



# RAPPORT

**CCE 2019-2096**

**Respect de la paix sociale, impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail, influence de l'ancienneté sur les salaires**

CCE  
Conseil Central de l'Economie  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven  
CRB





## **Rapport**

**Respect de la paix sociale, impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail, influence de l'ancienneté sur les salaires**

## Cadre

Lors de la révision, en mars 2017, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, le législateur a introduit, dans l'article 5, trois nouveaux thèmes sur lesquels le CCE devait faire rapport chaque année :

- le respect de la paix sociale ;
- l'influence de l'ancienneté sur les salaires ;
- l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail en général et sur l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail en particulier

Le présent document fait rapport de l'évolution des travaux sur ces différents thèmes au sein du CCE et, le cas échéant, des conclusions que les membres du CCE ont pu en tirer ensemble.

### 1 Analyse du respect de la paix sociale

Les travaux commenceront au début de l'an prochain par une analyse des données relatives aux grèves ainsi que des diverses raisons des arrêts de travail.

Au cours de la seconde phase, cette information sur les grèves est mise en rapport avec le fonctionnement d'organes de concertation existants tels que le CCE, le CNT, les commissions paritaires, les conseils d'entreprise. Le Pacte social de 1944 est considéré comme le fondement de l'économie concertée de l'après-guerre. Soucieux de prévenir des troubles sociaux, les partenaires sociaux ont compris, à l'époque, qu'une concertation bien structurée entre employeurs et les travailleurs et basée sur la justice était nécessaire. Le Pacte social a été le point de départ de l'édifice institutionnel des divers organes de concertation tel qu'il existe. Le bon fonctionnement de ces organes peut d'une part, préserver la paix sociale entre les partenaires et d'autre part, contribuer, en cas de conflit collectif, à la solution précoce du différend sans que celui-ci n'évolue vers la grève. En effet, en cas de grève, le dialogue entre les partenaires sociaux est temporairement suspendu. Un organe de concertation fonctionnant bien peut sortir les négociations de l'impasse et développer des relations durables entre les partenaires sociaux. Par conséquent, le CCE estime qu'il est important de souligner le bon fonctionnement de ces organes de concertation en place dans la perspective du maintien de la paix sociale.

### 2 Analyse de l'influence de l'ancienneté sur les salaires

Cette année, les travaux sur le lien entre salaire et ancienneté se sont déroulés dans le cadre de la production (toujours en cours) d'une étude qui répond à une demande que Monsieur Kris Peeters, alors Ministre de l'emploi, a adressée au Conseil Central de l'Economie en date du 30 juillet 2018.

A travers cette étude, les membres du CCE visent à rassembler les différents éléments utiles pour débattre de la politique salariale au sein des commissions paritaires et des entreprises, qui sont, le rappellent-ils, les organes compétents pour la politique salariale. Ces éléments reflètent les préoccupations des membres du CCE au regard du rôle du salaire pour le travailleur, le marché du travail et l'entreprise

L'étude porte sur l'impact des politiques salariales des entreprises sur leur compétitivité et sur le marché du travail.

La politique salariale d'une entreprise peut être définie comme la manière dont elle détermine le salaire de ses travailleurs, compte tenu du cadre réglementaire qui s'impose à elle, c'est-à-dire en Belgique : la loi, les conventions collectives de travail sectorielles, et les conventions collectives de travail d'entreprise. Certaines entreprises ont mis en place une politique salariale autonome, c'est-à-dire que les différents paramètres définissant les salaires sont propres à l'entreprise, tout en respectant les conventions conclues aux différents niveaux. Pour d'autres entreprises, la politique salariale consiste simplement à appliquer les conventions collectives conclues au niveau de la commission paritaire.

L'étude se concentre sur un aspect bien particulier des politiques salariales que sont les critères utilisés pour déterminer les augmentations salariales individuelles au sein des différentes fonctions. En Belgique, un certain nombre de conventions collectives sectorielles et d'entreprise ont déterminé des barèmes salariaux qui augmentent avec l'ancienneté.

Après avoir passé en revue les avantages et les inconvénients documentés dans la littérature de différentes pratiques de rémunération (rémunération en fonction de l'ancienneté, en fonction de la performance, en fonction des compétences, et autodétermination des salaires), et après avoir décrit le cadre réglementaire qui régule la formation des salaires en Belgique, l'étude vise à répondre aux questions suivantes :

- Les barèmes sectoriels à l'ancienneté influencent-ils les salaires effectifs ?
- Le système de formation des salaires en Belgique permet-il aux entreprises de mettre en place des politiques salariales adaptées ?
- Les politiques salariales en Belgique sont-elles différentes de celles des autres pays ?
- L'augmentation du salaire avec l'ancienneté reflète-t-elle bien l'augmentation de la contribution des travailleurs à la valeur ajoutée de l'entreprise ?

### **3 Analyse de l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail en général et sur l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail en particulier**

En octobre 2018, le secrétariat du Conseil central de l'économie a publié une note documentaire portant le titre 'Le revenu minimum en Belgique' (CRB 2018-2768). Cette note peut être consultée via le lien <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/590/het-minimuminkomen-in-belgie/2> (note disponible uniquement en néerlandais).

La note porte sur le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), la limite inférieure pour la rémunération d'un travailleur du secteur privé en Belgique. Dans la première partie de la note, plusieurs informations statistiques sont données sur le RMMMG, notamment le niveau relatif par rapport au salaire médian (Kaitz index) et le nombre de travailleurs percevant le RMMMG par commission paritaire. La seconde partie de la note consiste en une revue de la littérature belge et internationale sur l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

A partir de l'année prochaine, le CCE analysera plus particulièrement l'impact du salaire sur l'emploi des groupes à risque. Afin de discerner l'impact du salaire des autres facteurs qui influencent l'emploi des groupes à risque, il sera nécessaire d'identifier au préalable l'ensemble de ces facteurs pour chaque groupe à risque.

La première étape des travaux a été de circonscrire plus précisément les catégories de travailleurs qui constituent des groupes à risque. Ceci s'est fait sur base de la note « [Groupes à risque sur le marché du travail](#) ». Les catégories suivantes ont été considérées par le CCE comme des groupes à risque car elles présentaient des taux d'emploi substantiellement inférieurs à la moyenne :

- les travailleurs peu qualifiés en général ;
- les âgés (en particulier les personnes de 60 ans et plus) ;
- les personnes ayant un passé migratoire, non seulement celles dont le niveau d'éducation est faible mais aussi celles qui sont bien formés et dont les talents devraient être mieux valorisés ;
- les femmes, en particulier les femmes faiblement et moyennement formées ;
- les jeunes (à l'exclusion des étudiants), en particulier ceux qui sont peu formés ;
- les personnes ayant un handicap professionnel ;
- les parents isolés.

Les membres du CCE ont décidé de commencer par les travaux concernant les jeunes (à l'exclusion des étudiants), en particulier ceux qui sont peu formés, et les âgés (en particulier les personnes de 60 ans et plus).