

Fiche d'info

Salaires

1. Réforme de la loi relative à la norme salariale

1. Calcul de l'écart salarial

- La marge salariale diminuera fortement: les réductions de charges patronales dans le cadre du tax shift ne seront pas prises en compte pour le calcul du handicap salarial. Bien que les coûts salariaux se réduisent suite à l'application du tax shift, ces diminutions ne seront pas comptabilisées dans le calcul des marges salariales futures. D'ici 2020, cela représentera $\pm 2,1$ % de la masse salariale.
 - Perte de 0,9 point de pourcentage sur la marge lors de la période 2017–2018
 - Perte de 0,6 point de pourcentage sur la marge lors de la période 2019–2020
 - Perte de 0,7 point de pourcentage sur la marge lors de la période 2020–2021
- Une exception en ce qui concerne le calcul du handicap salarial: 600 millions d'euros seront encore pris en compte, c'est-à-dire les diminutions de charges du pacte de compétitivité qui représentent 0,4 % de la masse salariale.
- Le fait de prendre en compte ou pas certaines nouvelles réductions dans l'écart salarial (autres que celles accordées dans le cadre du tax shift) fera chaque fois l'objet d'une décision gouvernementale. Quoi qu'il en soit, 50 % du chiffre obtenu servira à réduire le handicap salarial historique.

2. Calcul de la marge salariale disponible

- Pour les deux prochaines années, certains éléments diminueront la marge maximale disponible, qui reste basée sur l'évolution du coût salarial attendue en Allemagne, en France et aux Pays-Bas:
 - les indexations prévues en Belgique
 - le handicap salarial restant → application automatique du mécanisme de correction
 - marge de sécurité d'1/4 de la marge disponible – minimum de 0,5 %
En ce qui concerne le calcul de l'évolution du coût salarial des pays voisins et l'indexation attendue en Belgique, on se basera désormais sur les prévisions les plus prudentes.
- Lors de la période AIP suivante, la marge maximale disponible pourra être augmentée de la partie non utilisée de la marge de sécurité appliquée pendant la précédente période de deux années. Cette part est calculée en comparant l'évolution réelle du coût salarial dans les pays voisins ainsi que l'indexation en Belgique, avec les prévisions qui ont été réalisées. Quoi qu'il en soit, une nouvelle marge de sécurité de 0,5 % sera obligatoirement d'application.

- En cas d'écart salarial négatif (donc si évolution positive du coût salarial) 50 % devra être affecté au handicap salarial historique, excepté la partie étant la conséquence de la marge de sécurité non utilisée. Au moins la moitié ne pourra être utilisée pour augmenter la marge salariale disponible.
- Les indexations et les augmentations barémiques seront toujours garanties. Si cela implique un écart salarial supérieur à 0 %, le gouvernement tranchera.

3. Application plus stricte de la norme salariale

- En vue de rendre la norme salariale négociée entre les partenaires sociaux plus contraignante, elle sera fixée par CCT. Si elle est déterminée par le gouvernement, elle sera fixée par arrêté royal.
- En cas de non-respect, les amendes seront plus élevées (allant de 250 à 5000 euros par travailleur avec un max. de 100 travailleurs). Les modalités de l'établissement et de la perception de ces amendes feront l'objet de règles spécifiques (encore à établir).

4. Exemples fictifs

Premier exemple fictif

La moyenne pondérée de l'évolution attendue du coût salarial dans les trois pays de référence sur la période 2017–2018 est de 5 %. En Belgique, celle-ci s'élèvera à 3,8 %, sur la base des indexations attendues. D'après des calculs du CCE, l'écart salarial s'établira fin 2016 à 0,7 %. Cela implique, après déduction de ces 0,7 % de la marge disponible, il resterait en principe 0,5 % pour l'évolution des salaires. Toutefois, vu la marge de sécurité de minimum 0,5 % qui devra obligatoirement encore être soustrait de cette marge disponible, il ne restera que 0 %.

Deuxième exemple fictif

La moyenne pondérée de l'évolution attendue du coût salarial dans les trois pays de référence sur la période 2019–2020 est de 4 %. En Belgique, celle-ci s'élèvera à 3,5 %, sur la base des indexations attendues. Selon les calculs du CCE, l'écart salarial s'établira fin 2018 à – 0,7 %. De ces – 0,7 %, – 0,3 % est la conséquence de la non-utilisation d'une partie de la marge de sécurité. Cela permet d'ajouter automatiquement 0,3 % à la marge suivante. Des – 0,4 % restant, la moitié doit être consacrée à la réduction du handicap salarial historique. Cela implique qu'il reste maximum 0,2 point de pourcent pouvant être affecté à la marge. Après avoir appliqué une nouvelle marge de sécurité de 0,5 %, il restera donc 0,5 % comme marge salariale disponible.

5. Une simulation de la norme salariale 2017 – 2018

Simulation de la marge disponible en 2017 – 2018	
Évolution du coût salarial dans les pays voisins 2015 – 2016	3,6 %
Évolution des salaires horaires en Belgique 2015 – 2016	0,6 %
Correction réduction de charges	0,9 %
Écart salarial fin 2014	2,9 %
Écart salarial restant fin 2016	0,9 % (arrondi à 0,1 % près)
Évolution du coût salarial dans les pays voisins 2017 – 2018	4,5 %
Indexation attendue en Belgique 2017 – 2018	2,9 %
Marge disponible	1,6 %
Écart salarial à déduire	0,9 %
Marge de sécurité	0,5 %
Marge au-delà de l'indexation	0,2 %

Remarque 1 : pour la période 2015 – 2016, il s'agit d'anciennes statistiques. L'évolution des salaires horaires sera sans doute plus élevée, suite à la fin du saut d'index qui survient plus rapidement que prévu. Le risque que la marge disponible soit égale à zéro est donc réel.

Remarque 2 : Il s'agit de chiffres fictifs sur l'évolution réelle du coût salarial dans les pays voisins ainsi que l'indexation en Belgique, mais ils ne sont pas irréalistes. Les chiffres exacts seront présentés dans le rapport technique du CCE de fin décembre.

2. (Ré)instauration d'un salaire minimum pour les jeunes

- Les jeunes travailleurs entre 16 et 20 ans, qui signeront un contrat de travail à partir de 2017 pourront gagner moins que le **salaire minimum sectoriel ou le revenu mensuel minimum moyen garanti (1 531,93 €)**.
- Un pourcentage du salaire minimum sectoriel ou le revenu mensuel minimum moyen garanti est d'application. Il augmente en fonction de l'âge. Dès que le jeune travailleur aura atteint 21 ans, il touchera 100 %.
 - 70 % pour un jeune de 16 ans (RMMMMG: 1 072,35 €)
 - 76 % pour un jeune de 17 ans (RMMMMG: 1 164,27 €)
 - 82 % pour un jeune de 18 ans (RMMMMG: 1 256,18 €)
 - 88 % pour un jeune de 19 ans (RMMMMG: 1 348,10 €)
 - 94 % pour un jeune de 20 ans (RMMMMG: 1 440,01 €)

3. Budget mobilité

Dans le cadre de la confection du budget fédéral de 2017, les possibilités pour l'employeur de déduire la carte essence ont été réduites par le gouvernement, **la volonté étant d'évoluer d'ici avril 2017 vers un budget mobilité. Une mesure qui devrait rapporter 100 millions d'euros à l'Etat.** Pour l'instant, seuls les travailleurs disposant d'une voiture de société (avec ou sans carte essence) seraient visés: en accord avec leur employeur, ils auraient la possibilité de convertir cette carte en budget mobilité ou en salaire net supplémentaire.

4. Pension complémentaire libre

À partir du 1er janvier 2018, les travailleurs pourraient poursuivre ou constituer eux-mêmes une pension complémentaire librement (via des retenues sur leur salaire par l'employeur). Pour le moment il n'y a pas plus de détails.