



**ANALYSE DES MECANISMES DE FORMATION DES  
SALAIRES EN BELGIQUE :  
TYPOLOGIE DESCRIPTIVE DES NEGOCIATIONS  
COLLECTIVES DU COUT SALARIAL**

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Comment définir une typologie des négociations collectives ? .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Indicateur du niveau de décision.....</b>	<b>5</b>
3.1	Le salaire de base.....	5
3.2	Les primes. ....	6
3.3	Les autres avantages.....	7
<b>4</b>	<b>La coordination et son application. ....</b>	<b>8</b>
4.1	Indicateur des mécanismes de liaison.....	9
<b>5</b>	<b>Indicateur de mécanismes d'ajustement.....</b>	<b>11</b>
5.1	Ajustement interne.....	11
5.1.1	Le niveau de décision des rémunérations.....	11
5.1.2	Le mécanisme d'enveloppe et d'avantage équivalent.....	12
5.1.3	La définition de la norme et du coût salarial.....	12
5.2	Ajustement macroéconomique.....	13
5.2.1	Utilisation de rémunérations non récurrentes.....	13
5.2.2	Non indexation de certaines parties de la rémunération.....	13
5.2.3	Accords avec mécanismes de correction.....	13
	<b>Bibliographie : .....</b>	<b>16</b>
	<b>Annexe 1 : définitions.....</b>	<b>17</b>

## ***1 Introduction***

La typologie développée ci-après a pour objectif de fournir un cadre qui permette de décrire les différents mécanismes de formation des salaires (ici dans son sens le plus large). Comme cela est décrit plus longuement dans l'introduction de la note « résultats », cette question est née de la demande des partenaires à obtenir plus d'informations concernant les statistiques dont ils disposent, en particulier concernant la variation des agrégats « salaire conventionnel » et « salaire brut effectif » (ce qu'on appelle la dérive salariale ou wage drift). Il paraissait pour ce faire essentiel de mieux connaître les différents processus de formation des salaires en Belgique, en particulier ceux en lien avec la négociation paritaire. On a donc puisé dans la littérature les bases nécessaires pour structurer les informations reçues des partenaires et obtenir un cadre descriptif pertinent. L'objectif n'étant pas de faire une synthèse de la littérature concernant cette question, on n'a repris dans cette note que les éléments essentiels.

Remarque importante : cette typologie doit servir à synthétiser l'information recueillie auprès des négociateurs des commissions paritaires. Il s'agit, pour la très grande majorité, d'informations de type qualitatives et non quantitatives. C'est pour cette raison que l'on parlera « d'indicateurs » et non « d'indices ». C'est aussi pour cette raison qu'aucune cotation ne sera attribuée aux catégories, certains indicateurs pouvant toutefois être utilisés de manière ordinale. Enfin, il faut garder à l'esprit que seule l'information disponible au niveau des commissions paritaires a pu être utilisée. L'unité de base de l'observation est donc bien la commission paritaire.

## *2 Comment définir une typologie des négociations collectives ?*

Les travaux de Calmfors et Driffill (1988), complétés par la suite par ceux de Soskice (1990) ont jeté les bases du cadre d'analyse le plus fréquemment utilisé pour catégoriser les différentes structures de négociation salariale.

En effet, dans leur article de 1988, Calmfors et Driffill avancent que c'est le critère de centralisation des négociations qu'il faut retenir, celui-ci étant la clé pour de meilleures performances économiques (considérées en termes de taux d'emploi). Plus exactement, ils identifient la fameuse relation « en cloche » qui lierait des systèmes soit fortement centralisés soit fortement décentralisés avec les plus hauts taux d'emploi. Soskice (1990) a ensuite complété cette théorie en faisant remarquer la confusion entre la notion de « centralisation » et celle de « coordination ». Soskice affirme dès lors qu'un meilleur résultat est obtenu dans des systèmes institutionnels coordonnés, proposant alors une relation linéaire. Par la suite, de nombreux auteurs se sont posé la question de l'impact de la structure institutionnelle sur la performance du marché du travail ou sur la structure des salaires (voir, e.a., T. Aidt et Z. Tzannatos (2002), B. Freeman (2007), OCDE (2004), M. Rusinek et F. Rycx (2008)) ainsi que la question des indicateurs à utiliser pour décrire les systèmes (L. Kenworthy (2001), F. Traxler (2003)). Si ni l'impact de la structure ni la forme de l'indicateur à utiliser ne fait l'unanimité, les notions de centralisation et/ou de coordination restent toujours le squelette de l'analyse.

Il paraît dès lors essentiel de donner un aperçu de ces deux variables dans le système belge. Plus exactement, nous commencerons par analyser, via un premier indicateur, le rôle de différents niveaux de décisions dans la fixation des salaires. Par la suite, nous évoquerons le lien entre cette question de centralisation et celle de la coordination. Nous analyserons alors, au travers d'un deuxième indicateur, les divers mécanismes de liaisons existants entre les différentes unités de négociation, c'est-à-dire les mécanismes permettant une certaine cohérence entre les décisions prises dans différentes unités de négociation.

Enfin, le travail de description du système de formation des salaires et des différents mécanismes influençant l'évolution entre le salaire conventionnel et le salaire effectif a permis de mettre en lumière l'existence de plusieurs mécanismes affectant la rapidité d'ajustement des salaires à divers chocs (variation de la productivité, des coûts ou prix, etc...). Bien que certains de ces mécanismes ont déjà été abordés dans l'un des deux premiers indicateurs, on utilisera ce troisième indicateur pour synthétiser ces différents éléments au moyen d'une seule grille.

### 3 *Indicateur du niveau de décision*

Cet indicateur a pour objectif de synthétiser le rôle de la négociation collective au niveau national sectoriel (donc au niveau de la commission paritaire) dans la formation des salaires. Plus exactement, il s'agit de définir la place respective de la commission paritaire et de l'entreprise dans la fixation du barème et de la croissance des salaires. Dans un premier temps, les commissions paritaires seront classées en fonction de critères portant uniquement sur le salaire de base. La suite du travail portera sur l'importance des primes et autres rémunérations (voir glossaire en annexe pour les définitions) ainsi que sur le niveau auquel ils sont décidés.

Comme indiqué, l'observation ne se focalise que sur le rôle du niveau de l'entreprise et de celui de la commission paritaire. L'impact du niveau national intersectoriel sera, en partie, décrit au moyen de l'indicateur des mécanismes de liaison développé plus loin. Les résultats de l'enquête indiquent aussi qu'il n'est pas judicieux de prévoir un niveau spécifique pour la sous-commission paritaire (qu'elle soit officieuse ou officielle). Ce niveau peut en effet être assimilé soit à la CP, soit à l'entreprise. Les différents cas de figure seront exposés dans les résultats.

#### 3.1 *Le salaire de base*

Lorsque l'on se concentre sur l'observation de la négociation du salaire de base, on peut définir 4 types de commissions paritaires :

-**Dominance du niveau national sectoriel** : la commission paritaire décide à la fois du barème auquel seront effectivement payés les travailleurs et de la croissance de celui-ci. Cela signifie que, pour une majorité des travailleurs, le salaire effectif est égal au salaire barémique décidé en commission paritaire.

-**Le niveau national sectoriel comme cadre** : le barème auquel sont effectivement payés les travailleurs est déterminé, pour la majorité des travailleurs, par l'entreprise. La commission paritaire, par contre, fixe la croissance de celui-ci. Plus exactement, la commission paritaire fixe des barèmes ou un salaire minimum. Mais, soit ceux-ci sont enrichis au niveau de l'entreprise pour tenir compte de la complexité de l'organisation du travail, soit leur montant est augmenté au niveau de l'entreprise. La croissance des salaires, par contre, est définie par la commission paritaire. Cette dernière peut, par exemple, faire appel à un système d'enveloppe<sup>1</sup> que l'entreprise ne peut dépasser.

-**Le niveau national sectoriel en « supplétif »** : la commission paritaire fixe à la fois un barème et une croissance minimum des salaires. Dans les faits, cependant, les salaires effectifs de la majorité des travailleurs correspondent à un barème et une croissance plus importants définis au niveau de l'entreprise (que ce soit en raison de négociations collectives, individuelles ou plutôt d'une décision unilatérale de l'employeur).

-**Dominance du niveau de l'entreprise** : Le barème, tout comme son augmentation, est défini au niveau de l'entreprise. La commission paritaire, dans ce dernier groupe, ne fixe pas de classification de fonctions ni de barème. Seul un salaire minimum peut parfois être fixé par la commission paritaire. Celle-ci ne prend cependant pas de décision concernant le salaire effectif.

---

<sup>1</sup> Pour la définition, voir glossaire en annexe.

Plus précisément, les critères d'appartenance à ces 4 groupes sont les suivants :

INDICATEUR DU NIVEAU DE DECISION	
Salaire de base :	<p><b>Dominance du niveau national sectoriel</b> Le secteur fixe une classification de fonction et un barème. Le secteur fixe l'augmentation du barème sectoriel. La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique sectoriel est peu élevé (&lt;50%)</p> <p><b>Le niveau national sectoriel comme "cadre"</b> Le secteur peut fixer un salaire minimum et/ou un barème. La plupart des entreprises utilisent cependant un "barème maison" ou appliquent un barème plus élevé. Le secteur fixe le % d'augmentation des salaires effectifs, à appliquer en entreprises en fonction des desiderata. Une borne supérieure est donc imposée pour la croissance de la masse salariale La proportion de travailleurs ayant un salaire effectif supérieur au salaire barémique sectoriel (quand il existe) est élevé (&gt;50%). La croissance de la masse salariale (décidée par la commission paritaire) est cependant respectée</p> <p><b>Le niveau national sectoriel en "supplétif"</b> Le secteur fixe un salaire minimum et/ou un barème. La plupart des entreprises négocient cependant un "barème maison" ou appliquent un barème plus élevé. Le secteur définit l'augmentation du salaire minimum et/ou du barème sectoriel. Il fixe aussi l'augmentation minimum des salaires effectifs. Des augmentations supérieures sont cependant négociées ou octroyées dans les entreprises. La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique sectoriel est élevé (&gt;50%).</p> <p><b>Dominance du niveau de l'entreprise</b> Le secteur ne fixe pas de classification ni de barème, éventuellement un salaire minimum. Le secteur ne fixe pas d'augmentation des salaires effectifs. La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire sectoriel (quand il existe) est très élevé (proche de 100%).</p>

En termes d'implication de chacune des unités de négociation, on peut donc souligner le caractère ordinal de cet indicateur. En effet, considérant le salaire effectif de la majorité des travailleurs de la commission paritaire, on constate l'évolution suivante :

1. Le barème auquel il correspond et sa croissance sont fixés par la commission paritaire
2. Le barème auquel il correspond est fixé par l'entreprise, tandis que la croissance est fixée par la commission paritaire.
3. Le barème auquel il correspond est fixé par l'entreprise, tout comme sa croissance. Une minorité des travailleurs a toutefois un salaire effectif égal au salaire barémique sectoriel (niveau comme croissance).
4. Le barème auquel il correspond est fixé par l'entreprise, tout comme sa croissance.

### 3.2 Les primes.

Il existe différents types de primes, à savoir les primes fixes (linéaires ou non-linéaires) et variables (individuelles ou collectives). Les différentes définitions sont reprises dans le glossaire à l'annexe1.

Pour chacune des catégories de CP, on s'attachera à identifier quels sont les types de primes négociées par les partenaires au niveau de la commission paritaire (donc en sus de ce qui peut exister au niveau interprofessionnel). On cherchera aussi à définir la perception des négociateurs concernant l'importance de ces dernières au niveau des entreprises.

La grille de question concernant les primes est la suivante :

			en CP?	entr?
Primes :	Fixes linéaires	13° / 14° mois / prime de fin d'année Prime annuelle Prime unique Pécule de vacances complémentaire		
	Fixes non-linéaires	Sursalaire pour heures supplémentaires Prime pour travail de nuit ou de we Prime pour travail en équipe Prime pour travaux pénibles Remboursement des frais de transport domicile / travail Honoraires, jetons de présence, commission Prime pour frais de logement. autres		
	Variables collectives variables individuelles			

### 3.3 Les autres avantages.

Comme l'indique la définition, les « autres avantages » couvrent « les rémunérations qui ne prennent pas une forme pécuniaire ou qui ne sont pas directement payées au travailleur ».

On reprendra donc l'ensemble des mesures prises en ce sens au niveau de la commission paritaire et de l'entreprise. Plus particulièrement, dans la présente étude, on a regroupé l'information sur trois points majeurs :

-l'existence de fonds de sécurité d'existence, fonds sociaux ou de pension complémentaire. Le total des cotisations donne alors une idée de l'importance en termes de coût de ces derniers.

-L'octroi de chèques repas.

-La cotisation à des organismes d'assurance privés indépendants, que ce soit une assurance groupe ou uniquement hospitalisation :

Autres avantages :	Participation à un fonds de pension
	Autres cotisations sociales complémentaires
	Participation à des organismes d'assurance privés indépendants
	Chèques repas

Ces résultats seront présentés en croisement avec la catégorie de niveau de négociation.

## 4 *La coordination et son application*

La coordination, comme la définit Kenworthy (2001, p75), réfère au « degré d'harmonisation intentionnel dans le processus de fixation des salaires, c'est-à-dire le degré dans lequel les joueurs mineurs suivent délibérément les joueurs majeurs ».

Comme l'énoncent plusieurs auteurs (voir OCDE (2004), Traxler (2003)), la coordination peut jouer un rôle important, car elle peut être un moyen pour les acteurs d'internaliser les effets globaux de leurs décisions, à savoir les effets sur l'emploi (total au niveau belge) ou sur l'inflation. En effet, si, par exemple, les négociateurs des commissions paritaires accordent leurs décisions, les membres concernés par la négociation ne sont plus uniquement les travailleurs d'un secteur mais bien l'ensemble des travailleurs belges. Il devient dès lors possible, pour les négociateurs, d'opter pour un cadre d'analyse plus large. C'est comme ça qu'ils peuvent percevoir qu'une croissance importante des salaires peut provoquer un emballement de l'inflation, ce qui aura un effet négatif pour l'emploi soit au travers d'un effet de compétitivité ou de substitution entre capital et travail ou bien au travers de la politique monétaire qui visera à peser sur la demande. Il en va de même pour l'emploi : si une décision prise dans une CP nuit à l'emploi dans une autre CP, cela pourra être pris en compte par une coordination entre les acteurs.

La question de la coordination des négociations est donc une question de structure du système et doit dès lors être analysée sur l'ensemble de l'économie. Soskice (1990) distingue 4 schémas de coordination différents : a) la négociation a lieu au niveau centralisé et est donc de facto coordonnée, b) l'état impose une forme de centralisation des négociations, c) les négociations ont lieu au niveau des secteurs ou entreprises, mais elles sont coordonnées par les organisations patronales et/ou syndicales, d) la coordination est atteinte par une forme de copie de certain(s) secteur(s) influent(s) (phénomène dit de « pattern setting »).

En Belgique, deux lois ont permis de donner une structure particulière à la concertation sociale. La première est celle du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires. Cette loi met en place un système hiérarchisé selon lequel toute convention prise à un niveau inférieur (CP, SCP ou hors d'un organe paritaire) doit au minimum respecter le socle mis en place au niveau supérieur (interprofessionnel, CP ou SCP). La seconde loi est celle du 26 juillet 1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette dernière prévoit la fixation, tous les deux ans et au niveau interprofessionnel, d'une norme pour l'évolution du coût salarial (cfr Art6 de la loi de 96). Cette norme doit être négociée à partir de la marge maximale définie dans les rapports du secrétariat du Conseil, sur base de l'évolution prévue du coût salarial dans les trois états membres de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Du point de vue de la structure juridique, ces deux mécanismes permettent la mise en place d'un système coordonné des négociations. En effet, le système « pyramidal » permet une coordination en assurant le respect des conventions minimales, tandis que le système de norme permet d'éviter une surenchère en ancrant les négociations (à tous les niveaux) dans un contexte macroéconomique. Il s'agit donc d'une structure centralisée par intervention de l'état, Kenworthy et Soskice identifiant effectivement la Belgique comme un pays ayant une structure de type b.

L'étape suivante dans le raisonnement concernant la coordination, qui va nous occuper au cours de cette section, est de se demander comment, dans cette structure, les agents des différentes unités (de mêmes niveaux comme de niveaux différents) trouvent leur place, ou plus exactement quels mécanismes sont mis en place pour permettre le dialogue (échange d'informations) entre les unités, afin d'assurer le respect de la structure générale. Il s'agit donc de se pencher sur le fonctionnement socio-économique de notre système, au sein de la structure juridique exposée.



Plusieurs mécanismes qui permettent la transmission d'information et l'inscription des différentes unités dans la structure générale existent. Il s'agit donc de mécanismes permettant une certaine cohérence entre les décisions prises au sein de diverses unités de négociation. Ce sont ces mécanismes (qui peuvent différer d'une commission paritaire à l'autre) que nous mettrons en exergue dans ce deuxième indicateur.

Remarque : nous nous centrerons ici, comme pour le reste de cette étude, sur la fixation des salaires au travers des négociations collectives. La coordination qui s'applique par un processus de concurrence de marché ne sera dès lors prise en compte.

#### ***4.1 Indicateur des mécanismes de liaison.***

La manière la plus visible d'assurer un dialogue et des décisions cohérentes entre les différentes unités de négociation est de se baser sur l'unicité des organisations représentatives (syndicales et patronales).

L'étude de Van Ruysseveldt (2000) nous donne ici un début de réponse, bien qu'il insiste sur le fait que les données collectées ne permettent pas d'établir un portrait suffisamment nuancé : (p.213) « Dans quelle mesure, les coupes des centrales syndicales (CSC, FGTB et CGSLB) et les fédérations patronales (FEB) pèsent-elles sur le déroulement et le résultat des négociations relatives aux CCT ? Bien que, seules les confédérations syndicales reconnues puissent assumer des mandats au sein des CP, ce sont en fait les représentants des centrales syndicales qui siègent en CP. En principe, les confédérations ont la possibilité d'influencer les négociations sectorielles (...). Il ressort toutefois des interviews que les négociateurs sectoriels sont particulièrement attachés à leur autonomie vis-à-vis de leur coupole. (...) 68 % des porte-parole des fédérations patronales partagent l'assertion « Ma fédération patronale négocie indépendamment de la FEB ». 27 % des porte-parole de la CSC se disent entièrement d'accord sur l'affirmation: « L'influence de ma centrale sur le programme de la CSC est plus grande que l'influence de la CSC sur le programme de ma centrale ». (Et 55 % estiment que cette affirmation est vraie dans une certaine mesure.) (...) Il y a apparemment un écart de gradation entre la CSC et la FGTB (...). 65 % des représentants patronaux est entièrement ou partiellement d'accord avec l'assertion « La (les) centrale(s) CSC agisse(nt) le plus souvent de manière fort indépendante de la CSC au sein des CP ». Mais ce pourcentage passe à 83 % lorsqu'il s'agit de juger l'indépendance des centrales FGTB vis-à-vis de la FGTB. »

On doit donc reconnaître, en Belgique, l'importance des fédérations et centrales sectorielles (d'employeurs comme de travailleurs) qui prennent une place non négligeable à la fois dans l'élaboration des programmes/revendications et dans les négociations.

Il existe cependant divers mécanismes internes aux organisations permettant de faire le lien entre les différentes unités de négociations (interprofessionnel, national sectoriel, régional/provincial ou encore en entreprise, que ce soit d'une même branche d'activité ou pas). Ce sont ces mécanismes qui seront tout d'abord repris dans l'indicateur.

On se concentrera ensuite sur le lien entre la CP et l'entreprise, défini au travers de la clause de paix sociale (et la perception de celle-ci). Pour rappel, la clause de paix sociale est une clause prévenant toute action sociale ou le dépôt, par les deux parties, de nouvelles revendications. On distingue généralement deux formes de clauses : la clause relative, c'est-à-dire qu'elle porte uniquement sur les sujets traités dans l'accord, et la clause absolue, portant sur toute nouvelle revendication. La littérature n'est pas tout à fait claire sur ce sujet, mais il semble qu'une clause relative soit implicitement signée lors de tout accord par convention collective<sup>2</sup>, tandis qu'une clause absolue doit apparaître explicitement

<sup>2</sup> Voir SPF emploi, travail et concertation sociale, 2003, p7.

dans la convention<sup>3</sup>. Certains accords précisent aussi par quels acteurs cette clause doit être respectée, en précisant par exemple qu'une nouvelle revendication ne peut être posée ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. La manière de rédiger la clause n'est donc pas neutre et c'est cet élément qui sera étudié dans la suite de l'indicateur.

On a ensuite relevé deux mécanismes particuliers (et relativement similaires), que sont le système de l'enveloppe et de l'avantage équivalent. Le système de l'enveloppe est un système relativement neuf. Le principe est de définir, au niveau de la commission paritaire, une « enveloppe » (généralement libellée en termes de % de la masse salariale) dont l'affectation est décidée en entreprise. Cette enveloppe peut dès lors aussi bien être utilisée à l'augmentation des salaires effectifs, qu'à l'augmentation ou la création de primes ou encore à l'ouverture de nouveaux avantages (assurances groupes, chèques repas, ...). Si aucune décision n'est prise au niveau de l'entreprise, le secteur prévoit généralement<sup>4</sup> que l'enveloppe sera uniquement et entièrement affectée à l'augmentation des salaires effectifs. Certaines commissions paritaires fixent des conditions précises auxquelles doivent répondre les entreprises pour pouvoir utiliser l'enveloppe, comme par exemple le fait d'employer un certain nombre de travailleurs. Il s'agit alors d'une enveloppe dite « spécifique ». Proche de ce mécanisme, le système de l'avantage équivalent permet qu'une augmentation fixée par le secteur soit par la suite changée, dans l'entreprise, en tout autre avantage équivalent. Certaines conditions peuvent y être annexées, comme l'obligation de concerner des montants en sus des barèmes sectoriels, ou celle de conclure une CCT d'entreprise.

Il se peut, enfin, que des mécanismes de liaison existent entre différentes unités de négociation, mais que ceux-ci ne passent pas par l'unicité des organisations représentatives, mais plutôt par certaines habitudes de négociation ou par le contexte du secteur. On pense ici particulièrement au phénomène de « copie » (ou « imitation ») selon lequel les accords pris à l'étranger, dans d'autres secteurs ou d'autres entreprises sont pris comme base pour la négociation. En Belgique, il semblerait que ce phénomène ne soit que très peu présent au niveau national sectoriel. En effet, selon l'étude de Van Ruyseveldt (2000), seules les commissions paritaires de la distribution (CP 312, 311, 202, 201) et celles du non-ferreux, du métal et annexes (électriciens, garagistes, carrossiers) présentent une certaine forme de « copie ». Les négociateurs des autres commissions paritaires semblent prendre leurs décisions de manière assez autonome au regard des autres CP. Pour ce qui est des liens entre les CP « jumelles » ouvriers/employés, seuls les représentants de 3 commissions paritaires d'employés<sup>5</sup> disent suivre les accords pris dans les commissions des ouvriers.

La dernière partie de l'indicateur regroupera néanmoins toutes les infos qui ont été reçues concernant ces habitudes de négociation et/ou contexte sectoriel qui permettent de supposer qu'un effet de copie existe entre certaines décisions.

L'indicateur du mécanisme de liaison regroupe donc les questions suivantes :

INDICATEUR DE MECANISMES DE LIAISON	
Organisations :	On peut identifier un mécanisme particulier au sein des organisations qui permette de faire le lien :
Clause de paix sociale :	Les partenaires ont signé, à la fin de l'accord sectoriel, une clause de paix sociale qui stipule :
Enveloppe :	La commission paritaire utilise un système d'enveloppe / avantage équivalent
Effet de copie :	Le contexte ou les habitudes de négociations sont :

<sup>3</sup> Voir Ph. Braekmans et L ; Derijcke, p99.

<sup>4</sup> Actuellement, seul un secteur prévoit une enveloppe « facultative », c'est-à-dire qu'elle n'est pas appliquée si un accord n'est pas pris au sein de l'entreprise.

<sup>5</sup> L'échantillon comprend un total de 37 CP, employés et ouvriers inclus.

## 5 *Indicateur de mécanismes d'ajustement*

Comme annoncé dans l'introduction, le dernier indicateur se penche sur les différents mécanismes agissant sur le caractère d'ajustement des salaires. Le travail de description du système a en effet permis d'identifier plusieurs mécanismes de ce type, certain d'entre eux ayant un impact différent sur le salaire conventionnel du salaire effectif.

Avant d'entrer dans le détail des mécanismes, précisons que l'indicateur se penchera sur deux formes d'ajustement : la première est appelée « ajustement interne » et concerne la possibilité, à un certain niveau de décision, d'adapter une décision prise à un niveau supérieur pour mieux correspondre à sa situation spécifique. Ce type d'ajustement peut être à la fois qualitatif (on change, par exemple, la forme que prend l'augmentation de pouvoir d'achat) ou quantitatif (on fait varier la croissance des salaires). La seconde forme d'ajustement est appelée « macroéconomique » et peut être décrite comme un ensemble de mécanismes affectant la réponse des salaires à un choc externe (variation des prix, de la demande, etc...). Il s'agit donc ici plutôt de variations d'ordre quantitatif, pouvant avoir un impact différent sur le salaire conventionnel et le salaire effectif.

Cette section se penchera tout d'abord sur les mécanismes permettant une forme d'ajustement interne, à savoir le niveau de fixation des rémunérations ; les mécanismes d'enveloppe et d'avantage équivalent ainsi que les possibilités offertes par la définition de la norme et du coût salarial. Par la suite, on abordera les mécanismes d'ajustement macroéconomique, qui ont été identifiés sous 3 formes différentes : l'utilisation de rémunérations non récurrentes, la non indexation de certaines parties de la rémunération et l'utilisation d'accords intégrant un mécanisme de correction.

### 5.1 *Ajustement interne.*

#### 5.1.1 *Le niveau de décision des rémunérations.*

Comme cela a été abordé dans le premier indicateur, le lieu de décision du salaire de base peut être divers : la commission paritaire, sous-commission paritaire (ou groupe d'entreprises) ou encore l'entreprise (que cela soit négocié collectivement, individuellement, ou pas). On reprendra donc, dans un premier temps, ce cadre dans lequel est fixé le salaire de base.

Comme l'ont déjà fait remarquer plusieurs auteurs (voir e.a. Verly (2003) et Van Ruysseveldt (2000)), il faut ensuite constater que la négociation collective actuelle ne porte plus uniquement sur la fixation et l'accroissement du salaire de base. En effet, en plus d'une série d'autres mesures liées à des sujets connexes (sécurité d'emploi, bien être au travail, ...), le développement de primes et avantages est tel que ces derniers constituent parfois un enjeu majeur des négociations. De plus, selon Durant (et al., 2008), parmi les entreprises qui déclarent adapter leur coûts en réaction à un choc (à savoir un ralentissement de la demande, une augmentation des coûts de consommation intermédiaire ou une hausse généralisée du coût de la main d'œuvre), 14% utilisent une baisse de la composante variable des salaires.

Il est dès lors important de percevoir aussi, pour ces types de rémunérations (primes fixes, variables et autres avantages), à quel niveau ils sont négociés ou décidés.

En termes d'impact sur la variation d'évolution entre le salaire conventionnel et le salaire effectif, rappelons que le salaire conventionnel ne prends en compte, actuellement, que les éléments fixés au niveau national sectoriel. Ces fonctionnements jouent donc différemment sur les deux agrégats.

On réutilisera ici l'indicateur de niveau de décision défini au premier point de cette typologie.

### ***5.1.2 Le mécanisme d'enveloppe et d'avantage équivalent.***

En prévoyant une renégociation de l'application de certains montants, il paraît évident que l'essence même de ces mécanismes est de permettre une forme d'adaptation aux entreprises. Ces deux mécanismes seront donc repris dans l'indicateur, sous cet objectif particulier.

Il s'agit cependant ici plutôt d'un ajustement d'ordre qualitatif, le pourcentage de croissance du salaire effectif ne devant normalement pas s'éloigner de celui du salaire conventionnel, sauf en cas d'enveloppe facultative ou spécifique (voir définition).

### ***5.1.3 La définition de la norme et du coût salarial.***

Bien que le système de norme mis en place par la loi de 1996 semble imposer une structure particulièrement coordonnée et rigide, il semble que l'application de celui-ci diffère entre les différentes CP et entreprises, attestant de certains mécanismes.

Le premier élément d'ajustement perçu dans l'application de la norme repose sur la définition de « norme » retenue par les négociateurs sectoriels. Il s'agit donc de se demander dans quel degré cette norme s'impose comme argument plus ou moins principal dans la négociation.

Le deuxième élément repose sur la manière dont on applique la norme. En effet, la (re)définition de la base sur laquelle on applique la norme (à savoir la définition du coût salarial) peut évidemment en faire varier l'impact.

Il faut à ce sujet rappeler que la loi du 26 juillet 1996 ne définit pas de manière exhaustive les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette norme. En effet, elle stipule :

Art.5 al.1 : « Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part ».

Ainsi que : Art.10 : « Ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial :

- 1° les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi ; (ndlr : du 22 mai 2001)
- 2° les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalent temps plein ;
- 3° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés ;
- 3° les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées au Titre II, chapitre II, section II, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
- 4° les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale. »

Aucune distinction plus fine n'est faite entre les différents éléments qui composent le coût salarial. Il paraît dès lors opportun de se poser la question de l'assiette utilisée par les négociateurs : porte-t-elle sur l'ensemble des rémunérations (salaires de base, primes (à l'exception de celles définies dans la loi), cotisations complémentaires (idem)) ou sur une partie de celles-ci ? Mieux comprendre les différentes utilisations de la norme permet en effet de nuancer le calcul utilisé pour la définition du salaire conventionnel.

## 5.2 *Ajustement macroéconomique.*

### 5.2.1 *Utilisation de rémunérations non récurrentes.*

L'indicateur relèvera ensuite l'utilisation de primes ou avantages variables ou uniques, leur caractère non récurrent introduisant un potentiel d'ajustement.

Ces primes n'étant, par définition, par reprises au sein des barèmes, il s'agit évidemment d'un mécanisme affectant la variation entre le salaire conventionnel et le salaire effectif.

### 5.2.2 *Non indexation de certaines parties de la rémunération.*

Une variation dans la manière d'indexer les salaires conventionnels et les salaires effectifs peut faire en sorte qu'une variation des prix se répercutera différemment sur ces deux agrégats, créant une forme de dérive salariale. Il paraît donc intéressant de mieux détailler le système d'indexation et de pointer les éléments d'ajustement qui y ont été développés.

Pour rappel, l'indexation des salaires est, en Belgique, fixée de manière paritaire par convention collective (généralement au niveau national sectoriel). Il existe donc plusieurs mécanismes de calcul de l'indexation, dont les deux principaux sont l'augmentation à date fixe ou via l'indice pivot. La base sur laquelle doit porter l'indexation est aussi variable : la CP peut prévoir l'indexation du salaire conventionnel (barémique ou minimum) uniquement, ou stipuler que l'indexation s'applique aux salaires effectifs aussi. Il en va de même pour ce qui concerne les autres rémunérations (primes et avantages) : certaines prévoient l'indexation de celles-ci (par exemple en les définissant de manière proportionnelle au salaire conventionnel), d'autres pas.

L'indicateur se penchera donc tout d'abord sur ces différents éléments.

### 5.2.3 *Accords avec mécanismes de correction.*

Un autre mode particulier de l'application de l'indexation est apparu il y a quelques accords, sous la forme des systèmes dits avec « mécanisme de correction »<sup>6</sup>. L'idée est de négocier un accord qui stipule une augmentation salariale de manière nominale. Ce mécanisme affecte de la même façon le salaire conventionnel et le salaire effectif : l'augmentation salariale est prévue sous forme d'un pourcentage comprenant à la fois l'augmentation due à l'indexation et l'augmentation réelle des salaires. Trois mécanismes de correction ont été développés par les partenaires sociaux pour permettre d'atteindre – ou d'approcher – le % prévu :

-Le mécanisme de correction immédiat / all-in proprement dit : les partenaires sociaux s'accordent pour que l'augmentation des salaires s'arrête dès que le %age prévu est atteint. Si ce n'est pas le cas, une régularisation est faite en fin d'accord (dernière application de l'index).

-Le mécanisme de correction en fin d'accord (ou mécanisme de solde): la convention collective prévoit que le montant de la dernière augmentation réelle correspondra au solde de l'équation suivante : augmentation totale prévue – augmentation réelle déjà appliquée – indexation appliquée. Concrètement, cela signifie que la dernière augmentation réelle prévue sera augmentée (ou diminuée) de la différence entre l'indexation prévue et l'indexation effectivement appliquée au cours de l'accord : si la dernière augmentation réelle prévue est de, par exemple, 0,5%, que l'indexation appliquée est de

<sup>6</sup> On a parfois indifféremment appelé l'accord avec « mécanisme de correction » « accord all-in ». Depuis le rapport technique de novembre 08, les partenaires ont fixé la terminologie suivante : « accord avec mécanisme de correction » pour l'ensemble des accords et « accord all-in (pur) » pour les accords avec correction immédiate.

4,2% alors qu'elle était prévue à 4,0% au moment de la signature de l'accord, la dernière augmentation sera de 0,3% ( $=0,5\% + (4,0\% - 4,2\%)$ ). Inversement, l'augmentation sera, par exemple, de 0,7% si l'indexation effective ne s'élève qu'à 3,8%. Ce mécanisme n'assure dès lors une correction qu'à hauteur de la dernière augmentation réelle prévue. Cela signifie que l'augmentation initialement prévue est toujours, au minimum, appliquée. Elle peut être dépassée si la différence entre l'indexation appliquée et l'indexation prévue ex-ante est supérieure à cette dernière tranche de l'augmentation réelle.

-Le mécanisme de correction différé : la convention collective stipule que si, lors de la dernière indexation, on calcule que l'indexation appliquée est inférieure à celle prévue, la différence est immédiatement octroyée. Dans le sens contraire, si l'indexation appliquée dépasse l'indexation prévue pour la période, la différence doit être retranchée de l'augmentation prévue sur l'accord suivant.

En synthèse des précédents paragraphes, on peut reprendre les différents éléments de l'indicateur d'ajustement comme suit :

INDICATEUR DE MECANISMES D'AJUSTEMENT	
<b>Ajustement interne :</b>	La rémunération (salaire de base / primes / autres avantages) est fixée par... Utilisation d'une enveloppe / avantage équivalent Définition de la norme / du coût salarial
<b>Ajustement macro :</b>	Il existe une forme de rémunération unique ou variable (non récurrent dans le temps) : Il existe des parties de la rémunération non soumises à l'indexation : La commission paritaire a signé un accord avec mécanisme de correction de type :

La typologie construite repose donc sur trois indicateurs : un indicateur du niveau de décision, un indicateur des mécanismes de liaison et un indicateur d'ajustement. Chacun de ces indicateurs est construit pour détailler plusieurs mécanismes, repris par un critère ou un item :

## Tableau récapitulatif des indicateurs :

INDICATEUR DU NIVEAU DE DECISION	
<b>Salaire de base :</b>	<p><b>Dominance du niveau national sectoriel</b></p> <p>Le secteur fixe une classification de fonction et un barème. Le secteur fixe l'augmentation du barème sectoriel.</p> <p>La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique sectoriel est peu élevé (&lt;50%) <b>Le niveau national sectoriel comme "cadre"</b>. Le secteur peut fixer un salaire minimum et/ou un barème. La plupart des entreprises utilisent cependant un "barème maison" ou appliquent un barème plus élevé. Le secteur fixe le % d'augmentation des salaires effectifs, à appliquer en entreprises en fonction des desiderata. Une borne supérieure est donc imposée pour la croissance de la masse salariale La proportion de travailleurs ayant un salaire effectif supérieur au salaire barémique sectoriel (quand il existe) est élevé (&gt;50%). La croissance de la masse salariale (décidée par la commission paritaire) est cependant respectée</p> <p><b>Le niveau national sectoriel en "supplétif"</b> Le secteur fixe un salaire minimum et/ou un barème. La plupart des entreprises négocient cependant un "barème maison" ou appliquent un barème plus élevé. Le secteur définit l'augmentation du salaire minimum et/ou du barème sectoriel. Il fixe aussi l'augmentation minimum des salaires effectifs. Des augmentations supérieures sont cependant négociées ou octroyées dans les entreprises. La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire barémique sectoriel est élevé (&gt;50%).</p> <p><b>Dominance du niveau de l'entreprise</b> Le secteur ne fixe pas de classification ni de barème, éventuellement un salaire minimum. Le secteur ne fixe pas d'augmentation des salaires effectifs. La proportion de travailleurs dont le salaire effectif est supérieur au salaire sectoriel (quand il existe) est très élevé (proche de 100%).</p>
<b>Primes :</b>	<p style="text-align: right;">en CP?    entr?</p> <p><b>Fixes linéaires</b>                    13° / 14° mois / prime de fin d'année Prime annuelle Prime unique Pécule de vacances complémentaire</p> <p><b>Fixes non-linéaires</b>            Sursalaire pour heures supplémentaires Prime pour travail de nuit ou de we Prime pour travail en équipe Prime pour travaux pénibles Remboursement des frais de transport domicile / travail Honoraires, jetons de présence, commission Prime pour frais de logement. autres</p> <p><b>Variables collectives</b> <b>variables individuelles</b></p>
<b>Autres avantages :</b>	<p>Participation à un fonds de pension Autres cotisations sociales complémentaires Participation à des organismes d'assurance privés indépendants Chèques repas</p>
INDICATEUR DE MECANISMES DE LIAISON	
<b>Organisations :</b>	On peut identifier un mécanisme particulier au sein des organisations qui permette de faire le lien :
<b>Clause de paix sociale :</b>	Les partenaires ont signé, à la fin de l'accord sectoriel, une clause de paix sociale qui stipule :
<b>Enveloppe :</b>	La commission paritaire utilise un système d'enveloppe / avantage équivalent
<b>Effet de copie :</b>	Le contexte ou les habitudes de négociations sont :
INDICATEUR DE MECANISMES D'AJUSTEMENT	
<b>Ajustement interne :</b>	<p>La rémunération (salaire de base / primes / autres avantages) est fixée par...</p> <p>Utilisation d'une enveloppe / avantage équivalent Définition de la norme / du coût salarial</p>
<b>Ajustement macro :</b>	<p>Il existe une forme de rémunération unique ou variable (non récurrent dans le temps) :</p> <p>Il existe des parties de la rémunération non soumises à l'indexation :</p> <p>La commission paritaire a signé un accord avec mécanisme de correction de type :</p>

***Bibliographie :***

- T. Aidt, Z. Tzannatos, "Unions and collective bargaining : economic effects in a global environment", WB publication, 2002.
- Ph. Braekmans et L. Derijcke, « Sociaal overleg : het sociaal beleid », Kluwer Uitgevers, 2005.
- P. Cahuc et A. Zylberberg, "économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage », De Boek, 1996.
- Calmfors et driffill "bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", Economic Policy, avril 1988, pp14-61.
- Commission Européenne : broad economic policy guideline, « Belgium : selected issues »
- L. Denayer et R. Tollet, "mécanismes institutionnels de la formation des salaires en Belgique », dans « politique salariale dans la zone euro », direction de Ph. Pochet, édition Peter Lang, Bruxelles, 2002, pp 191-208.
- M. Durant, Ph. Du Caju, Ph. Delhez, "Résultats de l'enquête réalisée par la banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique", Economic Review, BNB, 2008.
- European Commission, 'industrial relations in Europe', EU Report, Brussel, 2004.
- B. Freeman, "Labour market institutions around the world", NBER Working Paper 13242, 2007.
- L. Kenworthy, "Wage-setting measures, a survey and assessment", World Politics, 54 (oct.01), 57-98, 2001
- L. Kenworthy, B. Kittel, « indicators of social dialogue: concepts and measurements », ILO, policy integration department, WP n°5, 2003.
- OCDE, « La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Faits, Analyses, Stratégie », Paris, 1994.
- OCDE, Perspectives de l'emploi, chapitre 3 : « Fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats », 2004.
- R. Plasman , F. Rycx, « décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage », Reflets et perspectives de la vie économique, 2001/1-2.
- M. Rusinek et F. Rycx , "Quelle est l'influence des négociations d'entreprise sur la structure des salaires?", Reflets et Perspectives de la vie économique, XLVII , 2008-3.
- Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociales, "Clé pour conclure une convention collective de travail », brochure D/2003/1205/43, 2003.
- D. Soskice, "Wage determination : the changing role of institutions in advanced industrialized countries", Oxford review of economic policy, vol6 n°4, 1990.
- F. Traxler, « The contingency thesis of collective bargaining institutions ", Rapport DICE du CESifo, n°2/2003
- J. Van Ruysseveldt, "Het belang van overleg – CAO onderhandelingen in België ", épreuve de doctorat, Katholieke Universiteit Leuven, 2000.
- J. Verly, « la décentralisation des relations collectives de travail », reflets et perspectives économiques, XLII, 2003 – 4.



## Annexe 1 : définitions

-**Niveau national sectoriel** : le niveau de la commission paritaire ou, le cas échéant, la sous-commission paritaire si elle est le lieu de négociations indépendantes (voir section 3.1).

-**Salaire barémique** : salaire défini sur base d'une classification de fonctions et dont le niveau est négocié collectivement. Il peut s'agir aussi bien d'un barème défini au sein de la CP que de l'entreprise.

-**Salaire effectif** : Le terme « salaire effectif » renvoie au salaire effectivement payé au travailleur, ce salaire pouvant être différent du barème (sectoriel ou d'entreprise).

-**Salaire conventionnel** : salaire défini paritairement au niveau de la commission paritaire. Il peut donc s'agir du barème et/ou d'un salaire minimum sectoriel.

-**Salaire de base** : Le salaire de base est, comme son nom l'indique, la partie la plus « simple » de la rémunération : il s'agit du montant payé au travailleur sur base contractuelle et indépendante des conditions de travail particulières liées à la période de rémunération. En Belgique, cet élément de la rémunération reste, pour la plupart des salariés, la partie la plus conséquente.

-**Primes fixes** : Par primes « fixes », on entend tout système de bonus non lié au résultat du travailleur (sur base individuelle comme collective) ou de l'entreprise. Parmi les primes fixes, on trouve encore deux catégories : celles qui sont payées indifféremment à tous les travailleurs et celles qui sont conditionnées à certaines circonstances de travail spécifiques. Les premières sont appelées « linéaires », tandis que les secondes « non linéaires ».

Tableau 1 : Liste (non exhaustive) des primes linéaires et non linéaires.

Linéaires	Non linéaires.
13° / 14° mois	Sursalaire pour heures supplémentaires
Prime de fin d'année	Prime pour travail de nuit ou de we
Prime unique	Prime pour travail en équipe
Pécule de vacances complémentaire	Prime pour travaux pénibles
	Remboursement des frais de transport domicile / travail
	Honoraires, jetons de présence, commissions
	Prime pour frais de logement.

-**Primes variables** : les primes « variables » couvrent l'ensemble des systèmes permettant le paiement de bonus basés sur l'évaluation du travailleur (ou de son groupe de travail) ou sur les résultats de l'entreprise. Les primes variables peuvent être groupées en deux catégories : les primes définies sur base individuelle et celles définies sur base collective. Les primes définies sur base individuelle regroupent l'ensemble des paiements faits sur base d'une évaluation individuelle du travailleur ou sur base de son résultat propre lorsqu'il est mesurable (pour les représentants de commerce par exemple). Le deuxième groupe correspond à l'ensemble des paiements liés au résultat ou à la réalisation d'objectifs particuliers pour l'entreprise, un groupe d'entreprises ou un groupe de travailleurs. Plusieurs textes encadrent ce type de rémunération, à savoir la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (M.B. du 1er avril 1999), la loi du 22 mai 2001 (M.B., 9 juin 2001) relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés qui les emploient ou encore la CCT n°90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Il faut remarquer qu'il ne serait pas exact de considérer les primes « fixes » comme des primes récurrentes. En effet, si les primes variables sont effectivement par définition non récurrentes, les primes fixes, elles, peuvent prendre les deux formes. En effet, certaines primes comme les primes uniques, par exemple, ne sont payées qu'une seule fois. D'autres primes non linéaires doivent être renégociées à chaque accord et, bien qu'elles soient traditionnellement effectivement reconduites, elles ne présentent pas légalement de caractère récurrent.

**-Autres avantages** : Cette catégorie regroupe les rémunérations qui ne prennent pas une forme pécuniaire ou qui ne sont pas directement payées au travailleur. Les exemples les plus courants sont les chèques repas, culture et cadeaux, les voitures de société, les assurances groupes ou la participation à un fonds de pension. La définition des comptes nationaux cite encore divers éléments comme les biens et services produits dans l'entreprise et offerts gratuitement par l'employeur à son personnel, les crèches pour les enfants des salariés, des services des véhicules ou autre bien durable fournis pour l'usage personnel du salarié, etc.... (SEC 4.05).

**-Cotisations sociales complémentaires** : ensemble des cotisations définies par les partenaires sociaux à un fonds de sécurité d'existence sectoriel, un fonds social sectoriel ou encore un fonds de pension complémentaire.

**-Système d'enveloppe** : la commission paritaire prévoit un certain pourcentage de la masse salariale (parfois transcrit sous forme de montant) que les entreprises sont libres d'affecter à(aux) forme(s) d'augmentation du pouvoir d'achat qui leur convient, moyennant une convention collective à leur niveau. Généralement, il est prévu que l'enveloppe soit affectée à l'augmentation des salaires effectifs si aucun accord n'est pris, sauf dans le cas de l'enveloppe « facultative » qui n'est alors pas utilisée. L'enveloppe « spécifique » n'est disponible que pour certains types d'entreprises, comme par exemple celles qui remplissent certaines conditions en termes de taille.

**-Système d'avantage équivalent** : Proche du mécanisme d'enveloppe, le système de l'avantage équivalent permet qu'une augmentation fixée par le secteur soit par la suite changée, dans l'entreprise, en tout autre avantage équivalent. Certaines conditions peuvent y être annexées, comme l'obligation de concerner des montants en sus des barèmes sectoriels, ou celle de conclure une CCT d'entreprise.