



→ INDEXATION

« De nos jours, tout augmente : je me souviens, quand j'étais petit je payais un pain 20 francs. Oui, mais mon salaire, lui, il n'augmente pas ! ».

Voilà une réflexion que l'on entend fréquemment... Juste ou pas juste ?

Pour les citoyens plus familiarisés avec notre système de négociation ou de fixation des salaires, une première réponse vient à l'esprit, celle que nous allons creuser dans cet article : oui, nos salaires sont fréquemment adaptés à l'évolution générale des prix. En Belgique, nous bénéficions en effet d'un système d'augmentation automatique des salaires appelé « indexation ». Il s'agit donc d'une adaptation régulière de différents revenus (à savoir les salaires, les allocations sociales et les loyers) à l'évolution des prix. Mais comment cela fonctionne-t-il, concrètement ?

L'IDÉE DE BASE

Dans une économie, on constate presque toujours un phénomène d'inflation, c'est-à-dire une augmentation générale du niveau des prix. Les prix, pour un même bien, ont tendance à augmenter, ce qui entraîne que, années après années, un euro permet d'acheter de moins en moins de biens et services. Si cela est nettement moins souvent observé, il est aussi possible de constater une diminution du niveau général des prix¹, ce que l'on appelle une déflation.

Étant donné que cette évolution des prix détermine l'évolution réelle² d'un revenu, cette variable entre fréquemment en compte lors de la formation des salaires. La manière de le faire, cependant, dépend des pays et mécanismes de définition des salaires. Dans certains pays, l'inflation observée durant les précédentes années est utilisée lors de la négociation collective des salaires. Dans d'autres, on préfère utiliser une prévision de l'inflation future. Une récente étude de la banque nationale montre que, sur un échantillon d'entreprises actives dans les branches marchandes de 15 pays européens, près d'un tiers des travailleurs voient leur salaire ajusté à l'inflation (voir aussi, à ce sujet, l'article "Dynamique salariale : audition des experts de la banque nationale" dans la lettre mensuelle de décembre 2009). Un système formalisé d'indexation tel que nous le connaissons en Belgique est cependant relativement rare : en Europe, seuls le Luxembourg et l'Espagne connaissent des systèmes similaires.

Cet article reprend une explication de ce système d'indexation mais aussi les particularités auquel il peut mener, les années 2008 et 2009 ayant été, d'un point de vue inflationniste, spécialement volatiles.

MESURER L'ÉVOLUTION DES PRIX

La première étape, pour pouvoir adapter les salaires aux prix, est de pouvoir mesurer l'évolution de ces derniers. Pour ce faire, on utilise un « indice des prix à la consommation »

¹ Il s'agit ici de la définition proposée par la banque centrale européenne, celle-ci ajoutant "e.g. in the consumer price index".

² Le terme réel fait référence à une valeur de laquelle on a retranché l'inflation. Suivre l'évolution des salaires réels permet de suivre leur valeur, hors variation des prix.

Quelques clés pour mieux comprendre

(ou IPC). Il s'agit d'observer et de calculer l'évolution moyenne des prix de différents biens représentatifs de ce que consomme un ménage moyen. La Belgique est un des premiers pays de l'Europe à avoir mis en place un tel indice, dans le courant des années '20.

Actuellement, l'IPC repose sur le relevé des prix de 12 types de biens et services. Derrière ces 12 groupes se cachent 507 « témoins », qui sont les produits effectivement observés. Il s'agit, par exemple, dans le groupe « alimentation » d'un pain multicéréales, un cordon bleu, un paquet de cent-wafers, etc. Les groupes et témoins observés restent évidemment les mêmes années après années : il faut pouvoir comparer des poires avec des poires. Si, toutefois, un témoin n'est plus disponible sur le marché, il peut être remplacé par un autre. L'importance de chacun des groupes de témoins est pondérée pour coller au mieux aux budgets de la moyenne des foyers belges : quel pourcentage du budget d'un ménage est utilisé pour l'alimentation ? pour les transports ? les loisirs ? etc. On utilise pour cela l'enquête sur le budget des ménages élaborée chaque année par le Service Public Fédéral Economie.

Depuis le premier janvier 1994, l'indice de référence pour l'augmentation des salaires a été modifié. Il ne s'agit plus de l'indice des prix à la consommation mais d'un indice appelé « indice santé ». Cet indice a été mis en place dans le cadre du Plan Global élaboré par le gouvernement Dehaene I en utilisant l'indice des prix à la consommation duquel sont retirés les produits nuisant à la santé (d'où le nom) et les produits dont les prix sont plus volatiles, en l'occurrence : le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel. C'est, aujourd'hui encore, cet indice qui est utilisé pour indexer les salaires, allocations sociales et loyers. Un calcul est donc appliqué sur ces différents revenus pour qu'ils suivent - de façon plus ou moins rapide, on le verra plus loin - l'évolution de cet indice santé.

ADAPTER LES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX : OÙ TROUVER LES RÈGLES ?

Avant tout, il est important de souligner que, si l'on parle généralement de mécanisme « d'indexation automatique » en Belgique, aucune loi ne prévoit l'obligation d'indexer les salaires. En effet, nous héritons aujourd'hui d'un système qui s'est construit petit à petit au fil des décennies et de la concertation sociale. Inutile donc de chercher une loi qui définirait le calcul à faire.

Dans le secteur privé, l'obligation d'indexer les salaires, tout comme le calcul pour le faire, sont définis au sein des conventions collectives sectorielles. A notre connaissance, seules quelques commissions paritaires relativement nouvelles ou dans lesquelles la concertation n'a pas encore lieu n'ont prévu aucun système d'indexation (en pense, en particulier, aux CP 100, 200, 336 et 337). Dans le secteur public, c'est la loi du 1er mars 1977 qui prévoit l'indexation automatique des salaires.

Pour le secteur privé comme public, deux dispositions complémentaires ont cependant été prises au niveau fédéral:

- L'obligation d'utiliser un indice "lissé" : une circulaire ministérielle, datant du 12 août 1983³ indique que « (...) à partir du 1^{er} septembre (1983), pour toutes les indexations, l'indice moyen quadrimestriel doit être utilisé comme référence dans tous les systèmes d'indexation ».
- L'obligation d'utiliser l'indice "santé". L'article 2 d'un Arrêté Royal datant du 23 décembre 1993 prévoit que « (...) les dispositions (...) qui prévoient une liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation prendront en considération l'indice des prix calculé et nommé à cet effet ». Il faut ensuite remonter dans un procès-verbal du conseil des ministres (document non publié) pour trouver la référence à l'indice santé et à son calcul.

Ce sont donc les commissions paritaires qui définissent l'obligation et le calcul de l'indexation, le gouvernement fédéral prévoyant cependant que ces indexations se calculent sur un indice «santé» et «lissé» (c'est-à-dire qu'on n'utilise pas le chiffre du mois en cours mais bien la moyenne des 4 derniers mois).

Outre ces différentes règles, les entreprises peuvent toujours prendre des mesures qui leur sont propres, à conditions qu'elles ne contredisent pas les règles fixées aux niveaux plus agréés. Cela peut par exemple être le cas lors de la négociation d'une convention collective d'entreprise.

LES DIFFÉRENTS CALCULS

On vient de le voir, notre système est le résultat de décennies de négociations collectives et de décisions à divers niveaux. Il n'est donc pas étonnant de constater qu'il existe beaucoup de systèmes différents d'indexation.

Pour bien comprendre, il est utile de remarquer que deux éléments principaux peuvent varier en fonction des décisions des commissions paritaires : la base sur laquelle porte l'indexation et le moment auquel celle-ci s'opère.

Connaître la base sur laquelle porte l'indexation, c'est pouvoir définir de quel salaire on parle quand on dit "indexer les salaires". Certaines conventions collectives ne prévoient que l'indexation du salaire conventionnel sectoriel, c'est-à-dire le "barème" ou "salaire minimum" décidé par la commission paritaire. Dans la plupart des cas, cependant, les CCT prévoient l'indexation du salaire effectif⁴, c'est-à-dire ce que perçoit le travailleur, qui peut être supérieur à ce qui a été décidé en commission paritaire. Dans certains cas, les négociateurs prévoient aussi que des primes ou commissions seront également indexées. Si certaines parties de la rémunération ne sont pas couvertes par l'indexation, rappelons que les entreprises peuvent tout de même appliquer une indexation, que ce soit en raison d'une convention collective prise en leur sein, d'une négociation individuelle avec certains travailleurs ou encore par volonté ou tradition de l'employeur.

³ Cette circulaire concerne l'application de l'AR N°180 du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de modération des rémunérations

⁴ Selon les chiffres de 2007 et 2008, l'ensemble des travailleurs occupés dans les CP pour lesquelles aucun système n'existe ou qui ne s'applique pas aux salaires effectifs représente à peine 14% des travailleurs du secteur privé (calcul en équivalent temps plein).

Quelques clés pour mieux comprendre

En ce qui concerne le calcul de l'indexation, le second élément majeur qui varie entre les différentes commissions paritaires concerne le moment auquel l'indexation est appliquée. Il existe deux systèmes :

Le premier est le système "à date fixe" : les salaires sont indexés certains mois précis de l'année. Dans ce cas, les commissions paritaires doivent définir la périodicité avec laquelle les salaires sont adaptés : certaines indexent une fois par an, par exemple chaque mois de janvier, d'autres 2 voir 3, 4, 6 ou même 12 fois par an.

L'autre système fonctionne sur base du calcul d'un «indice pivot». Le principe est alors d'indexer les salaires dès que l'indice santé lissé a dépassé cet «indice pivot», ce qui signifie qu'il a connu une croissance d'un certain pourcentage (généralement 1 ou 2%).

Mécanismes
d'indexation sectoriels,
secteur privé
(emploi mesuré en
personnes)

2008



Comme on peut le lire dans le tableau 1, le premier système (c'est-à-dire celui qui prévoit une indexation à date fixe) touchait, en 2008, 57,5% des travailleurs salariés du secteur privé. Parmi ceux-ci, une toute grande majorité sont indexés une seule fois par an. Le système d'indice "pivot" concerne dès lors moins de la moitié des salariés, à savoir 42,5% d'entre eux. On a d'ailleurs remarqué, ces dernières années, une tendance à un recours plus fréquent du système à date fixe, plusieurs commissions paritaires ayant modifié leurs conventions collectives en ce sens.

Périodicité/an	Ouvriers		Employés		Total	
	# CP	Part	# CP	Part	# CP	Part
1	16	20%	6	18%	22	37,9%
2	3	3%	1	0%	4	3,6%
3			1	0%	1	0,2%
4	23	10%	1	0%	24	9,6%
6	4	0%	5	5%	9	5,1%
12	3	0%	1	1%	4	1,1%
Total système 1	49	34%	15	24%	64	57,5%
saut < 2 %	18	1,3%	12	2,8%	30	4,1%
saut = 2 %	63	18%	37	20%	100	38,4%
Total système 2	81	20%	49	23%	130	42,5%
Total	130	53%	64	47%	194	100,0%

Source : SPF ECTS, calculs propres

L'EFFET DE RETARD

Cette différence de calcul a principalement un impact sur le retard moyen avec lequel la variation des prix se répercutera sur les salaires. Avec le système de l'indice pivot, plus l'inflation est lente, plus l'effet de retard est important : il faudra attendre un plus grand nombre de mois pour que le pivot soit atteint et les salaires adaptés. En période d'accélération de l'inflation, par contre, ce système permet une adaptation plus rapide des

salaires. C'est ce que l'on a connu en 2007-2008 : certains secteurs fonctionnant avec un indice pivot à 2% ont connu jusqu'à 3 indexations en 18 mois.

Dans le système à date fixe comme avec un indice pivot, certaines CP ont introduit un effet de retard complémentaire en imposant l'utilisation d'un indice lissé retardé. Dans le cas de l'indexation à date fixe, il peut s'agir, par exemple, de l'obligation d'utiliser l'indice de novembre (calculé sur la moyenne d'août, septembre, octobre et novembre) lorsque l'indexation a lieu en janvier. Certaines CP utilisant un indice pivot ont défini que celui-ci devait être comparé non pas avec l'indice lissé du mois mais bien avec une moyenne de cet indice lissé sur plusieurs mois. Concrètement, il ne suffit pas, par exemple, que l'indice santé lissé dépasse en janvier le pivot fixé : il faut aussi qu'en calculant la moyenne entre cet indice et celui de décembre, le pivot soit également dépassé. Si ce n'est pas le cas, il faudra attendre le mois de février. Ce calcul introduit donc aussi une forme de retard supplémentaire. Dans la fonction publique, on utilise aussi le système d'indice pivot à 2%. Dans ce secteur, on a aussi introduit un mécanisme de retardement en prévoyant que l'indexation n'est appliquée que le 2^e mois qui suit le dépassement de l'indice.

C'est en période de forte accélération ou décélération de l'inflation que ce décalage entre l'évolution des prix et celle des salaires est le plus visible. Il est important cependant de percevoir qu'il ne s'agit ici que d'un effet de retard et non pas d'une perte récurrente de pouvoir d'achat. Pour ce faire, prenons l'exemple des deux dernières années vécues.

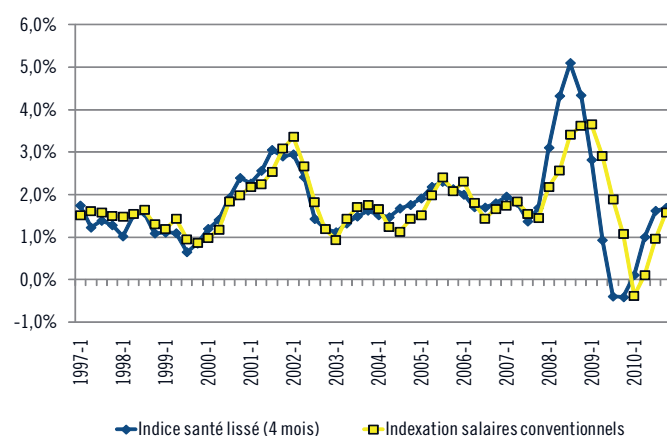
2008-2009 : DES ANNÉES UN PEU PARTICULIÈRES

Comme on le voit dans le graphique, l'inflation (ici mesurée au moyen de l'indice-santé lissé) a connu une très nette accélération jusqu'en juillet 2008 pour ensuite décélérer et devenir négative à partir de juin 2009. Les prévisions tablent sur un retour à une inflation positive dès ce premier trimestre de 2010. Ces mouvements importants sont principalement imputables à la forte volatilité des prix de l'énergie⁵ et autres produits de base sur les marchés mondiaux durant cette période.

Or, comme l'indique le tableau ci-après, un grand nombre de travailleurs (en 2008, ils occupaient plus de 700.000 postes) voient leur salaire indexé une fois par an, en début d'année (janvier ou février).

Mécanismes
d'indexation sectoriels,
secteur privé
(emploi mesuré
en personnes)

2008



Source : SPF ETCS, Bureau fédéral du Plan; calculs propres

5 Si l'indice santé ne comprend ni les prix de l'essence, ni du diésel, les prix de biens connexes y sont cependant compris, comme le gaz, l'électricité et le mazout de chauffage.

Quelques clés pour mieux comprendre

CP	# postes	% (secteur privé)
118	60181	2,2%
119	35188	1,3%
142,1	1786	0,1%
145	19886	0,7%
149,1	26114	1,0%
218	416714	15,2%
220	24280	0,9%
302	122344	4,5%
306	24771	0,9%
112	28124	1,0%
149,2	4702	0,2%
149,4	18528	0,7%
Total	782617	28,5%

Source : SPF ETCS et ONSS (2008, postes), calculs propres

Pour ce travail, l'accélération de l'inflation connue dès le milieu de l'été ne s'est traduit en une augmentation de salaire qu'en janvier ou février 2009⁶. Ce mécanisme participe à la création d'un effet de retard : quand on regarde la courbe d'inflation (indice santé lissé) et celle de l'indexation des salaires⁷, il est clair que le taux d'accroissement de l'indice santé a augmenté plus rapidement que celui de l'indexation des salaires (la ligne jaune précède la ligne verte).

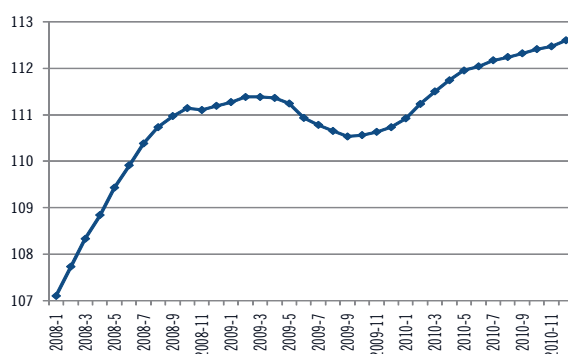
En moyenne annuelle, on constate alors que l'indice santé a cru de 4,2% en 2008, tandis que les

↑
Commissions paritaires appliquant leur indexation une fois par an, en début d'année (janvier ou février)

salaires n'ont augmenté que de 2,9%. Mais cette différence est entièrement rattrapée en 2009, puisque cette année, les prix ont augmenté de 0,6% tandis que les salaires ont été indexés à raison de 2,4%.

Le rattrapage de l'évolution des salaires aux prix (indice-santé lissé) a, selon nos mécanismes d'indexation, donc toujours bien lieu. C'est pour cela qu'on ne peut parler d'une perte récurrente du pouvoir d'achat.

ET EN CAS DE DIMINUTION DES PRIX ?



Les grandes variations connues au cours de l'année 2008 et 2009 présentent la particularité supplémentaire que le retournement de l'inflation a mené à une baisse des prix pendant plusieurs mois en 2009.

Comme l'indique le graphique ci-contre : Indice santé lissé, 2008-2010, l'indice santé lissé n'a cessé de diminuer entre mars et septembre 2009, passant de 111,38 à 110,53.

Source : SPF Economie, Bureau fédéral du Plan (prévision à partir de décembre 2009)

↑
Indice santé lissé, 2008-2010

6 Remarquons cependant que dans certaines entreprises, la pression sociale liée à cette accélération de l'inflation a été telle que des accords permettant une adaptation intermédiaires des salaires ont été pris.

7 Cette variable est calculée à partir de l'indice conventionnel des salaires : dans chacune des commissions paritaires, une moyenne des différents barèmes sectoriels est calculée et le calcul de l'indexation lui est appliqué. On pondère ensuite les différentes CP en fonction de l'emploi.

PC 110.00 - Entretien du textile	0,3%
PC 113.04 - Tuileries	0,0%
PC 118.00 + subcomités - Industrie alimentaire (ouvriers)	2,2%
PC 119.00 (+ 119.03 et 119.04) - Denrées alimentaires	1,3%
PC 121.00 - Entreprises de nettoyage et de désinfection	1,5%
PC 124.00 - Construction	6,0%
PC 125.01 - Exploitations forestières	0,0%
PC 125.02 - Scieries et industries connexes	0,1%
PC 125.03 - Commerce du bois	0,1%
PC 136.00 - Transformation du papier et du carton + Fabrication de tubes en papier (ouvriers)	0,3%
PC 142.01 - Récupération des métaux	0,1%
PC 142.04 - Récupération des produits divers	0,0%
PC 144.00 - Agriculture	0,1%
PC 145.00 (+ subcomités) - Entreprises horticoles	0,7%
PC 148.01 - Couperie de poils	0,0%
PC 149.01 - Electriciens : installation et distribution	1,0%
PC 216.00 - Employés occupés chez les notaires	0,2%
PC 217.00 - Employés de casino	0,0%
PC 218.00 - Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés	15,2%
PC 220.00 - Industrie alimentaire (employés)	0,9%
PC 222.00 - Transformation du papier et du carton (employés)	0,1%
PC 302.00 - Horeca	4,5%
PC 306.00 - Entreprises d'assurances	0,9%
PC 323.00 - Gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques	0,3%
PC 333.00 - Attractions touristiques	0,0%
Total	35,6%

Source : SDworx et ONSS, calculs propres

Etant donné que très peu de CP indexent leur salaire tous les mois, avoir un indice qui descend un mois ou deux n'est généralement pas répercuté sur les salaires, ce qui représente une hausse du pouvoir d'achat pour les travailleurs. Par contre si la variation de l'indice atteint le seuil de 1%, ou que la baisse se prolonge pendant plusieurs mois, employeurs et travailleurs peuvent se voir confrontés à la question d'une indexation négative.

En effet, depuis août 2009, l'indice santé lissé se trouve être inférieur à celui observé une année avant. Cette situation, d'après les prévisions du Bureau fédéral du Plan, devrait durer jusqu'au mois de février 2010 inclus... Ce qui a posé et posera question pour l'ensemble des individus actifs au sein d'une commission paritaire dans laquelle l'indexation se fait une fois par an, dans le courant de ces mois. SD worxs estime, comme l'indique le tableau ci-dessus, que plus de 35% des salariés du secteur privé vont être confrontés à cette question.

↑
Commissions
paritaires avec
calcul négatif de
l'indexation pour
janvier 2010 et
part dans le total
des postes du
secteur privé

Secteurs qui ont conclu une convention collective afin de ne pas appliquer une indexation négative



PC 124.00 - Construction	6,0%
PC 125.01 - Exploitation forestière	0,0%
PC 125.02 - Scieries et industries connexes	0,1%
PC 125.03 - Commerce du bois	0,1%
PC 136.00 - Transformation du papier et du carton (ouvriers)*	0,3%
PC 222.00 - Transformation du papier et du carton (employés)*	0,1%
Total	6,5%

Source : SDworx et ONSS

Parmi ceux-ci se trouvent ceux de la commission paritaire auxiliaires des employés (CP 218) pour lesquels le calcul d'indexation devrait entraîner une diminution des salaires de 0,4% en janvier 2010, après avoir connu une augmentation de 4,5% en janvier 2009.

Comment réagir dans ce cas ? Juridiquement, un employeur doit-il diminuer les salaires de ses travailleurs en cas d'indexation négative ? Répondre à cette question n'est pas aisé. Il faut tout d'abord retourner à la définition qui a été mise en place par la CCT sectorielle : les

entreprises doivent toujours, au minimum, appliquer ce qui est décidé au niveau du secteur. Plusieurs cas de figures existent : dans une minorité de secteurs, les conventions précisent clairement qu'une indexation négative n'est pas appliquée dans le secteur, et que les salaires sont, dans ce cas, maintenus à leur dernier niveau jusqu'à ce que l'indice

remonte. Certaines commissions paritaires ont, par exemple, récemment pris des conventions à ce sujet.

Dans ce cas la situation est simple : l'indexation négative n'est pas appliquée.

Dans le cas où rien de particulier n'est défini par le secteur, l'entreprise (que ce soit suite à une décision unilatérale de l'employeur ou suite à une négociation collective) peut décider si elle applique -ou pas- l'indexation négative : une entreprise a toujours le loisir d'appliquer des conditions de travail plus favorables à ses travailleurs que ce qui est défini dans les CCT sectorielles. Dans les faits, cependant, les experts de SDworx indiquent qu'il semble que la plupart des entreprises appliquent le calcul défini par le secteur, avec une baisse des salaires s'il y a lieu (voir à ce sujet l'entretien de Monsieur Koen Magerman dans Vacature du 21 novembre 2009).

Cas d'application -ou pas- d'indexation négative



	Indice	Scénario 1	Scénario 2	Différence annuelle
Dec-08	111,19	2500	2500	
Dec-09	110,73	2490	2500	120 euros
Dec-10	112,6	2532	2542	120 euros

Les entreprises qui, cependant, prennent la décision de ne pas baisser les salaires (nominaux) le font parfois en transformant cet avantage en une

prime unique. Cette technique permet d'éviter que cette "non-indexation" ne soit, en réalité, payée deux fois.

Pour comprendre ce mécanisme, prenons le cas de travailleur qui percevrait, en décembre 2008, 2500 euros de salaire brut mensuel et dont l'indexation aurait lieu une fois par an, en décembre, sur base de l'indice santé lissé de ce mois. Arrivé en décembre 2009, on observe que l'indice a baissé par rapport à l'année précédente. Si l'indexation négative est appliquée, son salaire baissera de 10 euros pendant un an ($= 2500 \times 110.73 / 111.19$), puis passera à 2532 euros dès décembre 2010 ($= 2490 \times 112.6 / 110.73$). Si, par contre, l'employeur décide de ne pas appliquer l'indexation négative et maintient le salaire à 2500 entre décembre 09 et décembre 10, cela lui coûtera 120 euros pendant cette année. Arrivé en décembre 2010, l'employeur sera contraint d'appliquer la formule d'indexation prévue par le secteur, à savoir 2500 (qui est resté le salaire effectif) $\times 112.6 / 110.73$, ce qui amène le salaire 10 euros plus haut que dans l'autre scénario.