



**ANALYSE DES MECANISMES DE FORMATION DES  
SALAIRES EN BELGIQUE :  
RESULTATS DE L'ENQUETE**

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Méthodologie. ....</b>	<b>6</b>
2.1	Les entretiens. ....	6
2.2	La population étudiée.....	6
<b>3</b>	<b>Résultats : description du niveau de décision .....</b>	<b>9</b>
3.1	Le salaire de base.....	9
3.2	Les primes .....	14
3.3	Les autres avantages.....	17
3.4	Conclusion : .....	18
<b>4</b>	<b>Résultats : description des mécanismes de liaison.....</b>	<b>20</b>
4.1	Mécanismes au sein des organisations représentatives .....	20
4.2	Clause de paix sociale .....	21
4.3	Le système de l'enveloppe et le système de l'avantage équivalent .....	22
4.4	L'effet de copie.....	24
4.5	Conclusion .....	25
<b>5</b>	<b>Résultats : description des mécanismes d'ajustement .....</b>	<b>27</b>
5.1	Ajustement interne .....	27
5.1.1	Niveaux de décision de la rémunération. ....	27
5.1.2	Utilisation de l'enveloppe / système de l'avantage équivalent .....	28
5.1.3	Définition de la norme et du coût salarial .....	28
5.2	Ajustement macroéconomique .....	30
5.2.1	Rémunérations non récurrentes .....	30
5.2.2	Utilisation de rémunérations non indexées.....	31
5.2.3	Utilisation d'un accord avec mécanisme de correction.....	31

5.3	Conclusion .....	32
<b>6</b>	<b>Résultats : quelques faits transversaux.....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Conclusion .....</b>	<b>35</b>
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>37</b>
	<b>Annexe 1 : Définitions.....</b>	<b>38</b>
	<b>Annexe 2 : Questionnaires utilisés.....</b>	<b>41</b>

### **Remerciements :**

Le secrétariat remercie l'ensemble des personnes ayant collaboré à cette étude. En particulier, il tient à remercier les négociateurs et les présidents de commissions paritaires rencontrés, piliers de ce travail.

## 1 Introduction

Parmi les missions qui incombent au secrétariat du Conseil Central de l'Economie se trouve celle de documenter les partenaires sociaux sur les sujets traités lors des négociations paritaires. L'évolution du coût salarial dans le secteur privé a toujours fait l'objet d'un suivi particulier, cet intérêt s'étant accru avec l'introduction de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Si différentes informations sont déjà disponibles dans les rapports techniques émis chaque année par le secrétariat du CCE, les partenaires ont exprimé le souhait que le secrétariat puisse rassembler davantage d'informations sur les mécanismes de la formation des salaires en Belgique de sorte à pouvoir mieux interpréter les données statistiques dont ils disposent. En effet, le rapport technique analyse, notamment, l'évolution de deux agrégats que sont les salaires conventionnels et les coûts salariaux. Le premier est approximé par l'indice des salaires conventionnels (en termes horaire) calculé par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et représente une moyenne des salaires barémiques fixés en commission paritaire<sup>1</sup>. Le second est basé sur les chiffres de la comptabilité nationale et couvre à la fois l'ensemble de la rémunération (brut) effectivement payée, ainsi que les cotisations sociales patronales (en termes horaire toujours). La différence d'évolution entre ces deux agrégats peut être décomposée en deux facteurs : l'effet de la variation des cotisations patronales et la dérive salariale, aussi appelée « wage drift ». La dérive salariale représente donc la différence d'évolution entre le salaire brut (c'est-à-dire le coût salarial diminué des cotisations sociales patronales) et le salaire conventionnel. On peut ensuite pointer deux éléments expliquant la dérive salariale : le premier est un effet de structure, faisant en sorte que la composition de la population (par exemple un changement dans la structure d'âge ou de qualification) entraîne une évolution différente entre le total des rémunérations payées et la moyenne barémique calculée. Le second est lié au mécanisme de négociation de la rémunération, l'idée étant alors de comprendre dans quelle mesure le processus de négociation amène à une proximité plus ou moins grande entre la rémunération effective des travailleurs et le salaire conventionnel de ces derniers.

C'est dans ce cadre que le secrétariat du CCE a réalisé la présente étude, dont l'objectif est d'obtenir une description plus détaillée des différentes manières de négocier la rémunération au sein de diverses commissions paritaires.

Plus précisément, comme cela est plus largement détaillé dans la note présentant la typologie utilisée, l'information récoltée cible 3 questions :

- A quel niveau de décision fixe-t-on les différentes composantes de la rémunération (salaire de base / primes / autres avantages) ?
- Quels sont les mécanismes qui permettent d'obtenir une certaine cohérence entre les décisions prises dans les différentes unités de négociation ?
- Quel sont les mécanismes introduisant certaines formes d'ajustement (interne et macroéconomique) dans la fixation et l'évolution du salaire ?

---

<sup>1</sup> Par la suite, on utilisera les abréviations CP pour commission paritaire et SCP pour sous commission paritaire.

Comme on peut le comprendre au travers de ces trois questions, l'objectif de cette étude n'est pas de synthétiser le système belge de négociation en un indicateur global, contrairement à ce qui est généralement fait dans les études internationales. Il ne s'agit pas de définir le degré de coordination ou de centralisation du système (voir à ce sujet les travaux de l'OCDE ou de L. Kenworthy repris dans la note « typologie »). Il s'agit plutôt d'entrer plus en profondeur dans l'explication, c'est-à-dire au niveau des commissions paritaires, et d'en décrire le rôle ainsi que les différents mécanismes qui s'y développent. Enfin, précisons encore que l'objectif de ce travail n'est pas non plus de définir l'effet de la structure de négociation sur les différentes variables macroéconomiques de l'économie belge. Il ne s'agit pas de définir si le système utilisé est considéré comme efficace ou pas (au regard d'une variable telle que le taux de chômage par exemple), mais plutôt d'obtenir une meilleure compréhension du système.

L'option méthodologique a été d'utiliser la connaissance des acteurs du terrain, à savoir les négociateurs des commissions paritaires. Les précisions concernant le questionnaire utilisé et le choix de la population étudiée se trouvent dans la deuxième section de ce document. Les sections 3, 4, 5 et 6 présentent les résultats agrégés tandis que la dernière synthétise les faits marquants de cette étude, ainsi que ses apports et faiblesses.

## 2 *Méthodologie*

### 2.1 *Les entretiens.*

Après une phase préliminaire de recherche de l'information au travers des textes existants (notamment des CCT sectorielles) et d'entretiens avec les présidents de commissions paritaires, le choix d'entretiens particuliers avec les négociateurs des commissions paritaires s'est imposé.

Ces entretiens ont eu lieu sur base du questionnaire préalablement établi (voir annexe) et de manière indépendante pour le côté syndical et le côté patronal. Ils ont eu lieu en deux vagues, portant sur des échantillons différents. Lors de la première vague, l'ensemble des négociateurs a été contacté et invité à participer à une rencontre. Etant donné la difficulté d'organisation, lors de la deuxième vague, certains contacts antérieurs ont été directement réutilisés. Cela signifie que, du côté syndical principalement, les réponses lors de la deuxième vague peuvent ne venir que d'une seule organisation (il s'agit alors soit de la FGTB soit de la CSC). Ces entretiens se sont déroulés entre le mois de novembre 2007 et septembre 2008. Ils portent donc, au maximum, sur les accords sectoriels bisannuels de 07-08.

Le questionnaire a été établi à partir d'une typologie préalablement construite sur base d'une revue de la littérature et des informations récoltées au travers des diverses sources. L'objectif était cependant de pouvoir capter, auprès des négociateurs, d'autres mécanismes ou informations dont nous ne pouvions supposer l'existence préalablement. Les entretiens ont donc été menés de manière relativement ouverte, pour laisser la place à de nouvelles informations<sup>2</sup>. Il en a résulté une modification des questions et des intérêts abordés lors des entretiens. La comparaison entre le questionnaire initial et le questionnaire final, en annexe, en est la preuve. Cette synthèse ne reprend cependant que les éléments pour lesquels on dispose d'une réponse pour la majorité des unités observées. Certains mécanismes détaillés dans cette note ne font cependant pas l'objet d'une question spécifique, ce qui sera alors mentionné.

### 2.2 *La population étudiée.*

Les critères de choix des commissions paritaires ont été modifiés entre la première et la seconde vague d'entretien. La première vague concernait 10 commissions paritaires, reprises parmi les 20 préalablement sélectionnées sur un des deux critères suivants :

- avoir plus de 50% des travailleurs qui dépendent d'une CCT d'entreprise (critère basé sur les chiffres de l'Enquête Structure des Salaires, 2004)
- représenter plus de 2% de l'emploi secteur privé (critère basé sur les chiffres disponibles à l'ONSS, calcul en équivalent temps plein pour l'année 2005).

Les CP jugées trop petites (moins de 0.1% de l'emploi) sont retirées de la population étudiée.

La population étudiée était alors composée des CP suivantes :

104-210 : CP de l'industrie sidérurgique (ouvriers et employés)

111-209 : CP des constructions métalliques, mécaniques et électriques (ouvriers) / employés des fabrications métalliques

116-207 : CP de l'industrie chimique (ouvriers et employés)

118 : CP de l'industrie alimentaire (ouvriers)

---

<sup>2</sup> Les entretiens ont cependant tous été réalisés par le même collaborateur au sein du secrétariat du Conseil, ce qui permettait d'assurer une certaine cohérence entre ces derniers.

124 : CP de la construction (ouvriers)  
218 : CP nationale auxiliaire pour les employés  
310 : CP pour les banques.

La population étudiée couvrait 42.5%<sup>3</sup> de l'emploi privé.

La deuxième vague d'entretiens touche ensuite 13 CP, sur un critère de taille uniquement (toute commission paritaire représentant plus de 1% de l'emploi privé)<sup>4</sup>. Certaines CP ne sont pas gardées dans la population étudiée, pour des raisons d'orientation publique (CP 305, 319 et 329), d'indisponibilité de l'information (CP 100 et 200) ou parce que cela ne paraît pas pertinent dans le cadre de l'étude (CP 322 pour les intérimaires). La deuxième vague concerne donc les CP suivantes :

112 : CP des entreprises de garage  
119 : CP du commerce alimentaire  
120 : CP de l'industrie textile et de la bonneterie  
121 : CP pour les entreprises de nettoyage et de désinfection  
140 : CP du transport  
149.01 : SCP des électriciens : installation et distribution  
149.04 : SCP pour le commerce de métal  
201 : CP du commerce de détail indépendant  
202 : CP pour les employés du commerce de détail alimentaire  
202.01 : SCP pour les moyennes entreprises d'alimentation  
220 : CP pour les employés de l'industrie alimentaire  
226 : CP pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexe  
302 : CP de l'industrie hôtelière  
306 : CP des entreprises d'assurance  
311 : CP des grandes entreprises de vente au détail

Au total, l'ensemble des CP et SCP interrogées représentent 65% de l'emploi<sup>5</sup>.

Etant donné qu'il n'a pas été possible d'obtenir des réponses pour l'ensemble des différentes SCP du secteur du transport et de la logistique (CP140), la population étudiée total concerne 61.9% de l'emploi<sup>6</sup>.

In fine, l'ensemble des CP sélectionnées correspondent au critère d'emploi, même transposé pour l'année 2007 (chaque CP représente donc plus de 1% de l'emploi privé, selon les chiffre ONSS 2007), mis à part les CP 104 et 210 qui avaient été sélectionnées sur base de l'importance de la proportion de travailleurs dépendant d'une CCT d'entreprise<sup>7</sup>. Les CP qui représentent encore, en 2007, plus de 1% de l'emploi mais ne sont pas reprises dans la population étudiée sont des CP qui répondent aux 3 inconvénients cités plus haut, à savoir qu'elles sont à caractère public (CP 305, 318, 319, 327, 329 et 330), que l'information est encore indisponible (CP 100 et 200) ou non pertinentes pour l'étude (CP 322 – intérimaires).

<sup>3</sup> Chiffre ONSS 2007, emploi en ETP, hors administrations publiques et entreprises autonomes

<sup>4</sup> Ce critère basé sur les chiffres ONSS 2005, en équivalent temps plein. Les commissions paritaires divisées en sous-commissions paritaires sont sommées pour n'obtenir qu'un chiffre global.

<sup>5</sup> Chiffre ONSS 2007, emploi en ETP, hors administrations publiques et entreprises autonomes Ce pourcentage ne concerne, dans le cas des commissions paritaires divisées en SCP, que les SCP étudiées (en particulier la 149.01 et 149.04). Le pourcentage correspondant à la CP 120 ne comprend pas non plus les SCP (120.01, 120.02 et 120.03) qui n'ont pas été étudiées.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> On peut aussi citer la CP120, pour laquelle l'ensemble de l'emploi (CP 120 et ses SCP comprises) ne représentait, en 2007, plus que 0.9% de l'emploi du secteur privé. C'est la seule observation qui ne répond plus au critère lorsqu'on utilise les chiffres de 2007.

Il est important de garder en mémoire, lors de la lecture des résultats de cette étude, que la population étudiée n'est ni un échantillon aléatoire, ni représentatif de l'ensemble de la population (c'est-à-dire avec une distribution des caractéristiques semblables à la distribution présente dans l'ensemble de l'économie). En effet, étant donné qu'il n'est basé (pour l'essentiel) que sur le critère de taille des CP et que ce dernier peut être corrélé avec la structure de négociation, l'extrapolation à l'ensemble de l'emploi de l'économie privée peut être biaisée.

Plus que d'un échantillon, il s'agit donc plutôt de l'étude exhaustive d'une partie de la population. En termes de résultats, cela n'influence pas la véracité des éléments descriptifs analysés. Il faut par contre rester prudent quant à l'importance relative de ces phénomènes et être conscient de l'impossibilité à considérer les pourcentages présents dans la population étudiée comme étant vrai pour l'ensemble de la population.



### **3 Résultats : description du niveau de décision**

Comme indiqué dans l'introduction, la première question à laquelle on souhaite répondre est celle du niveau de décision des différentes composantes de la rémunération. L'objectif est donc de permettre une description plus approfondie du système, sans devoir concentrer ce résultat en un seul indicateur. On détaillera donc tout d'abord les rôles respectifs de la commission paritaire et de l'entreprise dans la fixation des salaires de base. La section suivante se penchera sur le type et l'importance des primes décidées par ces unités de négociation et enfin, la question du lieu de décision des différents avantages complémentaires sera posée. Par facilité, l'ensemble des définitions des différents concepts utilisés se trouvent rassemblées dans le glossaire en annexe.

Précisons encore que cet indicateur ne porte que sur les éléments d'ordre pécuniaire. Il n'a par exemple pas été possible de tenir compte de décision du type « jours de congé complémentaires », même si ces derniers représentent incontestablement un coût pour l'employeur. L'indicateur tient toutefois compte de l'ensemble des cotisations sociales complémentaires (sectorielles), ce qui permet, dans certains cas, de tenir compte d'une partie de ce type de coût.

#### **3.1 Le salaire de base**

La typologie mise en place prévoit quatre catégories de CP, en fonction du niveau auquel les décisions sont prises concernant le salaire barémique et effectif. Chaque catégorie a une structure différente de fixation de ces derniers, à savoir :

-**dominance du niveau national sectoriel** (ci-après appelée « secteur ») : Pour la majorité des travailleurs, le salaire effectif est égal au salaire barémique sectoriel. Le niveau comme la croissance du salaire effectif sont donc déterminés par la CP.

-**le niveau national sectoriel comme cadre** (ci-après appelée « cadre ») : le barème auquel est effectivement payé le travailleur est fixé par l'entreprise. Les augmentations de celui-ci suivent toutefois les décisions prises au niveau de la CP.

-**le niveau national sectoriel en supplétif** (ci-après appelée « supplétif ») : la commission paritaire fixe un salaire barémique ou minimum, mais la plupart des travailleurs ont un salaire effectif supérieur. Pour la majorité des travailleurs, le salaire et sa croissance sont définis par l'entreprise.

-**dominance du niveau de l'entreprise** (ci-après appelée « entreprise ») : le barème auquel est effectivement payé le travailleur est déterminé par l'entreprise, tout comme les augmentations qui lui sont appliquées. La commission paritaire ne prend pas de décision concernant le salaire effectif.

Chaque catégorie est définie par trois critères précis, qui sont expliqués au point 3.1 de la note « typologie ».

Le lecteur l'aura remarqué, cette catégorisation se base uniquement sur deux niveaux de négociation, à savoir la commission paritaire et l'entreprise. Dans certains secteurs, toutefois, d'autres niveaux de négociation (en particulier la sous-commission paritaire, qu'elle soit officielle ou pas) jouent ou ont joué un rôle. L'analyse des différents cas de figure rencontrés a cependant fait apparaître la pertinence d'assimiler ces « niveaux intermédiaires » à la CP ou l'entreprise, en fonction des schémas suivants :

**Cas 1 :** La commission paritaire est composée de sous-groupes qui ont été définis à un moment où l'on estimait que les caractéristiques liées à l'activité ou à la région étaient fortement différentes entre les entreprises et qu'il était dès lors nécessaire qu'une négociation ait lieu à un niveau plus décentralisé que la commission paritaire. Ces sous-groupes ont généralement été actifs dans la définition de la classification de fonctions et d'un barème y afférent, d'un salaire minimum ou encore dans la mise en place de primes particulières. Ces sous-groupes n'ont cependant plus été, récemment, le lieu de réelles négociations concernant la rémunération : on y applique, ou traduit, les décisions prises au sein de la commission paritaire. Ces sous-groupes peuvent toutefois rester compétents pour l'harmonisation de certains barèmes, ... Dans ce cas, on a considéré que le lieu actif de la négociation se trouve dans la commission paritaire, les sous-groupes étant assimilés au niveau de la commission paritaire. Les chiffres de l'ONSS ne distinguent d'ailleurs pas ces sous-commissions, les seuls chiffres disponibles concernant la CP.

**Cas 2 :** La commission paritaire est divisée en différentes sous-commissions, qui négocient de manière indépendantes les unes des autres. Une négociation a donc lieu dans chaque sous-commission paritaire, bien que la présence de certains négociateurs communs peut amener une forme de proximité entre les négociations. Dans cette situation, on a considéré que la sous-commission paritaire exerçait la fonction de la commission paritaire et a été étudiée comme telle. La SCP est donc alors comptabilisée comme une unité d'observation. Confortant ce choix, on remarque que les chiffres ONSS sont indisponibles pour la CP totale (lorsqu'il s'agit de SCP officielles).

**Cas 3 :** La toute grande majorité de l'emploi de la commission paritaire est concernée par une négociation au sein de la commission paritaire. Il existe cependant quelques sous-commissions paritaires négociant pour des travailleurs actifs dans des domaines spécifiques (il s'agit généralement des domaines qui ont représenté un pourcentage important de l'emploi à un moment donné de l'histoire de ma CP). Etant donné le peu de travailleurs actuellement concernés par ces sous-groupes (toujours inférieur à 10% de l'emploi dans la commission paritaire), on n'a considéré dans cette étude que le niveau principal de la CP.

**Cas 4 :** Enfin, dans certains secteurs, les entreprises se regroupent sur base volontaire pour négocier, à la place d'accords d'entreprises, des accords « de groupe ». Les critères de regroupement sont alors à la fois le lieu et l'activité. Ce type de négociation a été assimilée à de la négociation en entreprise. Ce choix est renforcé par le fait que ce cas de figure n'a été rencontré que dans un secteur (au sein de la CP ouvriers et employés) et qu'il ne concerne pas un pourcentage élevé de l'emploi (inférieur à 3%).

Etant donné cette manière de procéder, l'étude comporte 24 unités d'observation, représentant 61,9% de l'emploi total du secteur privé. Ces unités sont donc soit des CP, soit des SCP si celles-ci en exercent la fonction. Par la suite, on utilisera uniquement le terme « CP » pour faire indifféremment référence à ces unités qui composent le niveau national sectoriel.

Les résultats concernant le niveau de négociation du salaire de base sont les suivants :

**Tableau 1 : Indicateur du niveau de décision du salaire de base**

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Nombre d'unités observées	8	3	5	2	6	24
Dont : unités non confirmées	5	1	2	0		7
% emploi secteur privé (2007)	18,9%	10,1%	25,4%	0,7%	6,8%	61,9%
% emploi pop. étudiée	30,2%	16,4%	41,1%	1,2%	11,1%	100,0%

Parmi les 3 critères permettant de classer les observations au sein de l'une des catégories, celui du pourcentage de l'emploi ayant un salaire effectif supérieur au salaire barémique sectoriel a régulièrement posé problème. Plus exactement, c'est la question A3 « Pensez-vous que la majorité des travailleurs ont un salaire effectif égale ou supérieur au salaire barémique sectoriel ? » qui est fréquemment restée sans réponse. Les négociateurs indiquent souvent qu'ils ne disposent pas de l'information à ce sujet, mais fournissent en général quelques éléments de réponse permettant de donner une idée de la direction de celle-ci. Lorsqu'un des deux bancs choisit de ne pas répondre mais que les éléments d'information fournis sont cohérents avec la réponse donnée par l'autre banc, les CP ont été classées dans la catégorie correspondante, sous l'indication « non confirmée ». Lorsque les réponses sont divergentes, par contre, les CP sont repris dans la dernière catégorie « inclassée ».

Sur les 24 unités, on a pu attribuer une catégorie à 18 d'entre elles<sup>8</sup>, ce qui correspond à 55.1% de l'emploi total privé ou 88.9% de la population étudiée. En termes d'emploi, c'est la catégorie « supplétif » qui est la plus représentée, concernant 41.1% de l'emploi de la population étudiée. Si l'on considère que l'ensemble des CP « inclassées » s'apparentent à des CP de type « secteur » (ce qui est, comme on le verra plus loin, l'hypothèse la plus plausible), le poids des CP « supplétives » est alors légèrement inférieur à celles de type « secteur » (revenant à 30.2% + 11.1%). La catégorie « entreprise » est incontestablement la moins présente, les commissions paritaires de cette catégorie représentant à peine 1.2% de l'emploi de la population étudiée<sup>9</sup>. On peut aisément en déduire que les deux unités reprises dans cette dernière catégorie ne répondent pas au critère d'emploi (>1%) mais donc plutôt au critère précédemment utilisé, à savoir le %age de CCT d'entreprise. Il faudra donc rester prudent avec l'interprétation du croisement entre cette catégorie et d'autres mécanismes, en gardant à l'esprit que cette dernière catégorie peut regrouper des CP présentant des caractéristiques différentes (puisque sélectionnées sur un autre critère).

La catégorie au sein de laquelle la CP joue le rôle le plus déterminant est la catégorie « secteur ». Huit unités se retrouvent dans cette catégorie, bien que cinq d'entre elles ne soient pas confirmées par les deux bancs. Le nombre important d'unités non confirmées dans cette catégorie peut être en partie lié à la présence de mêmes négociateurs au sein de différentes CP de ce groupe. Pour le reste, la perception du type de CP classées dans cette catégorie est facilement compréhensible : il s'agit des CP au sein desquelles la majorité des travailleurs est rémunérée selon le barème sectoriel, les augmentations étant aussi négociées à ce niveau. Comme on l'analysera dans la suite du document, cela ne signifie pas qu'aucune négociation n'existe au niveau de l'entreprise, mais bien que celle-ci ne concerne pas la majorité des travailleurs ou qu'elle est ciblées sur d'autres éléments de la rémunération que le salaire de base (les points suivants permettront de donner une ampleur des autres éléments négociés). Enfin, on retrouve dans cette catégorie 2 CP sub-divisées en SCP « historiques » (cas 1) ainsi qu'une SCP ayant fonction d'une CP (cas 2).

Les 3 unités reprises dans la catégorie « cadre » sont des commissions paritaires pour lesquelles les négociateurs estiment que la plupart des entreprises appliquent des barèmes propres, qu'ils soient renégociés collectivement ou pas. La croissance des salaires est cependant définie par la négociation en CP : soit de manière explicite quand elle fixe une enveloppe maximale pour la négociation en entreprise, soit par un phénomène de marché lorsque l'ensemble des entreprises suivent les décisions prises en CP, ne dépassant pas les montants ou %age d'augmentation fixés par celle-ci. Certaines commissions paritaires reprises sont composées de sous-commissions paritaires, celles-ci n'étant cependant pas considérées comme un lieu prioritaire de négociation (cas 1 et 3).

---

<sup>8</sup> Dont 8 unités sont considérées comme « non confirmées », voir paragraphe précédent.

<sup>9</sup> Rappelons qu'il faut être prudent si l'on veut extrapoler ces chiffres à l'ensemble de l'économie, la population étudiée choisit reposant sur des critères pouvant biaiser l'extrapolation.

La catégorie « supplétive » est probablement la plus complexe à cerner. Il s'agit d'unités dans lesquelles la négociation sectorielle est active dans la fixation, à la fois, d'un barème (ou à défaut d'un salaire minimum) et des augmentations de salaire (barémique et effectif). Dans les faits, cependant, la majorité des travailleurs a un salaire effectif supérieur au barème (ou au salaire minimum) sectoriel. L'évolution du salaire effectif est aussi plus rapide que celle du salaire barémique sectoriel. L'entreprise joue donc, dans cette catégorie, un rôle certain dans la fixation des salaires. Notre étude ne permet cependant pas de définir dans quelle mesure il s'agit de négociation collective au sein de l'entreprise, de négociation individuelle (par exemple lorsque la proportion de cadres est importante) ou encore d'un phénomène de concurrence salariale (l'employeur décidant de son propre chef de mieux rémunérer ses travailleurs). D'après les réponses fournies par les négociateurs, ces trois facteurs ont un rôle, celui-ci étant plus ou moins important en fonction de l'unité considérée. En ce qui concerne la question des sous-commissions paritaires, on retrouve dans cette catégorie deux cas de figure : l'existence de SCP « historiques » (cas 1) ainsi que le recours à des regroupements volontaires (cas 4).

Comme énoncé plus haut, le dernier profil de commission paritaire est assez rare, seules deux commissions paritaires représentant un faible poids d'emploi dans la population étudiée (1.2%) étant ici reprises. Il s'agit en effet d'unités au sein desquelles très peu de décisions sont prises pour ce qui concerne les matières pécuniaires, ce domaine étant considéré comme l'apanage des entreprises. Si un salaire minimum sectoriel peut exister, la commission paritaire n'intervient dans la fixation du salaire effectif qu'au travers d'affirmations d'intentions (par exemple par rapport à la norme), sans négocier de montant. Ces commissions paritaires ne sont pas subdivisées en sous-commissions.

L'ensemble des unités qui n'ont pu être classées présentent un même profil : il s'agit de commission paritaires pour lesquelles le niveau sectoriel joue certainement un rôle (une classification de fonctions et un barème sont définis et augmentés par la CP), mais dont on ne peut définir si c'est le niveau prépondérant pour la majorité des travailleurs. C'est donc la réponse à la question A3 qui est soit divergente entre le banc syndical et patronal, soit indéfinie pour l'un des deux bancs mais les indications fournies sont incohérentes avec la réponse donnée par l'autre banc. A priori, ces CP pourraient se retrouver dans la catégorie « secteur », « cadre » ou « supplétif », en fonction de l'évolution des salaires effectifs. Comme cela sera indiqué dans la suite des résultats, il semble cependant que l'ensemble des caractéristiques de ces 6 CP correspondent aux caractéristiques développées par les CP de type « secteur » (individuellement comme en termes de moyenne).

Globalement, ces résultats éclairant le rôle de l'entreprise dans certaines catégories de CP semblent cohérents avec ceux présentés dans la récente étude de la BNB (Durant, Du Caju et Delhez (2008))<sup>10</sup>, selon laquelle, pour certaines catégories de travailleurs (les employés administratifs, employés hautement qualifiés, ouvriers qualifiés et contremaîtres), plus de la moitié des entreprises estiment payer des salaires supérieurs aux salaires barémiques sectoriels (respectivement 54, 63 et 50%)<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Cette enquête porte sur un échantillon de 4 088 entreprises (dont 1431 ont répondu au questionnaire), comptant au moins 5 travailleurs et actives dans le domaine de la construction, l'industrie manufacturière, le commerce, le service aux entreprises, les institutions financières et l'énergie.

<sup>11</sup> Il n'est pas précisé, dans la question, si l'on parle des salaires de base uniquement ou aussi de la partie variable de la rémunération.

Comme indiqué plus haut, le fait que l'entreprise joue un rôle dans la définition du salaire de base n'indique pas si cela passe par une négociation collective, individuelle ou une décision unilatérale de l'employeur. Le croisement avec l'indicateur fourni par l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (ESS), à savoir le pourcentage de travailleurs dépendant d'une convention collective d'entreprise portant sur le salaire ou la durée du travail est, à ce sujet, intéressant. La comparaison semble en effet montrer que notre indicateur correspond, à quelques exceptions près, à certaines tranches de réponse de l'indicateur ESS<sup>12</sup> :

**Tableau 2 : Indicateur ESS (% des travailleurs ayant une CCT d'entreprise), par catégorie de commission paritaire**

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés
Nombre d'unités observées	7	3	5	2	4
indicateur ESS 2006	0 - 40%	35-50%	35-70%	> 75%	10-20%
Nombre d'exceptions	0	1	1	0	0

Note : Etant donné qu'une des huit unités observées de la catégorie « secteur » est une SCP et que l'information n'est pas disponible pour ce niveau de négociation au sein de l'ESS, le tableau ne comprend que 7 unités observées. Idem pour la catégorie « inclassés ».

Ce tableau indique que dans la catégorie « secteur », l'ensemble des sept unités observées présentent un pourcentage de travailleurs dépendant d'une CCT d'entreprise compris entre 0 et 40%. Le chiffre 0 présent dans la troisième ligne indique qu'aucune unité ne fait exception à ce résultat. Ces pourcentages, tout comme ceux de la catégorie « entreprise », sont parfaitement cohérents avec l'analyse ci-dessus selon laquelle le niveau prépondérant dans la fixation des salaires est respectivement la commission paritaire ou l'entreprise. Le croisement des informations nous permet cependant d'affirmer que, dans le cas des deux CP appartenant à la catégorie « entreprise », la négociation collective des salaires a un impact sur le salaire de la toute grande majorité des travailleurs.

Les résultats concernant la catégorie « supplétif » peuvent être interprétés comme suit : dans une majorité des unités (4/5), la négociation collective au sein de l'entreprise a un impact sur le salaire ou la durée du travail d'une proportion non négligeable des travailleurs, allant de 35% à 70% d'entre eux. Une unité fait exception, dans le sens où son pourcentage ne se trouve pas dans cette fourchette (mais, en l'occurrence ici, nettement plus bas). Ce constat indique que la négociation collective, dans l'entreprise, est un phénomène non marginal. Mais il ne semble pas être le seul mécanisme présent : il reste une proportion non négligeable de travailleurs pour lesquels la négociation collective en entreprise ne semble pas impacter le salaire, alors que l'on sait que la majorité des travailleurs présents dans cette catégorie ont un salaire effectif supérieur ou salaire barémique sectoriel (cela est particulièrement visible dans l'unité faisant exception). Il est donc probable que, dans ce types de CP, les salaires soient aussi définis – éventuellement en plus de la négociation collective – par de la négociation individuelle ou par l'approche du salaire de marché.

<sup>12</sup> Rappelons que l'enquête structure des salaires porte uniquement sur les secteurs NACE C à K et sur les entreprises de minimum 10 travailleurs. Etant donné qu'on peut faire l'hypothèse que les CCT d'entreprises sont moins fréquentes dans les petites entreprises, cet échantillonnage peut amener à surreprésenter les travailleurs ayant une CCT d'entreprise.

Les résultats concernant la catégorie « cadre », par contre, sont plus surprenants : on s'attend effectivement à ce que, dans cette catégorie, des conventions collectives d'entreprise fixent des barèmes pour une majorité des travailleurs. Le système d'enveloppe mis en place dans certaines commissions paritaires devrait aussi rendre les conventions collectives d'entreprises plus courantes. Il apparaît que ce n'est pas le cas dans deux des trois CP concernées, moins de 50% des travailleurs ayant alors une CCT d'entreprise. L'exception, par contre, indique un pourcentage supérieur à 50%, étant alors cohérent avec l'explication de la catégorie. Une possible interprétation est que les répondants au questionnaire de l'ESS n'ont tenu compte que des récentes négociations (s'il en est), ne signalant alors pas forcément d'ancienne CCT (pourtant toujours en vigueur) concernant les barèmes d'entreprise. Si l'on considère, de plus, que les systèmes d'enveloppe ne sont négociés que dans les grandes entreprises, il paraît possible que la négociation collective d'entreprise ne concerne pas 50% des travailleurs du secteur, la toute grande majorité des travailleurs (près de 90%) de ces CP étant actifs dans des entreprises de moins de 50 travailleurs.

### 3.2 Les primes

A côté de la négociation du salaire de base, les accords prennent généralement plusieurs dispositions concernant une deuxième forme de la rémunération que sont les primes. Pour une meilleure compréhension, nous les avons classées en deux catégories : les primes fixes et les primes variables. Ces mêmes catégories sont chacune subdivisées en deux : en ce qui concerne les primes fixes, on a fait la différence entre les primes linéaires et les primes non linéaires. Les primes variables sont regroupées en primes variables individuelles et primes variables collectives. Le glossaire en annexe reprend les définitions précises de ces 4 sous-groupes. Attention, les primes fixes ici considérées se limitent aux primes récurrentes : les primes de type « prime unique » qui sont parfois négociées comme forme d'augmentation du pouvoir d'achat ne sont pas considérées dans ce tableau. Le lecteur intéressé par cette question trouvera cependant l'information dans le détail du troisième indicateur, au point 5.2.1. de cette note (utilisation de rémunérations non-récurrentes).

Le questionnaire s'informait du type de prime(s) décidée(s) au sein de la commission paritaire ainsi que de la perception des négociateurs concernant l'importance de ces dernières au niveau des entreprises. Les réponses peuvent être synthétisées comme suit :

**Tableau 3 : type de prime négociée par catégorie de commission paritaire.**

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
<b>Au secteur (exprimé en nombre moyen de primes)</b>						
Primes fixes linéaires	> 1	< 1	1	0	>1	>1
Primes fixes non linéaires	> 3	< 1	< 1	0	> 3	> 2
Primes variables collectives	0	0	0	0	0	0
Primes variables individuelles	0	0	0	0	0	0
<b>En entreprise (réponse des négociateurs la plus courante)</b>						
Primes fixes linéaires	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Primes fixes non linéaires	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Primes variables collectives	a: 88%	b: 66%	a - z	b:100%	a:100%	a: 67%
Primes variables individuelles	a: 75%	b: 66%	a-z	b:100%	a: 66%	a: 54%

-a : ce type de prime n'existe pas / ce type de prime ne concerne pas la majorité des travailleurs / ce type de prime est peu courant dans le secteur

-b : ces primes sont fréquemment utilisées dans les entreprises / ces primes sont courantes au sein des entreprises du secteur.

-z : on ne dispose pas de l'information.

En ce qui concerne les primes fixes, ce tableau fournit tout d'abord le nombre moyen de prime(s) linéaire(s) ou non linéaire(s) négociée(s) par le niveau sectoriel. Il nous indique, par exemple, qu'en moyenne, les commissions paritaires de la catégorie « secteur » négocient plus d'une prime linéaire et plus de trois primes non linéaires. A l'opposé, les CP présentes au sein de la catégorie « entreprise » ne négocient ni prime linéaire, ni prime non linéaire. Il s'agit d'une moyenne non pondérée par l'emploi, l'objectif étant de mettre en relation ce type de décision avec la structure de négociation. Pour des raisons évidentes de calculs, ces moyennes ne sont pas non plus pondérées par l'importance des primes (un 13<sup>e</sup> mois compte pour une prime linéaire, tout comme le paiement d'une prime annuelle de 70€).

Un premier constat est que, sur l'ensemble de la population étudiée, le nombre de primes différentes est plus élevé pour ce qui concerne les primes fixes non linéaires que linéaires. Cela signifie que les partenaires optent plus souvent<sup>13</sup> pour la mise en place de primes liées aux conditions de travail que de primes octroyées indifféremment à chaque travailleur. En moyenne sur l'ensemble de la population étudiée, il existe en effet 1.125 prime linéaire par CP tandis qu'il en existe 2.25 non linéaires.

Il est aussi intéressant de constater que le nombre de primes fixes (linéaires comme non linéaires) définies par le secteur est nettement plus élevé dans les commissions paritaires appartenant à la catégorie « secteur » qu'à la catégorie « entreprise ». Si la commission paritaire joue un rôle prépondérant dans la fixation du salaire de base, il apparaît qu'elle est aussi plus présente dans la fixation de primes (linéaires comme non linéaires). Les chiffres concernant le groupe des « cadres » et « supplétifs » se trouvent entre ces deux extrêmes, indiquant que, dans ces cas de figure, les primes ne sont pas considérées comme l'apanage des entreprises, mais sont moins fréquentes et diversifiées que dans le cas des commissions paritaires appartenant à la catégorie « secteur ».

Si la question de la renégociation de ces primes ou d'autres formes de primes complémentaire au sein de l'entreprise a été abordée lors de certains entretiens, les réponses fournies ne sont pas suffisantes pour être exploitées ici. C'est pour cette raison que le tableau indique, pour ces deux lignes, que l'information n'est pas disponible (N.A.) Cela est principalement dû au fait que, dans la majorité des cas, les négociateurs indiquaient ne pas disposer de suffisamment d'information pour répondre à cette question.

Avant d'analyser les réponses concernant les primes variables, il est instructif de croiser les informations concernant les primes fixes avec celles fournies par les données de l'ONSS et de l'ESS concernant le montant d'une partie des primes payées. Le tableau 4 reprend trois catégories de primes disponibles dans ces données. La première, appelée « prime générale » est basée sur la variable « prime » disponible dans le datawarehouse de la banque carrefour de la sécurité sociale. Sa définition reprend les primes fixes linéaires, ainsi qu'une série de primes variables (participation au bénéfice, gratification, ...) lorsque ces dernières sont sujettes au calcul de cotisations sociales. Les deuxièmes viennent des données disponibles dans l'ESS concernant les heures supplémentaires. Il s'agit du montant à la fois de la rémunération de base ainsi que du bonus pour heure supplémentaire. Enfin, la dernière ligne concerne les primes payées pour travail de nuit et d'équipe, aussi disponibles dans l'ESS. Le pourcentage présenté correspond à la moyenne, sur l'ensemble des CP de la catégorie, de la proportion moyenne des primes dans le salaire d'un équivalent temps plein du secteur.

---

<sup>13</sup> Rappelons que, comme indiqué plus haut, cela ne signifie pas forcément que leur coût total est supérieur, étant donné que l'information n'est pas pondérée par l'importance de la prime.

**Tableau 4 : Importance des primes payées, en pourcentage du salaire (calcul en équivalent temps plein)**

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés
Primes générales	9,0%	13,3%	13,0%	12,3%	10,4%
Primes pour heures sup.	0,7%	0,4%	0,4%	0,7%	0,6%
Primes tr. Nuit / WE	0,8%	1,3%	1,2%	4,1%	0,7%

Source : ONSS et ESS, calcul propres, 2006

Ce tableau nous permet de percevoir deux éléments importants. Le premier est que, dans les CP où aucune décision n'est prise concernant les primes au niveau national sectoriel (c'est-à-dire les CP de la catégorie « entreprise »<sup>14</sup>), on observe un pourcentage de primes non nul. Cela signifie que, dans ce cas, ce type de primes sont fixées (que ce soit de manière négociée ou pas) au niveau de l'entreprise. Le second élément est lié à l'importance de ces primes : on remarque en effet une tendance quasiment inverse entre le nombre moyen de primes non linéaires fixées par la CP (tableau précédant) et le poids de certaines d'entre elles (c'est-à-dire celles pour lesquelles on dispose de l'information : les heures supplémentaires, de nuit ou d'équipe) en termes de rémunération. Ce constat suggère que, soit, le montant des primes est inversement proportionnel au nombre moyen de primes fixées, soit le niveau de l'entreprise est aussi actif dans la fixation de nouvelles primes ou de primes plus importantes. Attention toutefois avec l'interprétation de la variable « prime générale » qui comprend aussi des primes variables, celles-ci présentant, comme nous allons voir ci-après, un profil différent en fonction des 4 catégories. Globalement, ce tableau suggère donc que le niveau de l'entreprise fixe, lui aussi, une série de primes, celles-ci semblant même être plus importantes (en termes de montant) lorsqu'elles sont fixées à ce niveau.

Pour ce qui concerne les primes variables, le tableau 3 indique qu'aucune prime de ce type (qu'elle soit collective ou individuelle) n'est décidée au sein des CP étudiées<sup>15</sup>. Si celles-ci existent, elles restent donc l'apanage des entreprises. La question suivante portait alors sur la perception des négociateurs concernant leur utilisation dans les entreprises du secteur. La plupart des négociateurs indiquaient qu'ils ne disposaient pas de chiffres précis concernant ce phénomène ou d'indication concernant leur importance en termes de montant, mais donnaient cependant une indication concernant la direction de la réponse. Celles-ci ont été regroupées sous trois types de réponses :

-a : ce type de prime n'existe pas / ce type de prime ne concerne pas la majorité des travailleurs / ce type de prime est peu courant dans le secteur.

-b : ces primes sont fréquemment utilisées dans les entreprises / ces primes sont courantes au sein des entreprises du secteur.

-z : on ne dispose pas de l'information.

<sup>14</sup> Pour rappel, ces CP représentent un faible pourcentage d'emploi dans la population étudiée et, étant donné qu'elles sont sélectionnées sur base d'un critère différent, ce résultat ne peut être extrapolé à l'ensemble de la population.

<sup>15</sup> Ce type de prime existe cependant dans certaines CP, qui ne sont pas repris dans la population étudiée de cette étude.



Le tableau nous permet donc de voir que, pour ce qui concerne les primes variables collectives, la réponse qui revient le plus souvent (couvrant 16 CP sur les 24 étudiées, donc 67% de la population étudiée) est la réponse a : il semble que l'on utilise, globalement, peu de primes variables dans les entreprises. La réponse dominante n'est cependant pas la même quand on fait le découpage par catégorie de CP. C'est la réponse a qui sort nettement plus souvent (88% de la population étudiée) pour les CP « secteur », tandis que les entreprises des 2 CP appartenant à la catégorie « entreprise » semble y faire régulièrement recours. Deux commissions paritaires sur les trois composant la catégorie « cadre » semblent y avoir fréquemment recours, tandis que le manque d'information est une des réponses les plus souvent données dans la catégorie « supplétif ». Si l'utilisation peu fréquente (voire nulle) de ce genre de prime est une réponse donnée pour 40% de la population étudiée des CP « supplétives », il est important de remarquer que cette réponse est nettement moins franche que celle donnée au sein de la catégorie « secteur », couvrant 88% des CP.

Il apparaît donc que le recours à des primes variables collectives n'est pas inexistant en Belgique, l'importance de ce phénomène (ou en tout cas de la perception de celui-ci) variant en fonction de la catégorie de négociation définie.

En ce qui concerne les primes variables individuelles, les réponses dominantes sont les mêmes que pour les primes variables collectives. Le poids de ces réponses est toutefois, au sein de l'ensemble de la population étudiée comme dans certaines catégories, moins important. Cela est principalement dû à un plus grand nombre de réponses de type « z » : manque d'information. Si ce phénomène est présent dans certaines entreprises, il paraît donc moins connu des négociateurs.

On peut donc conclure que l'importance des décisions prises en commission paritaire concernant les primes fixes (linéaires et non linéaires) semble opposée à [la perception de] l'importance des primes variables mises en place dans les entreprises. Si la commission paritaire joue un rôle prépondérant dans la fixation du salaire de base, elle prend aussi généralement plus de décisions concernant des primes fixes (linéaires et non linéaires), tandis que les primes variables semblent moins courantes dans les entreprises.

### ***3.3 Les autres avantages.***

Comme indiqué dans la définition, les autres avantages correspondent aux rémunérations qui ne prennent pas une forme pécuniaire ou qui ne sont pas directement payées au travailleur.

Pour rappel, on peut synthétiser les avantages exprimés en trois points :

- l'existences 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.

Pour ce qui concerne le premier type d'avantage, approximé par le total des cotisations complémentaires (obligatoires) payées par les employeurs du secteur, on dispose d'une information relativement précise pour chaque unité observée, dont le résultat est le suivant :

**Tableau 5 : Cotisations sociales sectorielles complémentaires, par catégorie de commission paritaire**

	# unités observées	0 - 1%	1 - 10%	> 10%
Secteur	8	3	3	2
Cadre	3	1	2	0
Supplétif	5	5	0	0
Entreprise	2	2	0	0
Inclassés	6	2	2	2
Total de la population étudiée	24	13	7	4

Sur l'ensemble des unités observées, plus de la moitié a fixé l'ensemble des cotisations sociales complémentaires à moins de 1% de la masse salariale. Dans les catégories « supplétif » et « entreprise », en particulier, ce sont l'ensemble des unités qui se trouvent dans cette tranche de pourcentage. La tranche de pourcentage la plus élevée (au dessus de 10%) correspond toujours à des unités dans lesquelles la prime de fin d'année (ou 13<sup>e</sup> mois) est solidarisée via un fonds. Ce cas de figure ne se trouve que dans des CP de catégorie « secteur » ou « inclassées ».

Ce schéma paraît donc cohérent avec les catégories construites concernant le niveau de négociation du salaire de base : lorsque la commission paritaire est prépondérante dans la fixation du salaire de base, les cotisations sociales complémentaires définies par ce même niveau ont tendance à être plus élevées. Il faut évidemment rester attentif dans l'interprétation de cette information. Cela ne signifie pas, par exemple, que les entreprises appartenant à la catégorie « secteur » ont forcément des coûts plus importants que les entreprises appartenant à la catégorie « entreprise ». Il se peut en effet que les avantages définis en CP par les CP de type « secteur » existent aussi dans les entreprises appartenant aux autres catégories, ceux-ci étant alors simplement définis au niveau de l'entreprise. Cette information porte donc toujours sur l'organisation de la négociation et des prises de décision, il ne s'agit pas d'un relevé des coûts effectifs.

En ce qui concerne les autres types d'avantage (à savoir l'octroi de chèques repas et la cotisation à des organismes privés d'assurance), on ne dispose malheureusement pas de réponses suffisamment précises pour savoir dans quelle mesure ces formes de rémunérations sont fréquentes dans les entreprises. La perception des négociateurs, à ce sujet, paraît trop peu définie que pour en tirer une quelconque conclusion. Il est cependant important de noter qu'une CP sur les 24 étudiées prévoit, à son niveau, le paiement de chèques repas pour tous les travailleurs du secteur.

### **3.4 Conclusion**

Bien que la Belgique soit fréquemment présentée comme un pays dans lequel le niveau dominant de négociation est la commission paritaire, il apparaît qu'une description plus détaillée des structures de négociation permet de nuancer cette image générale.

Le salaire de base, tout d'abord, peut être en tout ou en partie défini par l'entreprise. Au total, on constate en effet que pour 58.7% de l'emploi de la population étudiée (soit 36.2% de l'emploi de l'économie privé), le salaire de base est, en partie au moins, défini par ce niveau. On a identifié 3 cas de figures différents, en fonction de l'importance de l'implication, correspondant aux 3 catégories « cadre », « supplétif » et « entreprises ». La dernière catégorie, appelée « secteur », correspond à la situation où le salaire de base est, pour la majorité des travailleurs de la commission paritaire en tout cas, défini par la CP. La suite de l'analyse montre que le canal de fixation du salaire au sein des entreprises peut varier, la négociation collective étant particulièrement présente dans les CP de type

« entreprise » et, dans une moindre mesure, « supplétif ». Enfin, la description des fonctionnements de chaque CP a permis de mettre en avant la possibilité de « polariser » les niveaux de négociation en deux points (la CP et l'entreprise). L'ensemble des autres niveaux de négociation pouvant en effet être assimilés à l'un ou l'autre de ces niveaux.

La suite de la description montre que les autres formes de la rémunération ne sont pas non plus toujours définies par la CP. En effet, l'analyse des prises de décision concernant les primes tend à montrer que plus la CP joue un rôle prépondérant dans la fixation du salaire de base, plus cette dernière est aussi présente dans la mise en place de primes fixes (linéaires ou non linéaires). Dans les CP où peu de décisions sont prises concernant le salaire de base, les primes fixes sont elles aussi moins nombreuses à ce niveau de décision. Les primes variables, par contre, sont totalement inutilisées par les CP mais semblent plus fréquentes au sein des entreprises de CP parmi lesquelles le centre de décision est plus orienté vers l'entreprise. Pour ce qui concerne les autres avantages, enfin, le constat est le même lorsque l'on se penche sur les cotisations sociales complémentaires : les CP appartenant à une catégorie dans laquelle la CP pèse plus dans la fixation du salaire de base montrent plus souvent des %age de cotisations élevés.

L'étude n'a malheureusement pas permis de présenter des résultats sur plusieurs points, notamment l'importance de la potentielle renégociation de primes au sein des entreprises ainsi que de l'utilisation d'autres avantages comme les chèques repas et la cotisation à un organisme privé d'assurance.

Les quatre catégories créées semblent cependant cohérentes et fournir une réelle information complémentaire. Elles sont aussi cohérentes avec les résultats des récentes études du WDN-BNB. Comme indiqué dans l'introduction, il faut cependant éviter d'extrapoler la pondération de chaque catégorie à l'ensemble de l'économie, la population étudiée pouvant présenter plusieurs biais de sélection. Enfin, comme on l'a déjà fait remarquer, les CP regroupées dans le résidu « inclassé » présentent les mêmes caractéristiques que les CP de la catégorie « secteur ». Dans la suite de l'étude, l'analyse portera donc uniquement sur les catégories définies, l'hypothèse pouvant être faite de joindre les CP « inclassées » à celles de la catégorie « secteur ».

## **4 Résultats : description des mécanismes de liaison**

Comme exposé plus longuement dans la note « typologie », le système belge de négociation est notamment déterminé par deux lois (celle de 1968 et celle de 1996) qui mettent en place une structure coordonnée de décisions. La question qui nous occupe ici est alors de percevoir « 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 » (voir note « typologie », point 4).

Pour ce faire, on a regroupé l'ensemble de l'information recueillies au travers de la définition de quatre mécanismes : les mécanismes présents au sein des organisations représentatives (de travailleurs comme d'employeurs), la clause de paix sociale (et sa perception), le système de l'enveloppe ou de l'avantage équivalent et enfin l'effet de copie.

Comme cela sera précisé, la difficulté concernant ces mécanismes tient au fait qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une question spécifique lors de l'ensemble des entretiens. Si une série d'informations utiles a cependant été récoltée, il n'est dès lors pas toujours possible d'en interpréter le sens statistique. Cette précision sera indiquée au besoin.

### **4.1 Mécanismes au sein des organisations représentatives**

Un premier mécanisme dans cette catégorie pourrait être celui du fonctionnement interne des organisations, au travers de l'utilisation d'assemblées générales destinées à l'approbation des projets d'accord, ou au travers d'un système de mandat formalisé. Ce mécanisme n'a pas été retenu dans cette étude, en raison du fait qu'il concerne l'ensemble des CP étudiées ne permettant dès lors pas de nuancer le tableau généralement dressé. Un raffinement de la perception de ces fonctionnements pourrait cependant faire l'objet d'une étude complémentaire.

Par ailleurs, les entretiens ont permis d'identifier deux autres mécanismes distincts : le premier consiste à donner aux négociateurs sectoriels (donc présents à la CP) une place dans la négociation d'entreprise. Il ne s'agit pas forcément de leur donner la place de négociateur mais plutôt d'une fonction de « conseil ». Ce mécanisme permet évidemment une plus grande cohérence entre les accords pris au niveau de la CP et ceux pris par la suite dans les entreprises. Il a été abordé au sein d'une CP de type « supplétif », cette info ne pouvant cependant pas être extrapolée étant donné qu'on n'a pas questionné les autres négociateurs sur ce type de mécanisme. Le second mécanisme fonctionne, lui, entre différentes entreprises : il s'agit du fait que les négociations de différentes entreprises puissent être menées par les mêmes représentants, provoquant une forme d'homogénéisation de ces derniers. Il est en effet assez fréquent du côté syndical, de trouver les mêmes signataires de conventions étant donné que, légalement, une CCT doit être signée par une personne ayant un mandat spécifique, c'est-à-dire un permanent syndical (et non un délégué syndical)<sup>16</sup>. Il s'agit donc souvent du permanent régional, alors actif pour l'ensemble des entreprises de la région. On ne peut cependant pas se prononcer sur l'effet de la présence du même négociateur dans plusieurs entreprises, ce mécanisme n'ayant pas fait l'objet d'une question spécifique auprès des différents négociateurs.

---

<sup>16</sup> Voir à ce sujet SPF ETCS (2003).

Enfin, précisons qu'il existe un dernier mécanisme, qui est intimement lié à certains mécanismes de « copie » développés plus bas. Il s'agit du fait que certains négociateurs peuvent siéger dans plusieurs CP différentes, que celles-ci négocient effectivement ensemble ou qu'on y constate uniquement une forme de proximité. Dans ce cas, il paraît certain que la présence des mêmes personnes (en tout cas sur l'un des deux bancs) permet une forme de cohérence entre les accords pris dans des unités différentes.

## 4.2 *Clause de paix sociale*

Comme expliqué dans la note « typologie », la clause de paix sociale est considérée comme implicite à toute convention collective. Il apparaît cependant qu'elle est, selon les négociateurs, presque toujours explicitement exprimée en fin d'accord. Et pour cause : la manière de la rédiger n'est généralement pas neutre, elle permet d'induire un caractère plus ou moins contraignant. En effet, les partenaires peuvent décider d'explicitier le caractère relatif (si la clause ne vaut que pour les sujets traités par l'accord) ou absolu (dans le cas contraire) ainsi que le niveau de décision sur lequel porte cette clause (la clause est-elle aussi valable pour les niveaux sub-sectoriels ?).

On a dès lors classé les différentes clauses de paix sociale en fonction de ce caractère. Il s'ensuit le classement suivant :

0. On ne dispose pas de l'information concernant le contenu de la clause.
1. La clause est relative (la clause de paix sociale indique qu'elle ne vaut que pour les sujets traités dans l'accord) et n'est pas explicitement contraignante pour les niveaux inférieurs (rien n'est dès lors indiqué par rapport aux autres niveaux de négociation)
2. On sait qu'un des deux aspects n'est pas explicitement contraignant (la clause est donc soit relative soit n'indique pas qu'elle vaut pour un niveau sub-sectoriel). L'autre ne peut être interprété. Il peut par exemple s'agir d'une formulation où rien n'est indiqué concernant les autres niveaux de négociation (dans ce cas on sait que ce n'est pas explicitement contraignant) et qui indique que « la paix sociale sera maintenue ». Cette dernière formulation ne peut être interprétée : on ne sait pas si elle s'applique à tout sujet ou uniquement ceux compris dans l'accord.
3. La clause est contraignante par au moins un de ses aspects : il est explicité qu'elle est absolue ou qu'elle vaut pour les autres niveaux de décisions. L'autre n'est soit pas explicitement contraignant, soit ne peut être interprété.
4. La clause est absolue et indique qu'elle vaut aussi pour les différents niveaux sub-nationaux.

Ce classement reste sensible, dans le sens où il apparaît clairement que l'interprétation de la clause n'appartient qu'aux partenaires. Une expression de type 1 ne veut pas forcément dire que la clause n'est pas aussi respectée dans les entreprises, tandis qu'une expression de type 4 ne semble pas garantir cette perception non plus. Les entretiens avec les négociateurs ont d'ailleurs permis de constater, dans la majorité des unités, des nuances divergentes entre les deux bancs. Il apparaît néanmoins que c'est là la seule classification « objective » (puisque basée sur la rédaction de la clause) et judicieuse qui a pu être mise en place.

Les résultats sont les suivants<sup>17</sup> :

Tableau 6 : catégorie Type de clause sociale par de commission paritaire.

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Pas d'info	1	0	0	0	0	1
Type 1	0	0	2	2	0	4
Type 2	2	0	0	0	0	2
Type 3	4	1	3	0	6	14
Type 4	1	2	0	0	0	3
# d'unités observées	8	3	5	2	6	24

Il apparaît que la formule la plus courante est celle de type 3 : on sait que la formule est explicitement contraignante pour au moins un des aspects, l'autre n'est pas défini ou pas contraignant. En l'occurrence, l'ensemble des formules reprises dans cette catégorie sont des formules qui indiquent que la clause de paix sociale vaut aussi pour le niveau de l'entreprise. Il est d'ailleurs intéressant de noter que, sur les 24 unités analysées, 17 (soit 74% de la population étudiée) indiquent que la clause doit aussi être respectée à (au moins) un autre niveau que la commission paritaire.

Il est aussi intéressant de remarquer que les formules les plus extrêmes se trouvent exclusivement dans certaines catégories : les plus contraignantes se trouvent dans les deux premières catégories, tandis que les deux les moins contraignantes se trouvent dans les deux dernières. L'inverse est aussi vrai (les catégories « secteur » et « cadre » n'ont pas de clauses de type 1, tandis que les catégories « supplétif » et « entreprise » n'ont pas de clause de type 4). Tout en restant très prudent dans l'utilisation de cet indicateur (puisque, comme on l'a déjà indiqué, l'expression et l'interprétation des clauses de paix sociale sont deux choses différentes), il semble qu'on peut dès lors en retenir qu'un poids plus contraignant est explicité aux clauses de paix sociales dans les CP où ce niveau prend une place plus importante dans la négociation du salaire.

### 4.3 Le système de l'enveloppe et le système de l'avantage équivalent

Pour rappel, le système de l'enveloppe et celui de l'avantage équivalent sont deux mécanismes qui permettent qu'une certaine négociation ait lieu au sein de l'entreprise (voir les définitions en annexe). En termes d'effet, la différence entre ces deux mécanismes est que le système de l'enveloppe fixe, en soi, un plafond à ne pas dépasser pour la négociation d'entreprise. Le système de l'avantage équivalent, par contre, porte sur un certain avantage défini, mais ne définit pas de condition pour le reste de la négociation.

L'existence de ce type de mécanisme varie largement en fonction des catégories étudiées :

Tableau 7 : Système d'enveloppe et d'avantage équivalent, par catégorie de commission paritaire.

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Nombre d'unités observées	8	3	5	2	6	24
Système d'enveloppe	2	2	(0) (1)	0	0	(4) (5)
Système d'avantage équivalent	2	1	(4) (5)	0	2	(9) (10)

<sup>17</sup> Notons que pour une des CP, un des deux bancs a indiqué que les accords ne contenaient pas de clause de paix sociale explicite en fin de texte, celle-ci étant implicite dans l'expression d'autres clauses. Etant donné qu'il a été possible de retrouver des CCT de cette CP avec une clause de paix sociale explicite, cette CP a toute fois été intégrée dans le tableau.

Certaines commissions paritaires utilisent à la fois un système d'avantage équivalent et un système d'enveloppe. Au total, ce sont donc 11 unités qui sont concernées par ces systèmes, soit 66.6% de l'emploi de la population étudiée représentant 41.2% de l'emploi du secteur privé. Ces chiffres ne tiennent pas compte de la CP pour laquelle les avis des partenaires sont opposés (réponse mise entre parenthèse dans le tableau)<sup>18</sup>. Le système de l'enveloppe est, proportionnellement, le plus présent parmi les CP de type « cadre ». Cela tient notamment à la définition de cette catégorie, le fait de définir une enveloppe au sein de la CP étant une des deux façons d'assurer que la croissance décidée par le secteur soit effectivement appliquée sur les barèmes d'entreprises. Ce système est aussi utilisé par deux des CP de la catégorie « secteur », ces enveloppes étant alors soit facultative (c'est-à-dire qu'elles ne sont pas appliquées si aucun accord n'est pris dans l'entreprise) soit spécifique (le pourcentage ne pouvant être négocié que dans les entreprises qui répondent à certaines conditions fixées par le secteur<sup>19</sup>). Il est possible qu'une enveloppe spécifique soit aussi utilisée par une CP de la catégorie « supplétif », cette information n'étant pas confirmée par les deux bancs.

Le système d'avantage équivalent, par contre, est proportionnellement nettement plus utilisé par les CP de la catégorie « supplétif ». Il apparaît que, à une CP près pour laquelle on ne peut confirmer cette info, l'ensemble des CP regroupées sous cette catégorie font appel à ce système. L'utilisation de ce système existe aussi, mais dans une moindre mesure, dans des CP de la catégorie « secteur » et « cadre ». Il est intéressant de noter que l'avantage sur lequel le système porte n'est pas toujours le même. En effet, dans la majorité des cas, le système porte sur l'augmentation du salaire de base ou sur l'avantage négocié à la place de cette augmentation, à savoir une prime unique<sup>20</sup>. Dans la catégorie « secteur », toutefois, le système est parfois utilisé pour des éléments connexes, comme une prime annuelle. Ce constat est évidemment corrélé avec le fait que la mise en place de primes fixes linéaires autres que le 13<sup>e</sup> mois (comme par exemple la prime annuelle) n'existe que dans certaines CP de la catégorie « secteur », rendant cette application impossible pour les CP des autres catégories. Connaître la base sur laquelle porte le système est aussi important pour établir une comparaison avec le système de l'enveloppe. En effet, lorsque le système porte sur l'augmentation du salaire de base (ou un compromis le remplaçant), l'avantage équivalent concerne une base nettement plus large que l'enveloppe, qui ne concerne généralement qu'une partie de l'augmentation des salaires de base.

Notons enfin que, par construction, ce système ne peut se retrouver dans la catégorie « entreprise » puisque, rappelons-le, ces CP ne prennent quasiment aucune décision d'ordre pécuniaire.

En conclusion, on voit que, dans presque la moitié des CP (représentant 66.6% de l'emploi de la population étudiée), un mécanisme qui prévoit un lien avec la négociation en entreprise est mis en place. Ceci n'est, par construction, jamais le cas pour les CP regroupées dans la catégorie « entreprise ». La (quasi) totalité des CP des catégories « cadre » et « supplétif », par contre, en prévoient un. Ce mécanisme peut offrir plus ou moins de liberté, en fonction de l'assiette sur laquelle il porte. La synthèse des informations permet de constater une tendance selon laquelle plus la commission paritaire est prépondérante dans la fixation du salaire, plus on retrouve des mécanismes contraignants (avec un plafond) et portant sur une base plus réduite (que ce soit parce qu'il s'agit d'une

---

<sup>18</sup> Etant donné que la CCT sectorielle n'est pas disponible, il n'a pas été possible d'utiliser de préférence l'une ou l'autre réponse.

<sup>19</sup> Actuellement, l'unique forme d'enveloppe de ce type est non-facultative : elle doit être octroyée aux travailleurs si rien n'est négocié dans l'entreprise.

<sup>20</sup> Certaines CP précisent que ce système ne peut être utilisé que dans le cas où le salaire effectif est supérieur au barème sectoriel. Cela signifie que l'augmentation doit être appliquée sous forme de salaire effectif si le travailleur est payé au salaire barémique sectoriel.

enveloppe et donc d'une partie de l'augmentation, ou que ce soit en raison d'un avantage équivalent qui porte sur une prime annuelle).

#### 4.4 L'effet de copie

La base de cette information est la réponse à une question ajoutée au cours de l'enquête, reprise sous la question A4 du dernier questionnaire. Il s'agit donc de percevoir si, lors des négociations, d'autres accords (en Belgique, à l'étranger, pour le même secteur ou pas) influencent les décisions. Parmi les éléments de réponse donnés, on peut distinguer plusieurs types de mécanismes :

-Négociation commune entre plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires, ou forte proximité des accords (les négociations sont séparées, mais on y applique en majeure partie les mêmes décisions). Ce mécanisme peut être renforcé, comme évoqué plus haut, par la présence de certains négociateurs communs.

-Prise en compte, par les employés, de l'accord négocié par les ouvriers du même secteur.

-Volonté de calquer les barèmes aux barèmes d'autres CP.

-Prise en compte d'accord(s) étranger(s).

-Effet de copie entre les entreprises de la CP. Cet effet de copie semble passer par deux canaux : soit par le fait que les travailleurs de différentes entreprises se connaissent et dès lors s'informent sur les différents accords pris, soit par un réel effet de « pattern setting » où un premier accord d'entreprise sert d'étalon aux autres (idem, ce mécanisme étant renforcé par la présence de certains négociateurs communs).

Si l'on ne peut, par manque d'information, faire le croisement entre l'existence de ces mécanismes et la catégorie de CP, on peut toutefois indiquer la fréquence de réponse à ces différents mécanismes :

Tableau 8 : Effet de copie

	Population étudiée
Nombre d'unités observées	24
Négociation commune / Proximité	7
Proximité ouvriers / employés (CP d'employés)	4
Volonté de calquer des barèmes	1
Accords pris à l'étranger	1
Effet copie dans les entreprises	2
total	15

Sur l'ensemble de la population étudiée, c'est donc plus de la moitié des unités qui semble être concernée par un de ces mécanismes. Cela représente un poids de 46.2% de la population étudiée, soit 28.6% de l'économie privée. C'est incontestablement celui de la négociation commune (ou de la proximité des accords) qui est le plus souvent cité. Il faut toutefois être prudent avec ce chiffre : cette fréquence de réponse élevée est aussi due à la construction de la population étudiée. En termes d'emploi, ces 7 unités représentent seulement 9% de l'économie privée, ou 14.6% de la population étudiée. Ces 7 unités comportent en effet certaines petites unités (moins de 1% de l'emploi) qui ont été gardées dans la population étudiée, précisément parce qu'elles font partie d'un « groupe » de négociation.



Cette prudence dans l'extrapolation des chiffres ci-dessus est confirmée par deux éléments. Le premier est le fait que, pour ce qui concerne le phénomène de négociation commune (ou forte proximité), les résultats trouvés sont cohérents avec ceux exposés par J. Van Ruysseveldt<sup>21</sup>. Son étude sur un échantillon plus large (37 CP) permet cependant de relativiser l'importance de ces phénomènes dans l'ensemble de l'économie. Le second vient de la construction du questionnaire qui, comme indiqué, ne comprenait pas cette question lors de la première phase de recherche. Ce tableau doit donc surtout être compris sous sa forme qualitative : il permet de rassembler l'ensemble des infos données autour de ce sujet, mais ne peut certainement pas être considéré comme exhaustif.

Enfin, il est aussi intéressant de faire remarquer que dans la plupart des cas, ces réponses ne sont données que par l'un des deux bancs (mis à part quand il s'agit de la première ou troisième réponse). Il est donc probable que ce type d'argument soit utilisé différemment par l'un et l'autre banc.

On peut donc retenir de ce point que certains effets de copie ne sont pas inexistant dans notre système de négociation. Les plus courants semblent être ceux qui fonctionnent entre CP ou SCP présentant une certaine homogénéité (qui mène à des négociations communes, à une proximité dans les accords, à une proximité entre l'accord des ouvriers et des employés ou encore à un calquage des barèmes). Certaines CP indiquent que le phénomène de copie se situe plutôt au niveau des entreprises, tandis que l'influence des accords pris à l'étranger est une fois citée.

#### **4.5 Conclusion**

Au sein de notre système hiérarchisé (AIP / CP / SCP / entreprises) et organisé par la norme salariale, l'étude constate donc plusieurs mécanismes permettant d'assurer un lien et donc une cohérence entre différentes unités de négociation.

Entre les commissions paritaires, tout d'abord, on constate un mécanisme principal qui est l'effet de copie – touchant (pour ce qui est des CP entre elles uniquement) 12 des 24 unités observées (ou 31.6% de la population étudiée). La prise en compte d'accords pris par d'autres CP n'est donc pas un phénomène isolé, bien que, comme cela a été précisé, il faut rester prudent dans l'extrapolation de ce résultat à l'ensemble de l'économie, une surreprésentation de ce phénomène dans la population étudiée n'étant pas à exclure. Ce mécanisme de copie peut, éventuellement, être renforcé par la présence de mêmes négociateurs (sur un seul ou les deux bancs).

Entre les entreprises d'une même CP, il apparaît que ce même phénomène existe aussi, bien qu'étant moins souvent cité (2 CP sur 24). Il est parfois renforcé par l'organisation du syndicat et patronat, faisant en sorte qu'il s'agit des mêmes négociateurs présents.

Il existe ensuite plusieurs mécanismes permettant d'organiser la cohérence de la négociation qui se déroule dans la CP et l'entreprise. On en a ici relevé 4, à savoir la clause de paix sociale (en particulier la manière dont elle est libellée), le système de l'enveloppe, le système de l'avantage équivalent et la présence de négociateurs sectoriels au sein des négociations d'entreprise. L'analyse des 3 premiers mécanismes permet de mettre en avant le fait que :

\*On note une tendance à utiliser des clauses de paix sociales explicitement plus contraignantes dans les CP où cette dernière joue un rôle plus prépondérant dans la fixation des salaires de base.

\*Plus de la moitié des unités étudiées (soit 66.6% de l'emploi de la population étudiée) utilisent le système de l'avantage équivalent ou celui de l'enveloppe.

---

<sup>21</sup> Les unités ici concernées par un effet de copie ou proximité simple sont en effet les mêmes que celles présentées par J. Van Ruysseveldt.

\*Au sein de CP qui utilisent un de ces deux mécanismes, on remarque que plus la CP joue un rôle prépondérant dans la fixation du salaire, plus la probabilité est grande pour que le mécanisme utilisé soit contraignant (fixant un plafond à la négociation d'entreprise) et portant sur une assiette réduite.

Enfin, notons encore que l'influence des accords pris à l'étranger n'a été abordée qu'une fois au cours des entretiens.

Il ressort donc de ce chapitre que, au sein de la structure organisée, les partenaires sociaux ont mis en place plusieurs mécanismes permettant une cohérence dans la négociation au sein des différentes unités. Des mécanismes existent tant entre les différentes CP que les différentes entreprises d'une même CP (moins fréquent) ainsi qu'entre la CP et ses entreprises. En ce qui concerne les mécanismes mis en place entre la négociation en CP et celle en entreprise, on remarque une tendance à utiliser des formules plus contraignantes du mécanisme lorsque la CP est plus présente dans la fixation du salaire.

## ***5 Résultats : description des mécanismes d'ajustement***

Ce dernier point se focalise sur l'ensemble des mécanismes permettant qu'une possibilité d'ajustement des salaires soit introduite dans notre système de fixation des rémunérations. Pour rappel, il peut s'agir de la possibilité d'adapter des décisions à un niveau inférieur (ajustement interne) ou de mécanismes affectant la réponse des salaires à un choc externe (ajustement macroéconomique).

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.

Enfin, il est certain que plusieurs mécanismes mis en avant dans cette section ont déjà été cités ou abordés dans les deux sections précédentes. L'intérêt de ce dernier indicateur est de pouvoir les analyser sous l'angle particulier de la question de la variation de réponse des salaires.

### ***5.1 Ajustement interne***

#### ***5.1.1 Niveaux de décision de la rémunération.***

Comme cela a été développé dans la troisième section de cette note, il existe plusieurs niveaux de décision impliqués dans la fixation tant du salaire de base que des primes ou autres avantages.

On peut ici rappeler plusieurs éléments importants :

En ce qui concerne le barème utilisé, tout d'abord, l'enquête a permis de montrer que dans 10 des unités observées (soit 58.7% de l'emploi de la population étudiée qui représente 36.2% de l'économie privé) le niveau décisif n'est, pour la majorité des travailleurs, pas la CP. Ce chiffre ne reprend donc pas les 6 CP « inclassées » pour lesquelles on n'a pas de certitude, la tendance étant plutôt à les considérer comme des CP « secteur ». Ce pourcentage est légèrement moins élevé lorsqu'on considère la croissance de ces salaires, la catégorie « cadre » basculant alors dans le groupe des unités déterminées par la CP (les pourcentages s'élevant alors à 42.3% de l'emploi de la population étudiée).

De plus, l'analyse des primes mises en place par la CP indique que plus cette dernière est prépondérante dans la fixation du salaire de base, plus elle le sera aussi dans la fixation de primes fixes. Les primes non linéaires, en particulier, sont en moyenne nettement plus nombreuses au sein des CP de type « secteur ». Cela n'empêche pas qu'une négociation d'entreprise ait lieu concernant ces sujets, en particulier dans les catégories de CP où cette dernière est moins présente sur ce terrain. C'est en tout cas ce que semble suggérer les données de l'ONSS et de l'ESS. Enfin, les éléments de réponses concernant les primes variables indiquent que là où la CP est moins prédominante dans la fixation des salaires (et donc, comme on la vu, des primes fixes aussi), l'utilisation de primes variables semble plus fréquente dans les entreprises. Quoi qu'il en soit, on peut retenir de ce point que l'implication du niveau national sectoriel dans la fixation des primes n'est pas le même dans toutes les

unités observées, l'importance des primes fixées par la CP<sup>22</sup> allant croissant avec l'implication de la CP dans la fixation du salaire de base.

L'analyse de l'importance des cotisations complémentaire va exactement dans le même sens : plus d'implication de la CP dans la fixation du salaire de base va de paire avec une plus grande probabilité de constater un pourcentage élevé de cotisation complémentaire<sup>23</sup>.

L'analyse plus détaillée du rôle des différents niveaux de négociation permet donc d'affirmer que, pour un pourcentage non négligeable de l'emploi de la population étudiée (à savoir 58.7%), la possibilité de définir des éléments de la rémunération au sein des entreprises introduit une forme d'ajustement interne. Plus exactement, si on ne connaît pas toujours les décisions prises dans les entreprises, on peut affirmer que l'importance des obligations mises en place par la CP est variable. Ces fonctionnements divers impactent la différence d'évolution entre le salaire conventionnel (basé actuellement uniquement sur les décisions prises au niveau national sectoriel) et le salaire effectif.

### *5.1.2 Utilisation de l'enveloppe / système de l'avantage équivalent*

Ces mécanismes, déjà largement développés comme mécanismes permettant d'assurer une certaine cohérence entre les décisions prises au sein des commissions paritaires et dans les entreprises, introduisent aussi une forme d'ajustement interne. Il s'agit en effet, presque littéralement, de prévoir comment le contenu de la croissance des coûts salariaux pourra être adaptées dans les entreprises.

Comme décrit au point 4.3, ces mécanismes concernent presque la moitié des unités reprises dans la population étudiée, soit 66.6% de l'emploi de la population étudiée (ce qui représente 41.2% de l'emploi du secteur privé). Ces mécanismes favorisent incontestablement le potentiel d'ajustement interne des salaires : ils permettent qu'une décision prise au niveau de la CP soit appliquée de la manière la plus adaptée qu'il soit au niveau de l'entreprise. Ils s'appliquent cependant, théoriquement, de la même façon sur le salaire conventionnel et effectif. Les deux formes particulières d'enveloppe (à savoir l'enveloppe facultative et l'enveloppe spécifique) permettent elles aussi que la décision prise en CP soit adaptée à la situation particulière de l'entreprise, le montant même de l'augmentation étant dépendant de la situation dans l'entreprise. Ces dernières formes de mécanisme ont dès lors une influence sur la différence d'évolution entre le salaire conventionnel et effectif, l'enveloppe facultative ou spécifique n'étant pas introduite dans le calcul de l'indice conventionnel.

Les éléments d'analyse développés au point 4.3. nous permettent de percevoir que les formes utilisées ont une tendance à offrir plus de potentiel d'ajustement (c'est-à-dire que le mécanisme ne fixe pas de plafond pour la négociation et porte sur une assiette plus large) dans les CP où celle-ci joue un rôle moins prépondérant dans la fixation du salaire de base.

### *5.1.3 Définition de la norme et du coût salarial*

La manière dont est perçue la norme (quelle est le rôle de la norme dans la négociation ?) mais aussi la définition du coût salarial sur lequel elle porte peut faire en sorte que la décision prise par le niveau interprofessionnel soit, in fine, adapté à chacune des CP (ou autres niveaux de négociation).

<sup>22</sup> Attention qu'on parle ici évidemment d'importance dans le sens du nombre de primes imposées, pas de leur importance en termes de montant. Comme on l'a vu, ces deux éléments ne sont pas forcément corrélés.

<sup>23</sup> De manière encore plus évidente ici, cette affirmation ne signifie pas que les coûts totaux assumés par l'employeur seront forcément plus élevés dans un système avec des cotisations sociales complémentaire élevées que dans un système moins « contraignant ». En effet, étant donné que les cotisations peuvent permettre de solidariser certains coûts, il est probable que ce système soit plus avantageux pour certains types d'employeur.

Pour des raisons évidentes de sensibilité, la perception de la définition de la norme n'a jamais fait l'objet d'une question spécifique et directe aux négociateurs. Les éléments de réponses ont été puisés dans les explications fournies par ces derniers sur la manière de négocier. En généralisant les réponses, on peut regrouper les informations sous quatre propositions :

1. La norme est appliquée telle que, sans discussion.
2. La norme est un ancrage important pour la négociation, le principal argument, mais son montant peut être rediscuté.
3. La norme est un argument parmi d'autres, son montant est rediscuté.
4. La norme n'entre pas en ligne de compte, en tout cas au niveau de la CP. La norme peut cependant être réaffirmée dans les textes comme balise pour d'autres niveaux de négociation.

L'analyse des discussions avec les négociateurs tend à montrer que, dans au moins la moitié des cas, la perception de la définition de la norme est différente entre le banc syndical et le banc patronal. Bien que le manque de réponses à cette question et le risque d'interprétation des informations soient présents, il semble que les perceptions de la norme auprès des négociateurs de CP (lorsqu'elles semblent identiques entre les deux bancs) est corrélée avec la catégorie de CP. Plus exactement, les données récoltées ne permettent pas de démentir l'intuition préalable selon laquelle plus la CP joue un rôle prépondérant dans la fixation des salaires, plus la norme est perçue comme un ancrage important à la négociation.

Les éléments sur lesquels porte le calcul de la norme n'ont pas non plus fait l'objet d'une question spécifique. Des informations ont malgré tout souvent été données lors de la discussion. Il n'est cependant pas possible de résumer ces informations sous plusieurs propositions de base. En effet, les réponses étaient rarement suffisamment précises que pour définir le caractère plus ou moins large de l'assiette sur laquelle porte le calcul (lorsque l'idée même d'un calcul au travers d'un certain pourcentage d'augmentation semble d'application). On peut cependant noter plusieurs remarques. La première est que cette définition du coût salarial ne peut, par construction, être indépendante de la catégorie de CP, simplement parce que cette dernière est aussi corrélée avec l'ensemble des primes définies par la CP. Si très peu d'autres éléments financiers sont fixés par la CP, l'assiette sur laquelle porte le calcul de l'augmentation ne pourra, de facto, qu'être restreinte. La deuxième est, dans le même ordre d'idée, liée à la manière de libeller les primes. Les 13<sup>e</sup> mois, par exemple, sont dans une toute grande majorité des cas exprimés sous forme d'une proportion du salaire et ne sont que rarement renégociés. Cela signifie qu'il s'agit d'une forme de la rémunération qui évolue, sans renégociation, parallèlement aux salaires de base. Cette affirmation ne peut être faite pour d'autres types de primes fixes linéaires (comme les primes annuelles par exemple), ni pour les primes fixes non linéaires ou cotisations complémentaires. Ces différents types de montants sont en effet, en fonction de la CP considérée, parfois exprimés sous forme absolue (c'est-à-dire en niveau) et peuvent faire l'objet de renégociations fréquentes.

Si plusieurs des négociateurs ont insisté sur la nécessité de considérer la négociation comme un tout (ce qui est déjà obtenu est toujours mis dans la balance pour la suite de la négociation), cela ne signifie pas pour autant que ce soit majoritairement un concept large de coût salarial qui soit utilisé, d'où la difficulté de l'exercice. Il est enfin intéressant de remarquer que la réponse selon laquelle « les éléments sur lesquels portent le calcul font partie de la négociation » n'a pas été une réponse isolée.

On peut dès lors retenir de cette section que, bien que la norme soit présentée comme un mécanisme relativement cadrant pour les négociations, la perception des partenaires a permis de développer des applications variées.

## 5.2 Ajustement macroéconomique

### 5.2.1 Rémunérations non récurrentes

Il existe deux formes de rémunérations non récurrentes. Les premières sont les primes uniques définies par les CP comme forme d'augmentation du pouvoir d'achat (généralement à la place de l'augmentation structurelle des barèmes et salaires effectifs). Les deuxièmes regroupent l'ensemble des primes variables, qu'elles soient collectives (comme par exemple dans le cas du système des avantages non récurrents mis en place par la CCT90) ou individuelles.

L'utilisation de ce type de mécanisme est répartie au sein des CP comme suit :

Tableau 9 : Rémunérations non récurrentes, par catégorie de commission paritaire

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Nombre d'unités observées	8	3	5	2	6	24
<b>Prime unique</b>						
# CP	2	1	1	0	0	4
<b>Primes variables</b>						
collectives :						
secteur	0	0	0	0	0	0
entreprises	a : 88%	b : 66%	a:40%-z:40%	b : 100%	a : 100%	a : 67%
individuelles						
secteur	0	0	0	0	0	0
entreprises	a : 75%	b : 66%	a:40%-z:40%	b : 100%	a : 66%	a : 54%

-a ce type de prime n'existe pas / ce type de prime ne concerne pas la majorité des travailleurs / ce type de prime est peu courant dans le secteur

-b : ces primes sont fréquemment utilisées dans les entreprises / ces primes sont courantes au sein des entreprises du secteur.

-z : on ne dispose pas de l'information.

Ce tableau indique la possibilité d'utiliser une prime unique comme forme d'augmentation du pouvoir d'achat, dans le sens où ce type de prime a déjà été utilisé dans ces CP. Cela ne signifie pas que c'est la forme d'augmentation exclusivement utilisée : il est possible qu'il ne s'agisse que d'un accord, ou que ce type de prime soit pris conjointement avec une autre forme d'augmentation (récurrente) des salaires. Ce tableau apporte cependant de l'information concernant la possibilité de divergence d'évolution entre le salaire conventionnel et le salaire effectif.

En tout, on recense ce système dans 4 des unités étudiées, ce qui représente 10.8% de l'emploi de la population étudiée (équivalent à 6.7% de l'emploi de l'économie privée). L'utilisation d'une prime unique ne semble pas être plus ou moins utilisée en fonction de la catégorie de CP. Elle n'est, par contre, évidemment jamais présente dans la catégorie « entreprise » puisqu'on vise ici les primes définies par la CP.

En ce qui concerne les primes variables, nous ne disposons, comme indiqué dans la troisième section de cette note, pas d'information très précises. On peut cependant retenir qu'elles semblent plus fréquemment utilisées dans les groupes de CP où ce niveau joue un moins grand rôle dans la fixation du salaire de base.

### 5.2.2 Utilisation de rémunérations non indexées

En ce qui concerne la définition du salaire sur lequel porte l'indexation, il est important de remarquer que la toute grande majorité des CP étudiées prévoient à la fois l'indexation du salaire conventionnel et effectif. En réalité, seules deux CP ne prévoient que l'indexation du salaire conventionnel. Dans les faits, cependant, les salaires effectifs de leurs travailleurs semblent quand même indexés. Dans l'une des deux CP, cela est dû au fait qu'il s'agit d'une CP de type « secteur », les salaires effectifs sont alors égaux aux salaires conventionnels. Dans l'autre, il semble plutôt que ce soit une forme de tradition ou habitude.

Dans certaines CP, il existe ensuite des parties de la rémunération dont les partenaires ne prévoient pas l'indexation. Etant donné que les seuls autres avantages mesurables accordés par la CP consistent en la participation à des fonds sociaux complémentaires, pour une toute grande majorité libellés en %, on n'en tiendra pas compte ici. Les informations ici recueillies concernent dès lors uniquement les primes définies par le CP, sous une forme absolue (c'est-à-dire sous forme d'un montant : les primes définies sous forme d'un pourcentage du salaire sont évidemment considérées comme indexées, de manière parallèle au salaire). Les résultats sont les suivants :

**Tableau 10 : Rémunérations non indexées, par catégorie de commission paritaire**

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Nombre d'unités observées	8	3	5	2	6	24
Unités avec prime non indexée	4	0	0	0	4	8

Il apparaît que seules les CP appartenant à la catégorie « secteur » (et par extension la catégorie « inclassés ») définissent certaines primes sans en prévoir l'indexation, créant une divergence entre l'évolution du salaire conventionnel et effectif. Ce résultat est sans nul doute corrélé avec le fait qu'il s'agit aussi des CP dans lesquelles le nombre de primes décidées par le secteur est le plus élevé. En termes d'emploi, ces 8 unités représentent 28.2% de l'emploi de la population étudiée.

On peut donc en déduire que, dans les catégories où la CP prend un plus grand nombre de décisions concernant les primes, on observe qu'un décalage entre l'évolution de l'indice conventionnel et les salaires effectifs peut être lié à la non indexation d'une partie de la rémunération.

### 5.2.3 Utilisation d'un accord avec mécanisme de correction<sup>24</sup>.

Enfin, l'utilisation d'un accord avec mécanisme de correction permet, dans une certaine mesure, de désolidariser (vers le haut comme vers le bas) l'évolution des salaires et l'indice des prix à la consommation (indice santé). Plus exactement, il s'agit d'assurer un certain pourcentage de croissance, défini lors de l'accord bisannuel, que l'indexation effective mène à une croissance supérieure ou inférieure à celle prévue. En période d'emballlement de l'inflation, ce mécanisme permet d'éviter de répercuter l'ensemble de l'inflation sur les salaires. En période de ralentissement de celle-ci, par contre, il assure une croissance fixe du salaire, augmentant le pouvoir d'achat des travailleurs. En termes d'impact sur la différence de croissance entre le salaire conventionnel et effectif, cependant, ce mécanisme ne devrait théoriquement pas avoir d'effet.

<sup>24</sup> Ce type d'accord a précédemment fréquemment été appelé accord « all-in ». Depuis le rapport technique de novembre 08, les partenaires ont fixé le terme « accord avec mécanismes de correction » pour faire référence à tout type d'accord, et « accord all-in » uniquement dans le cas d'un accord avec correction immédiate.

Tableau 11 : Accords avec mécanisme de correction, par catégorie de commission paritaire

	Secteur	Cadre	Supplétif	Entreprise	Inclassés	Total
Nombre d'unités observées	8	3	5	2	6	24
Avec mécanisme de correction	4	2	0	0	3	9
Dont : cor. immédiate	1	0	0	0	0	1
cor. en fin d'accord	2	2	0	0	3	7
cor. différée	1	0	0	0	0	1

Comme on peut le percevoir sur le tableau ci-dessous, 9 des unités étudiées utilisent ce type d'accord<sup>25</sup>, ce qui représente 36.7% de l'emploi de la population étudiée, soit 22.7% de l'emploi de l'économie privée. La formule «correction en fin d'accord» (aussi appelée «mécanisme de solde») est incontestablement la plus fréquemment utilisée.

Par construction, ces types d'accord ne se retrouvent que dans les catégories «secteur» et «cadre» (et, par extension, «inclassés»). En effet, ce type de mécanisme suppose que la commission paritaire définisse une borne supérieure à la croissance des salaires. Cela n'est possible que si ce rôle lui est reconnu, ce qui n'est, dans les faits, pas le cas des CP de type «supplétif» et «entreprise» (rappelons-le, un des critères d'appartenances à ces deux catégories est que, selon la perception des négociateurs, plus de la moitié des travailleurs voient leur salaire effectif défini par l'entreprise).

Il ressort donc de cette section que, si les CP de type «secteur» ou «cadre» présentent des structures de négociation dans lesquelles un plus grand nombre de décisions est pris au niveau de la CP (ce qui semble plus contraignant pour l'entreprise), cette structure permet aussi que des mécanismes diminuant l'impact de variables macroéconomiques soient mis en place. En fixant un pourcentage de croissance nominale à l'avance, ces mécanismes limitent en effet l'impact (dans les deux sens du terme) de la variation des prix sur les salaires.

### 5.3 Conclusion

Lorsque l'on veut étudier la question de l'évolution des rémunérations induite par la forme institutionnelle de négociation, cette étude permet de mettre en lumière que plusieurs mécanismes ne doivent pas être négligés.

En effet, l'analyse du fonctionnement des différentes unités au sein du système permet tout d'abord d'affirmer que des formes d'ajustement interne existent. Les unités inférieures présentent des mécanismes permettant d'adapter les décisions, que ce soit par la fixation d'une partie de la rémunération (concernant 58.7% de l'emploi de la population étudiée), par l'adaptation dans les entreprises de la croissance des salaires (66.6% de l'emploi de la population étudiée) ou encore via une perception différente du rôle de la norme et de l'assiette sur laquelle elle porte (inquantifiable). Ce type de possibilité d'ajustement semble aller de manière croissante avec l'implication de l'entreprise dans la fixation du salaire de base. Hormis certains mécanismes d'enveloppe et celui d'avantage équivalent, l'ensemble de ces mécanismes ont un impact différent sur le salaire conventionnel du salaire effectif.

D'autres mécanismes existent et témoignent d'une forme d'ajustement macroéconomique. Il s'agit, tout d'abord, pour un dixième de l'emploi de la population étudiée, de la possibilité d'utiliser (au sein de la CP) des formes de rémunération non récurrente. Cette proportion devrait être renforcée par l'ensemble

<sup>25</sup> Remarque : on n'a compté ici que les unités pour lesquels un accord officiel est pris et formulé avec un mécanisme de correction. Les CP qui n'ont pas encore signé d'accord et sont potentiellement candidates pour ce type d'accord n'ont pas été reprises.



des rémunérations non récurrentes prises dans les entreprises, phénomène que l'on ne peut malheureusement pas quantifier ici. L'utilisation de primes non récurrentes, au niveau de la CP, ne semble pas corrélée avec la catégorie à laquelle elle appartient. Les autres formes d'ajustement macroéconomique concernent l'application de l'indexation. Il apparaît en effet que 28.2% de l'emploi contenu dans la population étudiée appartient à une CP ayant certaines primes non soumises à l'indexation. Les accords prévoyant un mécanisme de correction, quant à eux, concernent 36.7% de l'emploi de la population étudiée. Ces deux dernières formes d'ajustement macroéconomique ne se retrouvent que dans les CP de type « secteur » et « cadre » (et donc, par extension, « inclassé »). Cela semble induire que, contrairement aux mécanismes d'ajustement internes, les mécanismes d'ajustement macroéconomique sont plutôt présents dans des CP jouant un rôle important dans la fixation du salaire de base. Si l'utilisation d'accords avec mécanismes de correction est une forme d'application particulière de l'indexation, elle n'impacte, en théorie, par la différence d'évolution entre le salaire conventionnel et le salaire effectif. Le fait, par contre, que certaines parties de la rémunération ne soient pas indexées ou encore non récurrentes joue différemment sur l'évolution de chaque agrégat.

## 6 Résultats : quelques faits transversaux

Avant d'aborder les conclusions générales de cette enquête, il est intéressant de s'attarder sur plusieurs informations récoltées qui n'ont jusqu'à présent pu être exploitées.

La première concerne le lien entre les décisions prises au niveau des commissions paritaires et celles prises au niveau des entreprises. Plus exactement, la question C5 concerne l'existence de mécanisme d'opting-out<sup>26</sup> actif sur les salaires ou primes. Seules 3 unités ont indiqué qu'un mécanisme particulier existe, représentant un total de 18.4% de l'emploi de la population étudiée (c'est-à-dire 11.4% de l'emploi du secteur privé). Il faut cependant ajouter que deux des unités ont précisé que ce mécanisme n'est actif que pour un nombre très restreint d'entreprises, tandis que la dernière a signalé que l'opting out n'était jamais utilisé. Cette information semble donc confirmer le concept de hiérarchie des décisions mis en place par la loi du 5 décembre 1968.

Comme indiqué dans la section précédente, on a jusqu'à présent considéré le fait de négocier les salaires (en termes de barème uniquement ou également de croissance) dans les entreprises comme une forme de mécanisme d'ajustement. Cela tient à la définition qui a été donnée, à savoir, dans ce cas, la possibilité d'adaptation à une situation particulière d'une sous-unité. Comme indiqué dans la troisième section, cependant, ce qui est considéré comme « décision en entreprise » recouvre à la fois la négociation collective en entreprise, la négociation individuelle, voire la décision unilatérale de l'employeur. Pour ce qui concerne la négociation collective dans l'entreprise, il ne semble pas incongru de penser que la fixation des barèmes (donc des niveaux) dans cette unité permet de mieux prendre en compte ses particularités. Il semble cependant qu'en termes d'évolution, ce niveau de négociation ne soit pas utilisé comme une réponse à une forte baisse de conjoncture : lorsque la question a été posée aux négociateurs, tous ont décliné avoir eu connaissance d'entreprises dans lesquelles les barèmes d'entreprises (plus élevés que les minima sectoriels) ont été revus à la baisse en temps de conjoncture défavorable. Ce résultat est cohérent avec la récente étude du WDN (Durant, et al. 2008) indiquant que seules 1.7% des entreprises participantes ont procédé à une diminution des salaires de base durant les cinq dernières années. Cette information n'empêche évidemment pas qu'un effet ait lieu par un ralentissement de la croissance des salaires. Il est aussi possible que la création de nouveaux barèmes, par exemple pour les travailleurs entrant dans la société, soit un moyen utilisé pour diminuer les coûts (bien qu'il n'ait pas été signalé par les négociateurs et que l'étude précitée indique que ce phénomène semble avoir relativement peu d'impact en Belgique).

Enfin, en ce qui concerne le lien entre l'évolution du salaire barémique sectoriel (ou salaire minimum sectoriel) et celle des salaires effectifs, on peut indiquer que la toute grande majorité des CP qui déterminent une augmentation du salaire sectoriel indiquent que celle-ci doit aussi être appliquée aux salaires effectifs. Les seules 3 exceptions qui ne le mentionnent pas explicitement dans leurs CCT semblent cependant avoir des salaires effectifs qui croissent au moins aussi rapidement que les salaires sectoriels.

---

<sup>26</sup>Le cadre légal, à ce sujet, n'est pas très clair. La loi de 1968 ne précise rien concernant des potentielles clauses de dérogation ou opting-out. Dans du Bled (1996), l'auteure indique qu'« une convention collective peut également prévoir des systèmes dérogatoire à sa mise en œuvre (...) », les modalités semblant donc, uniquement, fixées par la CCT.

## 7 Conclusion

L'analyse de la formation des salaires en Belgique est très certainement un sujet large et complexe qui exige d'être étudié sous plusieurs angles.

La présente étude permet d'apporter un éclairage sur certains mécanismes, son approche particulière (à savoir la récolte d'information au travers de négociateurs en commission paritaire) permettant de détailler la description de la structure de négociation en Belgique. Pour rappel, l'enquête a porté sur 24 unités de négociations (CP ou SCP), représentant un total de 61.9% de l'emploi privé. Le critère principal de sélection de la population étudiée est, in fine, l'emploi (plus précisément les CP représentant plus de 1% de l'emploi, exception faite de deux unités préalablement sélectionnées).

En termes de niveau de décision, tout d'abord, la mise en place d'une typologie en 4 catégories (« secteur » / « cadre » / « supplétif » / « entreprise ») basée sur la manière de négocier le salaire de base, semble pertinente. Cette typologie permet de visualiser l'importance croissante du niveau de l'entreprise dans la fixation du salaire de base. La difficulté d'utilisation de ces catégories tient à certains critères utilisés et notamment à la perception des négociateurs concernant le salaire effectif payé aux travailleurs dans les entreprises. Le fait que cette typologie repose, précisément, sur la perception des négociateurs, ne semble cependant pas poser problème dans la cohérence des résultats. Il apparaît en effet que les résultats trouvés concernant la négociation de primes (fixes ou variables) ainsi que d'autres avantages (en particulier les cotisations sociales complémentaires) est révélateur au regard des quatre catégories établies. On constate en effet que, plus la CP est présente dans la fixation du salaire de base, plus la probabilité qu'elle définisse un grand nombre de primes fixes et de cotisations sociales complémentaires est forte. A contrario, il apparaît que plus l'entreprise est présente dans les fixations des salaires de base, plus il semble probable que des primes variables soient utilisées dans les entreprises. La difficulté d'utilisation de ce critère, par contre, tient dans le fait que l'on ne dispose pas d'une réponse pour l'ensemble des observations. Six unités ont donc été considérées comme « résidus », la suite de l'analyse ayant cependant tendance à montrer qu'elles s'apparentent à une des quatre catégories, à savoir la catégorie « secteur ». Enfin, la description du fonctionnement de chaque CP a permis de mettre en avant la possibilité de « polariser » les niveaux de négociation en deux points (la CP et l'entreprise). L'ensemble des autres niveaux de négociation peuvent en effet être assimilés à l'un ou l'autre de ces deux niveaux.

Outre le rôle de chacune des unités de négociation, il est intéressant de comprendre comment celles-ci interagissent. Il ressort des résultats que des mécanismes sont utilisés par les négociateurs pour assurer une forme de cohérence entre les accords pris dans différentes unités. Pour ce qui concerne les CP entre elles, il s'agit principalement du phénomène de « copie » menant à une forme de proximité des accords entre CP relativement homogènes (que ce soit via une négociation commune, une prise en compte des accords, une proximité entre l'accord des ouvriers et des employés ou encore à un calquage des barèmes). Ces mécanismes touchent 31.6% de l'emploi de la population étudiée. La cohérence entre les accords pris au niveau de la CP et de l'entreprise, quant à elle, est principalement assurée par trois mécanismes : l'explicitation d'une clause de paix sociale (utilisé par l'ensemble des observations) et le recours au système d'enveloppe ou d'avantage équivalent (touchant 66.6% de l'emploi de la population étudiée). L'analyse de ces trois mécanismes tend à montrer que les formules utilisées ne sont pas indépendante de la structure de négociation : plus le poids de la CP est important dans la fixation du salaire, plus la forme du mécanisme utilisé est contraignante.

Enfin, la dernière section de l'étude s'attarde sur les mécanismes permettant une forme d'ajustement interne au système (celui qui concerne les unités les unes entre elles) et une forme d'ajustement macroéconomique (permettant une réponse variable face à un choc externe). L'ajustement interne est matérialisé au travers de trois mécanismes, en partie déjà cités, que sont la possibilité de définir une partie de la rémunération au niveau des entreprises (touchant 58.7% de l'emploi de la population étudiée), les mécanismes d'enveloppe et d'avantage équivalent (66.6% de l'emploi de la population étudiée) et la redéfinition de la norme et du coût salarial sur laquelle elle porte. Ces mécanismes d'ajustement interne sont plus ou moins présents en fonction de la catégorie de CP : par définition, les catégories présentant une plus grande implication de l'entreprise ont un plus grand potentiel d'ajustement. Les deux autres mécanismes sont cependant aussi corrélés à la catégorie : plus l'entreprise prend un poids important dans la fixation du salaire, plus les mécanismes sont utilisés de manières à offrir une plus grande adaptabilité aux niveaux inférieurs. En ce qui concerne l'ajustement macroéconomique, on remarque que celle-ci joue principalement au travers d'une variation de l'application de l'indexation (au travers l'utilisation de primes non indexées ou la conclusion d'accords avec mécanisme de correction). Ces mécanismes sont exclusivement présents dans les catégories de CP où cette dernière joue un rôle relativement important dans la fixation des salaires (les deux premières). Enfin, l'utilisation de rémunérations non récurrentes (au niveau de la CP) est certainement un mécanisme d'ajustement macroéconomique, mais ne concerne qu'un faible pourcentage de l'emploi (10.8% de l'emploi de la population étudiée) et ne peut être mis en relation avec les catégories étudiées. La plupart de ces mécanismes influencent différemment le salaire conventionnel et le salaire effectif, étant donc aussi une source d'explication de la variation d'évolution entre les deux agrégats.

L'utilisation de questionnaires et entretiens auprès des acteurs de terrain de notre système de négociation a donc permis d'apporter plusieurs nuances dans la description de ce dernier. L'étude reste toutefois limitée à la population étudiée observée, l'extrapolation des données étant en effet risqué. Elle est aussi limitée à la perception des négociateurs en CP : peu d'info ont pu être obtenues concernant les décisions supplémentaires prises en entreprises.

Il apparaît dès lors que, si l'enquête a certainement permis d'enrichir la description, un élargissement de la population étudiée ou du type de répondants pourrait permettre de répondre à certaines questions laissées en suspend dans ce document.

Enfin, plusieurs éléments n'ont pas été traités de manière statistique dans cette note, en raison d'un manque d'information de la part de certains répondants, ou de l'évolution méthodologique entraînant des variations dans les questions posées. Dans le futur, le processus d'enquête réalisé pourra permettre d'utiliser, dès les premiers entretiens, un questionnaire déjà maintes fois éprouvé.

## ***Bibliographie***

S. du Bled, « Négociation collective et rémunération dans le secteur privé – La formation des salaires : état des lieux », *Revue du travail*, janvier-février-mars 1996.

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.

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociales, "Clé pour conclure une convention collective de travail », *brochure D/2003/1205/43*, 2003.

## 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 fonction 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 indépendant 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'entreprise 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)<sup>27</sup>, 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 de véhicule 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.

**-secteur privé** : lorsque l'on indique, dans cette note, quel est le pourcentage d'emploi considéré en termes d'équivalents temps plein « de l'économie privé », il s'agit de l'ensemble des ETP repris à l'ONSS exception faite des travailleurs du secteur public (c'est-à-dire les travailleurs inscrits à l'ONSS APL pour les administrations locales et sous le code 999 pour les administrations fédérales). Ce concept ne comprend donc pas les travailleurs de la plupart des entreprises autonomes (SNCB, Belgacom, La Poste, RTBF et VRT). Les travailleurs de la STIB/ TEC / de Lijn sont toutefois comptabilisés dans le total en raison du fait qu'ils ont une commission paritaire spécifique.

**-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'entreprise, comme par exemple celles qui remplissent certaines conditions en termes de taille.

---

<sup>27</sup> Pour les stocks option uniquement.

**-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.



## *Annexe 2 : Questionnaires utilisés*

### Questionnaire initial.

#### A. Les salaires.

1. Votre commission paritaire négocie-t-elle des barèmes sectoriels ?  
Si oui, ceux-ci sont-ils complétés au niveau de l'entreprise ?  
Quels sont les critères utilisés pour établir la classification de fonctions ? Pouvez-vous donner l'impact (en termes de variation du salaire) de chacun de ces critères ?
2. Votre secteur fixe-t-il un salaire minimum sectoriel ?  
Si oui, quelle est sa fonction ?  
Son montant est-il influencé par le niveau du rmmmg ?
3. Dans les faits, les salaires payés sont-ils égaux ou supérieurs à ces barèmes ?  
Dans le cas où les salaires payés sont supérieurs, sont-ils négociés par les partenaires sociaux par exemple en sous-commission paritaire ou en entreprise ?
4. La négociation sectorielle porte-t-elle sur l'augmentation des barèmes et/ou des salaires effectivement payés ?  
Disposez-vous de données permettant d'approximer la part des salaires et/ou des augmentations salariales définies en négociation sectorielle ?
5. Est-il prévu la possibilité, pour certains salariés, de travailler en-dehors du barème ?

#### B. Les primes.

1. Les CCT sectorielles obligent-elles le paiement de :
  - \* un 13<sup>e</sup> mois
  - \* une prime de fin d'année
  - \* une rémunération particulière (au-delà de ce qui est prévu légalement) pour les heures supplémentaires ou de we.
  - \* une prime pour travail d'équipe
  - \* une prime unique
  - \* un élément de rémunération qui ne doit pas être pris en compte dans le calcul de la norme (cfr. art10 de la loi du 26 juillet 1996), comme par exemple une forme de participation aux bénéfices
  - \* des chèques-repas
  - \* une autre forme de complément au salaire de base :

Si oui, qui fixe le montant de ces différentes primes ?  
qui détermine les augmentations ?  
ces primes sont-elles indexées ?

2. Ces primes sont-elles renégociables ? Si oui, à quelle fréquence ?

**C. Autre.**

1. Votre secteur utilise-t-il un système d'enveloppe, c'est-à-dire que le secteur fixe un certain montant (ou pourcentage de la masse salariale) qui peut être affecté à l'augmentation du pouvoir d'achat, mais dont l'application doit être décidée en entreprise ?  
Si oui, quels sont, selon les partenaires sociaux, les avantages et inconvénients de ce système ?
2. A quelles prestations correspondent les cotisations payées aux fonds sectoriels ? D'autres prestations sont-elles couvertes par le fonds ? Connaissez-vous le montant de ces cotisations ?
3. Votre secteur a-t-il mis en place un système de pension complémentaire ? Si oui, quel est-il ?
4. Y a-t-il un autre élément du coût salarial qui soit négocié au sein de votre commission paritaire et qui n'a pas encore été abordé dans ce questionnaire ?
5. Existe-t-il, dans les CCT sectorielles récemment signées, une clause d'opting-out concernant les salaires ou primes, c'est-à-dire qu'il est prévu de déroger aux décisions prises, sous certaines conditions ? Si oui, pouvez-vous nous donner une idée de la fréquence à laquelle ce système est utilisé ?
6. Enfin, où en sont les négociations pour les années 2007-2008 ? Les accords pris (ou en voie de l'être) sont-ils comparables aux années précédentes ou remarque-t-on des innovations ? Est-ce qu'un mécanisme de correction (c'est-à-dire un all-in ou un système où un dépassement est rattrapé lors du round de négociations suivantes) est actif ou a été négocié pour 2007-2008 ?

**Questionnaire final.****0. Contexte général.**

1. Disposez-vous de chiffres concernant la répartition des travailleurs par taille d'entreprise ?
2. Quelles sont les activités couvertes par la CP ? Considérez vous cette CP comme hétérogène (en termes d'activité des entreprises) ?
3. La présence syndicale est-elle forte dans ce secteur ? si oui, pourquoi ? Disposez-vous de chiffres concernant le taux de syndicalisation ? Quelles sont les conditions pour créer une délégation syndicale ?
4. Quelles sont les particularités actuelles de votre secteur en termes de position concurrentielle ou de conjoncture ?

**A. Les salaires.**

1. Votre commission paritaire négocie-t-elle une classification de fonctions ainsi qu'un barème sectoriel ?  
Si oui, celui-ci est-il complété au niveau de l'entreprise ? Dans ce cas, savez-vous s'il existe des barèmes inférieurs pour les nouveaux entrants ou avez-vous eu connaissance de renégociation de barèmes d'entreprise à la baisse en période de basse conjoncture ?

2. Votre secteur fixe-t-il un salaire minimum sectoriel ?  
Si oui, quelle est sa fonction ?
3. Dans les faits, les salaires de base payés (donc hors primes et autres avantages) sont-ils égaux ou supérieurs à ce barème (sectoriel) ? Votre impression est-elle que la majorité des travailleurs du secteur sont effectivement payés au salaire barémique sectoriel ?  
Dans le cas où les salaires payés sont supérieurs, est-ce en raison de négociation en entreprise (voir question 1) de négociation individuelle ou d'un phénomène de concurrence (approche du salaire de marché) ?
4. La négociation sectorielle porte-t-elle sur l'augmentation des barèmes et/ou des salaires effectivement payés ? Comment négocie-t-on cette augmentation : de manière proportionnelle ou nominale ? Quel(s) argument(s) utilise-t-on ?
5. Si des barèmes d'entreprises existent, pensez-vous que l'augmentation négociée en commission paritaire est aussi appliquée à ces barèmes ? De même, si les salaires effectifs sont supérieurs aux salaires barémiques pour d'autres raisons qu'une négociation en entreprise, pensez-vous que la croissance des salaires effectifs suit celle des salaires barémiques ?
6. Est-il prévu la possibilité, pour certains salariés, de travailler en-dehors du barème ?
7. Quel est le lien entre le secteur et l'entreprise : signez-vous une clause de paix sociale ? Pensez vous que les accords sont respectés en entreprise, et par quel moyen ?

## B. Les primes.

1. Les CCT sectorielles obligent-elles le paiement de :

		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		

2. Si oui, ces primes sont-elles exprimées en montant ou en % ? Sont-elles indexées (pour celles exprimées en montant) ?  
Sont-elles fréquemment renégociées (=approximativement à chaque accord) ?

3. Avez-vous l'impression que les primes variables (collectives ou individuelles) sont fréquemment utilisées dans les entreprises ?

**C. Autre.**

1. Votre secteur utilise-t-il un système d'enveloppe, c'est-à-dire que le secteur fixe un certain montant (ou pourcentage de la masse salariale) qui peut être affecté à l'augmentation du pouvoir d'achat, mais dont l'application doit être décidée en entreprise ?  
Si oui, quels sont, selon les partenaires sociaux, les avantages et inconvénients de ce système ?  
Utilise-t-il un système d'avantage équivalent ?
2. A quelles prestations correspondent les cotisations payées aux fonds sectoriels ? D'autres prestations sont-elles couvertes par le fonds ? Connaissez-vous le montant de ces cotisations ?
3. Votre secteur a-t-il mis en place un système de pension complémentaire ? Si oui, quel est-il ?
4. Y a-t-il un autre élément du coût salarial qui soit négocié au sein de votre commission paritaire et qui n'a pas encore été abordé dans ce questionnaire ?
5. Existe-t-il, dans les CCT sectorielles récemment signées, une clause d'opting-out concernant les salaires ou primes, c'est-à-dire qu'il est prévu de déroger aux décisions prises, sous certaines conditions ? Si oui, pouvez-vous nous donner une idée de la fréquence à laquelle ce système est utilisé ?
6. Est-ce qu'un mécanisme de correction est actif ou a été négocié pour 2007-2008 ?