus importants<sup>11</sup>. Sur la période 1997-2010, le coût salarial du secteur privé croît de 43,8 %, contre 43 % dans les entreprises. En incluant la prévision 2011-2012, l'écart cumulé passerait à 52,2 % dans le premier concept, contre 51 % dans le second.

---

<sup>10</sup> Voir section 3.1.2.

<sup>11</sup> Voir section 3.1.1.

**Tableau 4 Coût salarial dans le secteur privé : norme, évolutions observées et prévisions**  
*Taux de croissance par période en pour cent*

|  |  | 1997-1998 | 1999-2000 | 2001-2002 | 2003-2004 | 2005-2006 | 2007-2008 | 2009-2010 | 2011-2012 |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>A. Norme <i>ex ante</i></b>   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 1. Construction de la norme nominale   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | Croissance du coût salarial par heure des 3 partenaires : prévision OCDE         | 6,5       | 5,9       | 6,4       | 6,0       | 5,3       | 5,5       | 6,4 - 5,1 | 5,0       |
|  | Correction (Accord interprofessionnel ou gouvernement)                           | -0,4      | 0         | 0,0       | -0,6      | -0,8      | -0,5      | -         | -0,8      |
|  | Norme nominale décidée (a)   | 6,1       | 5,9       | 6,4       | 5,4       | 4,5       | 5,0       | 5,7       | 4,2       |
| 2. Norme indicative pour la négociation sectorielle                                      |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | Indexation prévue (b)  | 4,2       | 3,1       | 3,1       | 3,0       | 3,3       | 3,9       | 5,1       | 3,9       |
|  | Norme indicative de croissance du salaire brut hors index (c)                    | 1,8       | 2,7       | 3,3       | 2,4       | 1,2       | 1,1       | 0,6       | 0,3       |
| <b>B. Réalisations <i>ex post</i> et projections</b>                                     |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 1. Réalisation de la norme   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | Croissance du coût salarial des 3 partenaires : réalisation OCDE (d)             | 3,6       | 5,4       | 6,6       | 5,2       | 3,9       | 4,9       | 3,4       | 4,8       |
| 2. Evolution du coût salarial horaire en Belgique (secteur privé)                        |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | Evolution du coût salarial par tête (CN)   | 4,2       | 5,6       | 7,3       | 3,4       | 4,8       | 7,0       | 2,4       | 6,4       |
|  | Evolution de la durée du travail (CN)  | 0,1       | 1,2       | -1,2      | -0,2      | -0,3      | -0,2      | -1,8      | 0,5       |
|  | Evolution du coût salarial horaire (concept CN) (e)                              | 4,1       | 4,5       | 8,6       | 3,6       | 5,1       | 7,2       | 4,3       | 5,9       |
| 3. Evolution du salaire brut horaire hors index  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | Effet des variations des cotisations patronales (f)                              | 1,0       | -1,3      | 1,1       | -0,2      | -0,6      | 0,6       | 0,5       | -0,2      |
|  | Indexation (i)   | 2,8       | 2,4       | 4,9       | 2,9       | 4,0       | 4,7       | 3,0       | 5,5       |
|  | Evolution du salaire brut hors index (concept CN) (j)                            | 0,2       | 3,3       | 2,3       | 0,9       | 1,7       | 1,8       | 0,7       | 0,5       |
| <b>C. Décomposition</b>  |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Ecart entre la réalisation du coût salarial horaire belge et la réalisation de la norme, |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
| dont :   |  |           |           |           |           |           |           |           |           |
|  | (e)-(d)  | 0,4       | -0,9      | 1,8       | -1,5      | 1,1       | 2,2       | 0,8       | 1,0       |
|  | Ecart entre la norme et la réalisation de la norme (a)-(d)                       | 2,4       | 0,4       | -0,2      | 0,2       | 0,6       | 0,1       | 2,2       | -0,6      |
|  | Ecart entre la réalisation du coût salarial horaire et la norme, dont :          | (e)-(a)   | -1,9      | -1,4      | 2,0       | -1,7      | 0,6       | 2,1       | -1,3      |
|  | Ecart entre indexation réalisée et indexation prévue (i)-(b)                     | -1,3      | -0,6      | 1,8       | -0,1      | 0,6       | 0,8       | -2,0      | 1,6       |
|  | Ecart entre effets des cotisations réalisés et prévus (f)                        | 1,0       | -1,3      | 1,1       | -0,2      | -0,6      | 0,6       | 0,5       | -0,2      |
|  | Ecart entre la croissance du salaire brut hors index observée et décidée (j)-(c) | -1,6      | 0,6       | -0,9      | -1,5      | 0,5       | 0,7       | 0,1       | 0,2       |

Source : Comptes nationaux (ICN), OCDE janvier 2011 et calculs CCE, Perspectives économiques 2011-2016 du Bureau fédéral du Plan.

## 6. Annexes

### **Annexe 1 : La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

Sont repris ci-après les extraits de la loi pertinents pour cette analyse.

TITRE I. - Disposition générale.

Art. 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II. – Sauvegarde préventive de la compétitivité.

CHAPITRE I. - Définitions.

Art. 2. Pour l'application du présent titre, on entend par :

- "Etats membres de référence" : les Etats membres de l'Union européenne suivants : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas ;
- "évolution du coût salarial" : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail, exprimée en monnaie nationale, en Belgique et dans les Etats membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les Etats membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'OCDE ;
- "inflation" : l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation.

L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et de l'OCDE ;

- "indexation" : l'augmentation des salaires résultant de l'application des mécanismes d'indexation tels que décrits dans les conventions collectives de travail existantes relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé;
- "augmentation barémique" : l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail ;
- "emploi" : le nombre de personnes occupées dans le secteur privé, globalement et par secteur, en Belgique et dans les Etats membres de référence, ainsi que le nombre en équivalents temps plein ;
- "interlocuteurs sociaux" : les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. § 1. L'évolution de l'emploi et l'évolution du coût salarial sont exprimées en taux de croissance en pourcentages par comparaison avec les deux années antérieures et les prévisions pour les deux années suivantes, ainsi qu'avec la situation dans les Etats membres de référence.

§ 2. L'importance relative de chacun des Etats membres de référence est fixée pour chaque année par le poids que représente le Produit intérieur brut en valeur de ce pays dans le Produit intérieur brut global de l'ensemble des Etats membres de référence, exprimé en monnaie commune.

§ 3. Le Roi peut, après avis du Conseil central de l'économie, fixer, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités techniques du calcul des facteurs visés au § 1er.

## CHAPITRE II. - Rapports sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité.

Art. 4. § 1. Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les Etats membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des Etats membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations. Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement.

Art. 5. Chaque année, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les Etats membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part. Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

## CHAPITRE III. - Les négociations salariales collectives.

Art. 6. § 1. Tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base des rapports visés aux articles 4 et 6, entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques.

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence au cours des deux années précédentes.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique visé à l'article 5, le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour

l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 7. § 1. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, §§ 1er et 2, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. A défaut d'un accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, entre autres en ce qui concerne :

- 1° la redistribution du travail, en ce compris des possibilités de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'augmentation des chances d'emploi pour les jeunes et l'interruption de carrière;
- 2° une plus grande souplesse dans l'organisation du marché de travail.

Art. 9. § 1. Les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent prévoir de dépassement de la marge d'évolution du coût salarial visée aux articles 6 et 7. (Les fonctionnaires désignés par le Roi exercent la surveillance du respect de l'obligation visée à l'alinéa premier...)

#### CHAPITRE IV. - Mécanismes de correction.

Art. 11. § 1. Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales visées à l'article 6 prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il s'avère, à la fin de la première année, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

§ 2. Les conventions collectives de travail sectorielles prévoient un mécanisme de correction qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1er et qui tient compte des caractéristiques propres au secteur concerné.

§ 3. A défaut d'un mécanisme de correction ou lorsque le mécanisme de correction au niveau sectoriel, visé au § 2, s'avère inefficace, le mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1er, est d'application.

Art. 12. § 1. Le dépassement de l'évolution du coût salarial visé à l'article 11, § 1er, est constaté par les interlocuteurs sociaux sur la base du rapport technique visé à l'article 5.

§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 30 novembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1er.

A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation.

Art. 13. § 1. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux dans le mois de la convocation des interlocuteurs, visée à l'article 12, § 2, alinéa 2, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer l'application du mécanisme de correction visé à l'article 11, § 2, ou, le

cas échéant, § 1er, avec comme évolution minimale du coût salarial l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. Si le mécanisme de correction visé à l'article 11, § 1er ou § 2, n'est pas fixé ou s'avère inefficace, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial, sur la base du rapport technique visé à l'article 5, s'il s'avère à la fin de la première année que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge comporte toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. Lorsque l'évolution de l'emploi constatée est inférieure à celle des Etats membres de référence, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux en concertation :

1° examineront les causes de cette évolution et

2° le cas échéant, prendront, chacun en ce qui le concerne, des mesures supplémentaires.

Cette concertation a comme objectif d'assurer une évolution de l'emploi parallèle à celle des trois Etats membres de référence, avec l'ambition de maintenir au moins l'emploi intersectoriel global.

p.m. TITRE III. - Promotion de l'emploi.

## Annexe 2 : Traitement statistique des subventions salariales aux Pays-Bas et en Allemagne: le relevé effectué par le BFP en octobre 2008

### Nederland

Vijf maatregelen waren vermeld :

1. (*Premie vrijstelling basispremie WAO/WIA*) Dispensation of the payment of the basic disability contribution for elderly employees aims to stimulate employment of people of 50 years and older. (Estimated costs are 1,1 billion euro in 2008).
2. (*Premie korting WAO/WIA en WW*) Reduction of contributions for disability and unemployment for hiring (more or less) disabled people to stimulate employment of this group. (Estimated costs are 0,1 billion euro in 2008).
3. (*Afdrachtsvermindering scholing*) Reduction of contributions for "education" aims to stimulate employment and labour-participation of people with low education/productivity (a kind of apprentice system: a work and education combination). (Estimated costs are 0,2 billion euro in 2008).
4. (*Afdrachtsvermindering zeevaart*) Reduction of contributions for "shipping" aims to lower labour costs for Dutch shipping in order to maintain a maritime shipping-fleet under Dutch flag and employability in this industry. (Estimated costs are 0,1 billion euro in 2008).
5. (*Afdrachtsvermindering speurwerk en ontwikkeling*) Reduction of contributions for "research & design" promotes research and design in industry. (Estimated costs are 0,4 billion euro in 2008).

Manifestement, la plupart de ces mesures (sinon toutes) semblent être des opérations de réductions de cotisations patronales. Or, selon nos informations, elles sont traitées dans les comptes nationaux néerlandais comme des subventions aux entreprises.

### Duitsland

In Duitsland<sup>12</sup> zijn de meeste loonlastenverlagende maatregelen voor loontrekkende werkgelegenheid van recente datum (als onderdeel van de Hartz-hervormingen van 2003-2005) en heel selectief. Voor moeilijk te plaatsen werklozen categorieën zijn er zogenaamde integratiesubsidies (tot maximum 50% van de bezoldigingen) en voor de ouderen (55 jaar of ouder) een beperkte vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen (de korting is niet meer dan 3,25% van het brutoloon). Voor de rest zijn/waren er startsubsidies en zgn. "Ik-bedrijf" subsidies voor beginnende zelfstandigen en vrijstellingen van werknemersbijdragen voor lage loonverdieners.

### Avertissement

Il n'a pas été possible de contrôler l'exhaustivité des données ci-dessus ni de confirmer la ventilation de ces différents dispositifs entre réductions de cotisations et subventions salariales.

---

<sup>12</sup> Lena Jacobi, Jochen Kluge, « Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany », IZA DP No. 2100, April 2006.