

Marie-Noëlle Vanderhoven

Premier conseiller

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 08 65

F +32 2 515 09 13

mnv@vbo-feb.be

---

# CIRCULAIRE

S.2019-016

---

## Marge maximum pour l'évolution du coût salarial

April 2019

### Résumé

La marge maximum a été fixée à 1,1% pour la période 2019-2020. Cette marge maximum est reprise dans l'AR du 19 avril 2019 (MB du 24 avril 2019).

Les secteurs sont tenus de respecter la hiérarchie des sources de droit. Ils sont donc liés par l'AR concernant la marge maximale, ainsi que par les CCT du CNT.

Il appartient maintenant aux secteurs, puis aux entreprises, de fixer la marge maximum qui sera applicable à leur niveau compte tenu de la situation économique spécifique, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité. La marge est donc de 0 à 1,1%.

Lors de la concrétisation de cette marge, les partenaires sociaux doivent tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues. Une attention particulière doit également être portée à l'harmonisation entre ouvriers et employés dans les plans de pension complémentaires.

■

**FEB** Asbl

Rue Ravenstein 4

B - 1000 Bruxelles

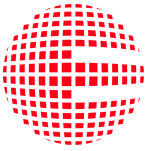
T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

[www.feb.be](http://www.feb.be)

Membre BUSINESSSEUROPE



### 1. Marge salariale maximale pour la période 2019-2020

Faute d'accord avec les 3 organisations syndicales, il n'a pas été possible de fixer la marge maximum pour l'évolution du coût salarial dans une convention collective de travail (CCT) du CNT puisque ces CCT requièrent la signature d'au moins 90% des membres représentant les employeurs et d'au moins 90 % des membres représentant les travailleurs.

En l'absence d'accord de tous les partenaires sociaux, le Gouvernement a déterminé, après avoir constaté l'échec de la proposition de médiation formulée aux partenaires sociaux le 27 mars 2019, la marge maximum pour l'évolution du coût salarial dans l'AR du 19 avril 2019 (MB du 24 avril 2019).

La marge maximum a été fixée à 1,1% pour la période 2019-2020. Ce pourcentage correspond à la marge maximum du rapport technique du Conseil central de l'Economie (CCE), actualisé le 22 février 2019 avec de nouveaux chiffres de la Commission européenne de croissance économique dans les pays voisins et de nouvelles prévisions d'inflation du Bureau du Plan et de la Banque nationale de Belgique.

Les 1,1% d'augmentation couvrent la période de 2 ans. Il ne s'agit donc pas de 1,1% en 2019 et de 1,1% supplémentaires en 2020.

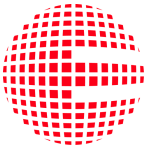
En outre, la marge constitue un maximum impératif puisque fixé par une norme supérieure. Ceci signifie que les conventions sectorielles ne pourront pas aller au-delà de la marge maximale mais qu'à l'inverse les secteurs pourront utiliser entièrement ou partiellement la marge. La marge pour les secteurs est donc entre 0 et 1,1%.

C'est dans ce contexte qu'il faut lire la Recommandation n°27 du 23 avril 2019 dans le cadre des accords conclus au sein du Conseil national du Travail le 1<sup>er</sup> avril 2019. Dans cette recommandation, les partenaires sociaux précisent que dans les négociations au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il devra être 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.

Ils indiquent également qu'il convient de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues, en fonction de la législation relative à ce qui figure dans et en dehors de la marge salariale, tout comme de l'impact de la mise en œuvre de la déclaration relative au salaire minimum. Autrement dit, l'augmentation conventionnelle du RMMG doit être imputée sur la norme salariale, tout comme par exemple l'augmentation conventionnelle des forfaits correspondant à l'intervention minimum de l'employeur dans les frais de déplacements domicile-lieu de travail en train.

### 2. Recommandation concernant l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires

Enfin, dans cette déclaration, les partenaires sociaux rappellent l'importance du processus d'harmonisation ouvriers/employés et la volonté des partenaires sociaux d'intégrer ces discussions dans les négociations bisannuelles concernant l'exécution de la marge. Les secteurs ne peuvent perdre de vue ce



processus potentiellement coûteux. En 2019-2020, une partie de la marge disponible devrait donc être utilisée pour réduire la différence de traitement entre les groupes employés et ouvriers. Après cette période, il ne restera plus que 2 AIP pour réaliser l'harmonisation complète...

Une entreprise ou un secteur qui dépasserait la marge de 1,1% ne pourrait cependant pas être sanctionné(e) au cas où le dépassement serait dû à l'instauration ou l'amélioration d'un plan **social** de pension dans le cadre de l'harmonisation ouvriers/employés (c'est également le sens du membre de phrase «en fonction de la législation relative à ce qui figure dans et en dehors de la marge salariale»). En effet, tant la loi de 1996 (art. 10) que la loi sur les pensions complémentaires (LPC) prévoient que le coût d'un plan de pension social n'est pas pris en compte pour le calcul de la marge salariale.

Par ailleurs, il importe de souligner qu'en application de la LPC, il n'est pas permis d'augmenter le régime de pension d'une catégorie de travailleurs (ouvriers ou employés) si l'autre catégorie de travailleurs (employés ou ouvriers) n'est pas couverte par un plan de pension sectoriel (sauf à démontrer que les travailleurs de cette catégorie sont couverts par un plan d'entreprise au moins équivalent dans la grande majorité des entreprises du secteur).

En outre, seule une augmentation qui a pour effet de réduire la différence de traitement entre les groupes ouvrier et employé est admise. Si l'autre catégorie de travailleurs n'est pas couverte par un plan de pension, le secteur peut 'il n'existe pas de plan de pension au niveau de l'autre groupe de travailleurs en parallèle le régime du groupe le moins favorisé n'est pas amélioré de sorte que.

Dans ce contexte, la FEB préconise d'utiliser une partie de la marge pour réduire les différences de traitement entre ouvriers et employés dans les pensions complémentaires. Si rien n'est fait dans ce domaine, elle invite les secteurs à remplir la marge avec des avantages octroyés pour une durée déterminée seulement (cash, prime, ...).

### 3. Recommandation concernant la paix sociale

On notera également que la Recommandation du 23 avril 2019 dans le cadre des accords conclus au sein du Conseil national du Travail le 1<sup>er</sup> avril 2019 contient un point important relatif à la paix sociale.

Dans ce passage, les partenaires sociaux précisent que les accords et les engagements du 1<sup>er</sup> avril 2019 conclus au sein du Conseil constituent un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises.

Ils ajoutent que ces accords conclus forment la base pour la concertation au sein des secteurs et des entreprises. Ils indiquent que les secteurs et les entreprises doivent respecter la hiérarchie des sources de droits : ainsi les accords de secteurs devront-ils respecter toutes les normes supérieures (les CCT du CNT mais aussi l'AR fixant la marge maximale). ■