



## La modération salariale

Juin 2019



Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Frédéric Mignolet,  
administrateur délégué, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège  
Date de dernière mise à jour : **13/06/2019**

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



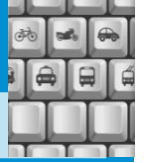
Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège  
Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949  
Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Consultez notre site ■ [ucm.be](http://ucm.be)

## Table des matières

En bref	2
<b>1. Contexte</b>	<b>3</b>
<b>2. Maintien de la liaison des salaires à l'indice des prix</b>	<b>3</b>
2.1. L'indexation automatique des salaires - Origine et principe	3
2.2. Mécanisme d'indexation	3
2.2.1. Notions	3
2.2.2. Règles d'indexation	3
2.2.3. Indexation positive ou négative	3
2.3. Clarifications apportées par la loi du 23/04/2015	4
<b>3. Modération des salaires et marge salariale</b>	<b>4</b>
3.1. De quoi s'agit-il ?	4
3.2. Détermination de la marge maximale	4
3.3. Application de la marge et attribution de certains avantages	5
3.4. Sanctions et surveillance	5
<b>4. Marge salariale 2019-2020</b>	<b>5</b>
4.1. Absence d'accord interprofessionnel (AIP)	5
4.2. Conventions sectorielles ou d'entreprise	5

# En bref



## ■ La modération salariale en quelques mots ■

En Belgique, les salaires ne peuvent pas être augmentés de façon illimitée.

Depuis de nombreuses années, les augmentations salariales sont encadrées et font l'objet d'une modération salariale, dont le but est de garantir la compétitivité de nos entreprises sur les marchés extérieurs.

Les dispositions légales en la matière ont été renforcées en 2017, via la réforme de la loi du 26/07/1996 qui vise en fait à sauvegarder préventivement notre compétitivité en garantissant les efforts déjà réalisés par le passé et en renforçant ceux à consentir à l'avenir pour éviter dans le futur tout dérapage salarial.

Pour ce faire, l'évolution des coûts salariaux et donc les augmentations salariales sont « balisées » par l'application d'une norme (ou marge) salariale.

La fixation de la marge est en principe confiée aux partenaires sociaux.

Pour 2019-2020, les partenaires sociaux ne se sont pas entendus sur la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) qui détermine cette marge.

Celle-ci a donc été fixée par Arrêté Royal à 1,10 % pour la période 2019-2020.

Il appartient ensuite aux secteurs et aux entreprises de déterminer sous quelle forme sera affectée l'enveloppe disponible.

Dans un premier temps, cette affectation fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux au sein des commissions paritaires. Si ces négociations aboutissent, des accords sectoriels 2019-2020 suivent.

### Notre conseil

Temporisez vos accords d'entreprise ou individuels !

Ne négociez pas avant d'avoir pris connaissance des décisions de la ou des CP dont vous ressortissez.

En effet, si les secteurs « mangent » la marge disponible, des augmentations ne seront plus possibles dans les entreprises.

## 1. Contexte

Dans le passé, les coûts salariaux dans notre pays ont connu une évolution nettement supérieure à celle des pays voisins, mettant en péril la position concurrentielle des entreprises belges.

Différentes mesures ont dû être adoptées afin de rétablir notre compétitivité sur les marchés extérieurs.

En 2017, les mesures ont été renforcées suite à l'accord de Gouvernement qui s'est fixé pour objectif d'éliminer complètement le handicap des coûts salariaux, accumulé depuis 1996, par rapport à nos

pays voisins (France, Allemagne et Pays-Bas).

C'est ainsi :

- qu'un saut d'index de 2 % a été réalisé en 2015
- que la modération salariale a été maintenue pour 2015-2016
- que la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été réformée en 2017.

L'indexation automatique des salaires a, quant à elle, été maintenue. Certaines clarifications ont toutefois été apportées par la loi du 23/04/2015.

## 2. Maintien de la liaison des salaires à l'indice des prix

### ■ 2.1. L'indexation automatique des salaires - Origine et principe ■

Dans notre pays, la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (ou index) trouve son origine, après la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale, en période de forte inflation. La volonté, à l'époque, était d'adapter les salaires à l'évolution du coût de la vie et de maintenir ainsi le pouvoir d'achat des travailleurs.

Depuis lors, le principe n'a pas changé et repose sur l'évolution des prix à la consommation d'une série de produits et services censés représenter les dépenses principales des ménages.

Compte tenu de l'évolution constante des habitudes de consommation des ménages, la composition et le calcul de l'indice ont été adaptés au fil du temps.

### ■ 2.2. Mécanismes d'indexation ■

#### 2.2.1. Notions

Même si l'indice des prix à la consommation est établi mensuellement, l'adaptation des salaires s'effectue quant à elle sur base de l'*indice santé lissé*.

L'indice lissé correspondant à la moyenne des indices santé mensuels des quatre derniers mois (dont le résultat est multiplié par 0,98 depuis le saut d'index de 2% de 2015).

L'indice santé est obtenu sur base de l'indice mensuel, expurgé de certains produits (à savoir les boissons alcoolisées, le tabac et les carburants).

#### 2.2.2. Règles d'indexation

Dans le secteur privé (à l'inverse de la fonction publique et des prestations sociales), aucune base légale ne régit les modalités de liaison des salaires à l'index.

La détermination des règles d'indexation doit faire l'objet d'un accord au niveau sectoriel, via la conclusion d'une convention collective de travail (CCT), rendue obligatoire par arrêté royal.

Les mécanismes d'indexation sont donc dépendant des négociations entre partenaires sociaux au sein des commissions paritaires.

Il en découle une multitude de systèmes.

Certains secteurs se sont alignés sur le mécanisme d'indexation du secteur public ou appliquent un système similaire avec indexation d'un pourcentage fixe, d'autres ont opté pour une indexation à date fixe (par exemple mensuellement, trimestriellement ou annuellement).

Ces mécanismes d'indexation déterminent également quels montants sont liés à l'index. Peuvent ainsi être concernés les salaires minima et/ou effectifs, certaines primes ou indemnités...

#### 2.2.3. Indexation positive ou négative

Bien que l'application des CCT sectorielles découle davantage sur une augmentation salariale, une adaptation des salaires à la baisse est également envisagée par la plupart des CCT sectorielles.

Les CCT sectorielles peuvent prévoir :

- d'appliquer effectivement tant l'indexation positive que négative (et donc de diminuer les salaires),
- de reporter l'indexation négative (avec prise en compte à l'occasion de la prochaine indexation positive),
- de neutraliser et reporter les indexations positives de peu d'importance,
- de geler (sans report) l'indexation négative et donc de maintenir les salaires.

En complément aux dispositions prévues dans la CCT de son secteur, l'employeur peut également décider,

au niveau de son entreprise, de ne pas appliquer l'indexation négative.

### ■ 2.3. Clarifications apportées par la loi du 23/04/2015 ■

La loi du 23/04/2015 concernant la promotion de l'emploi (MB du 27/04/2015) définit les différentes notions, utilisées pour la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Sont ainsi définis comme suit, l'indice santé et l'indice santé lissé :

- *L'indice santé* correspond à l'indice des prix à la consommation dont on a soustrait certains produits (à savoir les boissons alcoolisées, les produits du tabac et les carburants, à l'exception du LPG), ainsi que l'impact de la cotisation sur l'énergie (introduite en 1993) et de la taxe compensatoire des accises (introduite en 1995).

- *L'indice santé lissé* est égal à la moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois (dont le résultat est multiplié par 0,98 depuis le saut d'index de 2 % de 2015).

La loi précise également que la prise en compte de l'indice santé lissé s'applique à tous les mécanismes d'indexation des salaires, au sens large.

Sont ainsi explicitement concernés : tous les mécanismes d'indexation de rémunérations, traitements, allocations sociales, sursalaires, primes ou indemnités, définis par des dispositions légales et réglementaires, des conventions individuelles et collectives de travail, des accords entre employeur et travailleur ou des décisions unilatérales de l'employeur.

En cas de non respect des règles de liaison des rémunérations à l'indice des prix et au saut d'index, une sanction de niveau 2 est applicable.

## 3. Modération des salaires et marge salariale

### ■ 3.1. De quoi s'agit-il ? ■

Afin de garantir la compétitivité des entreprises belges sur les marchés extérieurs, la loi du 26/07/1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, a été adoptée et impose de prendre en considération l'évolution des salaires dans les pays voisins (constituant les Etats de référence) et de résorber ainsi le handicap salarial de la Belgique.

Depuis lors, une norme salariale est fixée tous les deux ans et détermine la marge d'augmentation des coûts salariaux (au-delà des indexations et augmentations barémiques).

La loi de 1996, réformée en 2017, définit la notion de coûts salariaux comme étant l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature payées par les employeurs à leurs travailleurs en contrepartie du travail fourni, comme mentionné dans la Règlementation européenne qui énumère les éléments suivants :

- salaires et traitements en espèces
- salaires et traitements en nature
- cotisations sociales à charge des employeurs.

Depuis la réforme de 2017, la loi de 1996 est applicable tant aux entreprises du secteur privé qu'aux entreprises publiques économiques.

### ■ 3.2. Détermination de la marge maximale ■

Tous les deux ans (chaque année paire), le conseil central de l'économie (CCE) émet un rapport technique sur les marges maximales disponibles, sur base de l'évolution des coûts salariaux des deux

dernières années, ainsi que de l'évolution des coûts salariaux attendue dans les Etats de référence (France, Allemagne et Pays-Bas).

Lors des négociations collectives de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont en charge, sur base du rapport technique du CCE, de déterminer la marge salariale des deux années suivantes. A défaut d'accord entre partenaires sociaux, le gouvernement reprend la main.

Si lors de la détermination de la norme salariale, les évolutions salariales attendues dans les pays voisins sont prises en compte, depuis la réforme de la loi de 1996 (opérée en 2017), il est également tenu compte de l'évolution des salaires depuis 1996 (afin de résorber le handicap existant depuis 1996) et d'une marge de sécurité (dont le but est de compenser les erreurs éventuelles dans les prévisions des évolutions salariales attendues dans les pays voisins).

Cette marge de sécurité correspond à 25% de la marge salariale (avec un minimum de 0,5 %). Si cette marge n'est pas utilisée (entièrement ou partiellement), elle augmente la marge suivante et est donc retournée aux travailleurs.

Les diminutions de charges du tax-shift (à l'exception de la partie des diminutions de charges du pacte de compétitivité 2016) seront utilisées pour éliminer le handicap historique. Cela vaut aussi pour au moins 50 % des diminutions de charges futures.

Si les salaires évoluent moins vite que dans les pays voisins et que le handicap par rapport à 1996 devient un avantage salarial, la moitié sera également utilisée

pour éliminer le handicap historique (à l'exception de la partie de la marge salariale positive qui a son origine dans la marge de sécurité).

Dans l'année durant laquelle le CCE n'émet pas de rapport technique (donc chaque année impaire), le CCE publie un rapport intermédiaire avec une actualisation des données du rapport technique.

### ■ 3.3. Application de la marge et attribution de certains avantages ■

La marge maximale s'applique aux augmentations conventionnelles des salaires, qu'elles découlent de conventions conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise ou d'accords individuels. En fait, seules les augmentations barémiques et les adaptations à l'index sont permises.

Les augmentations barémiques visent les augmentations, engendrées par l'application de barèmes existants qui, en général, prennent en compte l'expérience professionnelle ou la fonction exercée, tandis que les adaptations à l'index découlent de la liaison des salaires à l'indice santé lissé.

Outre les augmentations barémiques et les adaptations à l'index, l'attribution de certains avantages est également permise, dans la mesure où ceux-ci n'entrent pas en compte dans le calcul du coût salarial de l'entreprise.

La Loi sur la norme salariale énumère ce qui n'est pas pris en compte dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux, comme suit :

- les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi,
- les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein,
- les paiements en espèces, en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22/05/2001, relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés,
- les cotisations versées dans le cadre des régimes sociaux de pension complémentaire,
- les primes uniques d'innovation (en attente de prolongation).

### ■ 3.4. Sanctions et surveillance ■

Au niveau sectoriel, les CCT qui contiennent des dispositions qui ne respectent pas les dispositions de la loi sur la norme salariale ne peuvent pas être rendues obligatoires par arrêté royal.

En ce qui concerne les employeurs, les services d'Inspection peuvent se baser sur les données des déclarations ONSS (Dmf) et des comptes annuels de la BNB pour identifier les entreprises qui se trouvent en infraction.

Un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende administrative.

## 4. Marge salariale 2019-2020

### ■ 4.1. Absence d'accord interprofessionnel (AIP) ■

Les partenaires sociaux ne se sont pas entendus sur la conclusion d'un accord fixant la marge pour les années 2019-2020.

La marge salariale a dès lors été fixée par Arrêté Royal. Elle correspond à 1,10 % pour la période 2019-2020.

Il appartient aux secteurs et aux entreprises de déterminer sous quelle forme sera affectée l'enveloppe disponible.

### ■ 4.2. Conventions sectorielles ou d'entreprise ■

Dans un premier temps, la concrétisation de la marge est confiée aux secteurs (commissions paritaires). C'est ainsi que des négociations se déroulent au sein des commissions paritaires.

Si ces négociations aboutissent, des accords sectoriels suivent qui pourraient engendrer l'affectation de la marge salariale disponible en tout ou en partie.

Ce n'est que si le secteur n'aboutit pas à un accord ou ne prévoit rien quant à l'affectation de la marge (en tout ou en partie) que les employeurs auront la possibilité de décider de la manière dont le solde disponible de la marge maximale sera utilisée dans l'entreprise.

#### Notre conseil

Attendez le résultat des négociations sectorielles, avant de procéder à des accords (individuels ou collectifs) d'entreprise. En effet, si les accords conclus en commission paritaire « mangent » la totalité de la marge salariale, plus aucune augmentation ne sera possible dans les entreprises du secteur.

Nous vous tenons informés, via nos circulaires sectorielles, de l'évolution des négociations menées par les partenaires sociaux siégeant en commission paritaire.