

Norme salariale 2017-2018 : nouvelle loi et confirmation de 1,1% !

30.03.2017



La réforme de la loi sur la norme salariale a été publiée et concerne principalement la manière de déterminer la marge salariale disponible. Le Conseil National du Travail a également conclu la C.C.T. pour 2017-2018.

La promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité sont les objectifs poursuivis par l'actuel Gouvernement. Afin de les atteindre, une modification de la loi du 26 juillet 1996 sur la norme salariale s'avérait indispensable. La nouvelle loi a été publiée au *Moniteur belge* ce 29 mars 2017.

1. Quelle est l'origine de la norme salariale ?

Pour éviter que le coût salarial en Belgique ne soit trop supérieur à nos pays voisins et principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France et Pays-Bas), la norme salariale fixe, tous les deux ans, une sorte de plafond à ne pas dépasser.

Cette norme salariale est, en principe, déterminée par les partenaires sociaux lors de l'accord interprofessionnel bisannuel, et ce, sur base d'un rapport émis par le Conseil Central de l'Economie.

2. Quelles sont les principales nouveautés attendues ?

2.1. Détermination de la norme salariale

Auparavant on ne tenait compte que des prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays voisins.

Désormais il sera également tenu compte de l'évolution passée des coûts salariaux en Belgique. En effet, un terme de correction est introduit, dans l'optique de corriger le handicap existant depuis 1996.

Enfin, une marge de sécurité a également été prévue, afin que des prévisions trop optimistes de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins ou des prévisions trop négatives de l'inflation ne provoquent un dérapage. Cette marge de sécurité est fixée à 25% de la marge maximale disponible, avec un minimum de 0,5%. Si cette marge n'est pas utilisée (en tout ou en partie), elle sera prise en compte lors de la norme suivante et ne sera donc pas perdue pour les travailleurs.

2.2. Indexations et augmentations barémiques

L'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques sont toujours garanties, quelle que soit la marge maximale disponible.

2.3. Notion de coût salarial

La nouvelle loi définit la notion de coût salarial comme étant l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs travailleurs en paiement du travail accompli par ces derniers, comme mentionné dans une annexe d'un Règlement européen.

Cette annexe énumère les éléments suivants :

- salaires et traitements en espèces ;
- salaires et traitements en nature ;
- cotisations sociales à charge des employeurs.

2.4. Rôle des partenaires sociaux

Le processus selon lequel ce sont les partenaires sociaux qui négocient une nouvelle norme salariale est maintenu. Il est notamment prévu que l'accord des partenaires sociaux doit obligatoirement faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

A défaut d'accord des partenaires sociaux (une procédure de médiation est même prévue), la norme salariale sera fixée par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

2.5. Contrôles

Les partenaires sociaux sectoriels ont dorénavant la possibilité de demander l'avis de la Direction générale des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au sujet de la conformité d'un projet de convention collective de travail sectorielle avec la norme salariale. Si cet avis est négatif, et que les partenaires sociaux concernés signent la convention collective de travail sans modification, celle-ci ne pourra pas être rendue obligatoire, comme cela est le cas pour toutes les conventions collectives de travail qui ne respectent pas la norme salariale.

Au niveau de l'employeur, les services d'Inspection peuvent se baser sur les données de l'O.N.S.S. et des données des comptes annuels de la Banque Nationale de Belgique (notamment la rubrique 62), pour identifier les entreprises qui se trouvent en infraction.

2.6. Sanctions

Au niveau des sanctions, la loi prévoit à présent une sanction précise à l'encontre de l'employeur qui ne respecterait pas la norme salariale. Celle-ci consiste en une amende administrative de 250 à 5000 EUR. Cette amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs. L'amende administrative s'élève donc à maximum 500 000 EUR.

3. Quels sont les éléments non modifiés par la nouvelle loi ?

Aucune modification n'est apportée à la liste des éléments rémunérateurs qui ne sont pas pris en compte dans le cadre du calcul de la norme salariale. Légalement, seuls les éléments suivants ne sont pas visés : les participations aux bénéfices, les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement de l'effectif du personnel en équivalents temps plein, les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension sociaux et les primes uniques d'innovation.

Dans le passé, les autorités et/ou le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale ont précisé la manière dont serait contrôlé le respect de la norme salariale ou ont énuméré un certain nombre d'éléments qui, bien qu'ils soient considérés comme faisant partie du coût salarial, ne donnent pas lieu à l'application de sanctions s'ils entraînent le dépassement de la norme salariale.

Reste à savoir s'il sera fait de même pour les normes à venir...

4. Et pour 2017-2018 ?

Les partenaires sociaux ont tenu compte du rapport élaboré par le Conseil Central de l'Economie (lui-même ayant déjà appliqué la nouvelle manière dont la norme doit être déterminée) et sont arrivés à un accord sur l'augmentation des salaires en 2017 et 2018.

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial a été fixée à **1,1% pour la période 2017-2018**. Ce pourcentage couvre la période de deux ans. Il ne s'agit pas de 1,1% en 2017 et de 1,1% supplémentaires en 2018.

Ce pourcentage constitue par ailleurs un maximum impératif. Les secteurs et/ou les entreprises sont libres d'utiliser entièrement ou partiellement cette marge (la marge est donc entre 0 et 1,1%). Les partenaires sociaux ont d'ailleurs précisé que dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

Lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues.

Maintenant, il revient aux secteurs de concrétiser la marge. Ils ont jusqu'au 15 mai pour le faire. Si le secteur n'a rien prévu ou si le secteur laisse le choix, les entreprises peuvent elle-même décider de la manière dont cette marge maximale sera utilisée.

Conseil : nous vous recommandons de ne pas encore vous engager aujourd'hui sur ce point vis-à-vis de votre personnel, mais d'attendre d'éventuels accords sectoriels à ce sujet. Les négociations sectorielles ne devraient maintenant plus tarder...

Sources :

Loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 29 mars 2017.

Règlement (UE) n ° 549/2013 du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2013 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union européenne Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE, Annexe A, chapitre 4, point 4.02.

Convention collective de travail n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, Conseil National du Travail, www.cnt-nar.be

Nathalie Wellemans - Senior legal consultant
