

## C'est quoi exactement la «norme salariale» instaurée par la loi de 1996? Comment ça fonctionne? Et quelles sont les critiques syndicales?

Sous cette législature, et en particulier depuis plus d'un an, les syndicats se sont engagés dans un combat de longue haleine (grèves, manifestations, pétition citoyenne, rencontres avec des représentantes et représentants politiques, prises de parole dans les médias...), vis-à-vis du monde politique mais aussi vis-à-vis des employeurs, afin de faire revoir la loi de 1996 et le mécanisme de la «norme salariale» contenue dans celle-ci. «Norme salariale» qui est en principe discutée tous les deux ans dans le cadre des négociations en vue d'un accord interprofessionnel (AIP).

Mais en quoi consiste exactement la «norme salariale» et comment fonctionne-t-elle? Quelles sont les critiques syndicales envers celle-ci? Plus particulièrement, quelle est la position de la CSC? Et tout d'abord, qu'est-ce qu'un AIP (accord interprofessionnel)? Ce cahier FEC vise à donner à un large public les clés pour comprendre les tenants et aboutissants et saisir les enjeux de cette grande mobilisation syndicale actuelle.

Benoît Brabant

Mai 2022

### Qu'est-ce qu'un AIP (Accord interprofessionnel)?

Un AIP (Accord interprofessionnel) est un accord négocié, et éventuellement conclu, en principe tous les deux ans, entre les trois syndicats (CSC, FGTB, CGSLB) et le patronat pour l'ensemble du secteur privé.

Il est négocié au sein de ce qu'on appelle le «Groupe des dix» (ou G-10), qui réunit 5 représentants nationaux des syndicats (2 CSC, 2 FGTB, 1 CGSLB) et 5 représentants

nationaux des employeurs (2 FEB<sup>1</sup>, 1 Unizo<sup>2</sup>, 1 UCM<sup>3</sup>, 1 Boerenbond<sup>4</sup>). Le G-10 est traditionnellement présidé par un 11<sup>ème</sup> membre: le président ou la présidente de la FEB.

Un AIP est destiné à établir un minimum et un cadre qui va s'appliquer à l'ensemble des travailleurs et des entreprises du secteur privé du pays, tous secteurs confondus (d'où son nom: «interprofessionnel»). Les éléments conclus dans le cadre d'un AIP peuvent parfois également avoir une influence sur le secteur public.

Un AIP porte généralement essentiellement sur le droit du travail (salaires, temps de travail, frais de transport, formation...) et sur la sécurité sociale (montant des allocations de sécurité sociale, crédit-temps, RCC (ex-prévisions)...).

Depuis 1960, année du 1<sup>er</sup> AIP, un AIP est donc généralement négocié tous les deux ans. Mais un AIP n'est pas nécessairement conclu tous les deux ans. Parfois les négociations de l'AIP aboutissent (comme récemment en 2017-2018). Mais

parfois également, pour différentes raisons, les négociations de l'AIP échouent et n'aboutissent pas (comme récemment en 2021-2022, 2019-2020 ou en 2015-2016). Il arrive aussi que, pour différentes raisons, les négociations de l'AIP ne démarrent pas du tout (comme récemment en 2013-2014).

Historiquement, les AIP ont permis aux syndicats d'obtenir de grandes avancées sociales pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du pays (même s'il s'agissait parfois de généraliser des progrès qui avaient déjà été obtenus par les syndicats dans certains secteurs et/ou certaines entreprises): 3<sup>ème</sup> semaine de congés payés (1964), 10 jours fériés payés garantis (1968), 4<sup>ème</sup> semaine de congés payés (1971), semaine de 40h (1975), double pécule de vacances complet (2000), semaine de 38h (2003), ou encore augmentation significative du salaire minimum interprofessionnel (2007-2008).

Un AIP est ensuite généralement suivi de négociations sectorielles (dans les différentes commissions paritaires<sup>5</sup>) entre syndicats et employeurs puis de négociations

<sup>1</sup> FEB (Fédération des Entreprises de Belgique): représente les employeurs de tout le pays, tous secteurs confondus.

<sup>2</sup> Unizo (Unie van Zelfstandige Ondernemers): représente essentiellement les petites entreprises et les indépendants de Belgique néerlandophone.

<sup>3</sup> UCM (Union des Classes Moyennes): représente essentiellement les petites entreprises et les indépendants de Belgique francophone et germanophone.

<sup>4</sup> Boerenbond: représente essentiellement les agriculteurs néerlandophones.

<sup>5</sup> Le système de concertation sociale belge institué au niveau de chaque secteur (ouvriers ou employés de la sidérurgie, banques, commerce de détail indépendant, titres-services, ouvriers ou employés de la chimie, coiffure...) une commission paritaire composée de représentants des travailleurs (syndicats) et de représentants des employeurs du secteur. Au sein de chaque commission

en entreprise entre syndicats et employeur, destinées à aller plus loin ou à concrétiser ce qui a été conclu dans l'AIP (qui constitue soit un minimum et un socle, soit un cadre, soit les deux).

### C'est quoi la «loi de 1996» et la «norme salariale»?

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, appelée plus communément «loi de 1996», a institué entre autres le mécanisme de la «norme salariale».

La «norme salariale», exprimée en pourcentage, est un **maximum** fixé pour les augmentations de salaire en Belgique sur une période de deux ans, hors indexation automatique et augmentations barémiques<sup>6</sup>. Par exemple, la norme salariale qui a été fixée à 0,4% pour la période 2021-2022 signifie qu'il est interdit que les salaires en Belgique puissent, au cours de la période 2021-2022, augmenter au-delà de 0,4% en plus

paritaire, les syndicats et les représentants des employeurs du secteur négocient et concluent des accords fixant notamment les conditions minimales (salaire, temps de travail, primes éventuelles, congés supplémentaires...) qui vont s'appliquer à l'ensemble des travailleurs et entreprises du secteur.

<sup>6</sup> Augmentations barémiques = augmentations de salaire automatiques avec l'ancienneté et/ou l'expérience professionnelle (en vigueur dans certains secteurs et certaines entreprises), les promotions normales, ou les changements de catégorie individuels.

<sup>7</sup> D'ordinaire, les syndicats négocient avec les employeurs des augmentations de salaire à trois niveaux: au niveau

de l'indexation automatique et des augmentations barémiques. Autrement dit, qu'il n'est pas autorisé pour les syndicats de négocier pour 2021-2022, que ce soit au niveau interprofessionnel, dans les secteurs, ou dans les entreprises<sup>7</sup>, des augmentations de salaire supérieures à 0,4% (en supplément de l'indexation automatique et des augmentations barémiques).

**Tableau: Les normes salariales depuis 2011**

Période	Norme salariale
2011-2012	0,3%
2013-2014	0%
2015-2016	0,8%
2017-2018	1,1%
2019-2020	1,1%
2021-2022	0,4%

interprofessionnel est négocié le salaire minimum interprofessionnel (= le salaire minimum en-dessous duquel il est interdit de descendre en Belgique, quel que soit le secteur ou l'entreprise); au niveau sectoriel (au niveau de chaque commission paritaire) sont négociés les salaires minimums sectoriels (au minimum aussi élevés que le salaire minimum interprofessionnel, et en-dessous desquels il est interdit de descendre dans les entreprises du secteur); et enfin, dans certaines entreprises avec représentation syndicale sont négociés des salaires propres à l'entreprise, au minimum aussi élevés que le salaire minimum interprofessionnel et que les salaires minimums du secteur.

Le principe de la «norme salariale» est que les salaires en Belgique ne doivent pas augmenter davantage que ceux de trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas), avec l'objectif officiel d'éviter un «handicap salarial» de la Belgique et de ne pas compromettre la «compétitivité» des entreprises belges par rapport à leurs concurrentes étrangères.

Concrètement, de manière synthétique, la procédure prévue par la loi de 1996 pour fixer la «norme salariale» est la suivante:

1. Tous les deux ans, sur base des données en sa possession sur l'évolution attendue des salaires en Allemagne, en France et aux Pays-Bas pour les deux années à venir, le secrétariat du Conseil Central de l'Economie (CCE) calcule ce que peut être la marge maximale pour les augmentations de salaire en Belgique pour les deux années à venir, en plus de l'indexation automatique et des augmentations barémiques, afin d'éviter que l'augmentation moyenne des salaires en Belgique soit supérieure à l'augmentation moyenne et globale des salaires en Allemagne, France et Pays-Bas. Par exemple, pour la période 2021-2022, les calculs du

secrétariat du CCE avaient abouti à une marge maximale de 0,4% pour les augmentations de salaire en Belgique, en plus de l'indexation automatique et des augmentations barémiques.

2. Ensuite, il appartient aux syndicats et aux employeurs, dans le cadre de l'AIP (accord interprofessionnel), de transformer cette marge maximale calculée par le secrétariat du CCE (par exemple 0,4% pour 2021-2022) en une norme en principe impérative et contraignante, la «norme salariale», qui fixe alors le maximum autorisé pour les augmentations de salaire en plus de l'indexation automatique et des augmentations barémiques pour les deux années à venir.
3. Si les syndicats et les employeurs tombent d'accord sur la fixation de cette «norme salariale» dans le cadre de l'AIP, celle-ci est coulée dans une CCT intersectorielle<sup>8</sup> et devient obligatoire et d'application pour les deux années à venir.
4. Si au contraire les syndicats et les employeurs ne tombent pas d'accord, le gouvernement tente une médiation entre eux afin de dégager un accord.

<sup>8</sup> Une CCT (convention collective de travail) est un accord entre syndicat(s) et employeur(s), et ayant une valeur juridique. On distingue les CCT intersectorielles (= s'appliquant à l'ensemble des secteurs et entreprises du pays), les CCT sectorielles (= s'appliquant

à un seul secteur, c'est à dire à l'ensemble des entreprises d'un secteur d'activité bien déterminé, par exemple toutes les entreprises du commerce alimentaire), et les CCT d'entreprise (= s'appliquant à une seule entreprise en particulier).

5. Si cette médiation échoue, le gouvernement fixe en principe lui-même et par arrêté royal la «norme salariale» pour les deux années à venir. Celle-ci devient alors obligatoire et d'application pour les deux années à venir.

Lorsqu'une norme salariale impérative et contraignante est fixée, les syndicats ne peuvent en principe pas, au cours des deux années à venir, négocier des augmentations de salaire au-delà de cette norme salariale (par exemple, maximum 0,4% en 2021-2022), car cela est interdit. Et ce, tant au niveau interprofessionnel que dans les secteurs et les entreprises.

Le mécanisme de la «norme salariale» est d'application pour le secteur privé ainsi que pour les entreprises économiques publiques<sup>9</sup>.

Il faut également préciser que cette loi de 1996 a été révisée en 2017 par le gouvernement Michel dans le sens d'un durcissement du mécanisme de la «norme salariale», via l'introduction entre autres des «nouveau-tés» suivantes (approximativement et sans rentrer dans toutes les nuances et tous les détails techniques):

- Pour quantifier le «coût» salarial belge et son évolution, avant 2017, on ne tenait déjà pas compte des subventions

---

<sup>9</sup> Entreprises économiques publiques: Proximus, entités du groupe SNCB, bpost, skeyes.

salariales accordées aux entreprises par les pouvoirs publics. Désormais, **on ne tient plus compte non plus d'une partie des réductions de cotisations sociales patronales** (on fait comme si les entreprises n'avaient pas bénéficié de ces réductions de cotisations sociales patronales et avaient dû les payer). Ce qui revient encore plus à gonfler artificiellement l'estimation du «coût» salarial belge par rapport à celui des trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas).

- On applique désormais en plus un **«terme de correction»** automatique et obligatoire: grosso modo, si au cours des deux années précédentes, les salaires en Belgique ont malgré tout augmenté en moyenne davantage que dans les trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas), le dépassement est imputé sur la «norme salariale» pour les deux années suivantes (là où avant 2017, la «norme salariale» était en général fixée uniquement sur base de l'évolution des salaires dans les trois pays voisins prévue au cours des deux années à venir, mais sans s'occuper de ce qui s'était passé au cours de deux années précédentes).

- On retire désormais en plus et d'office une **«marge de sécurité» de minimum 0,5%**.

Ces «nouveauautés» au niveau du mécanisme de la «norme salariale», introduites en 2017 dans la loi de 1996, ont pour effet de réduire encore plus la marge de négociation des salaires.

Par exemple, sans la «marge de sécurité» de 0,5% introduite en 2017, la marge maximale calculée par le secrétariat du CCE pour 2021-2022 aurait été de 0,9% et non de 0,4%.

La «norme salariale» a profondément modifié et transformé la logique des AIP (accords interprofessionnels). Là où historiquement et traditionnellement, un AIP est destiné à établir un **minimum** interprofessionnel, un socle minimum pour l'ensemble des travailleurs du pays au niveau de leurs avantages et de leurs droits, pour ensuite permettre aux syndicats d'aller encore plus loin et de négocier des choses en plus dans les secteurs et les entreprises où le rapport de force et la situation économique le permettent, le mécanisme de la «norme salariale» a désormais impliqué qu'un AIP fixe également un **maximum**, en tout cas en ce qui concerne les salaires, pour les négociations sectorielles et en entreprise.

## Quelles sont les critiques syndicales envers le mécanisme de la «norme salariale»?

Les syndicats contestent le mécanisme de la «norme salariale» tel qu'il existe aujourd'hui. En résumé, leurs critiques sont de deux ordres:

### *Des critiques d'ordre méthodologique*

1. En interdisant, pour calculer l'évolution des «coûts» salariaux de la Belgique par rapport aux trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) et donc au final pour fixer la «norme salariale», de prendre en compte les subventions salariales octroyées aux employeurs et certaines réductions de cotisations sociales patronales, la loi de 1996 (en particulier depuis son durcissement en 2017) surestime artificiellement les «coûts» salariaux de la Belgique et donc le «handicap salarial» de la Belgique par rapport aux trois pays voisins.

C'est la raison pour laquelle la CSC considère que la loi de 1996, en particulier depuis sa révision en 2017, contient un «logiciel truqué» (en référence au «dieselgate», le scandale des logiciels que Volkswagen plaçait dans ses véhicules pour «truquer» leurs résultats aux tests de pollution).

2. Le calcul comparatif du «coût» salarial moyen de la Belgique avec le «coût» salarial moyen global des trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) se base uniquement sur le «coût» salarial horaire moyen, mais ne tient pas compte de la productivité (= ce qui est produit par heure de travail). Ce qui revient au final à comparer des pommes et des poires et à biaiser la comparaison (d'autant que la productivité moyenne de la Belgique est en général plus élevée que la productivité moyenne des trois pays voisins en question).

Imaginons par exemple qu'un travailleur belge «coûte» 20€ par heure contre 18€ par heure pour un travailleur français (soit une différence de 10%), mais que ce travailleur belge produit 20% de plus par heure de travail que ce travailleur français: le coût salarial par unité produite sera en réalité moindre au final pour ce travailleur belge que pour ce travailleur français.

Pourtant, dans ce cas-ci, le mécanisme de calcul comparatif prévu par la loi de 1996 va simplement conclure que le coût salarial de ce travailleur belge est 10% plus élevé que le coût salarial de ce travailleur français, car il ne se base que sur le coût salarial horaire, sans tenir compte de la productivité par heure de travail.

### **Des critiques plus fondamentales**

1. La question de la compétitivité et des «coûts» salariaux se pose de manière très différente d'un secteur à un autre, voire d'une entreprise à une autre.

Certains secteurs et certaines entreprises sont effectivement fortement confrontés à la concurrence étrangère, mais d'autres pas du tout ou très peu.

Dans certains secteurs et certaines entreprises, les salaires sont effectivement une partie importante des «coûts», mais dans d'autres ils le sont beaucoup moins.

Dans certains secteurs et certaines entreprises, les salaires sont effectivement plus élevés en Belgique que chez les concurrents étrangers, mais dans d'autres c'est le contraire.

Dans certains secteurs et certaines entreprises, la compétitivité dépend effectivement en premier lieu des coûts de production (dont les «coûts» salariaux, mais pas seulement), mais dans d'autres la compétitivité dépend davantage de la spécificité ou de la qualité des biens ou services produits.

Dès lors, imposer une «norme salariale» linéaire (= la même pour tous les secteurs et toutes les entreprises) et contraignante n'a en fait que peu de sens (sinon celui – caché et peu avouable – de modérer les salaires afin d'enrichir les actionnaires...).

2. La négociation par les syndicats d'augmentations de salaire, au bénéfice des travailleuses et travailleurs, est une de leurs principales missions et raisons d'être. Limiter cela, c'est s'attaquer aux syndicats eux-mêmes.
3. La liberté de négociation collective<sup>10</sup> (des salaires dans ce cas-ci) est une liberté fondamentale consacrée entre autres par la Constitution belge (article 23) et par des textes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>11</sup>. En limitant la liberté des syndicats à négocier collectivement des augmentations de salaire, la «norme salariale» restreint donc un droit fondamental.

De manière plus globale, une série d'arguments sont traditionnellement mis en avant pour s'opposer à la politique de modération salariale en général (le mécanisme de la «norme salariale», mais aussi le saut d'index de 2%<sup>12</sup> qui avait été imposé en 2015 par le gouvernement Michel):

<sup>10</sup> La négociation collective est le fait pour des travailleuses et travailleurs de négocier collectivement, c'est-à-dire ensemble et via leur(s) syndicat(s), leurs conditions de travail et de rémunération avec leur(s) employeur(s) (par opposition à la négociation individuelle, qui met aux prises, de manière beaucoup plus déséquilibrée un-e travailleur-se seul-e et son employeur).

<sup>11</sup> Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation

1. La richesse créée doit être équitablement répartie entre toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la produire: c'est une question de justice sociale et de réduction des inégalités.

Il n'est pas normal que dans les secteurs et les entreprises qui génèrent de nombreux bénéfices, on limite la part qui doit revenir aux travailleuses et travailleurs sous forme d'augmentations de salaire, mais sans qu'il existe de telles limites automatiques pour les dividendes versés aux actionnaires. Cela revient donc à empêcher la répartition équitable de la richesse créée, au profit des actionnaires, et au détriment des travailleuses et travailleurs (qui ont pourtant contribué, par leur travail, à la création de la richesse et aux bénéfices).

2. Limiter les augmentations de salaire, c'est limiter la croissance des cotisations sociales et des impôts sur le salaire, et donc la croissance d'une partie importante des recettes de la sécurité sociale

collective (1949) et Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998).

<sup>12</sup> Annulation de 2% d'indexation des salaires, ce qui a signifié en fait une baisse de 2% des salaires réels (grosso modo, pendant que le coût de la vie a augmenté de 2%, les salaires sont eux restés bloqués, ce qui a signifié une perte de pouvoir d'achat de 2% et donc une diminution de 2% des salaires dit «réels»).



et de l'État<sup>13</sup>. Ce qui met à mal le financement de la sécurité sociale et de l'État, d'autant plus à l'heure où le coût important de la crise sanitaire pour les finances publiques (baisse des recettes publiques et augmentation des dépenses publiques) nécessite au contraire un refinancement général de la sécurité sociale et de l'État.

3. Pour qu'une économie tourne, il faut que les citoyennes et citoyens du pays puissent consommer. Tous les biens et services produits en Belgique ne sont pas exportés. Une partie importante de l'économie belge dépend aussi de la consommation en Belgique. Modérer les salaires,

---

<sup>13</sup> Selon une estimation pour 2019, les impôts et cotisations sociales sur les salaires concernés par la norme salariale représentaient plus de 35% des recettes publiques globales en Belgique (État et sécurité sociale), ce qui est considérable. Dit autrement, la norme salariale limite la croissance de 35% des recettes publiques.

<sup>14</sup> Congrès CSC 10-12 octobre 2019  
#queltravaildemain :

- Voir résolution d'actualité «2. Droit à la négociation»: «La CSC entend sortir du carcan actuel dans lequel est enfermée la politique des salaires. Respecter les travailleuses et travailleurs signifie renforcer leur droit à la négociation collective. La CSC exige la plus grande liberté salariale possible. La loi relative à la norme salariale de 2017 doit être supprimée, ainsi que les éléments contraignants de la loi de 1996. Cette loi fait reposer la responsabilité de la compétitivité sur les seuls travailleuses et travailleurs et est contraire au droit fondamental à la liberté de

c'est donc également néfaste pour l'économie belge.

### Plus particulièrement, que veut la CSC par rapport à la «norme salariale»?

Pour toutes ces raisons évoquées, la CSC, lors de son dernier Congrès (2019), a clairement pris position contre le mécanisme de la «norme salariale» institué par la loi de 1996 et tel qu'il existe aujourd'hui<sup>14</sup>, appelant à revenir à une véritable liberté de négociation collective des salaires, de deux manières :

- En annulant les nouveaux éléments introduits dans le mécanisme de la «norme salariale» lors du durcissement de la loi de 1996 opéré en 2017

*négociation. Cette loi repose sur une comparaison erronée du coût salarial. Par ailleurs, la CSC ne permettra sous aucun prétexte que l'on touche à nouveau à l'indexation automatique des salaires ou aux barèmes et aux salaires minimums. Cette matière relève en effet de la liberté de négociation.»*

- Voir également ligne de force «#4. La redistribution des bénéfices de la technologie»: «Ce n'est pas tant la technologie qui menace l'emploi, que le démantèlement des mécanismes de redistribution des bénéfices de la technologie. La CSC met tout en œuvre pour redistribuer ces bénéfices équitablement. Ce faisant, elle opte résolument pour le maintien et le renforcement des mécanismes de redistribution, à savoir : [...] d. la restauration du droit à des négociations salariales collectives libres et responsables, au-delà de l'indexation automatique. [...]»

par le gouvernement Michel (notamment: la non prise en compte d'une partie des réductions de cotisations sociales patronales pour déterminer le «coût» salarial en Belgique, l'application du «terme de correction», la «marge de sécurité» de minimum 0,5% ; cf. supra).

- En modifiant la loi de 1996 pour rendre dans tous les cas la «norme salariale» purement indicative plutôt qu'impérative et contraignante.

*NB: Une version plus courte de cette publication a été publiée sous forme d'article dans Démocratie n°5 – Mai 2022, sous le titre «Pourquoi les syndicats se mobilisent-ils contre la «loi de 1996»?».*

Numéro de dépôt légal : D\2022\5991\79