

Introduction

Comment se faire une idée du marché du travail dans notre pays ? On comprendra vite qu'on ne peut se cantonner à la question de savoir combien de personnes sont au travail, cherchent du travail ou ne souhaitent pas travailler, et dans quels secteurs l'emploi est le plus important ou encore comment cela a évolué au fil des ans. Les conditions salariales dans lesquelles l'activité se déroule sur le marché du travail sont également essentielles. Pour de très nombreux travailleurs - et donc aussi pour les employeurs - les salaires et la durée du travail sont des facteurs importants. Des changements dans le niveau du salaire ou dans la durée du travail ont un grand impact sur le fonctionnement du marché du travail et de ce fait sur l'économie dans son ensemble.

Cette publication a pour objet d'offrir une image du marché du travail belge, essentiellement du secteur privé, dans le domaine des salaires et de la durée du travail. A cette fin, différentes données statistiques sont présentées avec, en toile de fond, une présentation du cadre institutionnel. On trouvera également une première ébauche d'analyse. La publication "Le marché du travail: emploi et chômage", qui décrit l'évolution de la population active et de l'emploi, est complémentaire à la présente publication.

La formation des prix sur le marché du travail

L'économie belge est une économie de marché libre, corrigée par les pouvoirs publics. On sait que sur le marché, le prix des biens et services est convenu entre l'offreur et le demandeur. La rencontre de l'offre et de la demande détermine le prix final. Si, à un prix donné, la demande excède l'offre, celui qui fournit le bien ou le service majorera ses prix. Dans le cas contraire, le prix baissera.

Le prix du "travail" est également négocié. Il y a une demande de travail émanant des entreprises qui ont besoin de travailleurs pour produire. Et il y a par ailleurs une offre de travail qui est le fait de travailleurs à la recherche d'un revenu. Un prix s'établit donc sur le marché, le salaire. Et une quantité bien déterminée de travail sera négociée, la durée ou volume global du travail. Bien que, pour différentes raisons, le travail ne présente pas absolument les mêmes caractéristiques que les autres biens et services, ce point de départ est incontournable. Nous affinerons par la suite quelque peu notre propos.

Pourquoi quelqu'un se présente-t-il sur le marché du travail ? Partons du principe que celui qui s'y présente veut disposer d'un revenu pour acheter les biens et services dont il a besoin ou qu'il souhaite simplement posséder. Par ailleurs, la plupart des gens veulent disposer de temps libre : pour dormir ou pour manger, mais aussi bien évidemment pour d'autres raisons. Les gens ont donc besoin de biens, de services et de temps. Mais ces biens et services coûtent de l'argent, de même que, d'une certaine façon, le temps libre. On peut en effet considérer ce temps libre comme des "heures de travail perdues" donc, comme du salaire perdu. Chacun devra donc faire un choix. Le revenu que l'on pourrait percevoir en travaillant 24 heures par jour, complété

éventuellement par d'autres revenus que ceux du marché du travail (c'est-à-dire le revenu complet théorique), est réparti par chacun entre temps libre et l'achat de divers biens et services (l'épargne est ici considérée comme un service). Cette répartition se fait selon la préférence de chaque individu. Ainsi, certaines personnes arriveront-elles à la conclusion que 16 heures de temps libre par jour leur suffisent et donc travailleront 8 heures. D'autres voudront disposer de 20 heures par jour de temps libre, de sorte qu'elles ne travailleront que 4 heures.

Quel est le rôle du salaire dans cette histoire ? Etant donné que le salaire perdu est le prix du "temps libre" (si on considère à nouveau ce dernier comme des "heures de travail perdues"), un salaire plus élevé signifie aussi un prix du temps libre plus élevé. Ceci est en soi une raison pour "acheter" moins de temps libre et donc pour travailler plus. Mais on sait aussi que le revenu total augmente du fait d'un salaire plus élevé. Un salaire plus élevé signifie aussi que l'on dispose de plus de pouvoir d'achat, c'est-à-dire des moyens de s'acheter plus de biens et services mais également de temps libre. Donc finalement de travailler moins. Comme on le voit, les deux effets vont en sens inverse. Le résultat n'est en rien fixé d'avance.

Il convient d'apporter ici un certain nombre de nuances. Ainsi, les impôts ou les sursalaires attachés aux heures supplémentaires auront une influence sur le choix final. Par ailleurs, toutes les combinaisons entre travail et temps libre ne sont pas possibles. Celui qui veut travailler précisément 2 heures et 14 minutes par jour aura des difficultés à trouver un contrat de travail en conséquence. Il y aura aussi des personnes qui, sur la base de leur choix entre consommation et temps libre, décideront de ne pas entrer sur le marché du travail. Par exemple, parce qu'elles disposent d'un revenu suffisant en dehors du marché du travail ou parce qu'elles estiment que ce qu'elles pourraient gagner en travaillant n'est pas suffisant (pour ces personnes, le temps libre a alors un prix très bas de sorte qu'elles souhaitent en acquérir beaucoup) (1).

La demande de travail émane des entreprises. Celles-ci ne sont pas tellement intéressées par le travail en soi mais parce qu'elles en ont besoin pour produire biens et services qu'elles vendront ensuite. Elles considèrent le travail comme un facteur de production. La demande de travail est donc une demande dérivée qui est en rapport avec la demande de biens et de services qui s'adressent aux entreprises. La quantité de travail demandée par un entrepreneur dépendra dès lors du prix qui sera payé pour les produits de son entreprise. La notion clé qui permet d'éclairer ce rapport est celle de "productivité du travail", c'est-à-dire la quantité de produit fabriquée grâce à une unité de travail (une heure de travail, par exemple). Si le coût d'une unité supplémentaire de travail est inférieur au revenu supplémentaire généré ainsi sur le marché des produits, l'entrepreneur utilisera plus de travail. Il en sera ainsi jusqu'à ce que les deux s'équilibrent. Si le coût du travail supplémentaire (le salaire) est plus élevé que le revenu supplémentaire ainsi généré, l'employeur ne souhaitera plus recourir à du travail supplémentaire.

La demande de travail dépend donc fortement de la situation de l'entreprise sur son marché des produits. Ainsi, une forte diminution des prix sur le marché automobile aura évidemment des conséquences sur le nombre de travailleurs auxquels un fabricant automobile souhaitera faire appel. La structure du marché des produits est également importante. Une entreprise qui dispose d'un monopole sur son marché devra baisser ses prix si elle veut écouler plus de produits. Le revenu supplémentaire tiré d'un recours à du travail supplémentaire est donc moindre que chez un autre producteur qui travaille sur un marché concurrentiel et qui reçoit de ce fait toujours le même prix pour son produit quelle que soit la quantité offerte sur ce marché. Une

(1) Il ressort de cette analyse succincte de l'offre de travail que le niveau salarial et la durée du travail dépendent fortement l'un de l'autre. Lorsque, ultérieurement, nous ne parlerons que du salaire, il est important de ne pas perdre ceci de vue.

entreprise en situation de monopole offrira donc moins de travail qu'une entreprise semblable dans ce qu'on appelle un marché avec "une concurrence parfaite".

Jusqu'à présent, nous sommes partis implicitement de l'hypothèse qu'il n'y avait pas, pour les entreprises, d'alternative à l'utilisation du facteur travail. En réalité, de nombreuses entreprises peuvent, certainement à long terme, mettre en oeuvre d'autres moyens de production pour remplacer en partie le facteur travail. Ces autres moyens (machines, outils ...) sont désignés par le terme "capital". L'entreprise veillera également à utiliser juste assez de capital pour que le revenu qu'il génère soit supérieur à ce que cela coûte à l'entreprise. A nouveau, on évaluera l'intérêt d'un recours à du travail supplémentaire pour réaliser la production demandée au coût le plus bas possible. Il va de soi que le prix du capital et le niveau des salaires seront ici déterminant. Pour de plus amples informations sur la productivité du travail, nous renvoyons au chapitre 2.

Donc, l'offre et la demande de travail se rencontrent sur le marché du travail. L'interaction entre les deux déterminera le prix du travail, le salaire. Si le salaire demandé est plus élevé que le salaire d'équilibre, cela veut dire que l'offre de travail dépassera la demande, de sorte que les travailleurs (potentiels) devront accepter un salaire plus bas pour pouvoir travailler. Si le salaire est inférieur au salaire d'équilibre, la demande dépassera l'offre, de sorte que les employeurs accepteront de payer un salaire plus élevé pour pouvoir engager suffisamment de main-d'oeuvre.

Par rapport à ce modèle de base, il conviendra d'apporter nombre de nuances et de compléments afin de comprendre la formation des salaires dans toute sa complexité.

Salaire et revenu

Une des fonctions du salaire est donc de créer un équilibre sur le marché du travail. Le niveau du salaire est un des déterminants de l'emploi. Une augmentation du salaire a pour conséquence, tous les autres paramètres du marché du travail restant égaux par ailleurs, de peser sur l'évolution de l'emploi. Ainsi l'introduction d'un salaire minimum fait-elle apparaître une différence entre l'offre et la demande sur le marché du travail si, à ce niveau de salaire, le nombre de personnes voulant travailler est supérieur au nombre de personnes que les entreprises sont disposées à engager. A côté de cela, le salaire a aussi une fonction sociale : il fournit un revenu aux travailleurs et leur permet de participer pleinement à la vie sociale. Toutefois, pour remplir cette fonction, le salaire doit atteindre un niveau minimum, garantissant un pouvoir d'achat suffisant. Lors de la fixation d'un salaire minimum, ces deux aspects peuvent entrer en conflit (ce point est développé et nuancé au chapitre 3). La somme de tous les salaires, la masse salariale, est un des éléments du partage du revenu total généré dans une économie (le revenu national). Le chapitre 2 se penche plus particulièrement sur ce point.

Un marché du travail segmenté

Le terme "marché du travail" donne l'impression qu'il n'y aurait qu'un seul marché du travail. Ceci n'est toutefois pas le cas. Il existe différents marchés qui sont plus ou moins cloisonnés. Ainsi, chaque groupe professionnel a d'une certaine manière son propre marché du travail. Il est clair qu'il y a peu d'interaction entre le marché du travail des ingénieurs et celui des infirmiers. On peut imaginer que peu d'ingénieurs envisageront jamais de changer de

métier, même dans le cas où les salaires des infirmiers augmentaient fortement, et vice-versa.

On peut également parler de différents marchés du travail sur le plan géographique. La frontière linguistique fait que les marchés du travail de Flandre et de Wallonie ont tendance à rester distincts. Il y a également une séparation au sein des régions pour des raisons d'accessibilité et tout simplement en raison de l'existence ou non de la volonté de déménager. On sait ainsi qu'un salaire plus élevé à Liège ou à Hasselt ne suffira probablement pas à convaincre un Carolorégien ou un Brugeois à y chercher du travail.

Ceci a notamment pour conséquence que des différences de salaire suffisamment grandes sont souvent nécessaires tant entre les différentes catégories professionnelles qu'entre les différentes régions pour que l'offre de travail réagisse de façon efficace à la demande de travail.

Le prix du travail et le contrat de travail

Il n'existe pas un prix "spot" pour le travail, c'est-à-dire un prix d'équilibre auquel, à un moment donné, l'offreur met un produit sur le marché (immédiatement disponible) dont le demandeur connaît parfaitement les caractéristiques. Ainsi lorsqu'on achète une boîte de limonade, les choses sont relativement claires. Par contre, ce qui se passe sur le marché du travail est moins simple et transparent. Beaucoup d'aspects viennent "troubler" le contrat. Ainsi, le prix du travail est-il fixé à un moment déterminé mais ce prix reste généralement applicable pour une période plus longue (c'est le principe du contrat de travail). Certaines augmentations de prix peuvent avoir été prévues au préalable ou des techniques d'augmentations automatiques des salaires peuvent avoir été acceptées, par exemple, à l'ancienneté. Le "salaire" a aussi de multiples dimensions : en font partie des primes, des indemnités, des bonus éventuels qui dépendent du bénéfice de l'entreprise ...

Par ailleurs, pour l'employeur, il y a d'autres coûts liés à la mise au travail d'une personne que le seul salaire. Il faut chercher les travailleurs, les sélectionner, les former, les mettre au courant... Il n'est donc pas évident de remplacer immédiatement un travailleur. Les entreprises essayeront dès lors d'encourager les travailleurs à rester au sein de l'entreprise. Les travailleurs ont aussi besoin de sécurité parce que le salaire est un des déterminants de leur revenu global. C'est pourquoi des contrats de travail de longue durée ou à durée indéterminée voient le jour (avec des formes de rémunération basées notamment sur l'ancienneté). Ces contrats font que les prix sur le marché du travail s'adaptent moins facilement que d'autres prix sur d'autres marchés. Ils rendent le marché du travail plus rigide (provoquant ainsi le développement du chômage).

Enfin, le contenu d'un contrat de travail est moins clair pour les deux parties en présence sur le marché du travail que celui qui couvre l'achat d'une boîte de limonade. La nature du travail à prêter est rarement décrite jusque dans le moindre détail dans le contrat; l'employeur se réserve habituellement le droit d'imposer au travailleur certaines tâches, dans certaines limites toutefois. Il est aussi difficile de fixer par contrat ce que l'on attend exactement du travailleur sur le plan de la motivation et ou encore de la façon de travailler. La conclusion d'un contrat de travail demande une grande part de confiance mutuelle, qu'on ne retrouve pas souvent de la même façon dans d'autres contrats d'achat ou de vente.

Il est clair que ces caractéristiques propres à la relation de travail peuvent influencer le niveau du salaire. Cet aspect des choses a été développé dans la théorie de l'«efficiency wage», du salaire d'efficience. On part de l'idée que la

motivation et l'efficacité que les travailleurs manifestent dépend aussi du niveau relatif du salaire. Si les travailleurs estiment que leur salaire relatif est trop bas, ils auront plus souvent tendance à paresser, seront plus souvent malades, de sorte qu'il en résulte une baisse de leur efficacité. Dans cette perspective, l'employeur a donc tout intérêt à payer un salaire plus élevé que nécessaire dans un marché parfaitement transparent. En outre, des aspects non salariaux peuvent aussi jouer un rôle : une ambiance de travail agréable, une direction motivante, de sorte que les travailleurs peuvent parfois se satisfaire dans ces conditions d'un salaire un peu moins élevé.

Salaire, durée du travail et trajectoire professionnelle

Le salaire et la durée du travail déterminent la quantité de travail qui est offerte par des personnes ou des familles sur le marché du travail. Il faut tenir ici compte du fait que ceci est peut-être envisagé par l'intéressé dans une perspective à plus long terme. Un salaire peu élevé en début de carrière peut être acceptable dès lors que l'on espère pouvoir obtenir un meilleur salaire par la suite. C'est la théorie du "revenu permanent" : c'est le revenu escompté sur l'ensemble de la carrière qui joue un rôle dans la décision d'offrir du travail plutôt que le niveau de revenu actuel, qui n'est considéré que comme transitoire.

Un raisonnement semblable s'applique également à la durée du travail; celui qui entre dans un secteur sachant que l'âge de pension est peu élevé en tiendra compte lors de la détermination de la durée de travail souhaitée en début de carrière. Par ailleurs, on sait que la décision d'entrer sur le marché du travail et de suivre éventuellement ou non une formation préalable peut être influencée par des perspectives de carrière.

Salaires et chômage

Les remarques qui ont été formulées ci-dessus montrent clairement que l'équilibre sur le marché du travail, même sans intervention de l'autorité, n'est pas simple et que le salaire ne sera jamais un prix "market clearing". C'est a fortiori d'autant moins le cas en raison des particularités institutionnelles d'un marché du travail. Parce que le salaire fournit aussi, comme nous l'avons déjà dit, un revenu et parce qu'il donne accès à une protection sociale, l'autorité a imposé certaines règles au marché. Par ailleurs, l'existence de syndicats qui défendent les intérêts collectifs de leurs membres joue un grand rôle dans la formation des salaires.

Le chômage peut donc coexister avec les mécanismes de formation des salaires dans une économie de marché libre. Le niveau de chômage structurel (le NAWRU, soit le non-accelerating wages rate of unemployment) est celui à partir duquel le nombre de chômeurs n'exerce plus aucune pression à la baisse sur les salaires. On sait en effet que les chômeurs peuvent se décourager, et perdre toute espèce de contact avec le marché du travail, de sorte que leur niveau de connaissances et leurs qualifications diminuent au fil du temps au point de rendre toute réinsertion extrêmement problématique. A ce niveau de chômage, même élevé, les salaires ne baissent plus. Ce niveau de chômage, le NAWRU, n'est pas fixé une fois pour toutes; il dépend d'autres facteurs sur le marché du travail, de la concurrence sur le marché des produits, de l'organisation de la sécurité sociale et de la fiscalité. De plus, le NAWRU à un moment donné est aussi influencé par le niveau de chômage structurel antérieur : ce phénomène est appelé "hystérésis".

Le coin fiscal et les différents concepts en matière de salaire et de durée du travail

Le salaire est le prix payé par l'employeur pour des prestations de travail. Le salaire est aussi le prix qu'en reçoit ce travailleur. Les deux montants ne sont pas égaux du fait de différentes formes d'intervention de l'autorité publique sur le marché du travail. Cela est d'ailleurs aussi le cas sur le marché des produits. Par "coûts salariaux", nous entendons la dépense totale à charge de l'employeur. Cela comprend le salaire du travailleur, mais aussi les diverses dépenses affectées à des cotisations de sécurité sociale, d'éventuelles prestations en nature, des interventions dans divers frais... De plus, certains autres frais, directement liés à la mise en oeuvre du facteur travail, sont généralement aussi repris dans le coût salarial. Il peut s'agir ici de frais de formation, d'interventions dans les frais de cantine de l'entreprise...

La fraction du coût salarial dont dispose finalement le travailleur après que toutes les taxes et cotisations sociales ont été payées constitue le salaire net. Parfois, certains suppléments que le travailleur perçoit, sont aussi comptés dans ce salaire net, c'est le cas des allocations familiales par exemple. C'est la partie du salaire que le travailleur décidera d'affecter comme bon lui semble : le consacrer à l'achat de biens et à des services ou l'épargner...

Différents concepts salariaux sont définis entre les deux extrêmes. La notion la plus généralement utilisée est celle de salaire brut, c'est-à-dire le salaire dû au travailleur en vertu du contrat de travail. Il est constitué du salaire net, majoré des prélèvements au profit du fisc et des divers organismes de la sécurité sociale (les cotisations fiscales et parafiscales à charge du travailleur).

Le concept "durée du travail" peut aussi être approché de différentes manières. Il y a d'abord la durée réelle, effective, du travail. La plupart du temps, les entreprises ne disposent pas de toutes les données pour calculer celle-ci (parce qu'il y a, par exemple, des heures supplémentaires non indemnisées). Le plus souvent, ces données sont recensées par le biais d'enquêtes. Lorsque, malgré tout, on demande des informations aux entreprises, la notion de "durée du travail réelle" se limite souvent à couvrir le nombre d'heures rémunérées. A côté de cela, on établit des séries sur la durée du travail "habituelle" : on y reprend la durée du travail telle qu'elle est fixée dans le contrat de travail ou la convention collective de travail, plus les heures supplémentaires habituelles.

On parle aussi de la durée du travail "conventionnelle", c'est-à-dire la durée du travail reprise dans le contrat de travail sur base d'une convention collective de travail. On parle enfin de la durée du travail "offerte", c'est-à-dire la durée de travail offerte par l'entreprise mais à laquelle le travailleur ne pourra parfois répondre que partiellement (en raison de congés de maladie ou d'autres formes d'absentéisme).

Salaires et durée du travail : l'évolution du paysage statistique

Les statistiques disponibles sur les salaires en Belgique sont nombreuses même si elles connaissent certaines limites, notamment en ce qui concerne la couverture des divers secteurs de l'activité économique. Les enquêtes semestrielles de l'Institut national de statistique, qui portent sur les salaires des ouvriers et des employés dans l'industrie et ainsi que des employés dans quelques secteurs des services, apportent, depuis 1953, des informations sur les salaires bruts. Des salaires nets, calculés à partir des salaires bruts sur la base de certaines

hypothèses, sont publiés par Eurostat depuis le début des années 80. Une enquête quadriennale sur les coûts de la main-d'oeuvre est imposée par EUROSTAT; elle a été organisée pour la première fois en 1975. Dans l'industrie, une enquête sur la "structure des entreprises" est aussi organisée chaque année; elle couvre également les salaires et les coûts salariaux (grâce aux données relatives aux postes correspondants dans les comptes annuels des entreprises).

Ces sources sont complétées par l'indice des salaires conventionnels du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (à partir de 1958) et par des informations sur les salaires déclarés à l'Office national de la sécurité sociale (O.N.S.S.). Les comptes nationaux fournissent également des informations sur les salaires et les coûts salariaux en se basant généralement sur les sources déjà citées. L'O.C.D.E. publie de son côté, sur la base de ces données, de longues séries temporelles.

On doit cependant constater un certain nombre de lacunes d'importance : on ne dispose de quasiment aucune information pour un certain nombre de secteurs - spécialement dans les secteurs des services. En outre, pour certaines données, il demeure toujours un laps de temps important entre le moment de leur publication et la période à laquelle elles se rapportent.

On peut toutefois constater une évolution marquante dans ce paysage statistique. L'Europe -c'est-à-dire la Commission européenne et la Banque centrale européenne - demande avec de plus en plus d'insistance de pouvoir disposer plus rapidement d'informations en plus grand nombre. Par contre, les entreprises réclament régulièrement un allègement des charges administratives, notamment celles découlant de l'obligation de fournir des informations statistiques. Ces deux facteurs font que l'on essaye de plus en plus d'utiliser à des fins statistiques les banques de données administratives, telles celles gérées par les organismes de la sécurité sociale.

C'est en recourant aux données administratives que l'Institut national de statistique répondra désormais à la demande d'informations statistiques plus rapides sur les salaires et les coûts du travail, avec une fréquence élevée - la Banque centrale européenne désire en effet disposer de séries trimestrielles. On établira notamment, grâce à cela, un indice trimestriel des coûts du travail (Labour Cost Index ou L.C.I.). A l'avenir, c'est aussi sur la base de données administratives que l'on fournira à EUROSTAT les données demandées tous les quatre ans sur les coûts de la main-d'oeuvre. EUROSTAT a également prévu le développement d'un indice des prix du travail (Labour Price Index ou L.P.I.), dont la "philosophie" devrait approcher autant que possible celle du concept de l'indice des prix à la consommation et donc se baser sur un emploi défini avec précision, l'influence de tous les facteurs qui n'ont rien à voir avec le prix du travail (âge, ancienneté, sexe ... de la personne qui occupe l'emploi) étant éliminée. On mentionnera encore l'information provenant du "bilan social". Depuis 1996, l'obligation est faite aux entreprises qui établissent un compte annuel de joindre un bilan social qui reprend notamment des informations sur les coûts salariaux.

Pour ce qui est des statistiques relatives aux salaires bruts, de nouveaux développements sont annoncés. En 1995, on a organisé pour la première fois depuis les années 70 une enquête sur la structure et la répartition des salaires. On y trouve des informations sur les salaires bruts croisées avec d'autres variables, comme l'âge, la formation, l'ancienneté... EUROSTAT impose que cette enquête soit menée tous les quatre ans, mais sera organisée chaque année par l'Institut national de statistique à partir de 1999 (on ne demandera toutefois par voie d'enquêtes que les données qui ne sont pas disponibles via les sources administratives). La portée sectorielle de cette enquête sera aussi élargie par rapport aux enquêtes actuelles. Par contre, les enquêtes semes-

rielles sur les salaires bruts sont supprimées; des informations intermédiaires seront aussi tirées de sources administratives.

L'enquête sur les forces de travail, pour laquelle on interroge les ménages sur la situation de travail de leurs membres, a été adaptée au début de 1999. Cette enquête se déroule en continu, alors qu'auparavant on visait une semaine de référence par an. Maintenant, elle comprend aussi une question sur le salaire net (ou éventuellement le revenu de remplacement) de la personne concernée. Etant donné qu'il n'est pas obligatoire de répondre à cette question, on ne peut pas encore juger de la qualité des informations qui seront ainsi fournies.

En ce qui concerne les statistiques en matière de durée du travail, des évolutions similaires se dessinent. La source essentielle dans ce domaine est l'enquête sur les forces de travail. On y demande la durée du travail tant contractuelle qu'habituelle et réelle. On s'informe aussi des raisons expliquant une différence éventuelle entre la durée du travail habituelle et la durée du travail réelle.

Parallèlement aux enquêtes sur les salaires, on réclame également aux entreprises des données sur la durée du travail. On s'informe de la durée du travail offerte et du nombre d'heures de travail réellement prestées (pour des raisons pratiques, on ne demande pas le nombre d'heures supplémentaires non payées - les entreprises ne disposent pas de ces données ou ne souhaitent pas en faire part). Le bilan social contient également des données sur la durée du travail.

En ce qui concerne la durée du travail conventionnelle, la source principale est la série établie par le Bureau fédéral du Plan sur la base des données du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Cette série remonte à 1955 et est surtout destinée à être utilisée dans les divers modèles macroéconomiques du Bureau du Plan. En outre, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail établit depuis 1998 un indice de la durée du travail conventionnelle, qui est parallèle à l'indice des salaires conventionnels.

L'annexe 1 de cette brochure reprend de plus amples informations sur les diverses sources statistiques relatives aux salaires et à la durée du travail.

(2) Abréviation internationale : EUR et symbole: €.

REMARQUE : l'introduction de l'euro

Le 1er janvier 1999, l'euro (2) a été introduit dans 11 pays de l'Union européenne. Les cours des différentes monnaies par rapport à l'euro ont été fixés de façon définitive - depuis lors, les taux de change entre ces monnaies sont donc également fixes. En fait, les monnaies nationales sont ramenées à une expression non décimale de l'euro. Après une période transitoire, seuls des billets et des pièces en euros circuleront encore à partir du début de 2002.

Avant 1999, on utilisait, au sein de l'Union européenne, l'ECU comme unité de compte commune. L'ECU était une corbeille de différentes monnaies des pays de l'U.E.. Le cours des monnaies nationales par rapport à l'ECU variait donc. Le 1er janvier 1999, un ECU équivalait à un euro. L'ECU a ensuite été supprimé.

Cette publication utilise les règles suivantes en ce qui concerne les différentes unités monétaires :

1. Les données se rapportant uniquement à la Belgique sont publiées en franc belge et en euro dans le texte et dans les tableaux. Dans les graphiques, on n'utilise que le franc belge; ceci est également le cas dans les tableaux relatifs aux barèmes, étant donné qu'aucun barème officiel n'a encore été fixé en euro. Les montants qui datent d'avant le 1er janvier 1999 sont convertis au cours de change 1 euro = 40,3399 FB.
2. Les données concernant différents pays européens sont reproduites, comme le fait EUROSTAT, en ECU, étant donné qu'elles datent d'avant 1999. On utilise pour chaque année le taux de change adéquat, qui n'est donc pas égal aux taux de change entre l'euro et les monnaies nationales fixés le 1er janvier 1999.
3. Les données concernant tous les pays de l'O.C.D.E. sont publiées en dollars américain (USD).

1

La formation des salaires et les salaires bruts

Comme on l'a vu dans l'introduction, le marché du travail est un marché où les facteurs institutionnels jouent un grand rôle. L'objet de ce chapitre est, dans un premier temps, d'esquisser ce cadre institutionnel et d'en expliquer le fonctionnement. Ensuite, on s'intéressera au salaire brut, concept central dans le processus de formation des salaires.

1.1 La concertation salariale dans le secteur privé

La formation des salaires dans le secteur privé belge est fortement ancrée dans un "modèle de concertation". Ce système est caractérisé par le fait que les organisations des employeurs et des travailleurs y concluent des accords sur les conditions de travail. C'est le produit d'une évolution tout au long du 20e siècle. On est loin d'une pure loi du marché qui marqua les relations de travail au 19e siècle. Cette évolution est consacrée par le "Pacte social de 1944". Avant de décrire le cadre institutionnel actuel, il faut tenter d'en comprendre les grandes articulations.

1.1.1 L'évolution vers un modèle de concertation sociale et la signification du Pacte social

Au 19e siècle, en Belgique, la position juridique des travailleurs était très inférieure à celle du patron. Ainsi, toute action syndicale était-elle interdite de facto. Dans les différends relatifs aux conditions de travail, l'employeur était en principe toujours cru sur parole, alors que le travailleur devait, quant à lui, prouver sa bonne foi. La pratique du livret de travail obligatoire y contribuait aussi. La situation évolua en faveur du travailleur à la fin du siècle, grâce à l'action syndicale et à celle des partis ouvriers.

Jusqu'avant la première guerre mondiale, le rapport entre les patrons et les syndicats en Belgique est resté très conflictuel. Dans le camp patronal, on prétendait que la liberté de l'entrepreneur était bridée par les droits de l'ouvrier. Bien que les syndicats fussent autorisés, les employeurs ne les reconnaissaient pas comme interlocuteurs à part entière. Les syndicats s'opposaient durement aux employeurs mais ils manifestaient parallèlement une farouche indépendance à l'égard de l'autorité politique. Progressivement, les travailleurs sont parvenus, au moyen de grèves et par la voie de l'action politique, à obtenir les premiers éléments d'une législation du travail.

La "Grande Guerre" va changer l'attitude des trois parties. La lutte commune contre l'occupant n'y fut évidemment pas étrangère. En outre, en toile de fond, la révolution russe de 1917 (et l'agitation révolutionnaire en Allemagne) joua également un rôle en inquiétant les employeurs, ce qui les amena à accepter de collaborer avec les syndicats. Du côté syndical, le passage de

caisses de chômage indépendantes à des organisations soutenues par l'Etat et contrôlées aussi par les employeurs (ce qui était une nécessité pour des raisons financières) joua un rôle psychologique important. On évolua, passant d'un esprit d'opposition à la recherche d'une relation contractuelle avec les employeurs, ce qui ouvrit la voie à la "négociation collective".

Toutefois, ce changement de mentalité fut lent. L'après-guerre fut encore marqué par de graves conflits. C'est le gouvernement tripartite (catholique-socialiste-libéral) formé juste après la guerre qui décida d'instaurer des "commissions paritaires" (temporaires) dans le secteur du métal et de l'acier, elles ont été appelées ainsi en raison du nombre égal d'employeurs et de travailleurs qui y siégeaient. Les employeurs et leurs organisations furent ainsi contraints de reconnaître les syndicats comme interlocuteurs. De 1919 à 1921, 16 commissions paritaires sont instituées dans différents secteurs industriels. En 1926, la moitié des ouvriers de l'industrie relève déjà d'une commission paritaire. Les premières conventions collectives de travail conclues entre employeurs et travailleurs voient ainsi le jour, c'est-à-dire des accords collectifs sur les conditions de travail.

La deuxième guerre mondiale va relancer la concertation sociale. Elle impulsa une nouvelle solidarité entre employeurs et travailleurs forgée face à l'ennemi commun. Dans cette atmosphère, à partir de 1941, des personnalités du monde syndical et du monde patronal se sont assises autour d'une table, avec pour objectif de "normaliser", après la guerre, les relations entre les employeurs et les travailleurs et de développer un système de sécurité sociale. Le "Projet d'accord de solidarité sociale du 24 avril 1944" voit ainsi le jour. Le texte officiel n'a jamais dépassé le stade de "projet", malgré cela, on lui donnera plus tard le nom de "Pacte social". Ce Pacte aura dessiné les contours de l'organisation sociale de la Belgique de l'après-guerre.

Un des points de départ essentiels du Pacte est l'idée de fixer une structure "paritaire" : les syndicats et les employeurs négocient sur une base égale et décident en consensus de la politique du marché du travail. On part du principe que les deux parties sont "représentatives", donc qu'elles représentent aussi les entreprises ou les travailleurs non affiliés aux organisations officielles. Cette structure paritaire se retrouve également dans les organes de gestion des institutions de sécurité sociale.

Outre la structure paritaire, on notera la mise en avant du "secteur" comme principal niveau de négociation, le Pacte social invite en effet à créer une commission paritaire pour chaque secteur. D'une part, on reconnaît ainsi que les conditions économiques peuvent différer de secteur à secteur, ce qui justifie une approche différente d'un secteur à l'autre, et d'autre part, on manifeste ainsi clairement la volonté des parties d'éviter que les entreprises d'un même secteur jouent sur les conditions de travail pour se faire concurrence.

Le rôle de l'Etat reste limité: du fait de la "représentativité", les accords conclus au sein d'une commission paritaire et coulés en convention collective de travail sont censés incorporer suffisamment l'intérêt général. L'arrêté-loi du 9 juin 1945, qui organise la négociation collective, prévoit la possibilité de rendre obligatoire une convention collective de travail, lorsqu'une des deux parties le demande. L'autorité politique se voit ainsi confier un rôle de "notaire".

La création des commissions paritaires sera plus tard complétée par la création d'autres structures, tant au niveau intersectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Une double structure se développe dans les entreprises : l'action des syndicats est formalisée par l'instauration de la "délégation syndicale" en 1947. Un "conseil d'entreprise" est instauré avec essentiellement une compétence d'avis. Enfin, la loi du 29 mai 1952 institue le Conseil national du travail (C.N.T.), un organe paritaire au niveau intersectoriel (interprofessionnel).

En 1968, le Conseil national du travail reçoit également la compétence de conclure des conventions collectives de travail; auparavant, il avait surtout un rôle d'avis. Le Conseil central de l'économie (C.C.E.), plus axé sur l'aspect économique et au sein duquel siègent outre les partenaires sociaux également des experts, avait été créé plus tôt, avec un rôle consultatif lui aussi.

Même si les institutions du Pacte social définissent encore aujourd'hui le paysage social, on ne peut nier que le cadre au sein duquel elles fonctionnent a subi une évolution importante. L'influence des pouvoirs publics a fortement augmenté. Cette évolution est retracée dans le chapitre 4. De même, le contenu de la concertation a subi une évolution : outre les conditions de travail proprement dites, de nouveaux thèmes sont maintenant traités, comme la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou la réinsertion des groupes à risque sur le marché du travail. Par ailleurs, de plus en plus de thèmes sont proposés par l'autorité, de sorte que certaines dispositions légales doivent, pour être mises en oeuvre, être coulées dans une convention collective de travail.

1.1.2 Les institutions de la concertation sociale et leur rôle dans la formation des salaires

Avant d'approfondir le rôle joué par les différentes institutions, il est important de s'arrêter à quelques principes qui sont à la base de la structure de concertation.

□ **Représentativité**

Comme nous l'avons déjà dit, on part du principe que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont suffisamment "représentatives" pour négocier légitimement au nom de tous les travailleurs, c'est-à-dire même au nom des travailleurs non affiliés. Cette représentativité est réglée par la loi. La règle vaut tant pour les syndicats que pour les organisations d'employeurs. Dès lors qu'une organisation interprofessionnelle est considérée comme représentative pour l'ensemble du pays, elle est représentée au sein du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail. Il faut cependant que les syndicats comptent au moins 50.000 membres. Toutes les organisations qui sont affiliées à ces coupoles interprofessionnelles (organisations sectorielles ou régionales) sont alors également représentatives. On notera toutefois, pour les organisations d'employeurs, qu'une organisation peut être déclarée représentative par arrêté royal pour une branche d'activités déterminée, sans être pour autant affiliée à l'organisation faitière interprofessionnelle. Enfin, et à certaines conditions, les organisations pour travailleurs indépendants ou P.M.E. peuvent aussi être considérées comme représentatives. Seules les organisations représentatives font partie des organes de concertation formels aux différents niveaux, le niveau de l'entreprise inclus, et ont la possibilité de conclure des conventions collectives de travail. C'est en raison de cette "représentativité" que ces conventions collectives de travail peuvent être rendues obligatoires.

□ **Hiérarchie des conventions collectives de travail et force obligatoire**

Il convient de faire une distinction entre les conventions collectives de travail rendues obligatoires et les autres. La convention collective de travail qui n'est pas rendue obligatoire ne lie en principe que les parties signataires. Ceci signifie concrètement que tous les employeurs qui sont affiliés à l'organisation ayant signé la convention collective de travail sont liés, ainsi que les employeurs qui s'affilient après la conclusion de la convention. Du fait de la

nature propre d'une convention collective de travail, ce ne sont pas seulement les travailleurs syndiqués occupés chez ces employeurs qui sont liés mais bien tous les travailleurs. Une convention collective de travail rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs ressortissant à l'organe paritaire concerné. Ses dispositions sont contraignantes, le contrôle en étant assuré notamment par l'Inspection des lois sociales du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

En outre, une convention collective de travail conclue au niveau interprofessionnel prime une convention sectorielle, qui à son tour prime une convention collective de travail d'entreprise. Les conventions collectives de travail rendues obligatoires passent évidemment avant le contrat de travail individuel. Une convention collective de travail non rendue obligatoire n'a qu'un caractère supplétif pour les entreprises qui ne sont pas affiliées aux organisations signataires : les dispositions ne s'appliquent que dans la mesure où le contrat de travail individuel n'y déroge pas. Nous obtenons ainsi une claire hiérarchie des normes.

A Le Conseil national du travail

Au niveau intersectoriel, le Conseil national du travail est l'organe paritaire au sein duquel se déroulent des négociations formelles sur les conditions de travail. Outre cette concertation formelle, il existe une importante tradition de concertation interprofessionnelle non institutionnalisée, "informelle". En principe, les employeurs et les syndicats négocient tous les deux ans un accord interprofessionnel; celui-ci prévoit des dispositions plus ou moins élaborées au sujet de divers aspects des relations de travail. Le Conseil national du travail les transpose ensuite formellement en convention collective de travail.

Outre cette concertation paritaire interprofessionnelle, on trouve encore des formules de concertation tripartite, formalisée ou non, à travers lesquelles s'exerce l'influence de l'autorité politique. Dans le passé, elles ont pris diverses formes, les appellations qui les désignent sont nombreuses : "Conférence nationale du travail", "Conférence tripartite pour l'emploi"... Le contact entre le gouvernement et les partenaires sociaux passe ainsi le plus souvent par une concertation informelle. Le contenu des accords interprofessionnels rend la plupart du temps cette "collaboration" nécessaire : souvent, certaines requêtes à l'égard du gouvernement constituent une partie importante de l'accord.

Au sein du Conseil national du travail, les travailleurs sont représentés par trois organisations représentatives: la Confédération des syndicats chrétiens (C.S.C.), la Fédération générale du travail de Belgique (F.G.T.B.) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (C.G.S.L.B.). Les employeurs sont représentés par la F.E.B. (Fédération des entreprises de Belgique). En ce qui concerne les organisations des Classes moyennes, qui chapeautent tant les professions libérales que les P.M.E., c'est le Conseil supérieur des classes moyennes qui en désigne les représentants au sein du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie. Les organisations principales sont l'Union des Classes moyennes et le Nationaal Christelijk Middenstandsverbond. Le secteur agricole est représenté par le Boerenbond qui intervient aussi au nom de l'Alliance agricole belge, et la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles.

Le Conseil national du travail joue un rôle assez limité dans le strict domaine de la formation des salaires. Il fixe le revenu mensuel minimum moyen garanti (R.M.M.M.G.), le salaire minimum auquel un travailleur a droit au cours d'un mois moyen (voir chapitre 3). De plus, le Conseil national du travail a conclu des conventions relatives au salaire mensuel garanti pour les ouvriers et certains employés en cas d'incapacité de travail. De même, un accord a été conclu pour l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des

travailleurs. En outre, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal entre hommes et femmes a été formalisé dans une telle convention collective de travail. Enfin, les dispositions concernant le passage du franc belge à l'euro ont elles aussi été fixées dans une convention collective de travail.

B Les commissions paritaires

La formation des salaires passe largement par les commissions et sous-commissions paritaires. En Belgique, on compte environ 100 commissions paritaires actives dans ce domaine. Certaines avec un champ de compétence connaissant une définition très large, d'autres plus limitée. Elles sont numérotées. Elles reçoivent un numéro selon un système instauré au début des années 70 : les commissions paritaires uniquement compétentes pour les ouvriers sont numérotées à partir de 100, celles pour les employés à partir de 200 et celles qui sont compétentes tant pour les ouvriers que pour les employés à partir de 300. Quasiment toutes les commissions paritaires créées récemment se retrouvent dans ce dernier groupe. On reconnaît ainsi que l'importance de la distinction entre ouvriers et employés diminue. Toutefois, la majorité des travailleurs continue à relever d'une commission paritaire non mixte; en droit du travail, la distinction entre ouvriers et employés reste encore et toujours importante.

L'activité principale exercée par l'entreprise est déterminante pour savoir quelle commission paritaire est compétente pour fixer les conditions de travail d'un travailleur. On part pour ce faire de l'activité réelle qui est exercée. De cette manière, un employeur ne peut relever que d'une commission paritaire. Les travailleurs qui sont occupés par un employeur relevant de la branche d'activités pour laquelle la commission paritaire a été instituée ressortissent de ce fait automatiquement à cette commission paritaire, quelle que soit la profession qu'ils exercent concrètement.

On peut créer des sous-commissions paritaires qui sont alors compétentes pour une partie de secteur ou qui ont un champ de compétence limité géographiquement. Environ 65 sous-commissions de ce type sont actives. L'existence de ces sous-commissions indique le plus souvent que l'accent est mis à ce niveau plutôt qu'au niveau de la commission paritaire. En effet, dans la plupart des cas, on ne négocie pas réellement aux deux niveaux.

L'instauration et la définition des compétences des commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires se font par arrêté royal, éventuellement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Le ministre de l'Emploi et du Travail détermine quelles seront les organisations représentées et dans quelle proportion. A cet égard, on tient compte dans la pratique des résultats des "élections sociales" qui se tiennent dans les entreprises pour composer la délégation des travailleurs au sein du conseil d'entreprise et au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Ces élections sociales ont donné en 1995 les résultats présentés dans le tableau 1.1.

Organisation	Conseil d'entreprise	Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (désormais Comité pour la prévention et la protection au travail)
F.G.T.B.	37,54	37,67
C.S.C.	51,68	53,28
C.G.S.L.B.	8,27	9,05
Confédération nationale des cadres	1,49	---
Listes indépendantes	1,02	---

Source : M.E.T.

Le président et le vice-président d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire sont désignés par arrêté royal. Ils sont choisis parmi le corps des conciliateurs sociaux qui compte actuellement 28 membres et ils travaillent sous l'autorité du ministre de l'Emploi et du Travail, qui désigne aussi le secrétaire de la commission.

Les (sous-)commissions paritaires remplissent différentes fonctions. Elles ont bien sûr pour but, en premier lieu, d'élaborer des conventions collectives de travail pour le secteur, ensuite de prévenir les conflits entre travailleurs et employeurs du secteur et, le cas échéant, de régler ces conflits. A cette fin, la commission peut instituer un bureau de conciliation, qui peut être saisi en cas de conflits imminents. Enfin, les commissions paritaires et sous-commissions paritaires ont aussi une mission d'avis à l'égard du parlement et du gouvernement, du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie.

En outre, les commissions paritaires peuvent créer des fonds de sécurité d'existence. Ceux-ci ont pour objectif d'octroyer certains avantages complémentaires (par exemple des compléments aux allocations de chômage, un treizième mois...) aux travailleurs du secteur. Ils sont alimentés par des cotisations patronales "sectorielles". Ces fonds peuvent encore fournir un soutien logistique au secteur, par exemple en organisant des formations ou en prenant en charge certaines formalités administratives. Actuellement, 115 fonds de ce genre sont actifs.

La subdivision en champs de compétence étant le résultat d'une évolution historique, la répartition des entreprises entre les commissions paritaires ne reflète plus toujours la réalité économique actuelle. Outre la différence en taille (de moins de 100 travailleurs dans la Sous-commission paritaire de la ganterie jusqu'à environ 260.000 dans la Commission paritaire auxiliaire pour employés), on est surtout frappé par le découpage des compétences issu des traditions industrielles. L'évolution des techniques de production et la structure fédéralisée de l'Etat ne se sont pas traduites par un bouleversement du champ de compétence des commissions paritaires, loin s'en faut.

Bien qu'une convention collective de travail rendue obligatoire s'applique à l'ensemble du secteur, la convention collective de travail peut spécifier elle-même son champ d'application. Ainsi, certaines conventions ne s'appliquent-elles qu'à des entreprises de plus de 50 travailleurs ou de moins de 10... Parfois, certaines entreprises sont explicitement dispensées de suivre les dispositions de la convention collective de travail.

En ce qui concerne la formation des salaires, on distinguera trois types de négociation : celle portant sur la classification de fonctions, à laquelle on lie des barèmes, celle portant sur un mécanisme d'indexation et la négociation portant sur des augmentations de salaires ou de primes.

B.a Classification des fonctions et barèmes

A la base du système de formation des salaires dans les commissions paritaires, on trouve la classification des fonctions, laquelle détermine à quelle catégorie ou classe appartient un travailleur, sur la base de sa qualification (formation, expérience...) ou sur la base de la tâche exercée au sein de l'entreprise. Cette classification des fonctions est fixée lors de négociations. Elle peut être modifiée, mais dans la plupart des commissions paritaires, on maintient une classification pendant une longue période. On lie ensuite un barème à la classification de fonctions, fixant un salaire minimum pour chacune des catégories déterminées. La définition exacte des fonctions est donc importante, puisqu'elle détermine le salaire des personnes intéressées. Des adaptations éventuelles à la classification des fonctions ont dès lors un impact direct sur les différents salaires.

Tableau 1.2: Barème des salaires horaires pour adultes dans la sous-commission paritaire 106.1: Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (ouvriers) (en FB au 1/6/1998)

Catégorie	19 ans (100 %)
2e catégorie	429,00
3e catégorie	435,25
4e catégorie	442,35
5e catégorie	453,30
6e catégorie	464,15
7e catégorie	484,15
Catégorie A	443,90
Catégorie B	464,15
Catégorie C	476,70
Catégorie D	489,35
Catégorie E	509,45
Catégorie F	521,20
Catégorie G	533,05
Catégorie H	544,85

Source: M.E.T.

Tableau 1.4: Barèmes des salaires mensuels dans la commission paritaire 220: C.P. pour les employés de l'industrie alimentaire (en FB au 1/6/1998)

Age	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
18 ans	44.772	46.031				
19 ans	45.458	46.831				
20 ans	46.145	47.633				
21 ans	46.831	48.433	50.036	51.867		
22 ans	47.518	49.233	50.950	52.897		
23 ans	48.205	50.036	51.867	53.928		
24 ans	48.892	50.837	52.783	54.957		
25 ans	49.579	51.639	53.698	55.987	59.192	61.482
26 ans	50.265	52.440	54.614	57.017	60.336	62.740
27 ans	50.950	53.240	55.530	58.047	61.482	63.998
28 ans	51.639	54.042	56.446	59.078	62.625	65.257
29 ans	52.324	54.842	57.361	60.107	63.770	66.517
30 ans	53.011	55.645	58.277	61.137	64.915	67.777
31 ans	53.470	56.216	58.962	61.940	65.830	68.806
32 ans	53.928	56.789	59.650	62.740	66.746	69.835
33 ans	54.384	57.361	60.336	63.541	67.662	70.866
34 ans	54.842	57.933	61.023	64.342	68.578	71.896
35 ans	55.299	58.506	61.710	65.143	69.494	72.927
36 ans	55.758	59.078	62.395	65.945	70.408	73.956
37 ans	56.216	59.650	63.083	66.746	71.322	74.985
38 ans	56.673	60.222	63.770	67.546	72.239	75.825
39 ans	57.131	60.795	64.457	68.347	73.154	77.046
40 ans	57.590	61.366	65.143	69.148	74.070	78.077
41 ans	57.819	61.713	65.602	69.721	74.871	78.993
42 ans	58.047	62.054	66.058	70.293	75.673	79.907
43 ans	58.277	62.395	66.517	70.866	76.473	80.823
44 ans	58.506	62.740	66.973	71.450	77.276	81.739
45 ans	58.734	63.083	67.432	72.040	78.077	82.655
46 ans	58.962	63.428	67.890	72.632	78.878	83.571
47 ans	59.192	63.770	68.347	73.226	79.679	84.486

Source: M.E.T.

Tableau 1.3: Description de fonctions au sein de la sous-commission paritaire 106.1: Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (ouvriers)

Description : 4e catégorie

Conducteur balayeuse
Réfectoriste-secouriste breveté
Surveillant concassage craie
Basculeur
Chargeur ciment en vrac
Ensacheur/chargeur sac
Préposé extraction et alimentation ciment
Conducteur lift-truck, payloader
Aide-cuiseur
Rondier deuxième niveau
Pompier pâte (ex-alimenteur pâte)
Dispatcheur
Encamionneur sur palettes
Clarkiste
Surveillant ligne de fardélisation
Rondier de transport clinker
Manutentionnaire sur quai

Source: M.E.T.

Au sein des commissions paritaires pour les ouvriers, un barème est généralement défini uniquement en fonction de la catégorie dont relève le travailleur. Des variations en fonction de l'âge ou de l'ancienneté ne sont pas fréquentes, encore qu'à côté d'un salaire pour travailleurs adultes, différents salaires pour les jeunes soient également fixés. Le tableau 1.2. donne l'exemple de tels barèmes dans la commission paritaire compétente pour les ouvriers des fabriques de ciment.

A titre d'exemple, voici dans le tableau 1.3. la description de la "4e catégorie" au sein de la même commission paritaire.

Nous trouvons, toujours à titre d'exemple, une description davantage axée sur la formation pour la catégorie 3 dans la classification des fonctions de la sous-commission paritaire 113.3 (Sous-commission paritaire des produits réfractaires).

Catégorie 3 :

- les fonctions exigeant un apprentissage inférieur à trois mois et un travail physique lourd ou
- les fonctions exigeant un apprentissage de trois à six mois et un travail physique moyen ou
- les fonctions exigeant un apprentissage de plus de six mois et un travail physique léger.

Chez les employés, les barèmes ne varient généralement pas seulement en fonction de la catégorie; l'âge (ou l'ancienneté) jouent également un rôle. L'exemple donné dans le tableau 1.4 est typique d'une telle structure.

B.b Mécanisme d'indexation

Outre les classifications de fonctions et les barèmes y afférents, les commissions paritaires fixent aussi un mécanisme d'indexation. On y détermine comment les salaires sont liés à la moyenne sur quatre mois de "l'indice santé" ou "indice santé lissé" (l'indice des prix à la consommation, dont certains produits ont été retirés). Pour ce faire, il existe des systèmes fort différents. Un des systèmes les plus courants est l'adaptation au moyen d'un pourcentage fixe : lorsque l'indice santé dépasse un certain indice-pivot, les salaires sont adaptés proportionnellement. A côté de cela, il y a aussi le système de l'adaptation à une certaine date : le salaire est adapté chaque mois, tous les deux mois, tous les trimestres ou tous les quatre mois, proportionnellement à l'évolution de l'indice santé. Il existe aussi des systèmes qui combinent des éléments des deux systèmes précédents. On notera par ailleurs que dans un nombre (limité) de commissions paritaires, on a parfois préféré une indexation en montants absolus plutôt qu'en pourcentage.

L'impact de l'indexation diffère : dans certaines commissions paritaires, on indexe uniquement les salaires minima, dans d'autres les salaires réels doivent aussi être adaptés. Il y a aussi différentes possibilités pour ce qui est des diverses primes : elles peuvent être indexées ou ne pas l'être ou ne l'être que partiellement.

Tout comme les classifications de fonctions, les mécanismes d'indexation sont très stables; on y apporte rarement des adaptations. Mais il arrive que l'on décide de ne pas appliquer une adaptation à l'indice, surtout lorsqu'il s'agit d'une baisse des salaires (à la suite d'une baisse de l'indice santé, par exemple).

B.c Augmentations salariales conventionnelles

Les négociations salariales périodiques proprement dites sont surtout axées sur l'augmentation de certains barèmes. A nouveau, il peut s'agir ici d'une augmentation du salaire en vigueur, exprimée en pourcentage ou en francs, c'est-à-dire un même montant absolu quel que soit le niveau du salaire. La plupart du temps, on accorde la même augmentation salariale en pourcentage aux différentes catégories de travailleurs; dans les commissions paritaires des ouvriers toutefois, l'octroi d'une augmentation en francs est courante. Mais il peut également être question d'un traitement différencié : on peut favoriser les salaires les plus bas. En outre, les primes peuvent aussi être majorées. Si on souhaite accorder une augmentation salariale unique, qui ne lie pas les négociateurs pour l'avenir, on recourt généralement à une prime forfaitaire.

C La concertation sociale au niveau de l'entreprise

Lors des négociations salariales, le niveau de l'entreprise joue un rôle complémentaire. Toutefois, dans un certain nombre de secteurs, on ne négocie pas ou à peine au sein des commissions paritaires; surtout dans des secteurs où seul un nombre limité de grandes entreprises sont actives. Dès lors, c'est la négociation salariale au sein de l'entreprise qui prédomine.

Les organes paritaires au niveau de l'entreprise sont le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail. Ceux-ci se composent de représentants élus des travailleurs et de délégués désignés par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise sur le cours des choses dans l'entreprise. De plus, le conseil est responsable du règlement de travail et de certaines tâches complémentaires. Par ailleurs, une délégation syndicale peut être reconnue dans l'entreprise, à la demande d'un syndicat représentatif.

L'employeur négociera les salaires avec un ou plusieurs syndicats représentatifs (par exemple via la délégation syndicale). Seuls les représentants désignés par le syndicat (d'ordinaire des permanents sectoriels) peuvent signer la convention.

Institutions, négociations et formation des salaires

Quelle est l'influence des institutions existantes sur le fonctionnement du marché du travail ? Comment les syndicats et les organes paritaires de négociation pèsent-ils sur la formation des salaires ? Ces questions sont complexes. Sans vouloir apporter de réponse exhaustive, on rappellera ci-après certains enseignements de la théorie sur le sujet.

La théorie "insider-outsider" donne une première indication : selon cette théorie, les syndicats ont pour objectif d'optimiser la situation de leurs membres (les "insiders", ceux qui ont du travail ou qui sont temporairement chômeurs), tant en augmentant le plus possible leur salaire qu'en garantissant leur emploi. Pour atteindre ce niveau de salaire plus élevé, ils doivent veiller à ce que les "outsiders" ne concurrencent pas les "insiders" en acceptant de travailler pour un salaire moindre. C'est pourquoi, les syndicats défendent certains seuils d'accès (salaire minimum ...) et des restrictions aux licenciements, qui empêchent les employeurs de licencier les "insiders" et de les remplacer par des "outsiders".

Ils segmentent ainsi le marché du travail, ne serait-ce que parce que les "outsiders" vont se décourager en raison des obstacles rencontrés pour retrouver un emploi (ou de leur occupation dans des conditions moins favorables) et finiront par se retirer du marché du travail.

La question du niveau de négociation optimal fait également l'objet d'un débat dans la littérature économique; on ne dispose toutefois pas de conclusions unanimes (3). On y considère tant la centralisation du système que la coordination au sein du système. La centralisation est bien sûr plus forte dans les pays où le niveau de négociation interprofessionnel est prédominant et plus réduite dans les pays où on négocie séparément dans chaque entreprise. Le degré de coordination peut toutefois venir troubler cette image : dans un système centralisé peuvent négocier des organisations d'employeurs et de travailleurs très différentes, qui ne s'accordent pas entre elles; par contre des négociations au niveau de l'entreprise peuvent être dominées par un syndicat très centralisé.

Une négociation centrale ou très coordonnée peut éviter que les négociations salariales dans un secteur ne fassent augmenter les prix à la consommation pour les travailleurs d'un autre secteur, qui posent alors des revendications salariales plus élevées, ce qui peut entraîner une spirale d'augmentations salariales (et déboucher sur un risque d'inflation élevé). A côté de cela, un point de vue plus centralisé accroît la probabilité que l'on tienne mieux compte des "outsiders" sur le marché du travail.

Un système de négociation très fortement axé sur les entreprises et faiblement coordonné présente à son tour l'avantage que l'on tiendra compte, dans la négociation, du contexte concurrentiel dans lequel évolue l'entreprise.

Sur cette base, on estime généralement que du point de vue de la création d'emplois et de la lutte contre l'inflation, on peut attendre de moins bons résultats d'un système intermédiaire où les négociations sont menées au niveau sectoriel (éventuellement renforcé par une forte coordination au sein du secteur et par une coordination plutôt faible entre les secteurs).

(3) L'étude de l'O.C.D.E. sur l'emploi: données et explications, Partie II: Possibilités d'adaptation des marchés du travail, O.C.D.E., 1994, Paris, 327 pages.

1.2 La formation des salaires dans le secteur public ⁽⁴⁾

Bien que cette brochure ne traite en principe que du secteur privé, il convient encore de dire quelques mots du statut salarial des quelque 850.000 travailleurs occupés dans le “secteur public” au sens large - les ministères fédéraux ou les ministères régionaux et communautaires, les parastataux ou les pararégionaux, les pouvoirs locaux, les organismes publics, l’enseignement... Si à côté des agents statutaires, on dénombre un certain nombre de travailleurs qui sont comptés dans le secteur privé et relèvent des règles en vigueur dans ce secteur (5), la plupart de ceux-ci connaissent un salaire qui est finalement déterminé par un régime administratif.

Les salaires font l’objet de négociations entre les différentes autorités et les syndicats de fonctionnaires, encore qu’aucune véritable convention collective de travail ne soit conclue sur le sujet, comme c’est le cas dans le secteur privé. Ce qui n’empêche pas que ces négociations débouchent effectivement sur des augmentations de salaire ou des changements dans le statut.

Chaque autorité au sein de la fonction publique belge est dans une large mesure autonome pour ce qui est de la politique salariale. La philosophie sous-jacente diffère toutefois peu d’une autorité à l’autre, la formation du salaire des fonctionnaires fédéraux sert d’une certaine manière de modèle aux autres autorités et institutions publiques. Le statut pécuniaire des fonctionnaires fédéraux est régi par l’arrêté royal du 29 juin 1973. Les fonctionnaires fédéraux sont répartis en cinq niveaux, allant du niveau 1 au niveau 4 en passant par les niveaux 2+, 2, 3. La nature de la fonction détermine le niveau auquel elle appartient. Les différents niveaux sont en principe accessibles seulement aux personnes titulaires d’un diplôme déterminé (ils le sont également sur base de la réussite d’une épreuve d’accession à un niveau supérieur, via une ancienneté suffisante au niveau inférieur); on peut ainsi affirmer que la formation suivie détermine largement le niveau dans lequel on se retrouve. Ainsi, une formation universitaire conduit-elle au niveau 1 ou une formation dans l’enseignement secondaire inférieur au niveau 3.

Au sein du niveau, c’est le grade et, dans un certain nombre de cas, la (les) dernière(s) évaluation(s) qui déterminent dans quelle échelle barémique on se retrouve. Au sein du barème, c’est l’ancienneté (et non l’âge) qui joue ensuite un rôle. Une personne qui est recrutée au sein de l’autorité fédérale au niveau 4, au grade d’agent administratif, relève de l’échelle barémique 42A et perçoit mensuellement 49.062 FB bruts (1216,22 €). Au sein du niveau 4, cette personne peut atteindre au maximum l’échelle barémique 42E et gagner alors 65.722 FB bruts (1629,21 €). Une personne recrutée par l’autorité fédérale comme comptable au niveau 2+ relève de l’échelle barémique 26E et percevra 61.561 FB bruts (1526,06 €); s’il passe toute sa carrière dans le même niveau, l’intéressé pourra au bout du compte gagner 114.154 FB bruts (2829,80 €) par mois. Il est encore accordé aux fonctionnaires diverses primes, généralement en fonction de la situation personnelle ou professionnelle de l’intéressé.

1.3 Les salaires bruts

1.3.1 Les salaires conventionnels

Comme nous l’avons déjà expliqué, la formation des salaires se développe au sein des commissions paritaires par la fixation de barèmes, la détermination d’un mécanisme d’indexation et l’octroi d’augmentations salariales. Ces dernières peuvent prendre la forme d’augmentations salariales en francs (il s’agit

(4) Le Ministère fédéral de l’Emploi et du Travail exerce ses compétences principalement dans le domaine des relations de travail des travailleurs soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Les travailleurs du secteur public sous statut relèvent des ministères chargés de la fonction publique dans les différents niveaux de pouvoir.

(5) Ceci vaut notamment pour les fonctionnaires “contractuels”, ceux qui sont engagés par les pouvoirs publics dans les liens d’un contrat de travail normal.

d'augmentations équivalant à un certain montant, indépendamment du niveau de salaire) ou exprimées en pourcentage, ou d'une prime unique; il arrive également qu'une prime unique à un moment donné soit finalement intégrée dans le salaire lors d'une négociation suivante.

Cette évolution des barèmes est suivie au moyen de l'indice des salaires conventionnels. Cet indice est établi de façon distincte pour les ouvriers et les employés; en effet, sur le marché du travail, cette différence de statut a encore des conséquences importantes, même si, dans la pratique, la distinction se fondant sur des critères socio-économiques est de moins en moins évidente. L'indice pour les ouvriers suit l'évolution des salaires horaires minima fixés par convention collective de travail, tandis que l'indice pour les employés suit l'évolution des salaires mensuels minima. On suit à chaque fois l'évolution d'un salaire barémique moyen pour la commission paritaire concernée; lorsque l'évolution est divergente pour différentes catégories de travailleurs au sein de la commission paritaire, on en tient compte.

L'importance des différentes commissions paritaires est ensuite pondérée selon le nombre de travailleurs. On obtient ainsi des indices par secteur. On fait le lien entre la répartition en commissions paritaires, qui est plutôt le résultat d'une évolution historique, et la répartition scientifique en secteurs selon la nomenclature NACEBEL en mettant la description du domaine de compétence de la commission paritaire en rapport avec la description des secteurs NACEBEL. La pondération des différentes commissions paritaires est fixée à chaque fois pour 10 ans. L'indice actuel a l'année 1997 pour base. Partant des indices par secteur, on compose ensuite de la même façon un indice général.

Lors de l'établissement de l'indice des salaires conventionnels, on distingue les différents facteurs influençant le niveau du salaire : les adaptations salariales découlant d'un mécanisme d'indexation, les "augmentations conventionnelles" c'est-à-dire les augmentations convenues dans la convention collective de travail et - pour les ouvriers - les augmentations salariales qui résultent de la réduction du temps de travail. Le salaire horaire des ouvriers augmente en effet proportionnellement lorsqu'on négocie une réduction de la durée hebdomadaire du travail. On préserve de cette façon le niveau du salaire mensuel ou annuel.

Le tableau 1.5 donne l'évolution des indices généraux pour les ouvriers et les employés, à partir du lancement de la série en 1958. L'évolution nominale est l'évolution de l'indice tel qu'il est publié trimestriellement par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. L'évolution réelle corrige celle-ci au moyen de l'indice des prix à la consommation.

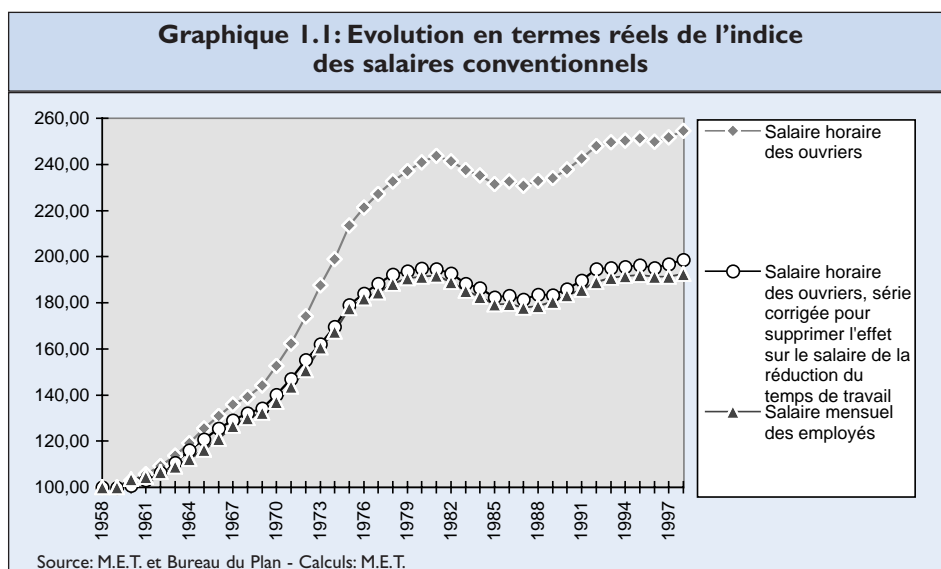


Tableau 1.5: Evolution de l'indice des salaires conventionnels

Année	Indice des prix à la consommation	Salaires horaires des ouvriers		Salaires mensuels des employés	
		nominal	réel	nominal	réel
1958	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1959	101,23	101,34	100,11	101,30	100,07
1960	101,53	104,34	102,77	105,07	103,49
1961	102,54	108,36	105,68	107,14	104,49
1962	103,98	113,66	109,31	110,85	106,61
1963	106,21	120,71	113,65	115,69	108,93
1964	110,65	131,77	119,09	124,13	112,18
1965	115,14	144,39	125,40	133,83	116,23
1966	119,95	157,16	131,02	145,26	121,10
1967	123,44	167,85	135,98	156,48	126,77
1968	126,78	176,46	139,19	164,66	129,88
1969	131,54	189,59	144,13	173,96	132,25
1970	136,67	208,46	152,53	187,31	137,05
1971	142,61	231,49	162,32	204,79	143,60
1972	150,38	261,80	174,09	226,63	150,70
1973	160,84	301,65	187,55	258,22	160,54
1974	181,23	360,57	198,96	303,57	167,51
1975	204,38	436,27	213,46	363,04	177,63
1976	223,10	493,46	221,18	405,97	181,97
1977	238,95	543,16	227,31	440,55	184,37
1978	249,64	580,96	232,72	469,79	188,19
1979	260,79	618,06	237,00	497,19	190,65
1980	278,12	669,74	240,81	532,15	191,34
1981	299,33	729,33	243,65	573,90	191,73
1982	325,46	785,79	241,44	614,74	188,88
1983	350,41	832,10	237,46	649,33	185,31
1984	372,63	876,59	235,24	680,04	182,50
1985	390,78	904,57	231,48	700,61	179,29
1986	395,86	920,80	232,61	710,84	179,57
1987	402,00	927,24	230,66	714,63	177,77
1988	406,66	946,82	232,83	726,70	178,70
1989	419,30	981,14	233,99	756,24	180,36
1990	433,77	1031,89	237,89	795,46	183,38
1991	447,68	1085,66	242,51	831,10	185,65
1992	458,59	1136,95	247,92	866,92	189,04
1993	471,21	1176,64	249,71	899,22	190,83
1994	482,40	1208,13	250,44	923,72	191,48
1995	489,48	1229,94	251,27	939,57	191,95
1996	499,57	1248,69	249,95	955,45	191,25
1997	507,23	1277,12	251,78	969,99	191,23
1998	512,56	1304,32	254,47	986,77	192,52

Source et calculs : M.E.T.

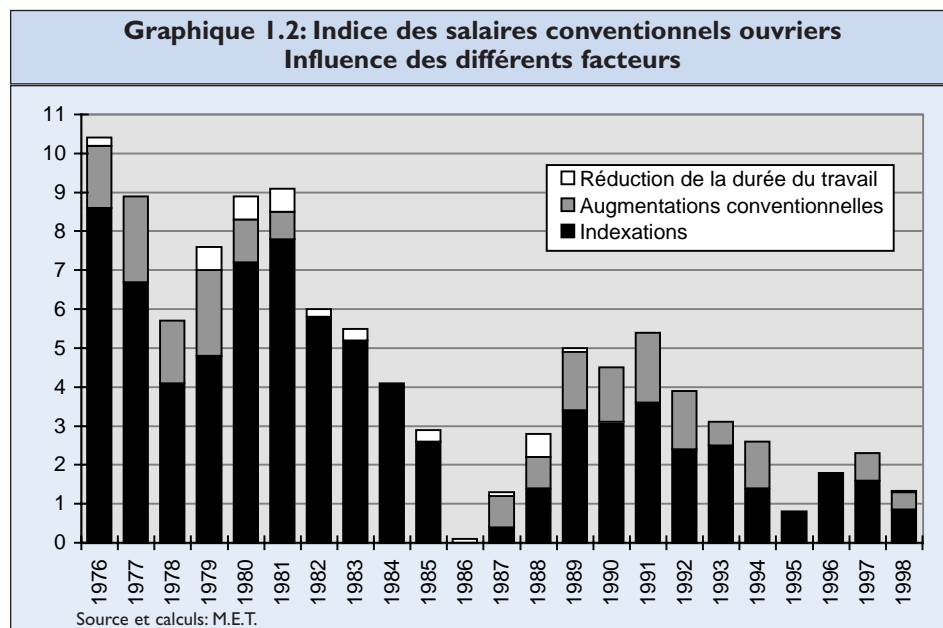
Tableau 1.6: Indice des salaires conventionnels des ouvriers (série corrigée)

Année	nominal	réel
1958	100,00	100,00
1959	101,02	99,79
1960	102,21	100,67
1961	105,60	102,99
1962	110,72	106,48
1963	117,47	110,61
1964	128,48	116,11
1965	139,14	120,85
1966	150,66	125,60
1967	159,23	129,00
1968	167,40	132,04
1969	176,58	134,24
1970	191,60	140,19
1971	209,72	147,06
1972	233,37	155,19
1973	260,67	162,07
1974	307,33	169,58
1975	365,90	179,03
1976	410,51	184,00
1977	449,63	188,17
1978	480,13	192,33
1979	505,17	193,71
1980	542,24	194,97
1981	582,87	194,72
1982	627,28	192,74
1983	659,71	188,27
1984	694,58	186,40
1985	712,64	182,36
1986	725,01	183,15
1987	729,24	181,40
1988	745,93	183,43
1989	768,95	183,39
1990	806,85	186,01
1991	848,90	189,62
1992	892,10	194,53
1993	918,97	195,02
1994	943,01	195,48
1995	960,59	196,25
1996	975,24	195,22
1997	997,44	196,65
1998	1.018,07	198,63

Source: M.E.T., Bureau du Plan
Calculs: M.E.T.

Il ressort du tableau 1.5. qu'entre 1958 et 1998, les salaires conventionnels des employés ont pratiquement doublé en termes réels, tandis que ceux des ouvriers ont augmenté plus encore (50 % de plus). Le graphique 1.1 mentionne, en plus de la série habituelle comprenant les salaires conventionnels réels des ouvriers telle qu'elle apparaît dans le tableau 1.4, une série où cet indice est corrigé sur la base de la série de la durée conventionnelle du travail telle que celle-ci est établie par le Bureau du Plan. De cette façon, on élimine l'effet de la réduction du temps de travail sur le salaire horaire dans l'indice des salaires conventionnels des ouvriers (il faut en effet savoir qu'à chaque réduction du temps de travail "sans pertes de salaire", le salaire horaire est majoré pour préserver la rémunération mensuelle de l'ouvrier) et on obtient ainsi l'équivalent d'un indice d'évolution du salaire conventionnel mensuel pour les ouvriers. La série est reprise dans le tableau 1.6.

Après correction, on constate à la lecture du graphique 1.1. que l'évolution en termes réels de l'indice des salaires conventionnels est pratiquement parallèle



pour les ouvriers et pour les employés. Nous pouvons alors distinguer quatre phases dans cette évolution générale : une augmentation continue des salaires au cours des années 60 et 70, suivie début 1980 d'une baisse des salaires jusqu'en 1985-1986. Suit une nouvelle augmentation : on retrouve ainsi au début des années 90 à nouveau le niveau de la fin des années 70. L'évolution des années 90 se caractérise globalement par le maintien du pouvoir d'achat. Le graphique permet aussi de se rendre compte que l'influence de la réduction du temps de travail sur le salaire horaire conventionnel des ouvriers est assez réduite depuis 1981. On peut tirer la même conclusion de l'examen du graphique 1.2. Ce graphique ventile l'augmentation de l'indice des salaires conventionnels ouvriers selon l'importance de l'impact de différents facteurs: augmentations conventionnelles, indexations, réduction du temps de travail.

Ce graphique donne aussi une image "panoramique" de la politique salariale menée depuis le début des années quatre-vingt. Blocage du salaire réel, suivi de sauts d'index au cours de la période 1982-1986, puis à nouveau blocage du salaire réel en 1995 et 1996 et enfin, application de la loi sur la sauvegarde de la compétitivité en 1997 et 1998.

1.3.2 Les salaires bruts moyens

L'évolution des échelles salariales telle qu'elle est captée par l'indice des salaires conventionnels n'explique pas la totalité de l'évolution des salaires. L'évolution des salaires bruts moyens, c'est-à-dire des salaires effectivement liquidés sur base des contrats de travail individuels, sont fonction de l'évolution des barèmes mais aussi des changements dans la composition de la population salariée en emploi. A propos de ce dernier phénomène, on parle de "dérive salariale" (wage drift) qui joue un rôle plus ou moins important dans l'évolution des salaires moyens. L'allongement de la durée de la carrière des femmes sur le marché du travail fait que leur moyenne d'âge croît, qu'elles ont donc en moyenne une plus grande ancienneté qu'hier et occupent de ce fait des positions souvent plus élevées dans l'entreprise. Il faut ajouter à cela que de nombreux barèmes prévoient des salaires variant avec l'âge - certainement ceux des employés. Il en résulte globalement que le vieillissement des femmes sur le marché du travail se traduit par une croissance plus rapide des salaires féminins, et une forme de rattrapage du niveau des salaires masculins. Par ailleurs, on sait également que cette dérive salariale est encore alimentée par

l'accroissement de la scolarisation de la population active, de même que le glissement de l'emploi de l'industrie vers les services.

On notera encore que des facteurs de marché - offre et demande de certains types de compétences - peuvent aussi influencer le salaire brut. De son côté, la négociation des salaires au niveau de l'entreprise, que ce soit ou non via des conventions collectives de travail spécifiques à l'entreprise, joue aussi un rôle important.

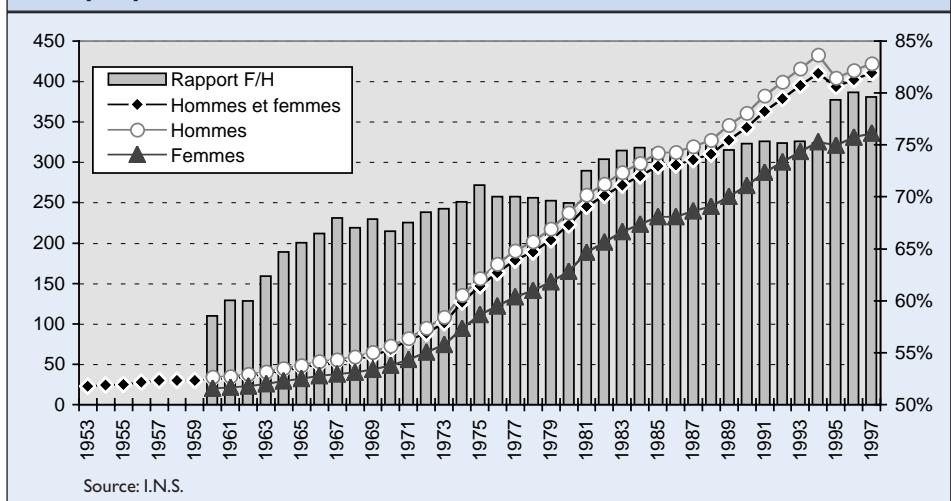
Sur les salaires bruts, nous disposons d'informations provenant de différentes sources. Il y a en premier lieu l'enquête semestrielle effectuée par l'Institut national de statistique. Cette enquête est remplacée à partir de 1999 par une enquête annuelle sur la structure des salaires, comme celle qui a été menée en 1995. On y recense beaucoup de variables tant sur les travailleurs que sur l'employeur. Les résultats de l'enquête 1995 sont présentés au chapitre 2.

L'enquête de l'Institut national de statistique qui s'adresse aux entreprises est, en ce qui concerne les ouvriers, uniquement menée dans l'industrie. Pour ce qui concerne les employés, quelques secteurs de services sont également concernés. Pour les ouvriers, on demande le salaire horaire, et pour les employés, le salaire mensuel.

Le graphique 1.3 donne l'évolution en francs courants des salaires horaires bruts des ouvriers à partir de 1953, la première année pour laquelle des données sont disponibles. Le tableau 1.7 reprend les données du graphique. Ceux-ci donnent, outre l'évolution salariale des hommes, des femmes et l'évolution salariale totale (hommes et femmes confondus), ainsi que le rapport entre les salaires des femmes et les salaires des hommes. Etant donné que la méthodologie et la base de l'indice ont été profondément modifiées en 1995, les données à partir de cette année ne sont plus tout à fait comparables aux données des années précédentes.

Le graphique nous apprend que l'ouvrière moyenne gagnait en 1953 moins de 60 % de ce que recevait son collègue masculin, alors que maintenant ce rapport est d'environ 80 %. On n'en est toujours pas à une égalité complète. Pourtant, en 1975, une convention collective de travail a été conclue au Conseil national du travail qui prévoit "l'égalité de rémunération pour un travail égal". En 1978, ce principe a été entériné par une loi. Depuis lors, si le salaire féminin continue à progresser en proportion de celui des hommes, cela s'explique essentiellement par le fait que l'âge moyen des femmes sur le marché du travail augmente et par la possibilité qu'elles ont ainsi d'occuper des fonctions mieux rémunérées. Les raisons permettant d'éclairer la différence

Graphique 1.3: Evolution des salaires horaires bruts des ouvriers en FB



**Tableau 1.7: Evolution des salaires horaires bruts des ouvriers
(octobre de chaque année)**

Industrie totale	FB			€			Rapport H/F
	H + F	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	
1953	23,06			0,57			
1954	24,32			0,60			
1955	24,89			0,62			
1956	27,80			0,69			
1957	29,69			0,74			
1958	29,75			0,74			
1959	30,24			0,75			
1960	31,36	34,16	20,00	0,78	0,85	0,50	0,59
1961	32,40	35,14	21,10	0,80	0,87	0,52	0,60
1962	35,00	37,99	22,78	0,87	0,94	0,56	0,60
1963	37,82	40,81	25,45	0,94	1,01	0,63	0,62
1964	42,20	45,11	29,18	1,05	1,12	0,72	0,65
1965	45,60	48,75	31,97	1,13	1,21	0,79	0,66
1966	50,01	53,43	35,51	1,24	1,32	0,88	0,66
1967	52,84	55,42	37,67	1,31	1,37	0,93	0,68
1968	55,60	59,34	39,79	1,38	1,47	0,99	0,67
1969	60,52	64,59	43,82	1,50	1,60	1,09	0,68
1970	68,39	73,04	48,70	1,70	1,81	1,21	0,67
1971	79,96	82,04	55,41	1,98	2,03	1,37	0,68
1972	88,71	94,81	64,95	2,20	2,35	1,61	0,69
1973	101,33	108,18	74,48	2,51	2,68	1,85	0,69
1974	127,01	135,47	94,20	3,15	3,36	2,34	0,70
1975	146,85	156,07	111,06	3,64	3,87	2,75	0,71
1976	163,28	173,94	121,84	4,05	4,31	3,02	0,70
1977	178,88	190,51	133,39	4,43	4,72	3,31	0,70
1978	189,23	201,59	140,92	4,69	5,00	3,49	0,70
1979	204,27	217,77	151,68	5,06	5,40	3,76	0,70
1980	222,39	237,23	164,61	5,51	5,88	4,08	0,69
1981	245,05	259,70	188,38	6,07	6,44	4,67	0,73
1982	258,58	273,38	201,23	6,41	6,78	4,99	0,74
1983	272,06	287,09	213,82	6,74	7,12	5,30	0,74
1984	283,35	298,87	223,29	7,02	7,41	5,54	0,75
1985	295,17	311,42	232,20	7,32	7,72	5,76	0,75
1986	296,37	312,68	232,70	7,35	7,75	5,77	0,74
1987	303,11	319,44	239,92	7,51	7,92	5,95	0,75
1988	310,35	327,07	245,25	7,69	8,11	6,08	0,75
1989	327,62	345,65	257,64	8,12	8,57	6,39	0,75
1990	342,71	361,15	271,29	8,50	8,95	6,73	0,75
1991	362,88	381,91	287,71	9,00	9,47	7,13	0,75
1992	378,59	399,40	300,30	9,39	9,90	7,44	0,75
1993	394,87	416,03	313,43	9,79	10,31	7,77	0,75
1994	410,32	432,69	325,33	10,17	10,73	8,06	0,75
1995	393,82	404,44	320,90	9,76	10,03	7,95	0,79
1996	402,18	413,32	331,01	9,97	10,25	8,21	0,80
1997	410,65	421,98	335,87	10,18	10,46	8,33	0,80

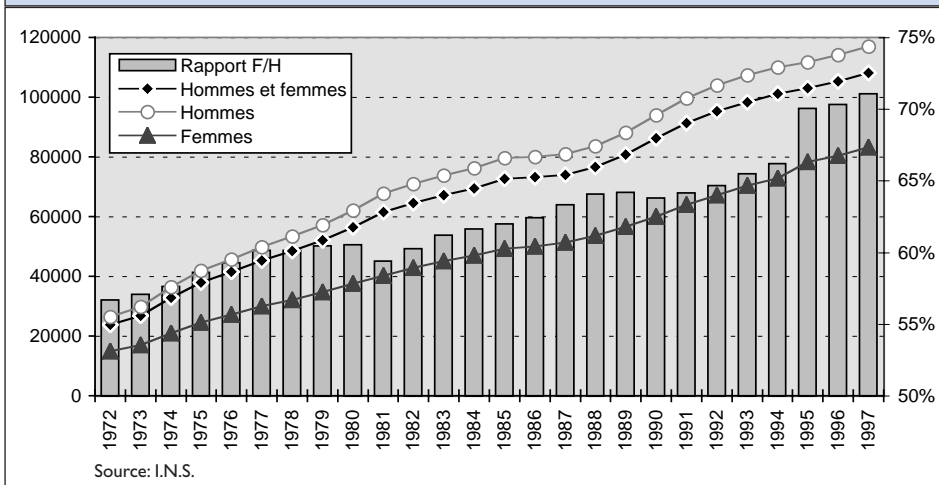
Cette statistique a été profondément modifiée en 1995.

Source : I.N.S.

restante sont multiples; on retiendra notamment le pourcentage plus faible de femmes travaillant de nuit ou en équipe.

Quoi qu'il en soit, les salaires inférieurs des femmes constituent un exemple typique d'une certaine forme de "discrimination sur le marché du travail". Celle-ci s'exprime de trois manières : un paiement inégal pour le même travail, un accès inégal à certains emplois (ségrégation verticale) ou des salaires moyens inférieurs dans des secteurs typiquement "féminins" (ségrégation horizontale). A côté des facteurs qui pèsent sur la demande de travail féminin

Graphique 1.4: Evolution des salaires mensuels bruts des employés dans l'industrie en FB



(qui alimentent des discriminations, qu'elles soient voulues ou non de la part des employeurs), il faut encore tenir compte des facteurs qui influencent l'offre de travail féminin. Si les femmes se présentent plutôt dans des secteurs à bas salaires, il est parfois difficile de juger exactement de l'importance réelle de chacune de ces "discriminations".

Le graphique 1.4 reprend la même information pour les salaires mensuels bruts des employés dans l'industrie. Les données de ce graphique sont fournies au tableau 1.8. On y reprend des données à partir de 1972 : cette série a démarré plus tard que celle portant sur les salaires des ouvriers. On constatera que le rapport entre les salaires féminins et masculins pour les employés

Tableau 1.8: Evolution des salaires mensuels bruts des employés (octobre)

Année	FB			€			Rapport H/F
	H + F	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	
1972	23.744	26.390	14.958	588,60	654,19	370,80	0,57
1973	26.802	29.758	16.989	664,40	737,68	421,15	0,57
1974	32.903	36.484	21.018	815,64	904,41	521,02	0,58
1975	37.957	41.981	24.597	940,93	1.040,68	609,74	0,59
1976	41.422	45.728	27.112	1.026,82	1.133,57	672,09	0,59
1977	45.288	49.884	30.009	1.122,66	1.236,59	743,90	0,60
1978	48.406	53.320	32.072	1.199,95	1.321,77	795,04	0,60
1979	52.028	57.263	34.629	1.289,74	1.419,51	858,43	0,60
1980	56.440	62.107	37.603	1.399,11	1.539,59	932,15	0,61
1981	61.434	67.794	40.278	1.522,91	1.680,57	998,47	0,59
1982	64.498	71.024	42.790	1.598,86	1.760,64	1.060,74	0,60
1983	67.151	73.763	45.158	1.664,63	1.828,54	1.119,44	0,61
1984	69.512	76.273	47.024	1.723,16	1.890,76	1.165,69	0,62
1985	72.568	79.560	49.313	1.798,91	1.972,24	1.222,44	0,62
1986	73.128	80.082	49.996	1.812,80	1.985,18	1.239,37	0,62
1987	74.028	80.881	51.231	1.835,11	2.004,99	1.269,98	0,63
1988	76.595	83.529	53.530	1.898,74	2.070,63	1.326,97	0,64
1989	80.822	88.115	56.565	2.003,53	2.184,31	1.402,21	0,64
1990	86.162	94.032	59.986	2.135,90	2.330,99	1.487,01	0,64
1991	91.357	99.609	63.908	2.264,68	2.469,24	1.584,24	0,64
1992	95.217	104.038	67.264	2.360,37	2.579,03	1.667,43	0,65
1993	98.362	107.341	70.286	2.438,33	2.660,91	1.742,34	0,65
1994	101.050	110.089	72.874	2.504,96	2.729,04	1.806,50	0,66
1995	103.102	111.765	78.303	2.555,83	2.770,58	1.941,08	0,70
1996	105.249	114.187	80.311	2.609,05	2.830,62	1.990,86	0,70
1997	108.068	116.956	83.130	2.678,94	2.899,26	2.060,74	0,71

Cette statistique a été profondément modifiée en 1995

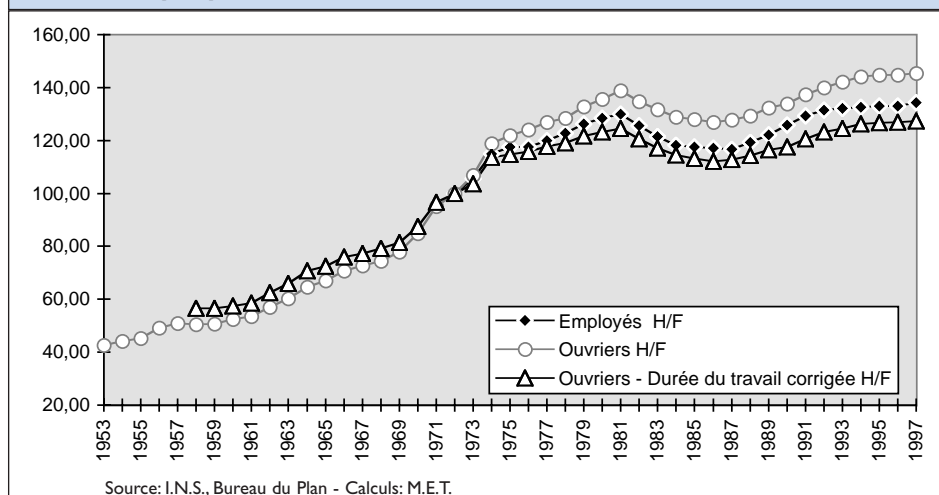
Source : I.N.S.

Tableau I.9: Evolution des salaires bruts en termes réels

Année	Employés	Ouvriers	Ouvriers série corrigée
	H + F	H + F	H + F
1953		42,71	
1954		44,27	
1955		45,33	
1956		49,24	
1957		50,98	
1958		50,43	56,57
1959		50,64	56,63
1960		52,36	57,53
1961		53,56	58,56
1962		57,06	62,35
1963		60,36	65,90
1964		64,65	70,71
1965		67,13	72,58
1966		70,71	76,04
1967		72,60	77,27
1968		74,37	79,15
1969		78,00	81,50
1970		84,82	87,46
1971		95,05	96,60
1972	100,00	100,00	100,00
1973	105,54	106,80	103,53
1974	114,98	118,80	113,59
1975	117,63	121,81	114,61
1976	117,59	124,07	115,78
1977	120,04	126,91	117,85
1978	122,81	128,50	119,14
1979	126,36	132,78	121,75
1980	128,52	135,55	123,11
1981	129,98	138,77	124,41
1982	125,51	134,68	120,61
1983	121,37	131,62	117,06
1984	118,14	128,90	114,58
1985	117,61	128,04	113,16
1986	117,00	126,92	112,10
1987	116,63	127,82	112,77
1988	119,29	129,37	114,33
1989	122,08	132,45	116,45
1990	125,81	133,93	117,48
1991	129,24	137,40	120,53
1992	131,51	139,95	123,19
1993	132,21	142,06	124,46
1994	132,67	144,19	126,26
1995	132,99	144,75	126,75
1996	133,01	144,83	126,82
1997	134,39	145,51	127,42

Source: I.N.S., Bureau du Plan - Calculs: M.E.T.

Graphique I.5: Evolution en termes réels des salaires bruts



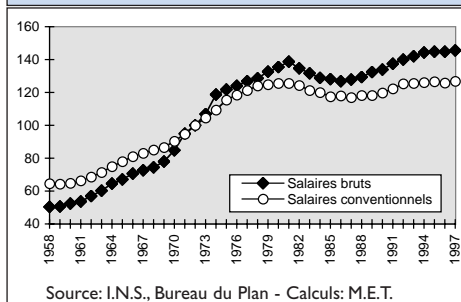
dépasse en fin de période à peine les 70 %. La catégorie “employés” reprend des fonctions très différentes; la plupart des fonctions de cadre en font partie. Précisément pour ces dernières, on constate que pour diverses raisons, les femmes accèdent plus difficilement aux rangs supérieurs de la hiérarchie, spécialement dans l’industrie. De plus, contrairement au graphique 1.3, le graphique 1.4 est établi sur base du salaire mensuel, ce qui fait que le pourcentage plus élevé de travailleurs à temps partiel parmi les femmes joue un rôle, malgré que le salaire soit retenu sur base d’un équivalent temps plein (indépendamment de la durée du travail, le salaire des travailleurs à temps partiel est toujours moindre que celui des travailleurs à temps plein).

Les deux graphiques précédents restituent une évolution nominale. Dans le graphique 1.5., dont les données se retrouvent dans le tableau 1.9., cette évolution nominale (hommes et femmes réunis) est convertie en une évolution en termes réels; on efface ainsi l’influence de l’inflation qui a été très forte à certaines périodes. On découvrira également dans le graphique une série salariale pour les ouvriers qui a été corrigée pour supprimer l’effet sur le salaire horaire (voir plus haut) de la réduction de la durée de travail conventionnelle. De la sorte, on obtient une meilleure comparabilité avec la série pour les employés : on compare ainsi des données mensualisées. On a choisi l’année 1972, comme année de base, pour tous les indices, c’est la première année pour laquelle toutes les données sont disponibles. On a également corrigé la série pour éliminer les effets sur celle-ci du changement dans le plan d’échantillonnage entre 1994 et 1995. Pour approcher l’accroissement des salaires bruts entre 1994 et 1995, on a utilisé l’indice des salaires conventionnels.

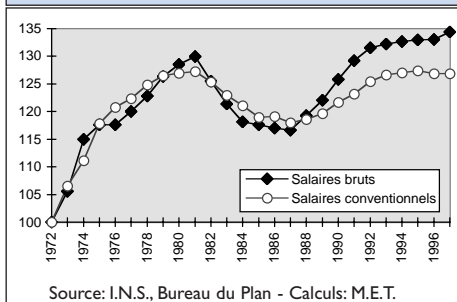
On observe que les évolutions des salaires des employés et des ouvriers divergent plus sensiblement que ce que l’on constate sur la base des salaires conventionnels. Sur la base des séries corrigées, pour tenir compte de l’effet sur le salaire horaire de l’évolution de la durée du travail, les salaires bruts moyens des employés croissent manifestement davantage que les salaires bruts moyens des ouvriers. Afin d’expliquer cette différence, il est intéressant de reprendre la comparaison avec l’évolution de l’indice des salaires conventionnels. Le graphique 1.6 fournit l’évolution des salaires bruts (série corrigée pour l’évolution de la durée du travail conventionnelle et pour le changement de base 1994-1995) ainsi que l’évolution des salaires conventionnels (série également corrigée pour l’évolution de la durée du travail conventionnelle).

Pour les employés, ce graphique montre une évolution assez parallèle des deux séries depuis 1972. La situation est par contre quelque peu différente pour les ouvriers, comme le montre le graphique 1.7.

Graphique I.6: Evolution en termes réels des salaires bruts et des salaires conventionnels des employés (année 1972=100) (série corrigée)



Graphique I.7: Evolution en termes réels des salaires bruts et des salaires conventionnels des ouvriers (année 1972=100) (série corrigée)



Pour ce qui concerne les employés, on peut observer une évolution plus franchement divergente entre les deux séries de salaires à partir de la fin des années 1980, plus nette en tout cas que celle qui concerne les salaires ouvriers. Cela indique que le phénomène de “wage drift” (ou “dérive salariale”) a joué davantage pour les employés. La structure des barèmes dans lesquels l’âge et de l’ancienneté jouent un rôle important expliquent sans doute pour une part cette différence.

Les statistiques disponibles permettent également de fournir des informations sur les salaires au niveau des secteurs. Pour ce qui est des ouvriers, cet aperçu est proposé dans le tableau 1.10.

Les différences entre les secteurs sont assez substantielles. Les salaires dans les secteurs où les travailleurs sont les mieux rémunérés dépassent de plus de 80 % ceux dans les secteurs les moins favorisés. Le rapport entre les salaires des femmes et des hommes varie de 77 % à 96 %. Pour ce qui est des

Tableau 1.10: Salaires bruts des ouvriers, hommes et femmes (octobre 1997)

Secteur	FB			€			Rapport H/F
	Salaire horaire	Salaire horaire	Salaire horaire	Salaire horaire	Salaire horaire	Salaire horaire	
	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	H + F	
15. Industries alimentaires	412,70	356,01	398,43	10,2306	8,8253	9,8768	86,26
16. Industrie du tabac	440,60	380,60	405,66	10,9222	9,4348	10,0560	86,38
17. Industrie textile	419,74	323,53	378,76	10,4051	8,0201	9,3892	77,08
18. Industrie de l'habillement et des fourrures	342,67	292,23	296,01	8,4946	7,2442	7,3379	85,28
19. Industrie du cuir et des chaussures	356,25	321,98	340,54	8,8312	7,9817	8,4418	90,38
20. Travail du bois	375,33	341,16	371,80	9,3042	8,4571	9,2167	90,90
21. Industrie du papier et du carton	433,16	357,65	422,46	10,7378	8,8659	10,4725	82,57
22. Edition, imprimerie, reproduction	477,10	394,35	458,31	11,8270	9,7757	11,3612	82,66
23. Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	581,22		580,32	14,4081		14,3858	
24. Industrie chimique	491,02	376,33	473,06	12,1721	9,3290	11,7269	76,64
25. Industrie du caoutchouc et des plastiques	404,89	335,56	389,49	10,0370	8,3183	9,6552	82,88
26. Verre, produits céramiques...	437,81	337,01	434,55	10,8530	8,3543	10,7722	76,98
27. Métallurgie	506,79	390,26	503,23	12,5630	9,6743	12,4747	77,01
28. Travail des métaux	411,32	338,07	407,01	10,1964	8,3805	10,0895	82,19
29. Fabrication de machines et équipements	420,98	345,80	416,97	10,4358	8,5722	10,3364	82,14
30. Machines de bureau et matériel informatique	396,60	382,36	387,42	9,8315	9,4785	9,6039	96,41
31. Fabrication d'équipements électriques	423,74	373,48	415,57	10,5042	9,2583	10,3017	88,14
32. Equipements de radio, télévision et communication	463,09	388,85	432,90	11,4797	9,6393	10,7313	83,97
33. Instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	397,61	330,13	367,94	9,8565	8,1837	9,1210	83,03
34. Véhicules automobiles, remorques et semi-remorques	445,42	399,96	442,37	11,0417	9,9147	10,9661	89,79
35. Fabrication d'autres matériels de transport	435,90	399,09	434,06	10,8057	9,8932	10,7601	91,56
36. Fabrication de meubles, industries diverses	373,92	325,78	366,24	9,2692	8,0759	9,0789	87,13
37. Récupération de matières recyclables	346,66	294,13	318,79	8,5935	7,2913	7,9026	84,85
41. Captage, épuration et distribution d'eau	455,64	401,47	449,91	11,2950	9,9522	11,1530	88,11
45. Construction	417,09	370,88	417,06	10,3394	9,1939	10,3386	88,92

Source : I.N.S.

Tableau 1.11 : Salaires mensuels bruts des employés, hommes et femmes (octobre 1997)

Secteur	FB			€			Rapport H/F
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel	
	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	H + F	
15. Industries alimentaires	115.086	78.170	103.026	2.852,91	1.937,78	2.553,95	67,92
16. Industrie du tabac	123.045	95.663	115.443	3.050,21	2.371,42	2.861,76	77,75
17. Industrie textile	108.903	72.495	94.837	2.699,63	1.797,10	2.350,95	66,57
18. Industrie de l'habillement et des fourrures	145.708	106.786	122.987	3.612,01	2.647,16	3.048,77	73,29
19. Industrie du cuir et des chaussures	111.164	83.289	102.867	2.755,68	2.064,68	2.550,01	74,92
20. Travail du bois	90.536	65.617	84.204	2.244,33	1.626,60	2.087,36	72,48
21. Industrie du papier et du carton	119.898	81.065	109.125	2.972,19	2.009,55	2.705,14	67,61
22. Edition, imprimerie, reproduction	107.263	79.797	95.802	2.658,98	1.978,12	2.374,87	74,39
23. Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	145.735	99.451	139.149	3.612,68	2.465,33	3.449,41	68,24
24. Industrie chimique	134.677	94.169	123.221	3.338,56	2.334,39	3.054,57	69,92
25. Industrie du caoutchouc et des plastiques	111.986	79.355	103.476	2.776,06	1.967,16	2.565,10	70,86
26. Verre, produits céramiques...	117.811	80.257	107.973	2.920,46	1.989,52	2.676,58	68,12
27. Métallurgie	128.681	96.874	124.031	3.189,92	2.401,44	3.074,65	75,28
28. Travail des métaux	103.145	72.934	96.697	2.556,90	1.807,99	2.397,06	70,71
29. Fabrication de machines et équipements	108.825	76.201	101.602	2.697,70	1.888,97	2.518,65	70,02
30. Machines de bureau et matériel informatique	106.677	81.340	102.698	2.644,45	2.016,37	2.545,82	76,25
31. Fabrication d'équipements électriques	112.820	83.348	107.166	2.796,73	2.066,14	2.656,58	73,88
32. Equipements de radio, télévision et communication	120.243	91.813	115.657	2.980,75	2.275,98	2.867,06	76,36
33. Instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	110.176	86.124	103.417	2.731,19	2.134,96	2.563,64	78,17
34. Véhicules automobiles, remorques et semi-remorques	124.728	85.920	118.505	3.091,93	2.129,90	2.937,66	68,89
35. Fabrication d'autres matériels de transport	117.649	89.855	110.716	2.916,44	2.227,45	2.744,58	76,38
36. Fabrication de meubles, industries diverses	95.959	67.242	85.706	2.378,76	1.666,89	2.124,60	70,07
37. Récupération de matières recyclables	92.336	66.299	83.590	2.288,95	1.643,51	2.072,14	71,80
40. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	131.191	107.072	129.207	3.252,14	2.654,25	3.202,96	81,62
41. Captage, épuration et distribution d'eau	101.654	82.005	95.951	2.519,94	2.032,85	2.378,56	80,67
45. Construction	105.363	68.996	97.545	2.611,88	1.710,37	2.418,08	65,48
50. Commerce et réparation de véhicules automobiles	92.401	71.556	86.427	2.290,56	1.773,83	2.142,47	77,44
51. Commerce de gros	103.088	77.098	93.656	2.555,48	1.911,21	2.321,67	74,79
52. Commerce de détail	73.161	55.943	61.383	1.813,61	1.386,79	1.521,64	76,47
65. Activités financières	116.576	92.305	107.170	2.889,84	2.288,18	2.656,67	79,18
66. Assurance	109.970	86.150	98.955	2.726,09	2.135,60	2.453,03	78,34

Source : I.N.S.

employés, les salaires bruts au niveau sectoriel sont repris dans le tableau 1.11.; les secteurs des services sont inclus.

On peut ici faire les mêmes constatations, les différences étant plus marquées encore. Le salaire moyen le plus élevé dépasse de 127 % celui le plus bas; cette différence est relevée dans le secteur des services. Le rapport entre les salaires moyens des femmes et des hommes varie quant à lui de 65 à 82 %.

Outre l'enquête de l'Institut national de statistique, on dispose d'autres sources relatives aux salaires bruts. L'Office national de sécurité sociale publie dans sa série "Estimations rapides de l'emploi" une répartition du volume de l'emploi (établi sur base des règles O.N.S.S.) entre diverses catégories de salaire journalier. Les travailleurs à temps partiel y sont également repris et convertis en équivalents temps plein.

A la lecture du tableau 1.12. on constate que les femmes - tant ouvrières qu'employées - sont surreprésentées dans les catégories de salaire inférieures. Cela joue moins chez les fonctionnaires (groupe reprenant entre autres le corps enseignant) bien que les salaires élevés (plus de 5300 FB ou 131,38 € par jour, ou environ 115000 FB ou 2850 € par mois) restent ici aussi en grande partie l'apanage des hommes.

La modification du système des statistiques d'EUROSTAT a rendu quelque peu hasardeuse une comparaison internationale portant sur l'évolution récente des salaires bruts. Les dernières données (complètes) provenant de la série "statistiques salariales harmonisées" datent de 1994. Des informations complémentaires sur les salaires bruts sont en partie disponibles dans l'enquête sur

Tableau 1.12: Répartition de l'emploi entre les diverses catégories de salaire journalier (en pourcentage de l'emploi total, sur base d'équivalents temps plein, août 1998)

		OUVRIERS		EMPLOYES		FONCTIONNAIRES	
Plafond de salaire journalier en FB	Plafond de salaire journalier en €	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2.000	49,58	4,90	10,84	1,50	4,44	0,25	0,72
2.400	59,49	8,23	35,60	3,39	10,39	1,56	1,61
2.700	66,93	13,66	27,01	4,58	11,05	3,64	4,28
2.900	71,89	9,93	11,03	4,21	8,60	6,56	6,11
3.100	76,85	12,03	6,53	4,74	8,64	7,36	6,67
3.400	84,28	18,39	4,91	7,34	11,51	11,35	11,65
3.800	94,20	15,62	2,44	9,77	12,27	15,99	15,82
4.300	106,59	9,60	1,25	11,60	11,46	18,53	23,23
5.300	131,38	5,85	0,33	20,03	13,32	18,58	19,57
Salaires supérieurs à 5300 FB	Salaires supérieurs à 131,38 €	1,77	0,06	32,84	8,33	10,37	3,83
Inconnu	Inconnu	0,01	0,01	0,01	0,01	5,81	6,53
Total	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : O.N.S.S.

la structure des salaires de 1995 et dans les données relatives aux salaires nets (voir chapitre 2 pour ces deux dernières séries de données). Le tableau 1.13 fournit un aperçu des salaires horaires bruts pour les ouvriers en 1994; le tableau 1.14 traite des salaires mensuels bruts pour les employés toujours pour l'année 1994.

Afin de répondre aux besoins de données à court terme, EUROSTAT a lancé de nouvelles statistiques reprenant une évolution trimestrielle des salaires bruts. Ces séries - les indices de salaires conventionnels (Conventional Earnings Indices ou C.E.I.) - sont toutefois basées sur des données nationales qui ne sont pas harmonisées. Deux séries sont publiées : une pour les ouvriers dans l'industrie et une autre pour les salariés dans l'ensemble de l'économie.

Le caractère non harmonisé de ces statistiques entraîne de sérieux problèmes d'interprétation. Il est donc indispensable de garder à l'esprit la nature exacte de ces données. En ce qui concerne la Belgique, la série pour les ouvriers dans l'industrie se base sur les données qui sont collectées par l'Institut national de statistique dans l'enquête trimestrielle sur les salaires des ouvriers dans l'industrie. Par contre, la série portant sur tous les salariés dans l'ensemble de l'économie est basée sur l'indice des salaires conventionnels pour les employés du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Ces deux séries ont une base conceptuelle très différente et doivent donc être interprétées avec circonspection. On devine aisément que des problèmes d'interprétation du même ordre se posent également pour ce qui est des statistiques publiées pour les autres pays. Et a fortiori, lorsqu'il s'agit de comparer les évolutions sala-

Tableau 1.13: Salaires horaires bruts pour les ouvriers dans l'industrie (octobre 1994 - en ECU)

	Hommes	Femmes
Belgique	10,85	8,24
Danemark (oct. 1993)	14,31	12,09
Allemagne	13,36	9,92
France (avril 1994)	8,03	6,53
Grèce	4,43	3,47
Irlande	9,09	6,43
Luxembourg	11,18	7,96
Pays-Bas	10,48	8,16
Portugal	2,69	1,93
Espagne	6,64	4,74
Royaume-Uni	8,37	5,81

Source : EUROSTAT

Tableau 1.14: Salaires mensuels bruts pour les employés dans l'industrie (octobre 1994 - en ECU)

	Hommes	Femmes
Belgique	2.856	1.936
Allemagne	3.384	2.308
France	2.482	1.743
Grèce	1.154	796
Luxembourg	3.662	2.282
Pays-Bas	2.531	1.731
Portugal	870	609
Espagne	1.646	1.040
Royaume-Uni	2.482	1.514

Source : EUROSTAT

**Tableau 1.15: Indice des salaires conventionnels européen (CEI) des ouvriers dans l'industrie
Evolution en termes réels - 1996=100**

	1996	1996	1996	1996	1997	1997	1997	1997	1998	1998	1998
	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre
Union européenne	99,62	99,92	100,23	100,20	100,67	101,07	101,24	101,20	101,71	102,20	102,44
Zone euro	99,73	99,84	100,11	100,31	100,42	100,82	100,88	101,13	101,27	101,72	101,88
Belgique	99,32	100,21	100,46	99,98	99,82	100,61	100,83	101,22	101,37	102,19	102,33
Danemark	99,33	101,48	99,73	99,43	101,23	103,45	101,68	101,70	:	:	:
Allemagne (sans les nouveaux länder)	99,78	100,30	99,77	100,15	99,74	100,09	99,49	100,21	100,31	100,81	100,50
Grèce	97,39	99,19	100,93	102,49	106,44	107,26	108,10	109,49	:	:	:
Espagne	101,09	98,94	101,17	98,89	99,04	97,85	99,84	97,90	97,38	95,55	97,97
France	100,04	99,94	99,97	100,05	100,36	101,22	101,06	100,78	100,99	101,36	101,08
Irlande	99,26	100,22	99,25	101,16	100,33	100,81	101,81	:	:	:	:
Italie	99,93	99,56	100,37	100,13	102,15	101,87	102,88	102,56	102,52	102,61	102,60
Luxembourg	:	:	:	99,50	:	:	:	:	:	:	:
Pays-Bas	99,93	99,19	100,56	100,35	100,86	101,09	101,11	100,70	101,72	101,33	102,91
Autriche	99,59	99,92	100,09	100,36	99,46	99,76	99,95	100,35	:	:	:
Portugal	:	98,01	:	101,28	:	103,87	:	109,71	:	110,19	:
Finlande	99,87	99,31	99,10	101,75	101,82	100,81	100,68	101,75	103,95	103,00	102,99
Suède	97,89	101,13	99,97	100,96	102,46	103,26	101,96	102,62	103,35	104,73	104,01
Royaume-Uni	98,99	100,14	101,12	99,74	102,04	102,54	103,47	102,22	104,61	105,73	106,10

Source : EUROSTAT

Tableau 1.16: Indice des salaires conventionnels européen (CEI) - tous les salaires dans l'ensemble de l'économie - Evolution en termes réels - 1996=100

	1996	1996	1996	1996	1997	1997	1997	1997	1998	1998	1998
	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre
Union européenne	99,62	99,92	100,23	100,20	100,67	101,07	101,24	101,20	101,71	102,20	102,44
Zone euro	99,73	99,84	100,11	100,31	100,42	100,82	100,88	101,13	101,27	101,72	101,88
Belgique	99,32	100,21	100,46	99,98	99,82	100,61	100,83	101,22	101,37	102,19	102,33
Danemark	99,33	101,48	99,73	99,43	101,23	103,45	101,68	101,70	:	:	:
Allemagne (sans les nouveaux länder)	99,78	100,30	99,77	100,15	99,74	100,09	99,49	100,21	100,31	100,81	100,50
Grèce	97,39	99,19	100,93	102,49	106,44	107,26	108,10	109,49	:	:	:
Espagne	101,09	98,94	101,17	98,89	99,04	97,85	99,84	97,90	97,38	95,55	97,97
France	100,04	99,94	99,97	100,05	100,36	101,22	101,06	100,78	100,99	101,36	101,08
Irlande	99,26	100,22	99,25	101,16	100,33	100,81	101,81	:	:	:	:
Italie	99,93	99,56	100,37	100,13	102,15	101,87	102,88	102,56	102,52	102,61	102,60
Luxembourg	:	:	:	99,50	:	:	:	:	:	:	:
Pays-Bas	99,93	99,19	100,56	100,35	100,86	101,09	101,11	100,70	101,72	101,33	102,91
Autriche	99,59	99,92	100,09	100,36	99,46	99,76	99,95	100,35	:	:	:
Portugal	:	98,01	:	101,28	:	103,87	:	109,71	:	110,19	:
Finlande	99,87	99,31	99,10	101,75	101,82	100,81	100,68	101,75	103,95	103,00	102,99
Suède	97,89	101,13	99,97	100,96	102,46	103,26	101,96	102,62	103,35	104,73	104,01
Royaume-Uni	98,99	100,14	101,12	99,74	102,04	102,54	103,47	102,22	104,61	105,73	106,10

Source : EUROSTAT

riales entre les pays. On peut néanmoins espérer que la situation évoluera et que le domaine "LEVELEARN" dans la base de données "New Cronos" d'EUROSTAT, qui n'est actuellement pas encore opérationnel, pourra fournir dans un avenir plus ou moins lointain des données plus comparables.

Le tableau 1.15 donne l'évolution du C.E.I. pour les ouvriers dans l'industrie et le tableau 1.16 reprend les données relatives au C.E.I. pour tous les salariés. Il s'agit dans les deux cas d'évolutions en termes réels, corrigées des effets de l'inflation.

2

Les divers concepts de salaire

2.1 Du coût salarial au salaire net

2.1.1 Les coûts salariaux et la productivité du travail

Comme on l'a déjà mentionné dans l'introduction, le coût total du travail ou coût salarial va peser sur la quantité de travail qui sera demandée par l'employeur. L'employeur va prendre une décision après avoir comparé le coût salarial du dernier travailleur embauché à la valeur ajoutée produite par son travail, c'est-à-dire à la productivité (marginale) de son travail. Dans cette partie, on examinera tant les divers aspects de la problématique des coûts salariaux que l'évolution de la productivité du travail. On traitera également de la masse salariale.

A Les coûts salariaux

En ce qui concerne les coûts salariaux, la source principale de données est l'enquête quadriennale d'EUROSTAT relative aux coûts de la main-d'oeuvre. Cette enquête auprès des employeurs (qui, à partir de l'an 2000, sera remplacée par une collecte de données administratives) est organisée par sondage auprès des entreprises occupant au moins 10 travailleurs, dans les secteurs C à K de la nomenclature Nacebel (l'industrie et un certain nombre de secteurs des services).

Par ailleurs, depuis 1996, un grand nombre d'entreprises sont désormais obligées de fournir des informations sur les coûts salariaux dans le cadre du bilan social. Cette statistique n'en est toutefois encore qu'à ses débuts; la Banque nationale a en effet constaté de grandes différences entre les résultats déclarés par les entreprises en 1997 et ceux déclarés en 1996. Les résultats doivent donc être interprétés avec circonspection.

On examinera en premier lieu le niveau et la structure des coûts salariaux en 1996, suivront ensuite une comparaison dans le temps et une comparaison internationale.

Afin de saisir clairement quels sont les éléments constitutifs du coût du travail, l'on peut partir du tableau 2.1 qui reproduit la structure des coûts du travail pour les grands secteurs économiques.

Il ressort de l'observation du tableau 2.1 qu'outre le salaire direct qui est payé au travailleur, ce sont surtout les diverses cotisations de sécurité sociale qui déterminent l'importance du coût du travail. L'on remarquera également la part relativement importante des cotisations pour les régimes complémentaires de pension et la part relativement faible des frais de formation. Le tableau 2.2 donne quant à lui un aperçu des coûts du travail dans les différents secteurs en Belgique et dans les régions, sur base de l'enquête relative aux coûts de la main-d'oeuvre.

Tableau 2.1 : Structure des coûts de la main-d'oeuvre (1996)

Secteur		C-K (tous les secteurs de l'enquête)	C-F (industrie)
Coût du travail (montant du salaire et des charges patronales)	Par heure - en FB	982	1014
	Par heure - en €	24,35	25,15
STRUCTURE DU COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE (en pourcentage des coûts totaux du travail)			
Prestations directes	Prestations directes et primes	57,45%	55,53%
	Indemnités pour journées non prestées	10,59%	11,74%
Avantages en nature	Produits de l'entreprise	0,02%	0,01%
	Logement personnel	0,03%	0,02%
	Voiture de société	0,16%	0,10%
Sécurité sociale : cotisations légales	Pensions, maladie, grossesse, invalidité	8,61%	8,23%
	Chômage	1,81%	1,73%
	Accidents du travail et maladies professionnelles	0,93%	0,91%
	Allocations familiales	4,63%	4,53%
	Autres	8,17%	9,34%
Cotisations conventionnelles, contractuelles et bénévoles	Régimes complémentaires de pension	2,57%	2,53%
	Régime complémentaire d'assurance maladie	0,15%	0,15%
	Régime complémentaire d'assurance chômage	0,17%	0,27%
	Autres régimes complémentaires	0,88%	1,25%
Prestations sociales de l'employeur	Salaires garantis en cas de maladie	0,90%	1,02%
	Salaires garantis en cas de chômage	0,02%	0,03%
	Indemnité de licenciement	0,84%	0,54%
	Dépenses d'utilité sociale	0,22%	0,24%
Frais de formation professionnelle	Indemnités des apprentis	0,03%	0,03%
	Cotisations de sécurité sociale des apprentis	0,00%	0,00%
	Autres frais de formation professionnelle	0,49%	0,43%
Autres frais		1,45%	1,49%
Taxes		0,00%	0,00%
Subventions		0,14%	0,12%
Salaire brut (Montant du salaire brut, des heures supplémentaires et de toutes les primes)	en FB	564	563
	en €	13,99	13,96

Source : I.N.S.

A la lecture du tableau 2.2, il apparaît qu'il existe de très grandes différences entre les différents secteurs. Dans certains de ceux-ci, les coûts du travail peuvent en effet être plus de trois fois plus élevés que dans d'autres. Ainsi, le coût du travail est très bas dans le secteur HORECA et, par contre, très élevé dans le secteur de l'énergie ou dans la métallurgie. Les différences entre les régions dans le même secteur restent par contre très limitées ; le prix plus élevé payé pour le travail dans la région bruxelloise est lié à la présence de sièges d'entreprises et à l'occupation de personnel plus qualifié dans ces sièges.

Dans le bilan social, en matière de coûts du travail, la distinction est faite selon qu'il s'agit de travailleurs à temps plein ou de travailleurs à temps partiel. Ces données sont reprises dans le tableau 2.3.

Comme l'on pouvait s'y attendre, le travail à temps partiel s'avère être moins cher que le travail à temps plein, sans doute parce que l'on rencontre moins de travailleurs à temps partiel dans les fonctions dirigeantes, donc mieux payées. Les différences ne sont toutefois pas de la même importance dans tous les secteurs. On notera également le niveau du coût du travail des travailleurs intérimaires. Ici, il s'agit en grande partie du coût payé par l'entreprise à la société d'intérim, et non d'un salaire direct et des cotisations sociales. Le tableau 2.4 reprend les données à ce sujet.

Etant donné que l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre n'est organisée que tous les quatre ans, les résultats ne permettent de décrire l'évolution dans le temps que dans une mesure limitée. Le tableau 2.5 récapitule les résultats des

Tableau 2.2: Coût de la main-d'oeuvre par heure en Belgique et dans les régions

NACE	Branches d'activité	Coût du travail par heure en FB				Coût du travail par heure en €			
		Total	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total	Bruxelles	Flandre	Wallonie
C-K	Total	982	1.128	960	939	24,35	27,97	23,80	23,27
C-F	Total industrie	1.014	1.083	1.004	1.022	25,15	26,85	24,89	25,35
C	Industries extractives	937	-	1.056	920	23,24	-	26,19	22,80
D	Industrie manufacturière	1.021	1.058	1.012	1.042	25,32	26,23	25,08	25,83
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1.724	1.588	1.771	1.779	42,74	39,36	43,89	44,10
F	Construction	890	978	886	861	22,05	24,24	21,96	21,36
G	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	840	1.084	800	730	20,82	26,88	19,84	18,09
H	Hôtels et restaurants	556	602	542	527	13,79	14,93	13,44	13,06
I	Transport, entreposage et communications (seulement le 633: agences de voyages et tour operators)	705	687	732	651	17,48	17,03	18,14	16,13
J	Activités financières	1.372	1.423	1.310	1.390	34,00	35,27	32,48	34,46
K	Immobilier, location et services aux entreprises	953	1.105	913	823	23,63	27,39	22,62	20,40
14	Autres industries extractives	937	-	1.056	920	23,24	-	26,19	22,80
15	Industries alimentaires	883	976	887	846	21,89	24,19	21,99	20,96
16	Industrie du tabac	922	-	813	-	22,84	-	20,16	-
17	Industrie textile	716	835	709	772	17,74	20,69	17,58	19,13
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	633	1.095	601	556	15,69	27,15	14,91	13,79
19	Industrie du cuir et des chaussures	730	655	743	-	18,10	16,24	18,41	-
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie	760	700	771	717	18,84	17,36	19,11	17,77
21	Industrie du papier et du carton	998	901	988	1.030	24,74	22,34	24,48	25,52
22	Edition, imprimerie, reproduction	995	1.057	964	1.034	24,67	26,19	23,89	25,64
23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	1.670	-	1.736	1.183	41,39	-	43,04	29,33
24	Industrie chimique	1.339	1.387	1.367	1.202	33,20	34,38	33,88	29,79
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	910	628	896	960	22,56	15,56	22,21	23,81
26	Fabrication d'autres produits non minéraux non métalliques	967	1.304	923	1.008	23,98	32,33	22,87	24,99
27	Métallurgie	1.257	2.225	1.303	1.205	31,15	55,15	32,30	29,88
28	Travail des métaux	922	948	912	944	22,85	23,50	22,60	23,40
29	Fabrication de machines et équipements	978	851	962	1.054	24,25	21,09	23,85	26,13
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	917	851	918	-	22,72	21,09	22,75	-
31	Fabrication d'équipements électriques	1.029	1.036	1.003	1.099	25,50	25,68	24,88	27,24
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	1.184	1.170	1.188	1.155	29,35	29,00	29,46	28,62
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	901	882	877	963	22,35	21,87	21,74	23,88
34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	1.061	1.013	1.079	833	26,30	25,11	26,74	20,64
35	Fabrication d'autres matériels de transport	1.164	-	1.042	1.228	28,86	-	25,84	30,44
36	Fabrication de meubles, industries diverses	765	788	759	824	18,96	19,54	18,81	20,44
37	Récupération de matières recyclables	775	-	752	856	19,20	-	18,64	21,22
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	1.816	1.864	1.795	1.818	45,01	46,20	44,50	45,08
41	Captage, épuration et distribution d'eau	945	-	-	769	23,44	-	-	19,07
45	Construction	890	978	886	861	22,05	24,24	21,96	21,36
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants	842	990	840	754	20,88	24,54	20,83	18,68
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et de motocycles	976	1.218	895	836	24,18	30,20	22,18	20,73
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	666	708	658	665	16,51	17,55	16,30	16,50
55	Hôtels et restaurants	556	602	542	527	13,79	14,93	13,44	13,06
633	Agences de voyage et tour operators	705	687	732	651	17,48	17,03	18,14	16,13
65	Activités financières	1.402	1.481	1.336	1.410	34,75	36,72	33,11	34,94
66	Assurance	1.301	1.336	1.204	1.340	32,25	33,13	29,85	33,21
70	Activités immobilières	893	995	837	843	22,14	24,66	20,74	20,89
71	Location sans opérateur	963	1.033	931	856	23,86	25,62	23,08	21,22
72	Activités informatiques	1.119	1.151	1.087	1.207	27,75	28,54	26,95	29,91
73	Recherche et développement	1.122	1.046	1.070	1.254	27,81	25,92	26,51	31,10
74	Autres services fournis aux entreprises	920	1.109	876	739	22,80	27,49	21,72	18,33

Source : I.N.S.

Tableau 2.3: Coût de la main-d'oeuvre par heure effectivement prestée (1997)

	FB			€			Coût d'un travailleur à temps partiel en proportion du coût d'un travailleur à temps plein
	En équivalent temps-plein	Travailleur à temps plein	Travailleur à temps partiel	En équivalent temps plein	Travailleur à temps plein	Travailleur à temps partiel	
Energie et eau	2.194	2.197	2.072	54,39	54,46	51,36	94,31%
Industrie manufacturière	1.101	1.104	1.032	27,29	27,37	25,58	93,48%
Construction	893	896	728	22,14	22,21	18,05	81,25%
Commerce, réparations, HORECA	901	945	688	22,34	23,43	17,06	72,80%
Transports et communications	920	932	773	22,81	23,10	19,16	82,94%
Services aux entreprises	1.065	1.122	758	26,40	27,81	18,79	67,56%
Services sociaux et de santé	851	855	845	21,10	21,19	20,95	98,83%
Total secteur privé	1.032	1.061	805	25,58	26,30	19,96	75,87%

Source : B.N.B.

Tableau 2.4: Coûts de la main-d'oeuvre des travailleurs intérimaires

		Total du coût du travail par heure		Coût du travail intérimaire par heure		
		FB	€	FB	€	En proportion du coût total moyen
C-K	Total	982	24,35	758	18,79	77,16%
C-F	Total industrie	1.014	25,15	769	19,06	75,78%
C	Industries extractives	937	23,24	748	18,54	79,79%
D	Industrie manufacturière	1.021	25,32	769	19,07	75,30%
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1.724	42,74	818	20,27	47,43%
F	Construction	890	22,05	758	18,78	85,18%
G	Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	840	20,82	694	17,21	82,67%
H	Hôtels et restaurants	556	13,79	587	14,55	105,48%
I	Transports, entreposage et communications (seulement le 633: agences de voyages et tour operators)	705	17,48	455	11,28	64,52%
J	Activités financières	1.372	34,00	957	23,73	69,79%
K	Immobilier, location et services aux entreprises	953	23,63	783	19,42	82,17%

Source : I.N.S.

Tableau 2.7: Coût de la main-d'oeuvre par heure (en ECU, 1996)

Belgique	25,00
Danemark	24,08
Grèce	9,45
Espagne	14,43
Irlande	13,91
Pays-Bas	20,39
Autriche	25,85
Portugal	6,82
Finlande	19,38

Source : EUROSTAT - Calculs : M.E.T.

Tableau 2.5: Evolution nominale et réelle du coût de la main-d'oeuvre dans l'industrie (indice 1978=100, en ECU)

Année	1978	1981	1984	1988	1992	1996
Evolution nominale	100,00	130,19	140,46	177,88	222,96	270,56
Evolution réelle	100,00	108,57	94,09	109,19	121,38	135,19

Source : I.N.S. - Calculs : M.E.T.

Tableau 2.6: Evolution nominale du coût de la main-d'oeuvre par travailleur dans le secteur privé (augmentation en pourcentage à un an d'intervalle)

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Belgique	5,4	3,8	3,6	2,3	5,1	6,5	7,6	5,7	4,5	2,2	2,3	1,0	2,7	2,5	2,6
Allemagne	3,1	3,7	3,3	3,2	3,0	4,2	4,8	10,3	3,6	3,5	3,6	2,4	2,2	1,8	1,9
France	6,8	4,1	4,0	4,3	4,3	5,2	4,4	4,0	2,9	1,8	2,5	2,8	3,3	2,3	2,4
Italie	10,4	7,0	7,7	7,8	9,3	8,5	8,8	6,3	4,1	2,7	5,4	4,3	4,4	3,2	2,8
Royaume-Uni	8,5	8,4	6,4	7,5	8,8	10,7	7,6	3,7	1,5	3,5	3,0	3,3	4,9	5,4	4,8
Pays-Bas	1,7	2,6	1,5	1,2	0,8	3,2	4,4	4,2	3,1	2,8	1,6	2,1	2,5	2,7	3,6
Espagne	8,0	8,2	1,1	5,1	6,0	9,6	10,8	10,6	9,5	2,9	2,5	3,6	3,1	3,0	3,5
Etats-Unis	4,0	4,0	4,5	4,8	3,2	4,9	3,9	5,6	2,8	2,2	2,4	3,0	4,2	3,8	3,9
Japon	3,4	2,4	2,5	3,0	3,8	5,1	4,3	0,9	0,6	2,0	0,8	0,5	1,8	0,2	0,7

Source : O.C.D.E.

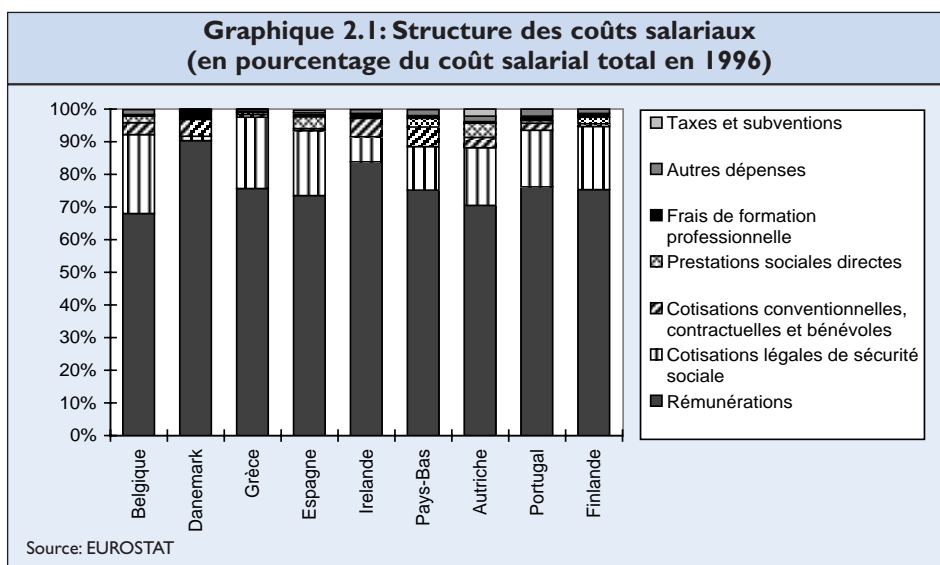
différentes enquêtes pour l'ensemble de l'industrie (l'extension aux secteurs des services s'est faite graduellement).

Après une baisse en termes réels manifeste au début des années 1980, l'on notera à nouveau après 1984 l'existence d'une croissance réelle soutenue des coûts belges du travail. Reste à savoir quelle est l'évolution dans d'autres pays. D'où l'importance d'une comparaison internationale des coûts du travail. Les statistiques de l'O.C.D.E. constituent une première source à cet effet. Celles-ci sont établies sur base des comptes nationaux, la masse salariale (voir plus loin) étant répartie sur l'emploi total. Le tableau 2.6 donne un aperçu des pourcentages de hausse des coûts du travail depuis 1985 pour la Belgique, les pays voisins, quelques autres pays de l'Union européenne, les U.S.A. et le Japon.

Au moment de clore la rédaction de cette brochure, nous ne disposons pas encore de toutes les données provenant de l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre-1996 d'EUROSTAT pour l'ensemble des pays. Il est quand même intéressant d'examiner de plus près un certain nombre de données tirées de cette enquête. Le tableau 2.7 donne un aperçu des coûts du travail dans les différents pays européens pour la totalité des secteurs repris dans l'enquête.

On constate ainsi que les coûts de la main-d'oeuvre en Belgique se situent à un niveau plutôt élevé lorsqu'on les compare à ceux des autres pays de l'Union européenne. Parmi les pays retenus, seule l'Autriche se distingue par un coût du travail plus élevé. Si nous examinons ensuite le graphique 2.1 qui présente la structure des coûts salariaux, il apparaît que le coût salarial élevé en Belgique s'explique pour partie par le pourcentage important de cotisations sociales. On comprend dès lors pourquoi les gouvernements successifs se sont attelés ces dernières décennies à faire diminuer cette composante du coût salarial afin de réduire la différence avec nos voisins, celle-ci étant considérée comme préjudiciable à la compétitivité des entreprises belges.

Par analogie avec le "Conventional Earnings Index" (C.E.I.), l'indicateur à court terme des salaires bruts auquel nous nous sommes intéressés dans le chapitre 1, EUROSTAT a également élaboré un indicateur pour les coûts du travail : le "Labour Cost Index" ou L.C.I. Se basant sur des données administratives (ou en partie aussi sur des résultats d'enquête), les différents pays calculent l'évolution des coûts salariaux à court terme. Toutes les entreprises sont couvertes. Dans le coût du travail, il n'est pas tenu compte de certains éléments de coût, comme les coûts de formation et de recrutement ainsi que des coûts de cantine d'entreprise... Le tableau 2.8 présente ce L.C.I. A titre de comparaison, nous avons également indiqué les données correspondantes pour les Etats-Unis.



**Tableau 2.8: Indice européen des coûts du travail (L.C.I.) - évolution en termes réels
série désaisonnalisée - 1996=100**

		U.E.	Zone euro	Belgique	Danemark	Allemagne	Espagne	France	Irlande	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Autriche	Portugal	Finlande	Suède	Royaume-Uni	Etats-Unis
1e trimestre	1995	99,4	99,3	101,0	99,0	97,5	99,2	99,7	99,2	101,0	96,7	99,4			98,2	93,7	98,9	100,0
2e trimestre	1995	99,4	99,3	100,9	99,5	98,6	99,2	99,9	98,9	98,7	98,5	99,3			98,9	94,3	99,0	100,0
3e trimestre	1995	99,4	99,3	100,3	100,1	99,0	99,4	99,9	98,8	97,7	99,4	99,6			99,4	96,3	99,0	100,1
4e trimestre	1995	99,5	99,4	101,0	100,5	99,3	99,6	99,7	98,4	97,1	101,4	99,7			99,7	97,2	99,2	100,2
1e trimestre	1996	99,6	99,6	100,4	100,9	99,8	100,1	99,8	99,4	97,8	100,1	99,8	100,4	100,9	99,8	98,2	99,4	100,1
2e trimestre	1996	99,7	99,7	100,1	101,2	99,6	99,6	99,7	100,2	99,0	100,4	99,9	100,2	100,1	100,0	100,2	99,8	100,0
3e trimestre	1996	100,2	100,1	100,2	101,5	100,3	99,9	100,3	99,8	100,3	100,2	100,2	100,2	99,7	100,3	100,4	100,3	100,0
4e trimestre	1996	100,3	100,4	99,2	101,9	100,3	100,1	100,2	100,6	101,0	99,9	100,4	99,5	99,2	100,7	101,1	100,7	99,9
1e trimestre	1997	100,5	100,6	100,2	102,4	100,3	100,5	100,4	101,7	101,3	100,7	100,4	100,5	102,9	101,0	102,4	101,4	100,0
2e trimestre	1997	100,8	100,8	101,3	102,9	100,5	101,4	100,8	103,2	101,8	100,8	100,8	100,4	102,3	101,2	102,6	101,9	100,4
3e trimestre	1997	100,7	100,8	101,1	103,5	100,1	101,6	101,1	104,3	101,0	100,2	100,4	100,8	102,0	101,6	102,3	102,7	100,8
4e trimestre	1997	100,8	100,9	101,3	104,2	100,5	101,8	101,2	104,9	100,7	99,5	100,4	100,9	102,3	101,9	102,8	103,7	101,3
1e trimestre	1998	100,9	101,0	101,4	105,1	100,8	102,3	102,0	105,9	98,8	100,4	100,8	101,3	102,5	102,8	102,9	104,7	101,8
2e trimestre	1998	101,0	101,1	101,2	105,9	101,0	102,9	102,1	105,6	98,3	100,2	100,8	101,8	102,8	103,4	103,7	105,6	102,3
3e trimestre	1998	101,2	101,3	102,5	106,9	101,3	103,5	102,8	106,8	97,5	101,0	101,3	102,2	103,1	104,1	104,4	106,4	102,8
4e trimestre	1998	101,4	101,5	103,5	107,8	101,3	104,4	103,4	107,8	96,9	102,1	101,5	103,4	103,7	104,8	105,2	107,2	103,2
1e trimestre	1999				108,7							101,6			105,6	105,6	108,2	

Source : EUROSTAT

A l'avenir, des séries distinctes sur les salaires bruts et sur les "autres coûts du travail" seront également disponibles.

B La productivité du travail

On l'a vu dans l'introduction, coût salarial et productivité du travail sont liés. Une hausse de la productivité autorise en principe une hausse des salaires. Une productivité plus élevée est liée à de meilleures formations des travailleurs, à une meilleure organisation du travail, éventuellement à de meilleures conditions connexes (ambiance de travail) et, bien sûr, au progrès technologique. Le tableau 2.9 donne un aperçu de l'évolution de la productivité.

Il ressort clairement du tableau 2.9 que l'évolution de la productivité varie fortement selon les secteurs ; la différence dans le temps est également frappante. On observera encore que l'augmentation de la productivité globale de l'économie est relativement stable depuis les années 1980, mais qu'elle est nettement inférieure à celle des périodes précédentes. En ce qui concerne les secteurs, la différence d'évolution entre l'industrie et les services est frappante.

En raison d'effets de démonstration, les salaires dans le secteur des services ont tendance à suivre l'évolution dans le secteur industriel, ce qui, selon certaines analyses, a pu peser sur l'évolution de l'emploi dans les secteurs des services (6).

**Tableau 2.9: Productivité par travailleur
(croissance moyenne par an en pourcentage)**

	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-1997
1. Agriculture	4,78	6,96	4,7	2,32	5,6	0,2
2. Energie	9,86	10,38	3,14	11,16	4,8	5,5
3. Industrie manufacturière	5,24	6,4	5,56	3,46	3,02	4,55
3.1. Biens intermédiaires	4,02	10,34	9,8	5,18	5,16	6,3
3.2. Biens d'équipement	6,04	4,1	6,68	0,78	0,84	3,75
3.3. Biens de consommation	5,04	6,28	2,16	4,78	3,22	4
4. Construction	3,32	3,04	0,24	2,7	0,28	2,7
5. Services marchands	1,96	1,52	0,06	0,88	0,92	0,45
5.1. Transport et communication	-0,38	2,68	2,08	4,54	1,84	1,65
5.2. Autres services marchands	2,48	1,32	-0,32	0,26	0,76	0,25
6. Services non marchands	3,16	0,28	0,54	0,5	2,44	0,9
TOTAL	3,62	3,16	1,6	1,78	1,7	1,6

Source : Bureau du Plan

(6) Voir à ce propos les analyses du Conseil supérieur de l'emploi, Rapport de janvier 1998, p. 91 et suivantes.

Tableau 2.10: Evolution de la masse salariale

	En milliards FB	En milliards €
1986	2.842,9	70,474
1987	2.918,9	72,358
1988	3.041,9	75,407
1989	3.198,6	79,291
1990	3.467,3	85,952
1991	3.721,1	92,244
1992	3.924,2	97,278
1993	4.012,8	99,475
1994	4.152,2	102,930
1995	4.293,3	106,428
1996	4.349,6	107,824
1997	4.488,6	111,592
1998	4.648,0	115,347
1999	4.805,4	119,123

Source: I.C.N. - pour les années 1997, 1998, et 1999 : prévisions

Tableau 2.11: Répartition du revenu national

Part des salaires dans le revenu national	
Année	Part des salaires
1970	64%
1975	70%
1980	71%
1985	66%
1986	68%
1987	68%
1988	66%
1989	64%
1990	66%
1991	67%
1992	68%
1993	67%
1994	66%
1995	65%
1996	65%

Source : I.C.N., calculs : M.E.T.

C La masse salariale et la répartition du revenu national

Outre le coût salarial par heure ou par travailleur, il est évident que la masse salariale, en d'autres termes le total des coûts salariaux dans l'ensemble de l'économie, est également importante. C'est que ce montant donne une idée de l'importance que les salaires représentent par rapport à d'autres grands agrégats comme le Produit intérieur brut et permet également d'évaluer l'impact de mesures telles qu'une réduction des coûts salariaux. Le tableau 2.10 restitue l'évolution de la masse salariale en montants absolus tandis que le tableau 2.11 reprend l'évolution de la part de la masse salariale dans le revenu national.

On constate à la lecture du tableau 2.11 que la modération salariale du début des années quatre-vingt a entraîné une diminution marquée de la part des salaires dans le revenu national. La tendance s'est inversée au tout début des années 1990, mais depuis 1993, la tendance est à nouveau légèrement à la baisse. La part décroissante des salaires dans le revenu national révèle que l'augmentation réelle des salaires a été forcément inférieure à l'augmentation de la productivité. A l'inverse, la part des bénéfices des entreprises dans le revenu national a été croissante et a donc augmenté plus vite que la productivité.

2.1.2 Les salaires nets

Un travailleur est particulièrement sensible au montant de son salaire net, c'est-à-dire au salaire qui lui reste après déduction des cotisations fiscales et parafiscales et après y avoir ajouté les allocations familiales éventuelles. C'est en effet ce salaire-là qui peut être utilisé par le travailleur : on parle à son propos de "salaire-poche".

En Belgique, il n'existe pas de données statistiques traitant directement des salaires nets. Les sources disponibles sont basées sur des données dérivées, où le salaire brut sert le plus souvent de base. Sur ce salaire brut, on opère divers calculs pour arriver ainsi au salaire net. Mais les choses évoluent : dans l'enquête sur les forces de travail, une question concernant le salaire net sera posée à partir de 1999. Celle-ci restera toutefois facultative, de sorte que la fiabilité des résultats n'est pas encore établie.

Les données le plus souvent utilisées proviennent des publications d'EUROSTAT. Partant du salaire brut, le salaire net y est calculé pour un certain nombre de cas types. Depuis 1987, les données sont publiées régulièrement; la première publication concernait les années 1980, 1983, 1984, 1985. Les données les plus récentes portent sur l'année 1996. Bien avant cela, un groupe de travail "salaires" de la Commission sociale de l'Union économique du Benelux avait entrepris, cela fait quelques décennies maintenant, une étude sur l'évolution des salaires nets dans les pays du Benelux. La série débutait avec l'année 1966. L'étude a été effectuée régulièrement et la dernière donnée porte sur l'année 1984. Le groupe de travail a ensuite été supprimé. Les résultats, qui en Belgique ont été calculés par l'Institut national de statistique, n'ont pas été établis selon la même méthodologie que les données EUROSTAT. Le salaire pris en considération est un salaire hebdomadaire, qui est obtenu en multipliant le salaire horaire par la durée du travail hebdomadaire. Certaines primes payées irrégulièrement ont également été portées en compte. Pour pouvoir remonter encore plus loin dans le temps, nous avons repris la série qui a été établie en 1974, sur base de chiffres O.N.S.S. pour les salaires bruts, par le professeur Kirschen pour une publication de la F.E.B. et qui démarre quant à elle en 1958.

Dans le tableau 2.12, la série F.E.B., la série INS et la série EUROSTAT (qui, pour la Belgique, a également été établie par l'I.N.S.) ont été réunies en une

longue série. Gardons toutefois à l'esprit l'existence de différences méthodologiques. Le changement de base dans la série des salaires bruts qui a eu lieu en 1995 a également été corrigé (l'évolution de l'indice des salaires conventionnels entre 1994 et 1995 a été utilisée comme approximation) ; ceci était indispensable, parce que les salaires bruts sont utilisés comme base pour la série Eurostat sur les salaires nets. L'évolution en termes réels des salaires nets dans l'économie belge pour les deux cas types est reprise dans le graphique 2.2.

Le tableau 2.12 montre qu'à long terme, l'évolution du salaire net pour les deux cas types (célibataire, marié) est relativement parallèle.

La comparaison avec le salaire brut, telle qu'elle apparaît dans le graphique 2.2, indique toutefois que des modifications dans le cadre réglementaire (la charge de l'impôt n'a pas évolué parallèlement) ont eu des conséquences importantes. Les deux séries indiquent une cassure nette en 1981. Alors qu'auparavant une hausse continue tant du salaire brut que du salaire net semblait être la règle, on observe après 1981 une franche détérioration du pouvoir d'achat des salaires, suivie plus tard d'un certain redressement puis d'une stabilisation. On observera encore que l'augmentation rapide du salaire brut dans les années 1970 et 1980 ne s'est répercuté que de manière limitée dans l'augmentation des salaires nets. Les baisses en termes réels enregistrées sur les salaires nets sont beaucoup plus marquées que celles enregistrées sur les salaires bruts. On observera encore que la hausse des salaires bruts à partir du début des années 1990 ne se reflète pas toujours dans la même proportion dans les salaires nets.

On sait que ce passage du salaire brut au salaire net est influencé par différents facteurs. Le tableau 2.14 en donne un aperçu pour les différents pays européens.

Avec le Danemark et l'Allemagne, la Belgique se caractérise au sein de l'U.E. par un salaire net peu élevé par rapport au salaire brut (pour un ouvrier masculin isolé). Il en va autrement pour l'ouvrier masculin marié avec deux enfants : les allocations familiales relativement élevées et les importantes réductions d'impôts pour les personnes à charge dans la famille en sont la cause.

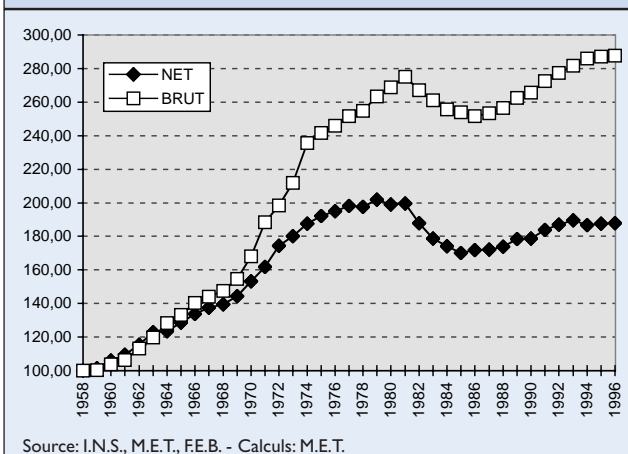
Malgré la différence relativement importante entre le salaire brut et le salaire net, le salaire net reste élevé en Belgique. Le graphique 2.3 et le tableau 2.13 reprennent les salaires nets dans les pays de l'Union européenne, pour différents cas types.

Tableau 2.12: Evolution des gains nets en termes réels

	Ouvrier isolé masculin	Ouvrier masculin, marié, deux enfants
1958	100,00	100,00
1959	101,30	101,94
1960	106,02	108,42
1961	109,45	110,04
1962	115,39	115,87
1963	122,83	123,50
1964	123,42	129,89
1965	128,51	135,28
1966	133,82	141,05
1967	137,43	144,86
1968	139,44	146,69
1969	144,39	151,91
1970	153,22	160,80
1971	161,78	169,12
1972	174,36	180,97
1973	179,98	186,89
1974	187,61	196,34
1975	192,16	203,11
1976	194,97	206,92
1977	198,05	210,03
1978	197,51	210,59
1979	201,93	215,39
1980	199,12	209,46
1981	199,65	212,99
1982	187,88	204,81
1983	178,64	201,00
1984	174,10	195,64
1985	170,21	191,55
1986	171,82	186,47
1987	172,22	187,60
1988	173,69	184,50
1989	178,51	202,13
1990	178,64	201,56
1991	183,86	207,21
1992	186,91	206,52
1993	189,49	200,83
1994	186,73	203,22
1995	187,46	204,01
1996	187,84	201,69

Source: F.E.B., I.N.S., EUROSTAT - Calculs: M.E.T.

Graphique 2.2: Evolution en termes réels des salaires nets et bruts (Ouvrier masculin, célibataire, année 1958=100)



Graphique 2.3: Salaires nets en 1996 (en ECU) (ouvrier célibataire)

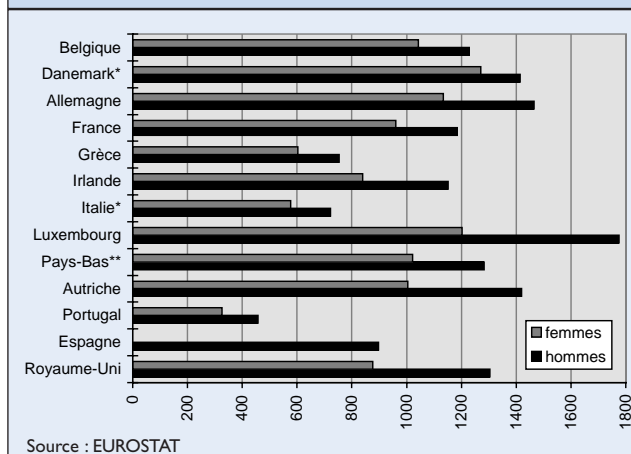


Tableau 2.13: Evolution en termes réels des gains nets et bruts (ouvrier masculin, isolé, 1958=100)

	NET	BRUT
1958	100,00	100,00
1959	101,30	100,41
1960	106,02	103,82
1961	109,45	106,21
1962	115,39	113,14
1963	122,83	119,69
1964	123,42	128,20
1965	128,51	133,12
1966	133,82	140,21
1967	137,43	143,97
1968	139,44	147,47
1969	144,39	154,66
1970	153,22	168,20
1971	161,78	188,47
1972	174,36	198,29
1973	179,98	211,77
1974	187,61	235,57
1975	192,16	241,53
1976	194,97	246,02
1977	198,05	251,64
1978	197,51	254,81
1979	201,93	263,30
1980	199,12	268,78
1981	199,65	275,17
1982	187,88	267,06
1983	178,64	260,99
1984	174,10	255,59
1985	170,21	253,90
1986	171,82	251,67
1987	172,22	253,45
1988	173,69	256,52
1989	178,51	262,64
1990	178,64	265,58
1991	183,86	272,46
1992	186,91	277,51
1993	189,49	281,69
1994	186,73	285,91
1995	187,46	287,03
1996	187,84	287,61

Source: F.E.B., I.N.S., EUROSTAT - Calculs: M.E.T.

Les salaires nets belges sont proches de ceux d'autres pays de l'ouest et du nord de l'Europe (mis à part les salaires masculins exceptionnellement élevés au Luxembourg). Les pays du sud de l'Europe se caractérisent par un salaire net nettement moins élevé.

Nous avons une idée plus précise du niveau de vie réellement offert à ces salariés lorsque nous remplaçons les chiffres en ECU par des chiffres en standards de parité du pouvoir d'achat. Ici, il est tenu compte de la différence de pouvoir d'achat des monnaies dans les pays européens, c'est-à-dire qu'on tient compte du fait que le prix d'un même panier de biens de consommation varie en monnaie commune suivant le pays où on l'achète. Avec un standard de parité de pouvoir d'achat, la même quantité de marchandises peut donc être achetée dans tous les pays. En l'utilisant, l'on élimine l'influence d'un cours du change fort ou faible. Dans le tableau 2.16, ces salaires en standards de parité du pouvoir d'achat sont exprimés en pourcentages du salaire net moyen belge pour la catégorie concernée. Ceci permet immédiatement de comparer les autres pays à la Belgique. Lorsque le tableau indique que le salaire net moyen en standard de parité de pouvoir d'achat pour les hommes isolés au Danemark s'élève à 86,90 % du belge, cela signifie qu'avec leur salaire net au Danemark les travailleurs concernés ne peuvent acheter que l'équivalent de 86,90 % des marchandises que leurs homologues belges peuvent acquérir avec leur propre salaire net en Belgique.

Tableau 2.15: Gains nets des ouvriers (en ECU) - 1996

	Isolés				Mariés	
	Hommes			Femmes	Sans enfants	Deux enfants
	Salaire moyen	80% du salaire moyen	125% du salaire moyen	Salaire moyen	Deux salaires	Un salaire
Belgique	1.229	1.047	1.455	1.043	2.122	1.679
Danemark*	1.415	1.178	1.667	1.270	2.686	1.888
Allemagne	1.465	1.242	1.718	1.134	2.615	2.003
Grèce	754	609	936	603	1.414	893
Espagne	897	744	109	n.d.	1.794	974
France	1.185	972	1.444	961	2.146	1.408
Irlande	1.151	999	1.336	839	2.045	1.367
Italie*	722	596	879	577	1.213	845
Luxembourg	1.775	1.491	2.095	1.202	3.059	2.347
Pays-Bas**	1.283	1.073	1.528	1.021	2.304	1.515
Autriche	1.419	1.181	1.716	1.004	2.423	1.727
Portugal	457	370	543	326	711	501
Royaume-Uni	1.304	1.071	1.595	877	2.209	1.439

*1995

**1994

Source : EUROSTAT

Tableau 2.14: Du salaire brut au salaire net (1996)

	Belgique	Danemark*	Allemagne	Grèce	Espagne**	France	Irlande	Italie*	Luxembourg	Pays-Bas***	Autriche	Portugal	Royaume-Uni
Ouvrier isolé masculin, salaire moyen													
Salaire brut en ECU	2.047,91	2.566,85	2.633,51	943,62	1.127,37	1.659,94	1.674,68	1.038,31	2.376,62	2.038,79	2.002,16	549,31	1.730,86
Impôts	25,65%	42,98%	24,12%	3,20%	13,49%	7,27%	25,09%	14,57%	12,46%	9,01%	11,06%	6,50%	17,69%
Sécurité sociale	14,12%	2,62%	20,28%	15,13%	6,40%	18,92%	6,27%	10,09%	12,29%	25,21%	18,06%	11,00%	8,49%
Salaire net en % du brut	60,46%	54,40%	55,61%	81,67%	80,11%	71,53%	68,63%	75,34%	75,25%	63,14%	70,88%	82,50%	73,82%
Salaire net en ECU	1.238,19	1.396,33	1.464,40	770,67	903,14	1.187,37	1.149,37	782,25	1.788,49	1.287,38	1.419,21	453,18	1.277,78
Ouvrier masculin, salaire moyen, marié avec deux enfants													
Salaire brut en monnaie nationale	80.483	18.892	5.030	288.324	181.225	10.773	1.323	2.034.000	93.401	4.363	26.889	107.533	1.402
Salaire brut en ECU	2.047,91	2.566,85	2.633,51	943,62	1.127,37	1.659,94	1.674,68	1.038,31	2.376,62	2.038,79	2.002,16	549,31	1.730,86
Impôts	14,38%	32,08%	11,63%	3,20%	6,62%	0,00%	16,63%	9,67%	0,00%	5,48%	9,51%	3,50%	16,12%
Sécurité sociale	14,12%	2,62%	20,28%	15,13%	6,40%	18,92%	6,27%	10,09%	12,29%	24,87%	18,06%	11,00%	8,49%
Allocations familiales	11,15%	7,29%	7,95%	14,74%	0,00%	6,17%	4,38%	7,92%	11,80%	7,54%	13,85%	5,02%	6,06%
Salaire net en % du brut	82,65%	72,60%	76,04%	96,41%	86,98%	84,97%	81,48%	88,16%	99,51%	74,56%	86,29%	90,52%	81,46%
Salaire net en ECU	1.692,60	1.863,45	2.002,62	909,76	980,60	1.410,48	1.364,56	915,33	2.365,06	1.520,09	1.727,62	497,24	1.409,88

* 1995

** Hommes et femmes ensemble

*** 1994

Tableau 2.16: Gains nets en standards de parité de pouvoir d'achat (1996)

	Isolés				Mariés	
	Hommes			Femmes	Sans enfants	Deux enfants
	Salaire moyen	80% du salaire moyen	125% du salaire moyen	Salaire moyen	Deux salaires	Un salaire
Belgique	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Danemark*	86,90	84,83	86,44	91,94	95,56	84,87
Allemagne	110,30	109,66	109,25	100,68	114,12	110,43
Grèce	78,91	74,69	82,75	74,37	85,73	68,41
Espagne	88,63	86,28	91,38		102,67	70,46
France	87,15	83,77	89,64	83,30	91,41	75,77
Irlande	85,01	86,47	83,31	73,01	87,45	73,90
Italie*	74,38	72,08	76,50	70,10	72,38	63,71
Luxembourg	146,13	143,96	145,55	116,70	145,90	141,35
Pays-Bas**	99,51	97,58	100,07	93,40	103,53	86,02
Autriche	107,99	105,41	110,29	90,10	106,82	96,20
Portugal	50,99	48,41	51,18	42,91	45,99	40,93
Royaume-Uni	117,96	113,62	121,91	93,50	115,74	95,30

*1995

**1994

Source : EUROSTAT

Indépendamment des salaires luxembourgeois, qui dépassent largement les salaires belges, en standards de parité de pouvoir d'achat, le salaire net moyen belge reste également inférieur au salaire net allemand dans tous les cas types. Les salaires nets britanniques sont également plus élevés, sauf pour les femmes isolées et pour les familles à un revenu avec deux enfants. D'une manière générale, il apparaît encore une fois que le système belge est favorable aux enfants - la situation la moins avantageuse en Belgique est celle des ménages sans enfants à deux revenus. Il s'avère d'ailleurs que les salaires nets en Belgique se situent plus ou moins aux mêmes niveaux qu'aux Pays-Bas, et qu'ils sont supérieurs aux salaires nets en France. Il ressort en outre de la conversion en standards de parité du pouvoir d'achat que les salaires nets en Espagne sont moins bas que le tableau précédent ne le laissait apparaître; ils se situent plus ou moins au même niveau que les salaires français. Il en est de même en ce qui concerne la Grèce, tandis que les salaires portugais sont, également sur cette base, nettement plus bas que ceux des autres pays.

2.2 La structure et la répartition des salaires

Dans les années 1960 et 1970, on a organisé dans le cadre d'EUROSTAT quelques enquêtes sur la structure et la répartition des salaires. La dernière de ces enquêtes date de 1978. C'est en 1995 seulement qu'une nouvelle enquête a été relancée. A l'avenir, cette enquête aura lieu tous les quatre ans et sera coordonnée par EUROSTAT, la prochaine n'ayant toutefois lieu qu'en 2002. L'Institut national de statistique a cependant décidé d'organiser cette enquête chaque année en Belgique à partir de 1999. L'enquête poursuit un double objectif : d'une part, couvrir les différents éléments qui forment le salaire brut, et d'autre part permettre de croiser la donnée "salaire" avec d'autres données propres au travailleur (âge, ancienneté ...) ou à l'entreprise (secteur, taille).

L'enquête couvre toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs dans les secteurs C à K de la nomenclature Nacebel (le secteur primaire d'une part, et les secteurs public, de la santé et socioculturel d'autre part, en sont donc exclus). Les données ne sont pas ventilées selon le statut du travailleur (ouvrier/employé), mais cela se fera peut-être à l'avenir.

En ce qui concerne la structure des salaires, c'est d'abord la subdivision des salaires annuels en leurs différentes composantes qui est intéressante. Le tableau 2.17 en donne une idée pour l'industrie et pour les services. Il convient

Tableau 2.17: Salaire brut annuel moyen (1995)

		Hommes			Femmes		
		Salaire brut annuel en FB	Salaire brut annuel en €	dont primes	Salaire brut annuel en FB	Salaire brut annuel en €	dont primes
Industrie	Temps plein	1.088.256	26.977,16	10,90%	861.903	21.366,02	11,88%
	Temps partiel	752.731	18.659,71	11,89%	558.314	13.840,24	12,67%
Services	Temps plein	1.171.454	29.039,59	13,16%	934.431	23.163,94	13,52%
	Temps partiel	381.981	9.469,06	9,24%	466.695	11.569,07	12,65%

Source : EUROSTAT

de noter ici que pour le calcul des salaires annuels moyens, on ne tient compte que des travailleurs ayant presté toute l'année chez l'employeur et dont le salaire n'est influencé que de façon très limitée par de (courtes) absences.

Le tableau 2.17 fait également ressortir le fait que dans le secteur des services, les différentes primes constituent une part plus importante du salaire que dans l'industrie, ce qui peut être imputé à une différence d'habitudes dans les systèmes de rémunération ici et là. Par contre, la part en moyenne plus élevée des primes dans les salaires des femmes s'explique probablement par le fait que le salaire brut des femmes est en moyenne moins élevé et qu'un certain nombre de primes ont un caractère forfaitaire. La différence entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel est par ailleurs plus difficile à interpréter.

On dispose d'informations plus détaillées sur base du salaire mensuel que sur base du salaire annuel. Dans le graphique 2.4 et dans le tableau 2.18, les salaires mensuels sont mis en rapport avec la taille de l'entreprise.

Le graphique 2.4 laisse apparaître une très forte corrélation entre le salaire mensuel brut et la taille de l'entreprise. Dans l'industrie, le travailleur d'une très grande entreprise peut escompter un salaire en moyenne d'un tiers plus

Graphique 2.4: Salaires mensuels bruts selon la taille de l'entreprise en 1995 (en FB)

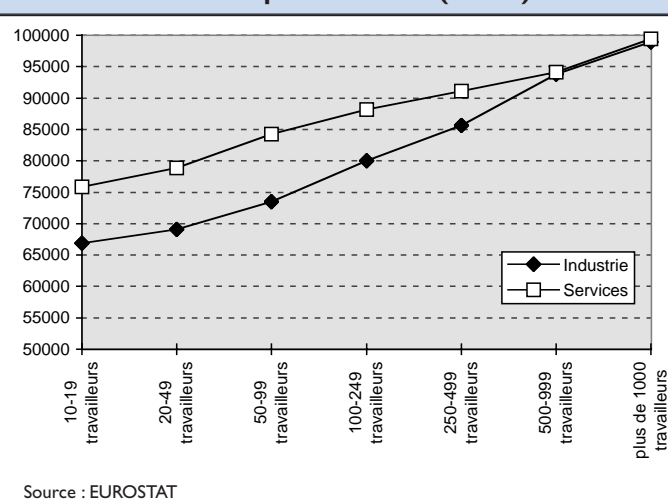


Tableau 2.18: Salaire brut selon la taille de l'entreprise (1995)

		Total	10 à 19 travailleurs	20 à 49 travailleurs	50 à 99 travailleurs	100 à 249 travailleurs	250 à 499 travailleurs	500 à 999 travailleurs	Plus de 1000 travailleurs
Industrie	FB	82.053	66.912	69.114	73.460	80.002	85.671	93.816	98.926
	€	2034,04	1.658,71	1.713,29	1.821,03	1.983,20	2.123,73	2.325,64	2.452,31
Services	FB	85.209	75.865	78.863	84.284	88.133	91.093	94.155	99.438
	€	2112,28	1.880,64	1.954,96	2.089,35	2.184,76	2.258,14	2.334,04	2.465,00

Source : EUROSTAT

élevé que le travailleur occupé dans une petite entreprise. Dans le secteur des services, la corrélation est certes moins forte, mais elle reste notable. Il est également frappant de constater que dans le cas des grandes entreprises (plus de 500 travailleurs), la différence de salaires (moyens) entre l'industrie et les services disparaît totalement.

La situation géographique de l'entreprise est également importante. Actuellement, c'est encore l'emplacement du siège central qui est retenu pour définir cette situation géographique. A l'avenir, on a l'intention de définir cette situation sur la base de l'unité locale, comme on le fait dans d'autres pays. Cette façon de définir la situation géographique fausse bien évidemment une comparaison entre régions (certainement en ce qui concerne Bruxelles). Etant donné que ce phénomène joue aussi un rôle dans d'autres pays, une comparaison internationale de différences salariales entre régions reste cependant pertinente. On retrouve ces différences régionales pour la Belgique et ses trois principaux partenaires commerciaux dans le tableau 2.19.

Tableau 2.19: Salaires bruts par région, en Belgique et chez nos voisins (1995)			
	Total	Hommes	Femmes
Belgique			
Salaires moyen, en ECU	2.169	2.258	1.854
Région de Bruxelles capitale	114,85%	117,91%	114,33%
Région flamande	97,17%	97,57%	93,61%
Région wallonne	94,31%	92,89%	97,38%
Pays-Bas			
Salaires moyen, en ECU	2.142	2.264	1.563
Noord-Nederland	89,48%	87,62%	95,06%
Oost-Nederland	93,04%	92,00%	93,63%
West-Nederland	105,14%	105,81%	104,18%
Zuid-Nederland	96,17%	96,38%	94,70%
France			
Salaires moyen, en ECU	1.853	2.020	1.579
Île de France	125,25%	128,28%	119,95%
Bassin Parisien	85,32%	83,27%	88,18%
Nord - Pas-de-Calais	90,12%	88,50%	91,09%
Est	91,38%	88,97%	94,30%
Ouest	84,66%	84,36%	86,99%
Sud-ouest	91,61%	91,86%	93,13%
Centre-est	95,87%	94,91%	96,92%
Méditerranée	97,91%	99,47%	97,32%
Allemagne			
Salaires moyen en Allemagne (anciens länder) en ECU	2.648	2.817	2.091
Baden-Württemberg	103,24%	103,71%	101,99%
Bayern	97,46%	97,95%	97,50%
Berlin-West, Stadt	98,95%	98,67%	105,61%
Bremen	112,68%	117,28%	104,34%
Hamburg	112,66%	112,75%	117,45%
Hessen	101,69%	100,44%	106,20%
Niedersachsen	95,51%	95,36%	95,18%
Nordrhein-Westfalen	100,50%	100,51%	98,72%
Rheinland-Pfalz	97,24%	96,40%	97,27%
Saarland	94,98%	94,28%	91,78%
Schleswig-Holstein	94,60%	94,73%	95,79%
Salaires moyen en Allemagne (nouveaux länder) en ECU	71,28%	69,35%	81,42%
Berlin-Ost, Stadt	85,49%	82,12%	101,45%
Brandenburg	74,47%	71,98%	86,73%
Mecklenburg-Vorpommern	71,83%	69,22%	83,08%
Sachsen	68,54%	67,13%	77,09%
Sachsen-Anhalt	71,60%	69,24%	83,44%
Thüringen	67,37%	66,32%	74,08%

Source : EUROSTAT

Le tableau 2.19 montre comme on s’y attendait que les salaires dans les différentes capitales (ou dans les régions métropolitaines) et dans les autres régions urbaines (Hambourg, Brême) sont supérieurs à ceux des régions environnantes. Abstraction faite de cela et si nous ne prenons pas en considération les nouveaux Länder allemands, les différences régionales en Belgique sont comparables à celles existantes dans d’autres pays. Le nombre limité de régions en Belgique rend la comparaison plus difficile; aux Pays-Bas, qui ne sont pourtant pas beaucoup plus grands que la Belgique, les salaires dans le nord divergent plus de la moyenne néerlandaise que les salaires wallons de la moyenne belge.

Le niveau du salaire est évidemment fortement corrélé avec les caractéristiques du travailleur. La formation est ici un facteur déterminant. Le tableau 2.20 permet d’en évaluer l’importance dans les différents pays de l’Union européenne.

Les spécificités du système d’enseignement dans chaque pays ont évidemment une forte influence sur ces données. En moyenne bien sûr, on peut constater que le travailleur dont la formation est restée limitée à l’enseignement primaire percevra quelque 85% du salaire moyen. Avec l’enseignement secondaire inférieur, on en arrive à 90%; celui qui a suivi l’enseignement secondaire complet dans une orientation professionnelle ou technique atteint 95% du salaire moyen; l’enseignement secondaire général permet d’atteindre 110% et l’enseignement supérieur 120% de la moyenne. Une personne sortant de l’enseignement universitaire percevra 150% de la moyenne et 180% si elle a poursuivi un enseignement post-universitaire.

Tableau 2.20: Salaires bruts selon la formation en ECU (formation la plus élevée) (1995)

		Salaire brut moyen	Primaire	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur technique ou professionnel	Secondaire supérieur général	Supérieur non universitaire	Universitaire	Post-universitaire
Belgique	hommes	2.292	82,33%	83,60%	90,36%	97,86%	115,45%	159,82%	199,74%
	femmes	1.859	82,63%	83,43%	90,69%	97,74%	110,38%	141,58%	166,11%
Danemark	hommes	3.021	82,89%	81,13%	94,87%	107,18%	109,24%	140,75%	153,56%
	femmes	2.483	85,34%	86,55%	101,81%	98,71%	111,44%	123,84%	155,18%
Allemagne (anciens länder)	hommes	2.833		80,23%	97,32%	112,78%	117,51%	155,84%	
	femmes	2.102		85,35%	102,52%	118,36%	117,41%	152,28%	
Allemagne (nouveaux länder)	hommes	1.949		83,63%	93,69%	127,76%	123,24%	148,69%	
	femmes	1.697		79,49%	95,99%	107,31%	108,96%	138,83%	
Grèce	hommes	1.105	89,14%	101,45%	76,38%	96,11%	108,05%	143,89%	171,49%
	femmes	721	90,71%	89,88%	80,72%	103,05%	113,31%	148,54%	243,41%
Espagne	hommes	1.285	86,30%	79,14%	99,77%	113,54%	108,56%	170,58%	226,85%
	femmes	941	87,67%	81,08%	91,39%	117,32%	103,19%	145,80%	153,13%
France	hommes	2.192	81,52%		75,78%	109,72%	104,15%	153,83%	181,75%
	femmes	1.668	83,03%		88,07%	94,42%	117,33%	110,13%	146,10%
Irlande	hommes	2.092	88,53%	88,91%	102,87%	87,05%	118,74%	146,46%	186,47%
	femmes	1.435	78,19%	80,84%	98,89%	95,54%	116,72%	153,80%	165,37%
Italie	hommes	1.568	89,41%	86,29%		111,73%	146,94%	175,45%	206,51%
	femmes	1.167	87,40%	91,95%		110,54%	118,42%	143,62%	199,14%
Luxembourg	hommes	2.641	80,35%	93,90%		124,84%	160,58%		
	femmes	2.173	72,25%	97,98%		122,55%	145,38%		
Pays-Bas	hommes	2.263	81,71%	84,62%	95,40%	104,95%		144,94%	
	femmes	1.563	84,58%	90,15%	95,07%	98,08%		127,70%	
Autriche	hommes	2.214	73,89%	82,70%	100,50%	147,24%	164,68%	191,37%	205,42%
	femmes	1.559	80,63%	83,58%	105,52%	146,82%	120,21%	172,55%	128,99%
Finlande	hommes	2.073	90,50%	107,67%	92,72%	95,51%	110,03%	141,82%	179,31%
	femmes	1.624	93,53%	108,68%	96,12%	100,49%	112,81%	152,16%	199,14%
Suède	hommes	2.124	87,90%	89,83%		100,85%	113,47%	141,62%	162,15%
	femmes	1.750	91,83%	91,77%		103,09%	111,83%	132,17%	
Royaume-Uni	hommes	1.938	80,65%	90,30%	93,14%	111,40%	121,10%	141,02%	158,72%
	femmes	1.301	83,70%	94,47%	96,08%	110,91%	121,68%	155,11%	170,25%

Source : EUROSTAT

Tableau 2.21: Salaires bruts selon l'âge, industrie, en ECU (1995)

		Salaire moyen	Moins de 21 ans	21 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	Plus de 55 ans
Belgique	hommes	2.190	73,47	79,18	88,54	99,95	114,02	138,81
	femmes	1.761	72,91	83,53	97,33	102,78	112,27	133,56
Danemark	hommes	2.772	65,26	82,86	91,16	103,25	108,12	106,85
	femmes	2.321	77,73	88,02	98,23	103,32	103,45	101,42
Allemagne (anciens länder)	hommes	2.840	67,32	75,67	85,32	100,32	109,89	109,65
	femmes	2.098	71,93	83,89	97,57	103,48	103,91	101,43
Allemagne (nouveaux länder)	hommes	1.962	73,39	82,57	92,97	100,66	105,66	108,05
	femmes	1.655	64,71	84,05	94,62	101,39	103,56	97,40
Grèce	hommes	1.105	45,07	59,37	72,58	99,10	122,81	116,20
	femmes	721	64,77	78,09	90,98	105,13	110,26	99,58
Espagne	hommes	1.263	48,85	64,69	78,62	100,79	116,94	112,59
	femmes	930	57,85	72,47	90,32	108,71	117,63	111,08
France	hommes	1.921	55,49	64,19	81,00	100,00	122,70	138,78
	femmes	1.476	72,43	78,86	97,36	100,95	109,01	138,41
Irlande	hommes	2.072	53,33	69,35	86,25	109,85	118,53	109,31
	femmes	1.397	69,01	88,26	99,79	110,81	105,87	102,72
Italie	hommes	1.451	63,40	73,47	83,46	100,83	116,82	131,77
	femmes	1.094	78,06	85,28	93,33	103,93	116,36	121,21
Luxembourg	hommes	2.456	62,95	74,88	85,79	101,47	113,97	129,03
	femmes	1.924	76,56	83,73	97,30	105,56	105,51	116,32
Pays-Bas	hommes	2.191	43,72	68,83	85,58	101,73	115,79	122,87
	femmes	1.590	57,36	80,38	99,81	116,29	111,19	
Autriche	hommes	2.244	61,45	80,97	89,39	102,54	114,97	133,07
	femmes	1.562	73,75	86,04	97,38	103,84	113,25	118,57
Portugal	hommes	636	50,94	69,03	86,16	107,08	119,50	107,70
	femmes	426	69,48	86,15	96,24	107,98	117,37	109,86
Finlande	hommes	2.055	65,30	78,00	88,86	101,56	107,15	105,79
	femmes	1.615	80,25	86,75	95,98	101,80	101,61	98,51
Suède	hommes	2.062	70,51	82,01	92,68	100,73	109,26	99,71
	femmes	1.672		85,41	99,64	105,50	101,79	95,28
Royaume-Uni	hommes	1.893	57,53	75,44	89,33	106,02	110,72	97,04
	femmes	1.230	70,00	87,40	107,56	109,11	97,56	89,27

Source : EUROSTAT

Tableau 2.22: Salaires bruts selon l'âge, services, en ECU (1995)

		Salaire moyen	Moins de 21 ans	21 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	Plus de 55 ans
Belgique	hommes	2.343	57,62	67,05	80,84	102,05	119,85	130,17
	femmes	1.900	60,79	74,68	92,42	108,53	119,58	116,11
Danemark	hommes	3.296	50,58	67,05	85,74	107,19	114,90	108,37
	femmes	2.577	63,87	77,92	96,12	108,23	105,74	101,90
Allemagne (anciens länder)	hommes	2.727	57,10	65,60	80,49	102,38	114,52	113,71
	femmes	2.083	66,87	79,98	96,02	108,64	108,07	104,66
Allemagne (nouveaux länder)	hommes	1.900	70,00	80,79	93,47	103,89	102,37	104,53
	femmes	1.780	72,42	85,79	98,71	102,53	100,67	104,27
Espagne	hommes	1.315	41,29	54,75	73,69	104,49	124,49	112,62
	femmes	949	53,21	68,07	90,20	111,06	128,35	109,38
France	hommes	2.043	46,11	57,37	79,93	105,87	130,93	164,42
	femmes	1.558	67,07	76,89	98,20	104,94	119,32	121,63
Irlande	hommes	2.144	35,17	53,13	76,21	114,09	141,65	111,66
	femmes	1.483	50,03	72,96	91,71	125,15	118,41	96,29
Italie	hommes	1.726	50,70	60,60	74,10	95,48	119,70	137,89
	femmes	1.258	67,17	77,90	88,95	108,90	112,64	126,63
Luxembourg	hommes	2.813	50,98	63,14	83,68	107,50	124,74	134,06
	femmes	2.217	60,98	79,03	101,58	110,55	101,58	108,53
Pays-Bas	hommes	2.333	36,09	61,34	77,75	104,89	123,87	128,76
	femmes	1.553	48,68	80,23	100,71	123,37	116,29	124,60
Autriche	hommes	2.175	57,89	71,26	84,14	102,76	126,57	148,87
	femmes	1.558	69,96	82,73	100,45	106,68	118,81	106,61
Portugal	hommes	877	39,57	56,44	80,62	101,82	123,60	112,54
	femmes	688	50,73	68,17	90,55	108,14	120,20	92,59
Finlande	hommes	2.103	54,87	65,48	81,22	102,14	110,65	108,27
	femmes	1.631	62,11	73,88	89,82	103,25	104,29	98,71
Suède	hommes	2.206	59,52	67,63	80,15	104,71	111,51	111,47
	femmes	1.795		82,40	91,42	105,52	106,46	98,11
Royaume-Uni	hommes	1.979	46,08	69,88	91,16	111,82	112,63	91,92
	femmes	1.334	61,54	84,41	110,27	113,72	95,28	85,76

Source : EUROSTAT

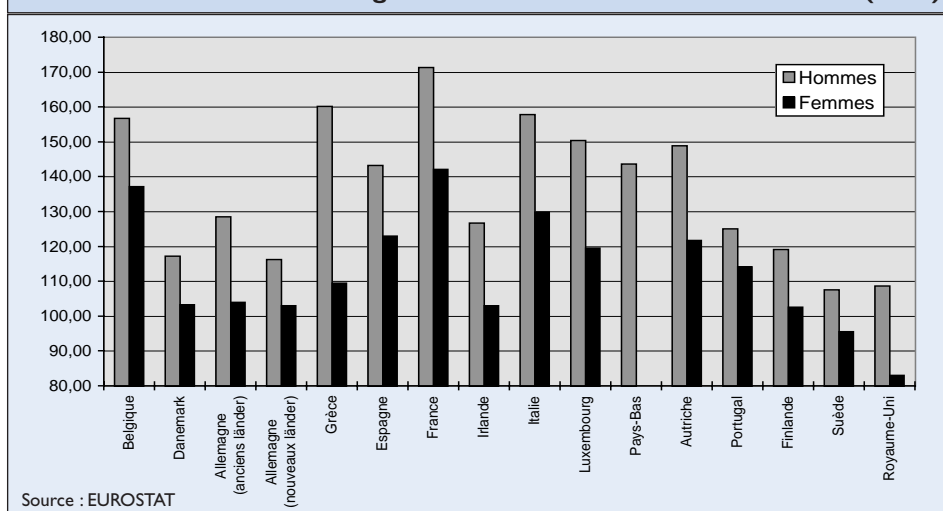
Outre la formation, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise sont également des déterminants importants des salaires. Les tableaux 2.21 et 2.22 croisent les données relatives aux salaires avec l'âge, dans l'industrie et les services.

Les tableaux 2.21 et 2.22 montrent clairement que l'âge a un impact important sur le niveau du salaire dans tous les pays. On observe néanmoins que ce sont surtout les salaires des plus jeunes qui varient le plus et que c'est dans l'industrie en Belgique que les jeunes hommes gagnent le plus en proportion du salaire moyen. Dans le secteur des services, les jeunes hommes belges sont dépassés par leurs collègues d'Allemagne (anciens länder) et de Suède. La structure des barèmes en Belgique, fortement axée sur l'âge dans un certain nombre de commissions paritaires, ne semble pas avoir pesé plus que d'autres pays sur la liaison entre le niveau du salaire et l'âge.

Les graphiques 2.4 et 2.5 examinent cette structure d'âge sous un autre angle. Ils donnent le rapport entre le salaire des travailleurs de plus de 55 ans et celui des travailleurs âgés de 25 à 29 ans dans l'industrie et les services.

Ces graphiques font tout d'abord ressortir la différence frappante entre les hommes et les femmes : dans tous les pays de l'Union européenne, l'âge est un facteur beaucoup plus déterminant pour le salaire des hommes que ce n'est le

Graphique 2.5: Rapport entre le salaire brut des travailleurs de plus de 55 ans et celui des travailleurs âgés de 25 à 29 ans dans l'industrie en % (1995)



Graphique 2.6: Rapport entre le salaire brut des travailleurs de plus de 55 ans et celui des travailleurs âgés de 25 à 29 ans dans les services en % (1995)

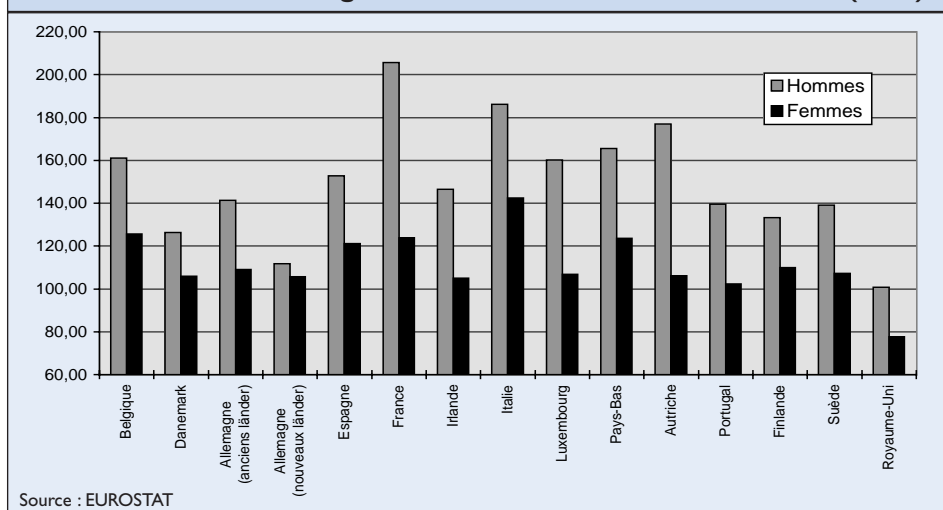


Tableau 2.23: Salaires bruts selon l'ancienneté; industrie, en ECU (1995)

		Salaire moyen	Ancienneté				
			Moins de 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	Plus de 20 ans
Belgique	hommes	2.190	85,07%	92,01%	98,45%	105,30%	117,17%
	femmes	1.761	91,08%	96,42%	99,43%	104,77%	112,04%
Danemark	hommes	2.772	91,88%	100,97%	103,61%	107,40%	113,56%
	femmes	2.321	94,53%	101,25%	102,59%	105,08%	109,18%
Allemagne (anciens länder)	hommes	2.840	85,56%	92,29%	95,81%	103,80%	112,85%
	femmes	2.098	87,70%	93,90%	97,38%	106,58%	115,11%
Allemagne (nouveaux länder)	hommes	1.962	89,55%	97,40%	102,80%	105,71%	110,65%
	femmes	1.655	84,77%	90,82%	103,26%	113,35%	114,08%
Grèce	hommes	1.105	70,86%	80,27%	93,30%	113,94%	143,44%
	femmes	721	84,47%	89,74%	100,42%	121,08%	160,33%
Espagne	hommes	1.263	70,55%	89,47%	102,53%	112,91%	123,04%
	femmes	930	76,77%	92,58%	105,16%	107,63%	122,90%
France	hommes	1.921	79,96%	92,92%	99,38%	104,11%	118,12%
	femmes	1.476	87,94%	99,73%	104,20%	103,25%	106,78%
Irlande	hommes	2.072	79,58%	91,12%	96,86%	109,65%	120,42%
	femmes	1.397	90,84%	98,64%	100,86%	109,66%	125,05%
Italie	hommes	1.451	84,98%	92,63%	99,72%	105,24%	120,95%
	femmes	1.094	88,67%	94,06%	97,71%	107,13%	120,66%
Luxembourg	hommes	2.456	81,31%	90,15%	98,29%	109,89%	120,72%
	femmes	1.924	94,28%	90,90%	100,52%	111,95%	129,89%
Finlande	hommes	2.055	90,12%	100,58%	99,56%	104,28%	106,03%
	femmes	1.615	95,54%	100,87%	99,63%	100,43%	102,91%
Suède	hommes	2.062	90,54%	103,49%	100,44%	106,64%	103,15%
	femmes	1.672	96,17%	98,56%	101,08%	105,32%	100,24%
Royaume-Uni	hommes	1.893	95,03%	100,58%	102,96%	104,44%	100,32%
	femmes	1.230	99,84%	100,24%	101,63%	101,30%	95,28%

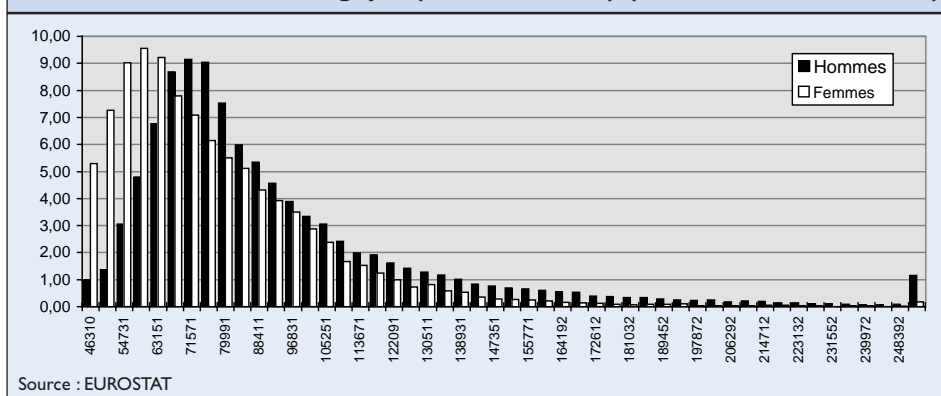
Source : EUROSTAT

cas pour les femmes. Il apparaît encore clairement que dans les pays du Benelux, en France, en Grèce, en Italie, en Espagne et en Autriche, l'âge a une plus forte influence sur le niveau du salaire que dans les autres pays de l'Union européenne.

Les tableaux 2.23 et 2.24 traitent quant à eux de l'impact de l'ancienneté sur les salaires, exprimés en euro et en pourcentage, dans l'industrie et les services. Les différences entre pays sont ici plus marquées. En Suède, en Finlande et au Royaume-Uni, l'ancienneté n'a qu'une influence réduite sur le salaire dans l'industrie, tandis que ce facteur est très important en Grèce et dans une moindre mesure en Espagne. On trouve une situation analogue dans les services (aucune donnée n'est disponible pour la Grèce).

L'enquête fournit également des données très intéressantes sur la distribution des salaires dans la population salariée. Le tableau 2.25 donne pour l'ensemble de l'économie, l'industrie et les services, le pourcentage de salariés à

Graphique 2.7: Distribution des salariés à temps complet dans différentes tranches de salaire en Belgique (données en FB) (actualisées à mars 1999)



Source : EUROSTAT

Tableau 2.24: Salaires bruts selon l'ancienneté; services, en ECU (1995)

		Salaire moyen	Ancienneté				
			Moins de 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	Plus de 20 ans
Belgique	hommes	2.343	85,66%	92,45%	100,94%	106,36%	116,65%
	femmes	1.900	85,79%	93,68%	102,89%	109,95%	122,16%
Danemark	hommes	3.296	97,48%	95,93%	100,82%	106,77%	114,62%
	femmes	2.577	100,54%	92,51%	99,38%	103,26%	109,31%
Allemagne (anciens länder)	hommes	2.727	84,34%	90,17%	96,44%	107,74%	116,69%
	femmes	2.083	88,33%	91,26%	97,07%	111,28%	121,03%
Allemagne (nouveaux länder)	hommes	1.900	90,00%	99,21%	108,47%	101,95%	97,37%
	femmes	1.780	85,00%	91,91%	103,09%	108,48%	113,76%
Espagne	hommes	1.315	67,30%	85,55%	100,68%	112,47%	126,31%
	femmes	949	71,87%	87,67%	108,64%	117,60%	140,99%
France	hommes	2.043	77,04%	99,56%	112,38%	111,31%	127,56%
	femmes	1.558	87,48%	99,49%	104,43%	109,50%	120,54%
Irlande	hommes	2.144	64,46%	73,60%	92,86%	111,71%	152,24%
	femmes	1.483	72,35%	78,02%	98,11%	126,37%	153,67%
Italie	hommes	1.726	73,52%	83,78%	88,41%	106,14%	123,87%
	femmes	1.258	77,82%	89,90%	98,01%	116,85%	126,07%
Luxembourg	hommes	2.813	87,27%	91,65%	101,21%	110,77%	138,04%
	femmes	2.217	89,81%	92,51%	105,41%	114,79%	138,61%
Finlande	hommes	2.103	90,49%	101,24%	100,10%	103,33%	104,95%
	femmes	1.631	92,89%	97,92%	98,96%	101,90%	106,87%
Suède	hommes	2.206	92,88%	99,05%	103,31%	106,44%	104,03%
	femmes	1.795	97,55%	92,48%	104,29%	100,00%	104,68%
Royaume-Uni	hommes	1.979	92,47%	102,27%	106,11%	110,16%	95,81%
	femmes	1.334	96,85%	101,65%	105,32%	102,85%	99,93%

Source : EUROSTAT

Tableau 2.25: Distribution des travailleurs à temps plein selon le niveau du salaire (1995)

Salaires mensuels maximum		Total			Industrie			Services		
FB	€	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
44.000	1.090,73	1,94%	0,99%	5,29%	1,29%	0,69%	4,86%	2,60%	1,37%	5,50%
56.000	1.388,20	12,89%	9,21%	25,85%	10,39%	7,08%	30,08%	15,42%	11,84%	23,80%
68.000	1.685,68	24,49%	24,60%	24,10%	26,95%	26,83%	27,69%	22,00%	21,85%	22,35%
80.000	1.983,15	21,28%	22,56%	16,77%	23,77%	25,11%	15,79%	18,76%	19,41%	17,25%
92.000	2.280,62	13,34%	13,79%	11,75%	14,05%	14,92%	8,83%	12,62%	12,39%	13,17%
104.000	2.578,09	8,39%	8,81%	6,93%	8,12%	8,51%	5,80%	8,67%	9,17%	7,48%
116.000	2.875,56	5,13%	5,52%	3,75%	4,88%	5,18%	3,11%	5,38%	5,94%	4,07%
128.000	3.173,04	3,49%	3,87%	2,13%	3,15%	3,43%	1,49%	3,83%	4,42%	2,44%
140.000	3.470,51	2,30%	2,62%	1,17%	1,89%	2,09%	0,70%	2,71%	3,26%	1,40%
152.000	3.767,98	1,68%	1,95%	0,75%	1,34%	1,48%	0,52%	2,03%	2,53%	0,86%
164.000	4.065,45	1,24%	1,47%	0,43%	1,05%	1,16%	0,37%	1,43%	1,84%	0,47%
176.000	4.362,93	0,89%	1,07%	0,27%	0,77%	0,86%	0,19%	1,01%	1,31%	0,31%
188.000	4.660,40	0,64%	0,76%	0,23%	0,51%	0,56%	0,18%	0,78%	1,01%	0,25%
200.000	4.957,87	0,51%	0,63%	0,12%	0,39%	0,44%	0,10%	0,64%	0,86%	0,12%
212.000	5.255,34	0,41%	0,48%	0,15%	0,37%	0,41%	0,13%	0,45%	0,57%	0,16%
224.000	5.552,81	0,25%	0,30%	0,08%	0,23%	0,26%	0,08%	0,27%	0,34%	0,08%
236.000	5.850,29	0,19%	0,22%	0,06%	0,15%	0,17%	0,00%	0,22%	0,28%	0,07%
Et plus	Et plus	0,94%	1,16%	0,17%	0,70%	0,81%	0,08%	1,19%	1,60%	0,22%

Source : EUROSTAT

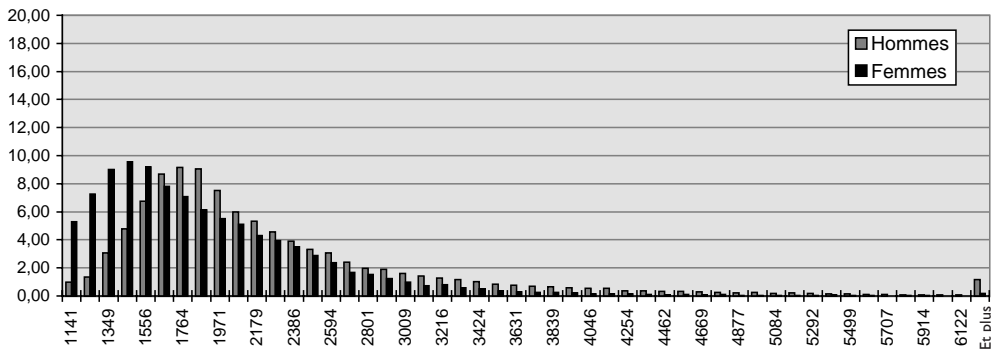
temps plein dont le salaire mensuel se situe dans une certaine tranche de salaire - il convient de rappeler ici que seules les primes payées chaque mois sont reprises dans ce salaire mensuel.

Les données du tableau 2.25 constituent le point de départ du graphique 2.7; on a toutefois utilisé une subdivision plus poussée des classes salariales; en outre, les montants ont été actualisés au mois de mars 1999.

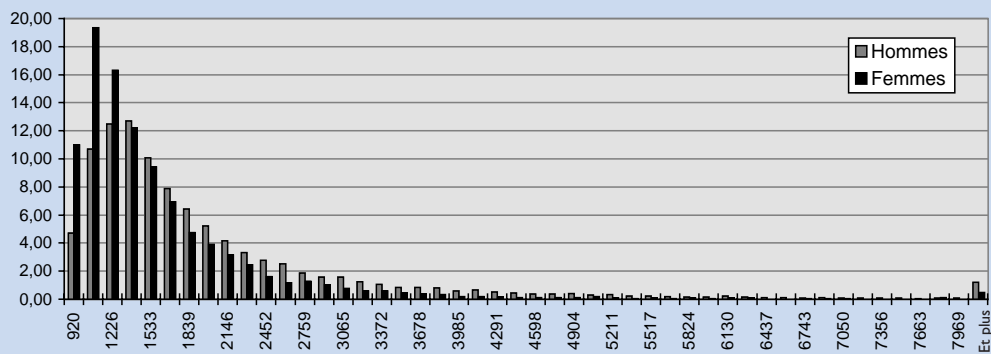
Il ressort de l'examen du graphique 2.7 que les femmes se situent en moyenne dans des classes de salaire inférieures à celles de leurs collègues masculins. En outre, on observe que le nombre d'hommes dans la classe de salaire la plus basse est très limité. Si nous extrapolons les résultats de l'enquête à l'ensemble

Graphique 2.8: Distribution des salaires des travailleurs à temps complet dans différentes tranches de salaire exprimées en ECU (1995)

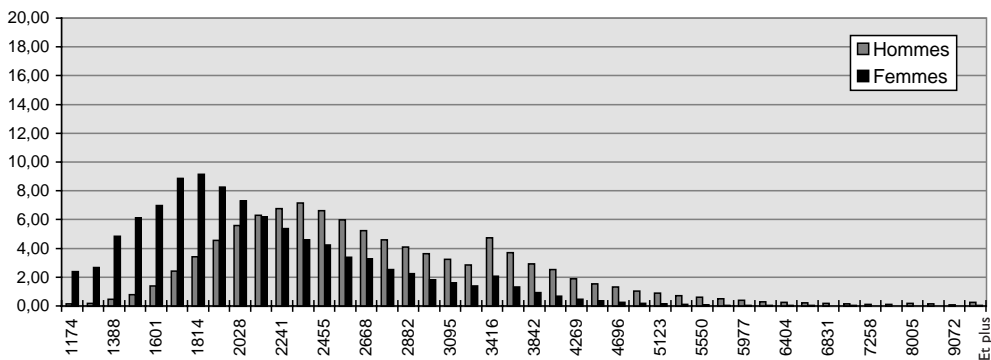
Belgique



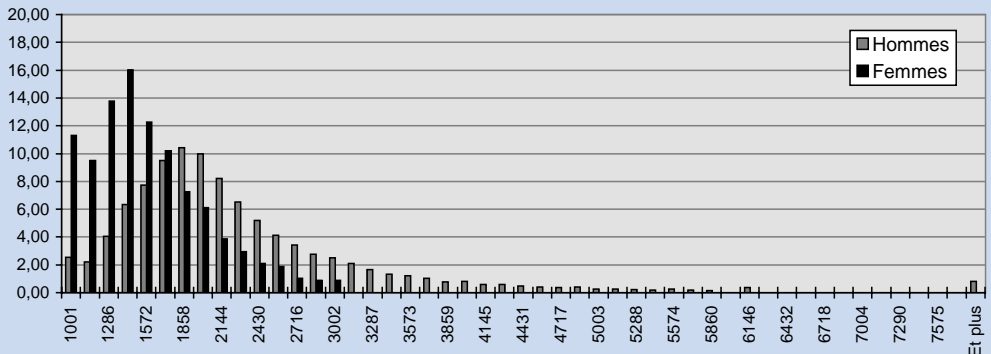
France



Allemagne



Pays-Bas

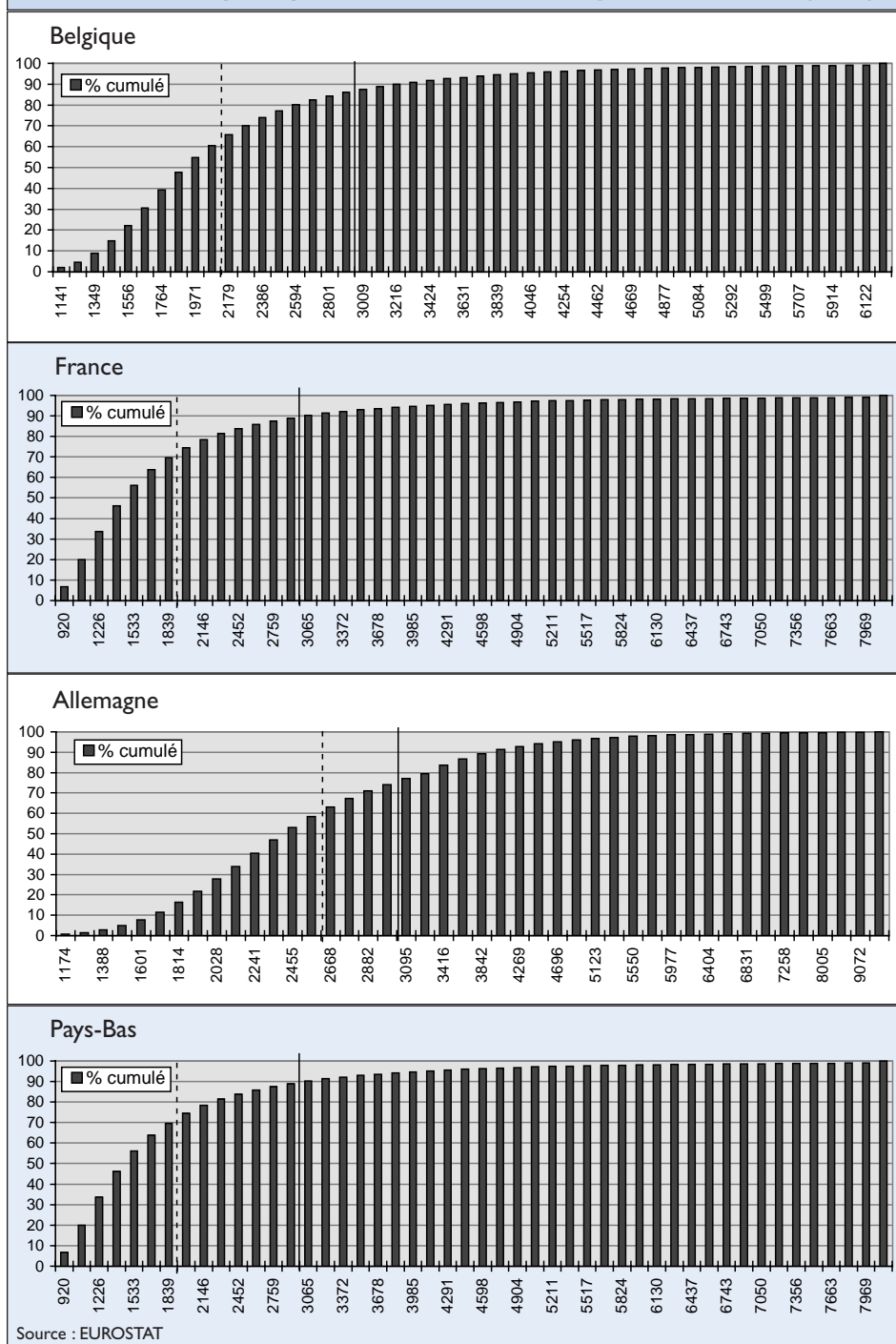


Source : EUROSTAT

de l'emploi salarié à temps plein dans le secteur privé en 1995, on constate que quelque 12.000 hommes ont perçu en 1995 moins de 44.000 FB (soit 1090,73 €) contre un peu plus de 27.000 femmes.

Il n'est pas aisé de comparer précisément cette répartition des salaires avec celle des autres pays européens, étant donné que les différents pays ont utilisé des tranches de salaire différentes pour l'enquête. Les graphiques repris en 2.8 pour la Belgique, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas doivent donc être interprétés avec prudence. Il convient de noter ici qu'en Allemagne, les tranches de salaire définies sur les salaires plus élevés sont plus larges que celles retenues pour les tranches inférieures, ce qui peut fausser la lecture des

Graphique 2.9: Répartition cumulative de l'emploi salarié à temps plein dans le secteur privé par tranches de salaire exprimées en ECU (1995)



résultats. Dans les autres pays, toutes les classes ont une même largeur (mais celle-ci diffère de pays à pays, comme on l'a dit). Les salaires repris dans les graphiques 2.8 sont tous convertis en ECU.

Il ressort de l'examen du graphique 2.8 que les différences de salaires entre hommes et femmes dans les quatre pays considérés se présentent grosso modo de la même façon; elles semblent cependant un peu plus prononcées aux Pays-Bas. On est par ailleurs frappé par la proportion encore importante de travailleurs dans les tranches de salaires supérieures à 2.000 ECU en Allemagne. A l'inverse, on peut être frappé par le fait qu'une très forte proportion de salariés se situent en dessous de 1.500 ECU en France (ce qui vaut également pour les femmes aux Pays-Bas). Le graphique 2.9 a été construit pour donner un aperçu des fréquences cumulatives, c'est-à-dire que pour chaque tranche de salaire on obtient le nombre total de ceux qui gagnent au moins autant. Le graphique peut donc être lu comme une réponse à la question : "Quel est le pourcentage de l'emploi salarié à temps plein occupé dans le secteur privé à un salaire se situant en dessous d'un certain montant ?" Pour accroître la comparabilité, on a indiqué pour chaque pays le salaire mensuel brut moyen (ligne pointillée) et approximativement la limite supérieure de 3.000 ECU (ligne pleine).

Vue de cette façon, la répartition des salaires en Belgique et aux Pays-Bas se présente de façon similaire (et assez égalitaire); environ 65% des salariés perçoivent moins que le salaire moyen. En Allemagne, on note des différences un peu plus grandes à l'inverse de ce qui se passe en France.

3

Les salaires minimums et les revenus minimums

Afin de garantir un minimum social acceptable aux travailleurs, un salaire minimum a été fixé par la loi ou par convention collective de travail dans beaucoup de pays. En instaurant, en 1975, le “revenu mensuel minimum moyen garanti” (R.M.M.M.G.), la Belgique a choisi de fixer un salaire minimum applicable à l’ensemble des travailleurs salariés du secteur privé. Outre ce minimum interprofessionnel, il faut encore évoquer l’existence d’autres minimums dans l’économie belge : le salaire barémique le plus bas fixé au sein d’une commission paritaire fonctionne dans la plupart des cas aussi comme un “salaire minimum”. L’examen de ces deux formes de “minimum” fait l’objet de ce chapitre.

On sait par ailleurs, qu’outre le salaire minimum, qui est un minimum absolu pour tous les travailleurs salariés, la loi fixe aussi, pour tous les citoyens, un minimum social absolu: le minimex. La comparaison entre les deux ne manque d’intérêt. Le minimex met en relief la problématique de la pauvreté et des seuils de pauvreté; nous nous pencherons également sur ce point. Une comparaison internationale, complétée par une brève explication analytique du phénomène “salaire minimum”, clôture ce chapitre.

3.1 Le R.M.M.M.G.

Le “revenu mensuel minimum moyen garanti” a été instauré le 1er janvier 1975 en exécution de la convention collective de travail n°21 du 15 mai 1975 du Conseil national du travail (C.N.T.). Le R.M.M.M.G. est le revenu minimum tiré du travail que l’employeur du secteur privé doit garantir sur un mois moyen à un travailleur à temps plein. Pour pouvoir déterminer si l’employeur a respecté cette obligation, il faut donc toujours calculer le revenu mensuel moyen du travailleur.

D’abord, il s’agit ici d’un revenu, ce qui est une notion plus large que celle de salaire. Les commissions paritaires peuvent déterminer elles-mêmes le contenu qu’elles donnent à cette notion. Si aucun accord n’a été conclu à ce sujet, un régime subsidiaire est d’application. Le revenu mensuel moyen comprend alors tous les éléments du salaire qui sont en rapport avec les prestations normales de travail. Il s’agit entre autres du salaire en espèces ou en nature, du salaire fixe ou variable et des primes ou avantages auxquels le travailleur a droit sur la base de ses prestations normales de travail. Certains éléments ou composantes du salaire sont toutefois exclus, comme la rémunération des heures supplémentaires, et divers avantages, comme la prime syndicale, le double pécule de vacances ou la fourniture de repas dans le restaurant de l’entreprise à un prix inférieur au prix coûtant. On ne tient pas compte non plus d’autres indemnités (intervention dans les frais de déplacement, vêtement de travail) ni des prestations sociales légales et complémentaires qui sont octroyées à la suite de suspensions du contrat de travail (pour maladie, chômage partiel...).

Ces composantes sont additionnées pour une année civile, de façon à obtenir un revenu annuel. On calcule alors une moyenne par mois (sur la base du nombre de mois prestés). On obtient ainsi le revenu mensuel moyen qui peut

ensuite être comparé avec le revenu mensuel minimum moyen garanti. L'employeur est tenu de combler la différence éventuelle.

Le R.M.M.M.G. est lié à l'indice santé, selon les modalités en vigueur au sein de la commission paritaire. Par ailleurs, par convention collective de travail conclue au niveau du Conseil national de travail, le R.M.M.M.G. peut être augmenté en dehors du mécanisme de l'indexation proprement dit.

La convention collective de travail n°43 du 2 mai 1988 a instauré un montant

majoré du R.M.M.M.G. pour les travailleurs ayant au moins 21 ans et demi et comptant une demi-année d'ancienneté dans l'entreprise. La convention collective de travail n°43 quinquies y a ajouté un montant plus élevé pour qui a au moins 22 ans et est occupé depuis un an au moins dans l'entreprise. Pour les travailleurs de moins de 21 ans, des montants inférieurs sont applicables; pour eux, le minimum d'application est exprimé en pourcentage du R.M.M.M.G. :

à 20 ans : 94 %
à 19 ans : 88 %
à 18 ans : 82 %
à 17 ans : 76 %
à 16 ans et moins : 70 %

Le tableau 3.1 donne l'évolution moyenne du R.M.M.M.G. au fil des années. On y reprend aussi l'évolution en termes réels. Le tableau 3.2 donne quant à lui un aperçu complet des adaptations du R.M.M.M.G. depuis son introduction.

Tableau 3.2: Evolution du salaire minimum (R.M.M.M.G.)

Entrée en vigueur	R.M.M.M.G. en FB			R.M.M.M.G. en €		
	Montant 21 ans	Montant majoré : 21 ans et demi + 6 mois	Montant majoré : 22 ans + 12 mois	Montant 21 ans	Montant majoré : 21 ans et demi + 6 mois	Montant majoré : 22 ans + 12 mois
01.01.75	15.500			384,23		
01.02.75	15.810			391,92		
01.04.75	16.126			399,75		
01.07.75	16.449			407,76		
01.09.75	16.777			415,89		
01.12.75	17.114			424,24		
01.02.76	17.456			432,72		
01.04.76	17.805			441,37		
01.07.76	18.161			450,20		
01.11.76	18.524			459,20		
01.02.77	18.895			468,39		
01.05.77	19.273			477,77		
01.09.77	19.657			487,28		
01.01.78	20.051			497,05		
01.09.78	20.458			507,14		
01.02.79	20.861			517,13		
01.08.79	21.278			527,47		
01.12.79	21.703			538,00		
01.03.80	22.137			548,76		
01.07.80	22.580			559,74		
01.11.80	23.031			570,92		
01.01.81	23.493			582,38		
01.04.81	25.115			622,58		
01.09.81	25.617			635,03		
01.11.81	26.130			647,75		
01.01.82	26.821			664,88		
01.02.82	27.357			678,16		
01.05.82	27.905			691,75		
01.08.82	28.462			705,55		
01.10.82	29.031			719,66		
01.12.82	29.613			734,09		
01.04.83	30.206			748,79		
01.10.83	30.809			763,74		
01.12.83	31.426			779,03		
01.08.84	32.054			794,60		
01.06.85	32.695			810,49		
01.10.85	33.349			826,70		
01.04.88	34.050			844,08		
01.11.88	34.731			860,96		
01.08.89	35.426			878,19		
01.02.90	36.126			895,54		
01.11.90	36.856			913,64		
01.03.91	37.595			931,96		
01.07.91	38.095			944,35		
01.12.91	38.857	39.940		963,24	990,09	
01.07.92	39.257	40.340		973,16	1.000,00	
01.11.92	40.042	41.146		992,62	1.019,98	
01.07.93	40.843	41.969		1.012,47	1.040,38	
01.09.93			42.469			1.052,78
01.12.94	41.660	42.808	43.318	1.032,72	1.061,18	1.073,83
01.05.95	42.493	43.665	44.185	1.053,37	1.082,43	1.095,32
01.10.97	43.343	44.538	45.068	1.074,44	1.104,07	1.117,21
01.06.99	44.208	45.427	45.968	1.095,89	1.126,11	1.139,52

Tableau 3.1: Evolution du R.M.M.M.G. (moyenne d'année)

Année	R.M.M.M.G. (évolution nominale en FB)	R.M.M.M.G. (évolution nominale en €)	Indice des prix	R.M.M.M.G. (évolution en termes réels)
1975	16.320	404,56	100,00	100,00
1976	17.928	444,42	109,16	100,63
1977	19.275	477,81	116,92	101,01
1978	20.185	500,37	122,15	101,25
1979	21.036	521,47	127,60	101,02
1980	22.631	561,01	136,08	101,90
1981	24.962	618,79	146,47	104,43
1982	28.101	696,61	159,25	108,12
1983	30.260	750,13	171,46	108,14
1984	31.688	785,53	182,33	106,49
1985	32.591	807,91	191,20	104,45
1986	33.349	826,70	193,69	105,50
1987	33.349	826,70	196,70	103,89
1988	33.988	842,54	198,98	104,66
1989	35.021	868,15	205,16	104,60
1990	36.189	897,10	212,24	104,48
1991	37.785	936,67	219,05	105,70
1992	39.188	971,45	224,38	107,02
1993	40.443	1.002,56	230,56	107,48
1994	40.911	1.014,16	236,04	106,20
1995	41.660	1.032,72	239,50	106,58
1996	42.215	1.046,48	244,44	105,82
1997	42.706	1.058,65	248,42	105,34
1998	43.343	1.074,44	250,80	105,90

Source et calculs : M.E.T.

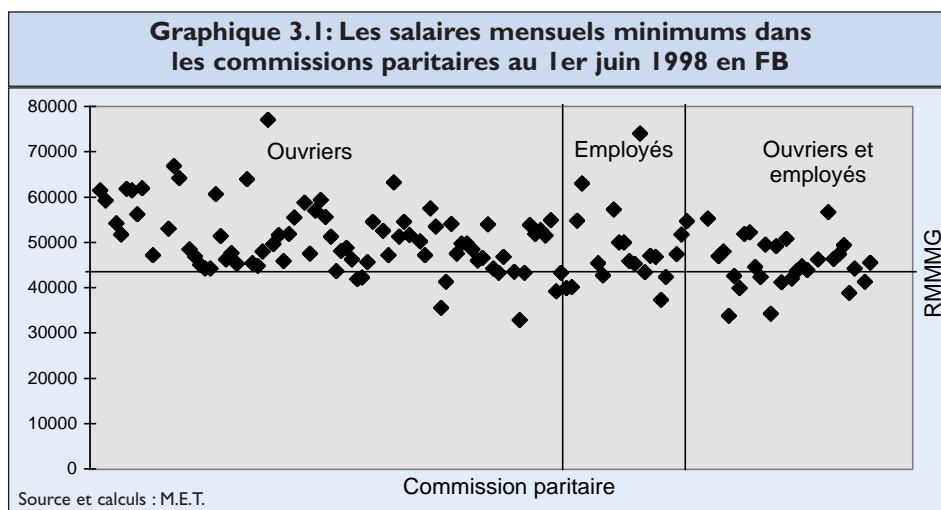
Source et calculs : M.E.T.

3.2 Les salaires minimums dans les commissions paritaires

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 1, les barèmes salariaux fixés par convention collective dans les commissions paritaires sont la colonne vertébrale du régime de formation des salaires en Belgique. Les salaires repris dans les barèmes ayant un caractère contraignant, les salaires pour les travailleurs les moins qualifiés constituent nécessairement la limite inférieure effective de ces barèmes : dans beaucoup de cas, aucun travailleur de la commission paritaire ne percevra un salaire brut inférieur. Cette règle connaît quelques exceptions : ainsi, certaines commissions paritaires n'ont pas fixé de barèmes pour les moins qualifiés. En outre, certaines commissions paritaires ont leur propre R.M.M.M.G.. Lorsque ce dernier est supérieur au salaire barémique le plus bas, il faut toutefois encore tenir compte des différentes primes pour déterminer son influence ou non sur le salaire brut. S'il est inférieur, il devient alors le minimum effectif pour les moins qualifiés.

On ne tiendra toutefois pas compte de ces différentes modalités - leur influence est limitée et il est parfois difficile de les interpréter. On retiendra donc pour chaque commission paritaire un seul salaire mensuel minimum : le salaire brut le plus bas parmi les barèmes de la commission paritaire. Nous partons ici du salaire pour travailleurs adultes, qui dans la plupart des cas, est de 21 ans. Le graphique 3.1 reproduit ces salaires mensuels minimums pour les différentes commissions paritaires; celles-ci sont reprises selon leur numéro, ce qui implique que l'on trouve en premier lieu les commissions paritaires qui ne sont compétentes que pour les ouvriers (numéros à partir de 100), suivies de celles qui ne comprennent que les employés (à partir de 200) et enfin les commissions paritaires "mixtes", qui sont compétentes tant pour les ouvriers que pour les employés. Le graphique présente la situation au 1er juin 1998.

Pour établir la comparaison, on a également repris le niveau du R.M.M.M.G. dans le graphique; il convient à nouveau de souligner que ce dernier comprend outre le salaire brut un certain nombre de primes. Ceci renforce d'autant l'image renvoyée par le graphique : dans un grand nombre de commissions paritaires, le salaire mensuel minimum suffira - indépendamment des primes éventuelles - pour atteindre ou dépasser le R.M.M.M.G.. Cette constatation est d'ailleurs confirmée par l'Inspection des lois sociales du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : dans la plupart des contrôles, on se borne à vérifier le respect des minimums sectoriels, ce qui suffit largement au respect du R.M.M.M.G..



On a également calculé une moyenne pondérée pour les salaires mensuels minimums. Pour le calcul de cette moyenne, l'importance de chaque commission paritaire est pondérée selon le nombre de travailleurs. Ce nombre de travailleurs par commission paritaire est celui retenu lors de l'élaboration de la base de l'indice des salaires conventionnels (voir chapitre 1). Les résultats de ce calcul sont repris dans le tableau 3.3.

Le salaire mensuel minimum moyen pondéré s'élevait donc le 1er juin 1998 à 47.748 FB ou 1183,64 €. A l'aide de la méthodologie de l'indice des salaires conventionnels, nous pouvons également établir un salaire minimum moyen par secteur (le secteur peut connaître un ou plusieurs salaires minimums, en fonction du nombre de commissions paritaires couvrant le secteur). On retrouve ces données au tableau 3.4. Le salaire mensuel minimum n'est toutefois pas disponible pour certaines commissions paritaires; le tableau ne présente donc pas une image complète pour tous les secteurs. C'est pour cette raison que cer-

Tableau 3.3: Salaires mensuels minimums moyens dans les commissions paritaires au 1er juin 1998

	En FB	En €
Salaires mensuels minimums moyens pondérés C.P. ouvriers	50.251	1.245,69
Salaires mensuels minimums moyens pondérés C.P. employés	43.796	1.085,67
Salaires mensuels minimums moyens pondérés C.P. ouvriers et employés	47.927	1.188,08
Salaires mensuels minimums moyens pondérés pour toutes les C.P.	47.748	1.183,64

Source et calculs : M.E.T.

Tableau 3.4: Salaires mensuels minima par secteur au 1er juin 1998

SECTEUR	En FB	En €
01. Agriculture, chasse et services annexes	43.657	1.082,23
02. Sylviculture, exploitation forestière et services annexes	46.945	1.163,74
05. Sylviculture	53.487	1.325,91
13.-14. Extraction de produits non énergétiques	58.829	1.458,33
15. Alimentation	48.748	1.208,43
16. Tabac	52.052	1.290,34
17. Textile	46.673	1.156,99
18. Habillement et fourrure	46.397	1.150,15
19. Cuir et chaussures	46.808	1.160,34
20. Travail du bois	54.010	1.338,87
21. Industrie du papier et du carton	47.479	1.176,97
22. Edition, imprimerie	48.156	1.193,76
23. Cokéfaction, raffinage et industrie nucléaire	61.536	1.525,44
24. Industrie chimique	46.596	1.155,08
25. Caoutchouc et plastiques	47.418	1.175,46
26. Verre et produits céramiques	52.742	1.307,44
28. Travail de métaux	44.806	1.110,71
29. Machines et équipements	43.769	1.085,01
30.-31.-32.-33. Equipements électriques et électroniques	43.885	1.087,88
34.-35. Matériel de transport	43.977	1.090,16
36. Meubles et industries diverses	51.882	1.286,12
37. Récupération de matières recyclables	46.544	1.153,80
45. Construction	56.408	1.398,32
50. Commerce et réparation de véhicules automobiles	48.371	1.199,09
51. Commerce de gros	45.859	1.136,81
52. Commerce de détail	42.672	1.057,81
55. HORECA	46.917	1.163,04
60. Transports terrestres	45.899	1.137,81
62.-63.-64. Autres transports, postes et télécommunications	51.790	1.283,84
65. Intermédiation financière	50.176	1.243,83
66. Assurance	45.983	1.139,89
67. Auxiliaires financiers	45.911	1.138,10
70. - 74. Immobilier, location et services aux entreprises***	46.833	1.160,96
90. Assainissement, voirie et gestion des déchets	49.539	1.228,04
93. Services personnels	44.202	1.095,74

*** à l'exclusion du travail intérimaire

Source et calculs : M.E.T.

tains secteurs ne sont pas repris dans le tableau. En tout état de cause, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence: ils ne peuvent être qu'indicatifs.

Comme le graphique sur les commissions paritaires l'a montré, le niveau des salaires mensuels minimums varie considérablement d'une commission paritaire à l'autre. Ce sont surtout les secteurs de la construction et de l'énergie qui se caractérisent par un salaire mensuel minimum élevé. On relèvera encore à la lecture des tableaux sur les salaires bruts dans le chapitre 1 qu'un salaire minimum élevé n'implique pas nécessairement un salaire moyen élevé. Cela dépend notamment de la dispersion des salaires dans les barèmes qui est tantôt faible tantôt importante.

Nous avons donc deux concepts de salaires différents selon que l'on vise les salaires minimums dans les commissions paritaires ou le R.M.M.M.G., le premier recouvrant moins d'éléments de la rémunération que le second. Pour pouvoir mieux comparer le niveau des salaires minimums à celui du R.M.M.M.G., nous avons ajouté aux salaires minimums certaines primes. Les deux concepts statistiques sont ainsi plus comparables. Faute de données administratives, on a utilisé des données provenant d'enquêtes. Deux sources statistiques sont disponibles à cet égard, elles fournissent toutefois des résultats assez différents. Nous avons donc décidé de procéder aux mêmes calculs en partant de chacune de ces sources.

La première méthode part des données fournies par l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre organisée par EUROSTAT. L'enquête de 1992 montre ainsi que, dans l'industrie, il faut ajouter 14,22 % en moyenne au salaire brut si on veut tenir compte des primes; ce taux est de 21,04 % en moyenne pour les secteurs des services. Etant donné que certaines commissions paritaires ne se situent pas incontestablement dans un de ces deux secteurs, un coefficient adapté a dans ce cas été calculé. En partant de ces chiffres, des revenus mensuels minimums ont été calculés sur la base des salaires mensuels minimums. On les retrouve dans le tableau 3.5.

L'enquête relative à la structure des salaires nous offre d'autres données en ce qui concerne les primes, ce qui nous a permis de développer une autre approche. Sur cette base, on sait ainsi que 6,37 % du salaire annuel des personnes ayant une ancienneté entre un et deux ans et un salaire annuel inférieur à 660.000 FB ou 16.360,97 € (ce qui représente 692.101 FB ou 17.156,74 € au 1er juin 1998) sont constitués de primes et de bonus. En repartant des chiffres disponibles pour cette catégorie de travailleurs, on peut donc tenter d'approcher le mieux possible le groupe de personnes occupées au salaire mensuel minimum. On a choisi de ne pas retenir le groupe comptant moins d'un an d'ancienneté parce qu'un certain nombre de primes dépendent

Tableau 3.5: Revenu mensuel minimum moyen pondéré selon la méthode "coût de la main-d'oeuvre" au 1er juin 1998

	En FB	En €
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. ouvriers	58.244	1.443,83
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. employés	51.882	1.286,12
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. ouvriers et employés	58.026	1.438,42
Revenu mensuel minimum moyen pondéré pour toutes les C.P.	56.276	1.395,04

Source et calculs : M.E.T.

Tableau 3.6: Revenu mensuel minimum moyen pondéré selon la "méthode de la structure des salaires" au 1er juin 1998

	En FB	En €
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. ouvriers	53.669	1.330,43
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. employés	46.776	1.159,55
Revenu mensuel minimum moyen pondéré C.P. ouvriers et employés	51.188	1.268,92
Revenu mensuel minimum moyen pondéré pour toutes les C.P.	50.997	1.264,18

Source et calculs : M.E.T.

du fait d'avoir travaillé ou non pendant une année complète. En se basant sur les données de l'enquête sur la structure des salaires, nous obtenons à nouveau des données sur les revenus mensuels minimums moyens pondérés que l'on retrouve au tableau 3.6.

Sur la base des deux méthodes utilisées, nous pouvons conclure que dans l'économie belge, les revenus minimums, tels qu'ils résultent de la négociation en commission paritaire, sont de 15 à 30 % supérieurs au R.M.M.M.G..

3.3 Le minimex

Outre le R.M.M.M.G., le système socio-économique belge connaît d'autres systèmes de garantie de revenus, d'autres "planchers" sociaux. Le minimex compte parmi ceux-là: c'est le minimum des moyens d'existence instauré par la loi du 7 août 1974. Il s'agit du montant auquel a droit toute personne ne disposant pas d'un revenu suffisant; ce minimex est considéré comme le minimum nécessaire pour survivre. Il s'agit d'un droit résiduel, ce qui signifie qu'il n'est accordé que si la personne concernée n'a pas suffisamment de revenus provenant de son travail, soit encore qu'elle n'est pas bénéficiaire d'allocations de chômage ou d'allocations sociales et qu'elle est dans l'impossibilité de les obtenir. Le Centre public d'aide sociale qui accorde le minimex a d'ailleurs comme mission formelle d'aider l'intéressé à faire valoir ses droits aux autres indemnités ou sources de revenu possibles. Certaines allocations, comme les allocations familiales pour enfants à charge ou les revenus provenant d'activités pour une agence locale pour l'emploi, ne sont cependant pas considérées comme faisant partie du minimex.

Celui qui désire percevoir le minimex doit remplir certaines conditions. La personne doit être majeure, séjourner sur le territoire belge et avoir la nationalité belge. Il y a toutefois différentes exceptions à cette dernière condition. La volonté de travailler est également une condition requise pour obtenir le minimex. L'interprétation de ce dernier point est cependant moins stricte que l'exi-

Tableau 3.7: Evolution du minimex

Année	Moyenne d'année en FB				Moyenne d'année en €			
	Marié	Isolé + enfant	Isolé	Cohabitant	Marié	Isolé + enfant	Isolé	Cohabitant
1974	5.372		3.915	2.686	133,17		97,05	66,58
1975	6.598		4.825	3.310	163,56		119,61	82,05
1976	8.064		5.854	4.032	199,90		145,12	99,95
1977	9.365		6.778	4.683	232,15		168,02	116,09
1978	10.486		7.550	5.243	259,94		187,16	129,97
1979	10.929		7.869	5.464	270,92		195,07	135,45
1980	12.748		9.178	6.374	316,01		227,52	158,01
1981	13.731		9.886	6.865	340,38		245,07	170,18
1982	14.890		10.721	7.445	369,11		265,77	184,56
1983	16.769		12.074	8.385	415,69		299,31	207,86
1984	17.927		12.907	8.964	444,40		319,96	222,21
1985	19.242		13.854	9.621	477,00		343,43	238,50
1986	20.084		14.761	10.042	497,87		365,92	248,93
1987	20.725		15.543	10.363	513,76		385,30	256,89
1988	20.965	16.772	15.723	10.483	519,71	415,77	389,76	259,87
1989	21.920	18.632	16.440	10.960	543,38	461,88	407,54	271,69
1990	23.109	20.798	17.332	11.555	572,86	515,57	429,65	286,44
1991	24.443	23.221	18.332	12.221	605,93	575,63	454,44	302,95
1992	25.054	25.054	18.791	12.528	621,07	621,07	465,82	310,56
1993	25.726	25.726	19.294	12.863	637,73	637,73	478,29	318,87
1994	26.223	26.223	19.667	13.112	650,05	650,05	487,53	325,04
1995	26.805	26.805	20.103	13.402	664,48	664,48	498,34	332,23
1996	27.162	27.162	20.371	13.581	673,33	673,33	504,98	336,66
1997	27.478	27.478	20.608	13.739	681,16	681,16	510,86	340,58
1998	27.888	27.888	20.916	13.944	691,33	691,33	518,49	345,66

Source : Ministère des Affaires sociales

**Tableau 3.8: Evolution du minimex en termes réels
Indice: 1974=100**

	Marié	Isolé + enfant	Isolé	Cohabitant
1974	100,00		100,00	100,00
1975	108,91		109,28	109,28
1976	121,94		121,47	121,95
1977	132,23		131,32	132,22
1978	141,72		140,01	141,72
1979	141,38		139,67	141,38
1980	154,63		152,76	154,63
1981	154,74		152,88	154,75
1982	154,34		152,48	154,35
1983	161,45		159,51	161,46
1984	162,29		160,33	162,31
1985	166,12		164,11	166,12
1986	171,17		172,62	171,17
1987	173,92		178,98	173,93
1988	173,92	139,13	178,98	173,92
1989	176,36	149,91	181,50	176,37
1990	179,73	161,76	184,97	179,73
1991	184,19	174,98	189,56	184,19
1992	184,32	184,32	189,69	184,33
1993	184,18	184,18	189,55	184,19
1994	183,39	183,39	188,72	183,39
1995	184,75	184,75	190,12	184,74
1996	183,42	183,42	188,76	183,42
1997	182,58	182,58	187,89	182,57
1998	183,56	183,56	188,90	183,56

Source : Ministère des Affaires sociales - Calculs : M.E.T.

gence de disponibilité pour le marché du travail que l'on retrouve dans la législation chômage. Ainsi, on ne refuse pas automatiquement le minimex à des personnes dont l'allocation de chômage a été retirée ou suspendue pour avoir refusé un emploi convenable. Il suffit que le minimexé montre une certaine bonne volonté, qu'il adopte une attitude positive à l'égard du marché du travail. Il est également tenu compte de l'âge de l'intéressé et de ses facultés physiques et psychiques pour juger de sa capacité à s'insérer dans la vie active.

Préalablement à l'octroi du minimex, il aura une enquête sociale où l'on examinera dans quelle mesure le demandeur du minimex répond aux diverses conditions. Le minimex n'est jamais un droit acquis, il peut à tout moment être revu, après enquête sociale. On peut faire appel du non-octroi du minimex auprès des tribunaux du travail.

Pour établir le minimex, on part de la situation familiale. On distingue quatre situations : l'isolé, les mariés, les cohabitants et l'isolé avec enfants à charge. Pour chacune de ces catégories, des montants différents de minimex sont attribués. Le tableau 3.7 donne un aperçu des moyennes annuelles des montants payés mensuellement et de leur évolution dans le temps. Les montants sont indexés selon le même mécanisme que celui qui est prévu pour les allocations sociales (qui est d'ailleurs utilisé aussi pour le R.M.M.G.). Ils peuvent évidemment encore être majorés par ailleurs.

Le tableau 3.8 permet de se rendre compte de l'évolution en termes réels du minimum des moyens d'existence. On observe ainsi qu'après une augmentation en termes réels assez rapide au cours des premières années qui ont suivi l'instauration du système en 1974, on est passé à un rythme de croissance plus lent, avec un plafonnement des prestations en termes réels dans les années 90.

3.4 La pauvreté et les seuils de pauvreté

Le minimex constitue dans notre pays un plancher légal. Mais ceci ne répond pas encore à la question de savoir quel revenu suffit pour ne pas être considéré comme "pauvre". Cette question n'est pas simple. Le phénomène de la pauvreté n'a pas seulement une dimension financière, même si un revenu faible est toutefois un déterminant très important de la pauvreté et qu'il faut définir une limite ou une norme en deçà de laquelle une famille est considérée comme "pauvre".

De telles normes peuvent être fixées de différentes manières. Ainsi, il existe la norme légale qui déclenche l'octroi du minimex, le minimum des moyens d'existence, avec, comme pendant, le revenu garanti pour les personnes âgées. Une comparaison internationale de ces normes légales est intéressante, on sera toutefois attentif du fait que le contenu de ces normes peut différer considérablement. Cette norme légale se prête donc difficilement à une analyse de la pauvreté ou à une comparaison internationale, en raison du caractère très spécifique des législations dans chacun des pays. Comme le tableau 3.9 le montre, le minimum légal en Belgique est inférieur aux minimums en vigueur dans les pays voisins.

D'autres normes qui permettent de mesurer la pauvreté existent. La plupart se basent sur la "méthode relative". La limite de la pauvreté est fixée à un pourcentage déterminé du revenu familial moyen ou médian. L'Union européenne se base pour ce faire sur un pourcentage de 50 % du revenu médian. Une grande famille a besoin de plus de revenus qu'une petite, c'est pourquoi les revenus familiaux sont d'abord mis sur un pied d'égalité en les divisant par un facteur d'équivalence. A cette fin, EUROSTAT utilise un facteur 1 pour le premier adulte de la famille, 0,5 pour chaque adulte suivant et 0,3 pour chaque

Tableau 3.9: Minimum de moyens d'existence: comparaison internationale (en ECU) 1995

	1995
Belgique	521,25
Danemark	907,75
Allemagne	584,37
Espagne	152,98
France	356,47
Irlande	320,94
Italie	211,25
Luxembourg	801,80
Pays-Bas	601,37
Autriche	381,91
Portugal*	107,08
Finlande	338,06
Suède	367,03
Royaume-Uni	243,10

* Portugal : 1997 - Source : EUROSTAT

enfant. Cette méthode relative donne une norme indexée; lorsque le revenu moyen augmente, la limite de pauvreté augmente également. Cette norme EUROSTAT mesure donc plus l'inégalité de revenu que la pauvreté réelle (au sens d'un manque d'accès aux choses considérées comme essentielles par la société). Cette façon de définir un seuil de pauvreté présente l'avantage de permettre une comparaison internationale et une comparaison dans le temps.

Les "seuils subjectifs de pauvreté" sont à la base d'une autre catégorie de normes (Subjective Poverty Line). On se base ici sur l'opinion de la population sur la question de savoir quel revenu lui est nécessaire. Le Centrum voor Sociaal Beleid (Université d'Anvers - UFSIA), qui a développé cette méthode pour la Belgique, travaille à partir de la question suivante : *Selon vous, quel doit être le montant minimum du revenu mensuel net de votre ménage, tout compris, pour parvenir à joindre les deux bouts?* Les montants donnés en réponse à cette question augmentent considérablement selon le niveau du revenu de fait du ménage. On ne prend toutefois en considération que les montants cités par des personnes qui vivent au seuil de la précarité, c'est-à-dire par les personnes qui répondent par *plutôt difficilement* à la question *comment parvenez-vous à vous en sortir avec le revenu de votre ménage?* Plutôt que d'être considérés comme "pauvres", ces personnes vivant en dessous de la norme "Centrum voor Sociaal Beleid" sont décrites comme "étant en situation de précarité". La méthode Subjective Poverty Line (S.P.L.) considère donc la limite de revenu indiquant un seuil de pauvreté comme se situant au point de convergence du revenu nécessaire et du revenu de fait. Ce type de normes se fonde plus sur la réalité sociale mais dépend assez fort des questions posées et de l'interprétation donnée à ces questions. Ces normes conviennent donc moins pour des comparaisons internationales.

Une autre façon de définir le seuil de pauvreté est l'approche budgétaire. Ici, on compose une corbeille de biens et de services nécessaires et on en détermine le prix. On arrive ainsi à un budget nécessaire minimum. S'inspirant d'une étude anglaise, où on cherchait le budget nécessaire pour un niveau de vie "modeste mais suffisant", le "Centrum voor Sociaal Beleid" a déterminé de tels minimums pour la Belgique. Le tableau 3.10 présente les différentes normes de pauvreté pour la Belgique.

Tableau 3.10: Seuil de pauvreté en FB (novembre 1996)

Seuil de pauvreté	Isolé adulte	Isolé actif	Isolé âgé, un enfant	Isolé âgé, deux enfants	Couple d'adultes	Couple d'actifs	Couple, un enfant	Couple, deux enfants	Couple, trois enfants
Seuil "réglementaire"	20.505	20.505	32.267	38.935	27.341	27.341	32.267	38.935	47.333
Seuil "Eurostat"	22.707	22.707	29.519	36.331	34.061	34.061	40.873	47.685	54.497
Seuil "CSB"	29.458	31.334	41.264	47.221	39.498	43.360	53.621	59.578	63.881
Seuil "SPL"	30.812	30.812	39.256	45.230	39.256	39.256	45.230	50.014	54.068
Seuil "approche budget"	27.099			47.833				56.397	

*Minimex ou revenu garanti aux personnes âgées; allocations familiales garanties incluses

Source : C.S.B.

L'utilisation de normes différentes débouche évidemment sur un pourcentage différent de la population qui peut être considéré comme "pauvre". Ainsi, la norme Eurostat indique-t-elle pour la Belgique que quelque 6 % de la population peuvent être considérés comme pauvres, alors que, avec la norme "Centrum voor Sociaal Beleid", on arrive à environ 18 % de pauvres.

3.5 Une comparaison internationale

Une étude récente de l'O.C.D.E. tire quelques conclusions générales du matériel disponible sur les salaires minimums. Ainsi, l'augmentation du salaire minimum apparaît-elle entraîner une réduction de la répartition inégale des salaires parmi la population occupée et réduire la pauvreté parmi les tra-

Tableau 3.11 : Salaires minimums dans les pays de l'O.C.D.E. (salaire horaire, fin 1997)

	En USD	En S.P.P.A. FB	En % du salaire médian brut
Belgique	6,77	43.343	50,4
Canada	4,53	36.097	39,6
Tchéquie	0,39	6.231	21,2
France	6,58	37.654	57,4
Grèce	2,74	20.723	
Hongrie	0,48	7.111	37,4
Japon	4,88	22.891	30,8
Corée du Sud	1,05	14.561	24,4
Luxembourg	7,23	46.797	
Mexique	0,38	3.996	
Pays-Bas	6,42	40.634	49,4
Nouvelle-Zélande	4,07	30.205	45,6
Pologne	0,74	10.633	44,6
Portugal	1,78	15.712	
Espagne	2,53	19.911	32,4
Turquie	0,72	9.346	
Etats-Unis	5,15	34.878	43,3

Source : O.C.D.E. - Calculs : M.E.T.
S.P.P.A.: standards de parité de pouvoir d'achat

vailleurs (7). Le phénomène a toutefois son revers. L'O.C.D.E. affirme que lorsque le salaire minimum dépasse un certain niveau, il aura une influence négative sur l'évolution de l'emploi. Ceci s'explique par le fait que l'employeur hésitera à engager un travailleur ayant une productivité inférieure au niveau du salaire minimum ou, si ce travailleur est déjà en service, il sera licencié. Ceci aurait surtout un effet sur l'occupation de travailleurs jeunes et peu qualifiés (8).

Les personnes à faible qualification sont spécialement concernées par le salaire minimum. Le prix minimum plus élevé du travail fait qu'il est relativement plus avantageux pour l'employeur d'engager quelqu'un ayant une plus grande qualification. Plus l'élasticité de substitution entre les personnes à qualification élevée et les personnes à faible qualification est importante, plus la probabilité est grande que le salaire minimum ait un grand impact sur l'occupation des personnes peu qualifiées. Ce sont donc surtout les jeunes faiblement qualifiés qui sont les premiers évincés du marché du travail.

Lorsque nous voulons comparer les salaires minimums belges avec ceux d'autres pays, nous devons tenir compte du fait que l'utilisation du R.M.M.M.G. comme salaire minimum belge n'est pas absolument significative puisque la moyenne des revenus minimums dans les commissions paritaires excède sensiblement ce montant. Le tableau 3.11 place le R.M.M.M.G. face aux salaires minimums dans d'autres pays de l'O.C.D.E..

Ce tableau montre que dans une perspective internationale, le salaire minimum belge est élevé. Seul le Luxembourg se distingue par un salaire minimum plus élevé. De même, lorsqu'on exprime le salaire minimum en pourcentage du salaire brut médian, le minimum belge est relativement élevé - notre voisin français se caractérise toutefois par un salaire minimum qui, par rapport au salaire brut médian, est encore un peu plus élevé.

L'évolution des salaires minimums dans l'Union européenne (pour les pays ayant un salaire minimum) est retracée dans le tableau 3.12.

Tableau 3.12: Evolution des salaires minimums dans l'U.E. (moyennes annuelles en ECU)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Belgique	551	605	629	666	697	726	761	775	783	807	853	895	942	999	1.032	1.081	1.074	1.061
Grèce	172	210	300	289	322	318	271	262	286	318	335	338	343	353	371	386	412	440
Espagne	256	283	308	294	320	336	341	346	373	418	451	484	495	458	445	449	471	472
France	407	468	506	537	579	632	659	673	681	711	753	783	828	878	904	939	978	993
Luxembourg	472	514	508	559	591	614	656	680	675	721	762	840	894	985	1.040	1.125	1.113	1.148
Pays-Bas	671	686	769	807	789	792	828	853	853	849	877	903	948	992	1.001	1.030	1.026	1.018
Portugal	132	161	160	154	157	172	178	181	187	207	225	262	297	294	292	309	325	338

Source : EUROSTAT

Le tableau 3.12 nous permet de remarquer qu'en Belgique et aux Pays-Bas, le salaire minimum a augmenté moins rapidement que dans d'autres pays de l'Union européenne. L'évolution est particulièrement nette aux Pays-Bas. On observe d'ailleurs que le salaire minimum belge a dépassé celui de notre voisin; ce qui n'empêche pas que ces deux pays se caractérisent encore par un niveau de salaire minimum élevé.

Il est probable que les conclusions générales de l'O.C.D.E. évoquées ci-dessus soient largement valables pour la Belgique, surtout si nous tenons compte du fait que ce sont plutôt les salaires minimums dans les secteurs, et non le R.M.M.M.G., qui sont les plus significatifs. Ceci signifie donc qu'il faut rester attentif à la problématique salariale des jeunes travailleurs peu qualifiés qui sont actuellement les premiers à profiter (quand ils trouvent un emploi) ou à subir les conséquences de minimums salariaux élevés.

- (7) Les effets sur la lutte globale contre la pauvreté, tant des travailleurs que des non-travailleurs, sont moins clairs du fait que le marché du travail est probablement fermé aux non-travailleurs en raison d'un salaire minimum élevé.
- (8) L'effet sur l'emploi total est moins clair du fait de l'apparition d'effets de substitution.

4

L'encadrement de la négociation salariale

L'objectif de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est de fixer des limites à l'évolution du coût salarial. Le moyen prévu est la fixation d'une "marge" maximale, appelée "norme salariale", à la négociation salariale prise globalement.

La mécanique de cet encadrement est l'aboutissement d'un long processus à travers lequel s'est progressivement imposée la nécessité d'un encadrement de la négociation salariale qui a remis en cause le principe de "libre négociation" qui est au coeur du "modèle social" belge de 1944.

Dans une première partie, il sera très brièvement fait état des différentes initiatives prises par les gouvernements qui se sont succédé après le premier choc pétrolier pour imposer sous une forme ou sous une autre une modération salariale en Belgique. Ensuite, l'examen de l'avant-dernière version de la loi de sauvegarde de la compétitivité, celle du 6 janvier 1989, fera l'objet d'un examen approfondi.

Dans une seconde partie, c'est la mécanique de la "norme salariale" prévue par loi du 26 juillet 1996, puis sa mise en oeuvre, qui retiendra l'attention.

4.1 La formation des salaires sous surveillance

La volonté de modérer l'évolution salariale n'est pas neuve dans le chef du gouvernement belge. Au contraire, depuis une bonne quinzaine d'années maintenant, c'est l'encadrement de la négociation salariale qui a le plus souvent constitué la règle.

Cette volonté d'encadrer la formation des salaires a remis pour une part en cause la pratique de "libre négociation" des conditions de travail par les partenaires sociaux telle qu'elle s'était développée au cours des trois décennies qui vont du début des années cinquante à la fin des années septante, et qui a longtemps été considérée comme consubstantielle au modèle social belge.

On pourrait cependant tempérer cette affirmation en considérant que la concertation sociale en Belgique a largement emprunté au tripartisme formel ou informel. L'histoire sociale belge est jalonnée de conférences nationales du travail et autres conférences tripartites pour l'emploi qui consacrent explicitement l'intervention du gouvernement dans la concertation sociale. Mais le plus souvent, c'est informellement que le gouvernement est intervenu pour favoriser la conclusion d'accords interprofessionnels. Et cela, dans un cas comme dans l'autre, en apportant sa part, par exemple sous forme de nouveaux avantages en matière de sécurité sociale, à l'accord qui s'est finalement dessiné. Or, ce dont il s'agit ici va nettement plus loin. Il n'est plus question d'épauler les partenaires sociaux pour aboutir à un accord, mais de fixer à celui-ci un cadre en termes d'évolution du coût du travail.

4.1.1 Les dérapages salariaux et les interventions gouvernementales

Après le premier choc pétrolier en 1974 et jusqu'au début des années quatre-vingt, la compétitivité des entreprises belges s'est rapidement et fortement détériorée. Cette situation aux conséquences multiples a débouché sur une dégradation des équilibres fondamentaux de l'économie belge qui a culminé au début de 1981.

Un des facteurs essentiels traditionnellement mis en avant pour expliquer cette détérioration est la progression plus rapide des coûts salariaux en Belgique par rapport à celle de nos partenaires étrangers. Le gouvernement tentera bien à diverses reprises de "modérer" la progression des salaires mais sans véritablement aboutir à une correction drastique de la situation. Ce sera le cas dès 1976 et encore en 1981

La loi de redressement du 30 mars 1976

Dans la loi de redressement du 30 mars 1976, l'indexation des salaires est suspendue pour la partie de la rémunération excédant 40.250 FB (montant mensuel brut indexé) pour la période allant du 1er avril 1976 au 31 décembre de la même année. Après cette date, l'indexation reprendra normalement.

Mini et maxi lois de blocage des salaires en 1981 et convention interprofessionnelle du 13 février 1981

La loi du 23 décembre 1980, dite mini-loi de blocage des salaires, applicable du 1er janvier 1981 au 15 février 1981, avait prévu pour les travailleurs salariés le maintien de la liaison des salaires à l'index, la non-augmentation des rémunérations supérieures à 35.000 FB par mois et la limitation à 1% au-delà de l'indexation des augmentations pour les salaires inférieurs à ce montant.

Pour ce qui est de la situation au-delà du 15 février 1981, le gouvernement avait agité la menace d'une maxi-loi de blocage des salaires. Une telle loi avait d'ailleurs été votée et publiée. Toutefois, il avait été prévu qu'elle ne produirait pas ses effets si les partenaires sociaux parvenaient à conclure une convention dont les effets seraient équivalents. Finalement, une convention interprofessionnelle a été signée pour entrer en vigueur le 16 février 1981. Pour la petite histoire, signalons que l'appellation "convention interprofessionnelle" n'a jamais été utilisée que cette fois là... Elle prévoyait notamment que les conventions collectives de travail déjà conclues seraient appliquées et reconduites pour 12 mois et qu'au-delà de l'indexation des salaires, les nouvelles conventions ne pourraient être conclues que sur une réduction du temps de travail ou, dans les entreprises où la durée du travail était déjà de 38 heures, sur une majoration de 1% maximum par an des salaires réels. En contrepartie, la paix sociale était garantie pour une période de deux ans.

L'année 1981 ayant été catastrophique à maints égards, ces mesures de "modération salariale" n'allaient pas suffire. A l'initiative du nouveau gouvernement, la loi du 2 février 1982 a dès lors été votée, attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi jusqu'à fin décembre 1982.

A La politique de redressement de 1982

Le 21 février 1982, le franc belge est dévalué de 8,5 % à l'intérieur du système monétaire européen.

Pour le gouvernement, l'objectif de la dévaluation est clair : il faut redresser la compétitivité des entreprises. Le redressement attendu de l'économie repose sur la promotion des exportations et sur l'encouragement des investissements.

Pour cela le gouvernement va adopter, dans le cadre de pouvoirs spéciaux, un ensemble de mesures d'accompagnement qui constituent une véritable politique de redressement. Un aspect essentiel de celle-ci portera évidemment sur la formation des salaires. Les mesures de modération salariale mises en oeuvre, parfois parallèlement, ont été fort diverses. Elles vont s'étaler sur plusieurs années, jusqu'à la fin de l'année 1986.

Il y a eu blocage pur et simple de l'indexation des salaires, indexation forfaitaire, retard d'adaptation des salaires à l'évolution des prix (via l'indice quadrimestriel), interdiction d'octroi de tout nouvel avantage salarial (hormis les augmentations barémiques prévues), sauts d'index et, déjà, "norme" de compétitivité. Les objectifs visés, parfois simultanément, ont été multiples : restauration et maintien de la compétitivité des entreprises exposées à la concurrence étrangère, partage du travail et, finalement, redressement des finances publiques.

Après coup, le Bureau du Plan a calculé l'effet des interventions gouvernementales sur le taux de croissance du salaire moyen. L'effet cumulé sur le salaire brut a été estimé à quelque 12 %.

A l'échelle de l'histoire salariale de la Belgique, ces quelques années marquent sur un double plan une rupture majeure. D'une part, il y a rupture par rapport à la tradition de libre négociation des conditions de travail, âprement défendue depuis le début des années cinquante, par les partenaires sociaux. D'autre part, la rupture se marque encore sur le plan de l'évolution du pouvoir d'achat des salaires. De la fin des années quarante au début des années quatre-vingt, le pouvoir d'achat des salaires n'a cessé de progresser en termes réels (on trouvera de plus amples informations à cet égard dans les chapitres 1 et 2). La forte détérioration du pouvoir d'achat du salaire brut entre 1982 et 1986, et plus encore en termes de gains nets, puisque la pression fiscale et parafiscale augmente fortement pendant ces quelques années, a constitué un véritable choc pour les travailleurs jusque là convaincus de la pérennité du mouvement de progression continu de leur niveau de vie.

B La norme de compétitivité

Dès 1983, le gouvernement qui avait déjà pris de lourdes mesures pour restaurer la compétitivité des entreprises, a en outre voulu mettre en place un instrument qui permettrait une correction automatique en cas de constat d'un nouveau dérapage de la compétitivité. L'intérêt d'un pareil instrument est de réagir rapidement à un tel dérapage, de sorte qu'en soient rapidement corrigées les conséquences dommageables pour l'économie. La norme de compétitivité était née.

La loi du 11 avril 1983 portant des dispositions fiscales et budgétaires dispose ainsi que les coûts du travail en Belgique ne pourraient augmenter pour 1983 et 1984, par rapport à la moyenne de l'année précédente, dans une plus forte mesure que la moyenne pondérée des sept principaux partenaires commerciaux de la Belgique. Pour calculer l'évolution des coûts du travail de ces sept pays, la source utilisée devait être la Commission des Communautés européennes pour les pays de la C.E.E., et l'O.C.D.E. pour les autres pays. En vue de faire respecter la norme de compétitivité, la loi prévoyait que toutes les mesures utiles pouvaient être prises par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, après consultation des partenaires sociaux.

Plus tard, cette norme a été prorogée pour les années 1985 et 1986, le souci du gouvernement étant d'éviter absolument une nouvelle détérioration de la position compétitive de l'économie belge. Le jeu de cette norme balisant, si besoin était, la formation des salaires, par ailleurs encadrée par diverses

mesures de modération salariale, l'objectif restait de maintenir la compétitivité au moins au niveau des années 1982 à 1984. Pour l'appréciation de celle-ci, outre le coût salarial, un élément nouveau était maintenant pris en considération, appelé "la flexibilité dans l'utilisation des facteurs de production". Il était en outre prévu que les calculs nécessaires pour apprécier l'évolution de la position compétitive seraient effectués dans le cadre du Conseil central de l'économie.

C De la norme de compétitivité à la loi de sauvegarde de la compétitivité

La norme de compétitivité qui était d'application jusqu'à la fin de 1986 n'a pas été reconduite en 1987 ni en 1988. Il faut dire que l'année 1987 marquait le retour à la libre négociation après cinq années de modération salariale imposée par le gouvernement. Par contre, le Conseil central de l'économie avait reçu pour tâche d'effectuer une évaluation globale de la compétitivité. Les travaux du Conseil aboutirent le 30 octobre 1987 à un premier rapport annuel relatif à la position compétitive de l'économie belge.

Ce dernier n'apportait aucun jugement tranché. Il relativisait l'importance du critère salarial et introduisait la notion de faiblesse structurelle de notre économie. L'introduction de cette dernière notion doit être considérée comme une façon d'élargir le débat sur "la cause" de la détérioration de la compétitivité. Les organisations patronales privilégiaient le critère salarial tandis que les organisations syndicales insistaient sur les autres aspects qui déterminent la position compétitive et notamment la spécialisation de l'appareil industriel (c'est-à-dire, les caractéristiques de l'appareil productif: par exemple, la spécialisation relative dans les demi-produits).

4.1.2 La loi de sauvegarde de la compétitivité

Début 1989, avec la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, a été mis en place un instrument de surveillance de la position compétitive de l'économie belge de même qu'une procédure particulière d'intervention en cas d'évolution défavorable de cette position.

La loi de sauvegarde de la compétitivité fixe plusieurs choses. D'abord, ce qu'il faut entendre par position compétitive de l'économie belge et les données adéquates pour en mesurer l'état. Ensuite, la procédure à suivre pour l'établissement du diagnostic et la consultation, sur les mesures à prendre, des partenaires sociaux en cas de dérapage éventuel. Et enfin, le cadre pour l'action éventuelle du gouvernement lui-même.

A La définition de la position compétitive

En fait, on peut constater qu'entre les premières formulations concernant les déterminants de la compétitivité et la définition de la position compétitive que l'on retrouve dans la loi de sauvegarde, le concept de norme de compétitivité a connu un élargissement. Alors qu'au départ, l'attention était braquée sur l'importance du coût salarial, l'approche, par la suite, a été considérablement élargie pour tenir compte d'un ensemble d'éléments tels les coûts financiers ou énergétiques ainsi que d'autres facteurs plus qualitatifs.

La loi énonce donc clairement les critères d'évaluation de la compétitivité qui sont au nombre de cinq : ce sont les performances à l'exportation, les coûts salariaux, les coûts financiers, les coûts énergétiques et les "déterminants structurels". La loi détaille ensuite ce que l'on doit entendre par chacun de

ces critères. Ainsi, par exemple, l'évolution des coûts salariaux est calculée sur la base de la rémunération par personne occupée dans le secteur privé, exprimée en monnaie commune. Ou encore, l'évolution des déterminants structurels de la compétitivité est calculée sur la base entre autres de l'évolution de la formation brute de capital fixe des entreprises et des dépenses en recherche et développement. Pour ces dernières, on distingue encore le financement public du financement privé; ces dépenses étant finalement exprimées en pourcentage du produit intérieur brut.

La compétitivité est considérée comme menacée si le critère des performances à l'exportation et au moins l'un des autres critères d'évaluation fait apparaître une dégradation. La méthode étant comparative, le calcul de l'évolution prend l'année 1987 comme donnée de référence.

Pour chaque critère, les performances de la Belgique sont comparées à une moyenne des performances d'un groupe de pays concurrents. Les pays de référence sont les principaux partenaires commerciaux de la Belgique: les cinq plus grands concurrents européens en ce qui concerne le critère pivot des performances à l'exportation (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni); les sept principaux partenaires en ce qui concerne les autres critères (soit les pays déjà cités, plus les Etats-Unis et le Japon).

B La procédure

Deux procédures sont prévues. Elles varient selon qu'il y a urgence ou non. Selon la procédure ordinaire, le Conseil central de l'économie rédige chaque année, avant le 31 mars, un rapport et émet un avis relatif à la position compétitive de l'économie ainsi que sur ses différentes composantes. Après avoir reçu le rapport et l'avis annuel, le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation. Les interlocuteurs sociaux disposent alors d'un mois pour conclure un accord sur des mesures correctrices, qu'elles relèvent de leur responsabilité ou de celle du gouvernement.

Passé ce délai, si le gouvernement estime que la compétitivité est menacée, il soumet au parlement une déclaration. Si, à la suite de cette déclaration, le parlement constate par un vote que la compétitivité est menacée, le gouvernement peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, prendre parmi les mesures prévues dans la loi celles qu'il estime utiles en vue de sauvegarder ou de rétablir la compétitivité. Il dispose pour ce faire de deux mois.

Une procédure exceptionnelle a été prévue. Elle s'enclenchera lorsque des circonstances exceptionnelles viennent tout à coup menacer la compétitivité du pays. Par circonstances exceptionnelles, on entend des événements d'origine extérieure, dont l'importance est telle que les effets sur notre position compétitive vis-à-vis de nos sept partenaires commerciaux les plus importants seront selon toute vraisemblance à la fois rapides et significatifs (par exemple, en cas de modification brutale des taux de change ou de nouveau choc pétrolier...).

Dans ce cas, le gouvernement convoquera les interlocuteurs sociaux et demandera un avis urgent au Conseil central de l'économie. A dater du jour à partir duquel ils auront été convoqués, les interlocuteurs sociaux disposeront d'un mois pour conclure ensemble un accord sur des mesures de sauvegarde.

Si passé ce délai, les circonstances exceptionnelles perdurent, on retombe dans le même schéma que celui prévu par la procédure ordinaire : déclaration motivée du gouvernement, vote du parlement et habilitation donnée de prendre, dans les deux mois, les mesures justifiées.

A défaut d'accord entre les partenaires sociaux ou s'il considère les mesures prises comme insuffisantes, le gouvernement dispose des instruments suivants pour intervenir :

- Modération des revenus salariaux et autres (par exemple : blocage de la liaison des salaires à l'index) ;
- Réduction des coûts financiers ;
- Réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale dans les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale ;
- Augmentation des déductions fiscales pour investissements en recherche et en développement.

Ces mesures cessent de produire leurs effets à la fin du septième mois qui suit le vote au sein du parlement. Sauf si elles ont été confirmées par une loi avant cette date.

Avec un pareil dispositif, le gouvernement belge dispose en permanence d'une possibilité de recours à une sorte de loi de pouvoirs spéciaux puisque, dans de strictes conditions toutefois, il va pouvoir légiférer par arrêté royal dans des matières régies par la loi.

4.1.3 La mise en oeuvre de la loi de sauvegarde de la compétitivité de 1989

Entre le moment où le principe d'une norme de compétitivité est concrétisé pour la première fois et le constat d'un dérapage de la position compétitive par rapport à cette norme, donnant lieu à des mesures de correction, dix années vont s'écouler. C'est en effet le 12 mars 1993 que le Conseil central de l'économie rend pour la première fois et à l'unanimité un avis constatant la détérioration de la position compétitive de l'économie belge. Cet avis tombe au milieu d'un contrôle budgétaire difficile pour le gouvernement, et cela dans un contexte économique particulièrement défavorable.

A L'avis du Conseil central de l'économie et le MARIBEL-bis

A l'unanimité, les partenaires sociaux constatent dans l'avis du 12 mars 1993 du Conseil central de l'économie une dégradation de la compétitivité sur la base des critères légaux. Il est en effet observé à la fois une dégradation des performances relatives à l'exportation et une dégradation des coûts salariaux relatifs par travailleur occupé de 1991 à 1993.

Suivant la procédure prescrite par la loi de sauvegarde de la compétitivité, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à entamer la concertation prévue. Dès ce moment, le gouvernement suggère à ceux-ci d'examiner les mesures qui permettent de limiter les éléments du coût du travail qui dépendent d'eux. Par ailleurs, il annonce son intention d'envisager une réduction des charges sociales patronales financée par un relèvement de la fiscalité indirecte. Il précise que cette réduction devrait être concentrée dans les secteurs exposés à la concurrence internationale. Elle devrait, par ailleurs, bénéficier principalement aux emplois non qualifiés. Enfin, il conclut en observant qu'une formule de réduction forfaitaire des cotisations patronales pour les travailleurs manuels de l'industrie manufacturière pourrait correspondre à cet objectif.

Finalement, faute d'accord entre partenaires sociaux, le gouvernement a pris la décision de relever les subventions dans le cadre du système MARIBEL. L'opération "MARIBEL", du nom d'un modèle économétrique du Bureau du Plan, avait été lancée en 1981 (loi du 29 juin 1981) comme mesure visant à améliorer la compétitivité des entreprises. Elle consistait en une réduction for-

faitaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour les travailleurs manuels (c'est-à-dire les ouvriers) dans l'industrie. Ce dispositif avait été modifié à plusieurs reprises dans un sens restrictif, notamment pour ce qui concerne l'ampleur de la réduction forfaitaire par travailleur manuel. A travers l'opération MARIBEL-bis, le gouvernement a relevé les avantages du système, donc réduit le coût du travail ouvrier dans les entreprises exportatrices.

B Le plan global et l'arrêté royal du 29 décembre 1993 portant exécution de la loi de sauvegarde de la compétitivité

Les mesures prises au printemps en matière de compétitivité (le MARIBEL-bis) et de finances publiques (dans le cadre du contrôle budgétaire) allaient rapidement s'avérer insuffisantes face à l'ampleur des problèmes alimentés par une récession qui se prolongeait. Le 15 juillet 1993, pour la première fois, le Premier Ministre lance l'idée d'un pacte social comparable à celui conclu à la fin de la guerre, mais qui serait adapté à l'ère postindustrielle. Le Roi Albert, au début du mois d'août, dans le discours du Trône, évoque à son tour l'idée d'un pacte social. L'objectif est de trouver des solutions structurelles aux problèmes de financement de la sécurité sociale, d'emploi et de compétitivité.

Le 6 août 1993, un groupe d'experts est chargé par le gouvernement de faire rapport pour préparer la négociation avec les partenaires sociaux. Ce rapport doit dresser l'état de la situation et "*indiquer les solutions envisageables aux trois défis du moment*". La présidence de ce groupe d'experts est confiée au gouverneur de la Banque nationale.

Le 27 septembre 1993, le groupe d'experts remet son rapport au gouvernement, en même temps que le Conseil central de l'économie rend comme prévu un nouvel avis intermédiaire sur la position compétitive de l'économie belge. Il y est constaté un nouveau dérapage de la position concurrentielle, et cela en dépit des mesures prises au printemps, même s'il s'avère qu'il est moindre que quelques mois auparavant.

Finalement, aucun pacte social ne pourra être conclu et le gouvernement prendra la responsabilité de présenter au parlement le plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale. La déclaration motivée est approuvée par la Chambre des représentants le 20 novembre 1993 et par le Sénat le 23 novembre 1993.

Dans la présentation du plan global, le gouvernement fait clairement le rapport entre la crise en Belgique et les effets de la globalisation de l'économie mondiale sur un petit pays comme le nôtre avec une économie très ouverte. Il précise encore comment la perspective ébauchée par le plan global s'intègre complètement dans l'approche européenne telle que développée dans le Livre blanc sur l'Europe relatif à la stratégie à moyen terme pour la croissance, l'emploi et la compétitivité.

Parmi les multiples voies ouvertes par le plan global, on relèvera, en rapport avec notre sujet, la compétitivité, la volonté de réduire le coût du travail. Il est considéré, en effet, que la hauteur du coût du travail constitue un frein à l'emploi. A cet égard, le financement de la sécurité sociale joue un rôle important, du fait que les cotisations grèvent exclusivement le facteur travail. D'où la volonté de passer progressivement à des sources alternatives de financement. Dans cette perspective, le gouvernement a donné la priorité aux bas salaires, se référant aux travaux consacrés à la lutte contre le chômage d'économistes réputés, dont les professeurs Drèze et Malinvaud. Suivant ceux-ci, il est démontré que la dispense de cotisations sur des bas salaires peut avoir à moyen terme un impact particulièrement favorable pour l'emploi sans coût budgétaire. C'est ainsi qu'il a été décidé de réduire substantiellement les coti-

sations de sécurité sociale sur les bas salaires. Concrètement, les cotisations patronales ont été réduites de moitié pour les bas salaires, c'est-à-dire les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux à 41.040 FB (soit le montant du revenu mensuel moyen garanti, c'est-à-dire le salaire minimum de l'époque), ce qui réduit le coût salarial de plus de 10 %. Cette diminution des cotisations patronales est dégressive (soit 35, 20 et 10 % contre 50 %) pour les salaires se situant entre 41.040 FB et 50.760 FB. Les diminutions sont également appliquées aux salaires des travailleurs à temps partiel lorsque l'équivalent à temps plein de leur salaire brut mensuel est inférieur à ces plafonds.

Plus directement encore, en rapport avec le dérapage salarial constaté, le gouvernement a pris également un ensemble de mesures majeures pour limiter la croissance des coûts salariaux en 1994, 1995 et 1996.

A partir du 1er janvier 1994, pour la liaison des salaires et des traitements à l'évolution des prix, le gouvernement a décidé que l'indice des prix à prendre en considération serait un indice expurgé de certains produits (le tabac, l'alcool, l'essence et le diesel) ainsi que de l'impact des majorations d'accises et de T.V.A. décidées au printemps 1993 pour financer l'opération MARIBEL-bis. Cet indice a été baptisé sous le nom d' «indice-santé». Cette opération entraînera un retard d'adaptation des salaires d'environ huit mois à l'évolution des prix. Son impact sur les salaires à la fin de l'année 1994 sera de l'ordre de 1,4 %. Toutefois, la mécanique choisie pour imposer une modération salariale en 1994 a eu pour effet de préserver l'octroi des avantages négociés en commission paritaire entre partenaires sociaux sur base de l'accord interprofessionnel portant sur les années 1993 et 1994, pour autant toutefois que les conventions collectives de travail en vertu desquelles de nouveaux avantages peuvent être accordés aient été déposées au plus tard le 15 novembre 1993.

Pour les années 1995 et 1996, les dispositions prises ont pour effet d'éviter une croissance en termes réels des salaires et des traitements. Hormis l'indexation des salaires, il est prévu qu'aucune nouvelle convention collective ou individuelle de travail ou aucun autre accord prévoyant des augmentations de rémunération ou des avantages nouveaux pour la période 1995-1996 ne peut être conclu. Néanmoins, les augmentations barémiques prévues pour l'ancienneté de service ou l'âge ou découlant d'une promotion ne sont pas considérées comme une augmentation de rémunération.

Les mesures décrites ci-avant, échafaudées dans le cadre du plan global et prises par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays font partie d'un ensemble. D'une part, dans le cadre du plan global, de multiples autres décisions ont été prises visant à régler, dans d'autres domaines, une série de problèmes qu'il n'y a pas lieu d'examiner ici

Le coût budgétaire de l'ensemble des réductions de charges sociales décidées par le gouvernement est compensé essentiellement par une hausse de la fiscalité indirecte, et notamment par une augmentation des accises sur le tabac et les carburants et le relèvement du taux normal de la T.V.A. qui est porté de 19,5 % à 20,5 %.

C L'avis du Conseil central de l'économie du 31 mars 1994

Comme le stipule la loi de sauvegarde, le Conseil a transmis au début de l'année son rapport et son avis sur la position compétitive du pays. Dans le rapport, on trouve une évaluation de la position compétitive sur base des critères définis dans la loi. On constate ainsi à l'examen du critère relatif à l'évolution des performances à l'exportation, que l'indice calculé pour saisir l'évolution relative des parts de marché révèle toujours une détérioration par rap-

port à l'année de base (1987). De même, l'examen du critère relatif à l'évolution des coûts salariaux par personne occupée dans le secteur privé fait également apparaître une évolution relative défavorable de l'indice calculé pour mesurer la rémunération par salarié occupé en FB par rapport à l'année de base (1987).

Aux termes de la loi, la compétitivité est donc considérée comme menacée puisque le critère des performances à l'exportation et un autre critère font apparaître une dégradation par rapport à l'année de base (1987).

Pourtant, le Conseil va rendre un avis partagé. Le banc des représentants des organisations syndicales a notamment fait valoir que les statistiques qui ont servi à l'examen des critères sont sous certains rapports insatisfaisantes. Ainsi, il est estimé que l'indicateur des performances à l'exportation ne présente pas une fiabilité suffisante ; en cause, notamment, l'absence de statistiques du commerce intra-européen pour 1993. Ou encore que les mesures prises en application du plan global n'ont pas été incorporées dans les données disponibles et que tout diagnostic pour 1994 et les années suivantes aurait dû en tenir compte.

Certaines critiques tiennent enfin à l'évolution de l'état du marché des changes. La loi actuelle a en effet été conçue dans un contexte de taux de change stables au sein du système monétaire européen et ses indicateurs présentent une sensibilité extrême aux fluctuations monétaires. Or, en 1992 et 1993, le système monétaire européen sera soumis à des secousses multiples.

Pour toutes ces raisons, ces membres estiment dès lors nécessaire d'ouvrir une réflexion sur les objectifs et les instruments de la politique de compétitivité.

Par contre, pour les représentants des organisations d'employeurs, les problèmes liés à l'interprétation de certaines statistiques ne sont absolument pas de nature à empêcher l'établissement de conclusions fondées sur la situation de compétitivité. Ils constatent ainsi que les mesures adoptées par le gouvernement dans le cadre du plan global ont, tout au plus, eu pour effet de stabiliser la détérioration de la compétitivité, et qu'il n'est donc pas encore question de résorption de la perte de compétitivité accumulée depuis 1987; aussi demandent-ils que les efforts en ce sens soient poursuivis.

4.2 De la loi de sauvegarde de 1989 à celle de 1996

Ainsi, la mise en oeuvre des mesures prévues par la loi de 1989 dans le cadre du plan global de 1993 ont révélé les insuffisances de la loi. La réforme de la loi sera dès lors au programme du gouvernement issu des élections de mai 1995. On peut y lire en effet que *“(le gouvernement) fixera un cadre légal permettant dès 1997 et de manière davantage préventive, une concordance structurelle entre l'évolution des salaires et des revenus dans notre pays et celle des autres pays de l'Union monétaire européenne, et dans l'intervalle, celle des trois pays voisins qui sont nos principaux partenaires commerciaux”*.

En mars de l'année suivante, Robert Tollet, le président du Conseil central de l'économie, soumettait une note relative à la réforme de la loi sur la compétitivité au Premier ministre et aux interlocuteurs sociaux. En s'appuyant sur cette note, le gouvernement proposait aux interlocuteurs sociaux au mois d'avril 1996 un projet de “contrat d'avenir pour l'emploi”. Après quelques semaines de négociations tripartites, en l'absence d'accord, le gouvernement prenait la décision de légiférer.

4.2.1 En filigrane de la loi : un débat sur la liaison entre la modération salariale et l'emploi

Il faut se rappeler que la discussion sur le “contrat d'avenir pour l'emploi”, qui avait été proposé par le gouvernement aux interlocuteurs sociaux, a entraîné le développement d'un débat extrêmement vif sur la liaison entre la modération salariale et l'emploi. Du côté des organisations syndicales, on a avancé l'idée qu'en contrepartie de la modération salariale, il fallait absolument un engagement de la part des employeurs pour que celle-ci serve effectivement à l'emploi. Du côté des employeurs, par contre, pareille idée a toujours été farouchement combattue. Faute d'accord sur ce dossier, le gouvernement a tranché : la loi traite à la fois de la sauvegarde préventive de la compétitivité et de la promotion de l'emploi. En outre, dans le titre II qui traite de la “norme”, on découvre que le Conseil central de l'économie est chargé, avec le Conseil national du travail, d'établir un rapport sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les pays partenaires.

Lors de la discussion du projet de loi à la Commission des affaires sociales du Sénat, la question de la liaison entre l'évolution salariale et l'emploi est mise en avant pour justifier la “nécessité” d'une telle loi. Le gouvernement à cette occasion a fait observer que dans la zone européenne *“les divergences trop prononcées dans les évolutions salariales peuvent faire des ravages en termes d'emploi, parce que le poids de l'ajustement ne peut plus guère peser que sur les salaires ou sur l'emploi”*. A l'appui de ce propos, toujours au Sénat, le gouverneur de la Banque nationale a encore déclaré qu'entre 1987 et 1995, *“l'augmentation des salaires en Belgique a dépassé de 1 % celles des autres pays. Selon le modèle économétrique de la Banque nationale, si l'augmentation salariale en Belgique s'était maintenue au même niveau que celle de ces trois pays de référence, l'on aurait créé, par an, 10 à 12 000 emplois à temps plein. Ces emplois ont donc été sacrifiés”*.

4.2.2 Le mécanisme de la “norme salariale”

La loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité traite d'un ensemble de matières regroupées sous deux titres : le titre II, “Sauvegarde préventive de la compétitivité” et le titre III “Promotion de l'emploi”. Mais le titre II lui-même, qui traite essentiellement de la norme salariale, reprend également diverses dispositions précisant notamment le rôle du Conseil central de l'économie dans le suivi des évolutions en matière d'emploi.

Ici, nous ne retiendrons toutefois de cette loi que les éléments qui fixent le nouveau mécanisme de norme salariale, c'est-à-dire le *“mécanisme permettant d'aligner de manière préventive l'évolution salariale (en Belgique) sur celle de nos principaux partenaires commerciaux”*. Et non plus a posteriori (via un mécanisme de correction) comme c'était le cas dans le cadre de la précédente loi de sauvegarde.

A Une marge fixée a priori

Le Conseil central de l'économie adresse annuellement un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial en termes nominaux sur base de l'évolution attendue dans les Etats membres de référence, c'est-à-dire l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. L'importance relative de chaque Etat membre est fixée pour chaque année par le poids relatif de son P.I.B. dans le total des trois. Ce rapport est établi chaque année avant le 30 septembre.

B Une marge à négocier tous les deux ans

Tous les deux ans, avant le 31 octobre, les interlocuteurs sociaux fixent dans le cadre de l'accord interprofessionnel la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. A défaut d'un tel accord dans les deux mois à compter du rapport technique, le gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux et formule une proposition de médiation. Si à l'issue de cette nouvelle concertation, un accord ne peut être dégagé, c'est le gouvernement qui décide : *“le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial”*. Sont encore précisés les délais dans lesquels les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise doivent être conclues : avant le 31 mars de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel pour les premières et avant le 31 mai, toujours de la même année, pour les conventions collectives de travail d'entreprise.

C Une marge avec un maximum mais aussi un minimum garanti

En tout état de cause, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques. La notion d'“augmentation barémique” retenue dans la loi est très large: elle est définie comme étant *“l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail”*. Il est par ailleurs spécifié que pour 1997 et 1998, les augmentations barémiques garanties sont celles effectivement prévues dans les conventions collectives de travail conclues avant le 1er mai 1996 et déposées au greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

Dans l'exposé des motifs de la loi, il est encore précisé que la définition de l'augmentation barémique ne peut être plus stricte que celle qui figurait dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays. Cet arrêté introduisait un blocage des rémunérations plutôt qu'un encadrement de leur évolution. En commission de la Chambre, la ministre de l'Emploi et du Travail déclarait à ce propos qu'il fallait assimiler à ces augmentations barémiques celles accordées *“en fonction de l'ancienneté, de l'âge, d'une promotion normale ou d'un changement individuel de catégorie qui ne sont pas prévues dans une convention collective de travail mais qui résultent d'accords, de règlements, de conventions individuelles, voire de l'usage”*.

La somme de l'indexation, des augmentations barémiques et des avantages salariaux négociés aux différents niveaux ne peut excéder la marge maximale pour le coût salarial en termes nominaux par travailleur salarié en équivalents temps plein, ajusté en fonction de l'évolution de la durée effective du travail. De sorte que le respect de la marge puisse être établi sur base d'un calcul du coût salarial par heure prestée.

Toutefois, et il s'agit d'une disposition transitoire, le dépassement de la marge qui résulterait de la réduction de la durée effective du temps de travail consécutive au passage anticipé aux 39 heures n'est pas sanctionnable (sous le titre “promotion de l'emploi”, l'article 47, toujours de la loi du 26 juillet 1996, dispose que tous les travailleurs doivent bénéficier avant le 1er janvier 1999 de l'application d'une convention collective de travail réduisant la durée du travail à 39 heures par semaine au maximum).

D Le contenu de la marge

En principe, tous les avantages salariaux sont compris dans la marge. C'est le cas également des réductions du temps de travail : *“des diminutions du temps de travail peuvent être accordées pour autant que l'augmentation globale du coût salarial en termes nominaux qui en découle se situe dans les marges disponibles”*. Par contre, les “participations bénéficiaires” ne sont pas soumises aux normes d'évolution du coût salarial en termes nominaux, pour autant que certaines conditions très précises soient remplies (conclusion d'un accord pour l'emploi, progression de l'emploi dans l'entreprise...) ; ce dernier point a été précisé dans la loi du 10 juillet 1998 déterminant les conditions dans lesquelles les participations aux bénéfices ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.

E Avec un mécanisme de correction a posteriori

La “marge salariale” une fois fixée doit encore être respectée. Elle doit l'être globalement une fois additionnés les avantages négociés au niveau des commissions ou sous-commissions paritaires et des entreprises. L'Inspection des lois sociales du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est chargée de contrôler le respect de la marge au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, indépendamment du respect de la marge fixée a priori au niveau de la négociation sectorielle et au niveau de l'entreprise, il est encore prévu de surveiller annuellement l'évolution du coût salarial dans notre pays par rapport à celle dans les Etats de référence et, si un dérapage est constaté, de mettre en oeuvre un mécanisme de correction (et cela même si la marge fixée a priori a été respectée).

On peut donc interpréter ce mécanisme de surveillance comme ayant un double objectif, à la fois veiller au respect “macroéconomique” de la marge fixée a priori (ce qui n'a de sens évidemment qu'à l'issue de la seconde année) et contrôler annuellement si aucun dérapage salarial n'a eu lieu par rapport à nos principaux partenaires commerciaux (ce qui est l'objectif ultime de la loi).

C'est sur base du rapport technique annuel établi par le Conseil central de l'économie que les interlocuteurs sociaux peuvent constater si un tel dérapage s'est produit. Dans ce cas, un mécanisme de correction sera mis en oeuvre qui diffère suivant que le constat d'un dérapage salarial a été fait à l'issue de la première année ou de la seconde.

Après la première année :

Si un dérapage est constaté après la première année, un double mécanisme de correction est prévu :

- ♦ Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il s'avère que l'évolution du coût salarial est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.
- ♦ En outre, les conventions collectives de travail sectorielles prévoient un mécanisme de correction qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme de correction intersectoriel. A défaut d'un mécanisme de correction au niveau sectoriel, ou lorsqu'il s'avère inefficace, c'est le mécanisme de correction intersectoriel qui est d'application.

Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel (c'est-à-dire le dérapage éventuel par rapport aux principaux partenaires commerciaux) au plus tard le 30 novembre de la première année. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux pour mettre en oeuvre le mécanisme de correction, le gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre

de la première année et formule une proposition de médiation. En cas d'échec, c'est le gouvernement qui, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, peut dans le mois de la convocation des interlocuteurs sociaux imposer l'application du mécanisme de correction.

Si les mécanismes de correction évoqués plus haut ne sont pas fixés ou s'avèrent insuffisants, le gouvernement peut, toujours par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, imposer les mesures nécessaires pour assurer une correction de l'évolution du coût salarial.

On notera toutefois qu'aucun accord interprofessionnel n'a pu être conclu pour les années 1997 et 1998 et donc qu'aucun mécanisme de correction intersectoriel n'a été fixé sur base d'une convention intersectorielle. Par ailleurs, on notera encore qu'aucune convention collective sectorielle pour ces mêmes années ne contient de dispositions organisant le mécanisme de correction au niveau sectoriel.

Après la deuxième année :

Il est prévu que la marge à négocier dans l'accord interprofessionnel peut être réduite à concurrence des écarts salariaux des deux années précédentes qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

F Des amendes ont été prévues

Le respect des dispositions concernant la marge salariale maximale est en définitive imposé aux employeurs eux-mêmes. Ainsi, on prévoit dans la loi que le non-respect des dispositions est soumis à une amende administrative. L'arrêté royal du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi a fixé les modalités de l'établissement et de la perception de cette amende.

Un système particulier a été institué qui prévoit par infraction et par travailleur des amendes "sui generis" dont le montant varie entre 10.000 et 200.000 FB (soit entre 247,89 et 4.957,87 €). Le caractère "sui generis" de ce système d'amendes tient au fait qu'elles peuvent être directement infligées par le directeur général de la Direction générale des études du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail après qu'un procès-verbal constatant l'infraction ait été dressé. Comme toute amende administrative, celle-ci peut toujours être contestée par l'employeur devant le tribunal du travail.

Rappelons que normalement, les infractions à la législation sociale sont poursuivies pénalement devant le tribunal correctionnel. Dans ce cas, l'amende administrative ne trouve à s'appliquer que lorsque des sanctions pénales sont prévues mais que des poursuites pénales n'ont pas été entamées, c'est-à-dire lorsque l'auditeur du travail chargé de l'instruction a décidé de classer sans suite.

4.2.3 La mise en oeuvre de la loi

La mise en oeuvre de la loi suppose la coordination de négociations à divers niveaux. Au niveau interprofessionnel, en l'absence d'accord entre interlocuteurs sociaux, c'est, comme on le verra plus loin, le gouvernement qui a décidé.

A Le rapport technique sur les marges maximales disponibles d'août 1996

Conformément au prescrit de la loi, le Conseil central de l'économie a rendu un premier rapport rassemblant les paramètres nécessaires pour permettre aux interlocuteurs sociaux ou au gouvernement de fixer la "marge maximale" dans laquelle doivent s'inscrire les négociations interprofessionnelles, sectorielles, d'entreprise ou individuelles.

On y trouve ainsi les données concernant l'évolution du coût salarial envisagée selon trois concepts : par personne occupée, par personne occupée en équivalent temps plein et par heure (effectivement) prestée, donc également des données sur la durée du travail. Comme la loi le précise, ces données sont "basées sur les données et les prévisions de l'O.C.D.E.". Ces données sont celles que l'on retrouve dans les "Perspectives économiques de l'O.C.D.E." dans le tableau "Rémunération par employé dans le secteur des entreprises". C'est un tableau reprenant, pour chacune des années, les pourcentages de variation par rapport à la période précédente. Les données à partir desquelles ce tableau est construit sont tirées de la comptabilité nationale. Ce sont donc des chiffres relatifs à la masse salariale globale dans le secteur des entreprises qui constituent le matériau de base d'où l'on infère une "rémunération par employé" en divisant cette masse salariale par l'emploi dans le secteur des entreprises. La notion de "rémunération par employé" est ici entendue comme le coût salarial global par travailleur salarié. Il faut préciser que le choix de cette statistique a sans doute été fait, comme dans la loi de janvier 1989, pour éviter toute contestation sur l'objectivité de la source, mais également par défaut, en raison de l'absence d'une autre statistique sur le coût du travail qui soit comparable et surtout rapidement disponible ...

Le rapport du Conseil central de l'économie fournit encore des données relatives au déflateur de la consommation privée et à l'indice-santé, c'est-à-dire les données qui permettent d'apprécier dans la marge la part prise par les indexations. Les "prévisions" en cette matière pour 1997 et 1998 sont importantes, puisque par différence, il en résulte le calcul de la partie de la marge restante pour "les augmentations barémiques" et les augmentations de salaires réels à négocier. Les données finalement retenues en matière d'inflation dans le scénario O.C.D.E. s'établissent pour chacune des années 1997 et 1998 à 1,8 %. Soit 3,6 % pour le total des deux années.

Enfin, le rapport contient un ensemble de données qui permet d'inscrire la politique des revenus dans un cadre macroéconomique plus large, ainsi que les variables sous-jacentes à l'élaboration des prévisions et projections.

Les données qui nous intéressent, sont reprises dans le tableau 4.1. C'est à partir de ces données en effet que doit se développer la négociation sur la fixation de la "marge". On trouve dans ce tableau l'évolution du coût salarial nominal (source O.C.D.E.) corrigé par l'évolution de la durée effective du travail (source EUROSTAT). Il regroupe à la fois des évolutions constatées, des estimations et des prévisions.

Notons au passage que les chiffres relatifs à la Belgique pour les années 1994, 1995 et 1996 donnent une évolution de la rémunération nominale inférieure à la moyenne des trois pays. Cette évolution vertueuse en regard des performances de nos voisins n'a rien de "spontané". C'est directement le produit des mesures de modération salariale prises par le gouvernement dans le cadre du

**Tableau 4.1 : Rémunération nominale dans le secteur privé
par heure effectivement prestée
(pourcentage de variation par rapport à la période précédente)**

Pays	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Allemagne	4,6	4,0	4,1	4,4	3,6	3,4
Pays-Bas	3,7	3,3	3,0	2,1	3,0	3,5
France	3,8	2,0	1,7	3,5	3,0	2,7
Moyenne des trois pays	4,2	3,1	3,1	3,8	3,3	3,2
Belgique	4,0	2,8	1,6	2,1		

Source : Tableau I4 du rapport établi sur base de données de l'O.C.D.E., d'EUROSTAT, Calculs : C.C.E.

plan global au mois de décembre 1993 et qui sont le résultat de la mise en oeuvre a posteriori du mécanisme de correction prévu dans l'ancienne loi de sauvegarde.

B Faute d'accord, le gouvernement fixe la "marge"

Les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu, dans les délais fixés par la loi, conclure d'accord interprofessionnel déterminant la marge. En outre, ainsi qu'il était prévu, la concertation à laquelle le gouvernement a convoqué ceux-ci n'a pas permis d'aboutir à un accord dans les délais légaux. C'est donc le gouvernement qui a pris ses responsabilités et fixé lui-même la "marge".

L'arrêté royal du 20 décembre 1996 (Moniteur belge du 31 décembre 1996) dispose ainsi que *"la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 6,1 % pour les années 1997 et 1998"*. Dans le rapport au Roi, il est précisé que ce sont les données relatives à l'évolution moyenne de la rémunération nominale dans le secteur privé par heure effectivement prestée dans les Etats membres de référence qui ont servi de base pour l'établissement de la "marge".

La différence entre 6,1 %, chiffre fixé par le gouvernement, et le total des évolutions prévues en 1997 et 1998 pour la moyenne des trois pays dans le rapport du Conseil central de l'économie, soit 6,5 %, se trouve expliquée dans le rapport au Roi par le fait qu' *"il a paru opportun d'opter pour une certaine prudence dans la fixation de la marge, spécialement pour la première application de la loi"*.

C La marge et la négociation sectorielle

Au début de l'année 1997, les négociations sectorielles se sont donc déroulées pour aboutir à la conclusion de conventions collectives de travail en commission ou sous-commission paritaire pour les années 1997 et 1998.

Soucieux de respecter le prescrit de la loi, les présidents des commissions paritaires et les partenaires sociaux se sont enquis de l'importance de la marge à négocier. D'une part, il s'agissait préalablement de définir la partie de la "marge" qui serait absorbée par les indexations. Dans le rapport technique du Conseil central de l'économie, on trouve des prévisions en matière d'inflation s'élevant pour le total des deux années à 3,6 %. Dans certaines commissions paritaires, c'est ce chiffre qui a été retenu. Dans d'autres, des calculs ont été faits pour tenter de déterminer quand précisément tomberaient les indexations prévues (spécialement là où c'est le franchissement d'un taux pivot qui déclenche l'indexation), ce qui a permis de s'entendre exactement sur la part prise par les indexations dans la marge sur le total des deux années. Dans certains cas, par précaution, on a même été jusqu'à négocier une "prime non récurrente" pour profiter de toute la marge, mais en veillant par la même occasion à ne pas hypothéquer la négociation de la période suivante.

D'autre part, il fallait encore estimer l'importance des augmentations barémiques pour finalement déterminer la marge à négocier en termes réels. Les augmentations barémiques telles que *“les augmentations salariales existantes en fonction de l'âge et de l'ancienneté”* sont quasi exclusivement le fait des employés. Ce n'est en effet que dans quelques rares commissions paritaires que de pareilles échelles existent également pour les ouvriers.

Des calculs ont été faits à l'Administration des relations collectives de travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail pour établir l'importance, en termes annuels, des augmentations barémiques là où de telles échelles existent.

En moyenne, ces augmentations représentent environ 1 % par an. Pour les employés donc, une fois déduites l'indexation (3,6 % pour deux ans) et les augmentations barémiques (2 % pour deux ans), il reste ainsi quelques dixièmes de pour cent à négocier pour respecter la marge, ce qui n'est pas énorme. On notera d'ailleurs que la faiblesse de la marge à négocier a dans certains cas incité les partenaires sociaux à donner une interprétation élastique au contenu de la marge.

Pour ce qui concerne les ouvriers, pareil calcul n'a pu être fait puisque, dans la plupart des cas, ils ne bénéficient pas d'échelles salariales prévoyant des augmentations barémiques. Dans certaines commissions paritaires, patrons et syndicats ont parfois convenu d'un certain pourcentage d'“augmentations barémiques” pour les ouvriers, déterminé indépendamment de l'existence d'une échelle salariale. Dans beaucoup de commissions paritaires, par contre, il n'a pas été tenu compte d'“augmentations barémiques” pour les ouvriers, ce qui a augmenté d'autant la partie de “marge” laissée pour la négociation. Dans quelques commissions paritaires, il a même été convenu de rester prudent et de ne pas utiliser l'entièreté de la marge disponible. Ce qui permet cependant de conclure que la “marge” de négociation laissée aux ouvriers a été le plus souvent supérieure à celle laissée aux employés. On se souviendra d'ailleurs que dans le débat qui avait précédé la mise en oeuvre de la loi, le sujet avait été abordé par les organisations syndicales qui soulignaient qu'il y aurait plus à négocier pour les ouvriers que pour les employés.

On peut imaginer que le législateur a parlé d'augmentations barémiques pour désigner ce que les économistes considèrent être de la “dérive salariale”. Les facteurs qui expliquent le phénomène de dérive salariale sont les changements dans la composition et la qualification de la main-d'oeuvre. C'est ainsi que les jeunes, qui entrent sur le marché du travail, sont en moyenne mieux qualifiés que leurs aînés, et peuvent en conséquence prétendre à des barèmes plus avantageux. On sait aussi que les femmes sont plus nombreuses qu'auparavant à poursuivre bien au-delà de 40 ans leur carrière professionnelle, avec les avantages salariaux qui sont liés au fait de vieillir sur le marché du travail. Dans l'industrie, la progression des salaires féminins est de 0,6 % supérieure environ par an à celle des hommes. Ce qui s'explique pour l'essentiel par la progression de l'âge moyen des femmes en emploi. En partant de ce chiffre et en procédant à des estimations grossières, on peut considérer que le vieillissement des femmes salariées en emploi expliquerait à lui seul 0,2 % de dérive salariale par an sur un total compris entre 0,5 et 1,0 %.

A barèmes constants, les travailleurs sont donc en moyenne mieux payés aujourd'hui qu'hier. On peut supposer que ce phénomène ne prend pas des proportions beaucoup plus considérables chez les employés que chez les ouvriers. Autrement dit, il n'y avait aucune raison de nature économique qui permette de penser que la dérive salariale ne concerne que les employés et pas les ouvriers. Ainsi, le fait que soient octroyés aux employés des avantages croissants en raison de leur ancienneté ou de leur âge n'est évidemment pas suffisant pour expliquer une progression du salaire moyen des employés, sauf si la

preuve était faite que l'âge moyen des employés ne cessait d'augmenter (ce qui est assurément vrai pour les femmes comme il est relevé plus haut, mais ce qui l'est moins pour les hommes, encore que dans les années qui viennent, des mouvements dans la démographie auront pour effet de relever quelque peu l'âge moyen des hommes salariés en emploi), ou encore, que l'ancienneté moyenne des employés ne cessait de progresser. Comme les employés âgés (qui peuvent aussi avoir beaucoup d'ancienneté) sont nécessairement un jour remplacés par des plus jeunes, si l'âge et l'ancienneté moyens de la population employée ne connaissent pas de bouleversements majeurs, il n'y a aucune raison d'inférer de ce phénomène une dynamique en matière de dérive salariale qui serait particulière aux employés. En définitive, et à supposer même que le phénomène de dérive salariale soit plus marqué pour les employés que pour les ouvriers, il est peu probable que la différence soit de fait aussi importante que celle qui résulte des choix faits par la loi de sauvegarde. C'est-à-dire de prévoir d'un côté le calcul d'augmentations barémiques pour les employés alors, que du côté des ouvriers, un calcul de nature analogue qui permettrait d'approcher la dérive salariale n'a pas été prévu.

4.2.4 Le rapport technique sur les marges maximales disponibles de septembre 1998

A la veille des négociations entre partenaires sociaux devant déboucher sur un accord interprofessionnel pour les années 1999 et 2000, le Conseil central de l'économie a donc rendu son rapport technique.

A Les calculs de fixation de la marge à 5,9%

Ce rapport vise à la fois à vérifier si la marge salariale antérieurement fixée pour 1997 et 1998 a été respectée (bien que les données disponibles ne soient pas des données observées...) et à déterminer la marge disponible pour les deux années qui viennent.

On trouve dans ce rapport technique deux tableaux (4.2 et 4.3) qui reprennent l'un et l'autre l'évolution du coût salarial horaire mais établis à partir de données différentes en ce qui concerne l'évolution de la durée du travail. Le premier se base sur des données relatives à la durée du travail (retravaillées) de l'enquête par sondage sur les forces de travail. Le second reprend les données (retravaillées) publiées par l'O.C.D.E.

Dans les conclusions du rapport, il est précisé que *“les données en matière d'évolution du coût salarial au cours de la période précédente 1997-1998 ne sont pas des données observées qu'il s'agisse de la Belgique ou des Etats-membres de référence. Les chiffres avancés dans ce rapport sont donc établis sur la base des prévisions et des perspectives de l'O.C.D.E. concernant l'évolution du coût salarial par personne”*.

Pays	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Allemagne	4,2	2,1	2,7	2,8	2,4	3,7
Pays-Bas	1,4	2,0	2,5	3,1	3,6	3,7
France	2,8	3,1	3,9	2,2	2,5	2,6
Moyenne des 3	3,5	2,4	3,1	2,6	2,5	3,3
Belgique	2,0	1,5	2,9	2,8		

Source : O.C.D.E., EUROSTAT, Calculs : C.C.E.

Pays	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Allemagne	4,3	2,9	2,0	2,7	2,8	4,0
Pays-Bas	1,5	2,4	3,1	2,9	3,8	3,9
France	2,3	2,9	3,5	2,4	2,5	2,6
Moyenne des 3	3,3	2,9	2,6	2,6	2,8	3,5
Belgique						

Source : O.C.D.E., scénario à moyen terme juin 1998, Calculs : C.C.E.

Très prudemment le Conseil conclut : *“Par heure prestée, l’augmentation du coût salarial durant la période écoulée (donc durant la période 1997-1998) est de 5,8 % en Belgique et de 5,8 % dans les Etats membres de référence (Source EUROSTAT) ; l’augmentation du coût salarial dans les Etats-membres de référence pendant la période 199-2000 s’établit à 5,9%. Les calculs de l’augmentation du coût salarial horaire dans les Etats membres de référence sur base du temps de travail extrait de la source O.C.D.E. fournissent 5,3% pour ce qui est de la période passée et 6,3% en ce qui concerne la prochaine période de négociation. On peut remarquer que ces données convergent sur l’ensemble de la période 1997-2000, quelle que soit la source. En en retranchant le chiffre disponible pour la Belgique, on obtient 5,9%”.*

B L’accord interprofessionnel pour 1999-2000

Le 8 décembre 1998, les partenaires sociaux signent l’accord interprofessionnel pour les années 1999 et 2000.

Dans le cadre des “engagements de base” fixés par cet accord, on peut y lire concernant l’évolution du coût salarial : *“Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels demandent sans ambiguïté aux négociateurs au niveau sectoriel et au niveau de l’entreprise pour la période 1999-2000 de s’en tenir à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui reste d’application, et au rapport technique du Conseil central de l’économie concernant l’évolution du coût salarial, dont la conclusion est formulée comme suit...”*. Vient ensuite le paragraphe du rapport cité plus haut qui conclut par *“En en retranchant le chiffre disponible pour la Belgique, on obtient 5,9%”*.

Ce qui a été interprété par tous comme l’aval donné par les partenaires sociaux à la proposition du Conseil central de l’économie de retenir le chiffre de 5,9% comme marge salariale pour les années 1999-2000.

C Un nouveau mécanisme d’évaluation

Les partenaires sociaux proposent qu’en 1999, à la fin du mois de septembre, une évaluation soit menée *“en matière d’évolution salariale, d’efforts de formation et d’emploi”* au sein du Conseil national du travail et du Conseil central de l’économie Il est encore précisé qu’une *“évolution défavorable dans l’un des trois domaines peut être compensée par des développements favorables dans les deux autres domaines”*.

“Si l’évaluation des objectifs fixés au préalable est positive, le montant de la réduction générale des cotisations (programmées par le gouvernement sur la période 1999-2004 pour aligner le niveau des cotisations patronales à la sécurité sociale en Belgique sur celui de nos principaux partenaires commerciaux, soit 108 milliards de réduction sur six ans) sera porté à 18 milliards” (sur une base annuelle, en 2000).

“Si l’évaluation n’est pas positive, la réduction accrue des cotisations sera, de toute manière, accordée aux secteurs et entreprises ayant conclu une convention collective de travail en matière de formation et d’emploi. La réduction accrue des cotisations sera ajournée d’un an pour les autres secteurs et entreprises”. A cet égard, il est encore stipulé qu’ “il sera vérifié au sein du Conseil central de l’économie et du Conseil national du travail, secteur par secteur, si cette évolution n’est pas la conséquence de caractéristiques ou d’engagements propres au secteur”. Comme le prévoit l’accord, ce sont “le Conseil central de l’économie et le Conseil national du travail (qui) préciseront les modalités de cette évaluation”.

Il faut donc entendre par là que la moitié des 18 milliards de réduction des cotisations de sécurité sociale sera accordée en l'an 2000 quoiqu'il advienne. L'autre moitié, c'est-à-dire les 9 milliards restants, est accordée sous conditions. Soit l'évaluation dont il est question est positive (c'est-à-dire soit que la marge a purement et simplement été respectée, soit encore que la marge a été dépassée, mais que des efforts en matière d'emploi et de formation "compensatoires" aient été consentis et jugés satisfaisants dans le cadre de l'évaluation), et les réductions sont accordées sans restrictions. Soit l'évaluation est négative (mais l'on prévoit explicitement des circonstances atténuantes), et alors seuls les secteurs et entreprises ayant une convention collective de travail en matière de formation et d'emploi pourront y prétendre ; pour les autres le bénéfice des réductions prévues pour l'an 2000 est ajourné d'un an.

Enfin, en tout état de cause, *"les corrections prévues par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité restent en vigueur"*.

D Et quelques questions sans réponses...

Comme on peut le constater, le processus d'encadrement de la négociation salariale est loin d'être stabilisé puisqu'un certain nombre de dispositions de la loi du 26 juillet 1996 semblent désormais caduques et que l'accord interprofessionnel évoque de nouveaux mécanismes qui doivent encore être édifiés.

Il est notamment prévu qu'aucun arrêté royal fixant la marge salariale maximale ne sera pris pour la période 1999-2000. Ce qui, à l'estime du cabinet de la ministre de l'Emploi et du Travail, accroît d'autant la responsabilité des partenaires sociaux au sein des secteurs et des entreprises lors de la conclusion d'accords relatifs aux salaires, à la formation et à l'emploi. Par contre, de nouveaux mécanismes d'évaluation et de correction centrés sur le secteur doivent être mis en oeuvre.

Bref, le mécanisme de la norme a été sérieusement réaménagé par cet accord interprofessionnel. Jusqu'où, et avec quelles conséquences ? Les mois et les années qui viennent nous le diront. Les détails de cette nouvelle construction doivent encore faire l'objet de multiples concertations.

L'histoire mouvementée de l'encadrement la négociation salariale a donc tendance à se répéter. En effet, si l'objectif est clair, les moyens d'y parvenir n'ont cessé de faire l'objet de multiples bouleversements. Jusques et y compris le fait de vouloir "modérer" l'évolution salariale à travers un encadrement administratif des salaires comme le qualifie l'O.C.D.E..

A cet égard, il ne faut pas sous-estimer le poids des recommandations édictées tant en matière d'évolution et que de formation des salaires que ce soit par l'O.C.D.E. ou encore par diverses instances de l'Union européenne. Concernant ces dernières, on songe par exemple à celles que l'on retrouve dans les "Grandes orientations de politique économique" et qui sont finalement avalisées d'une façon ou d'une autre par le Conseil de l'Union européenne. Toutes ces recommandations vont dans le même sens et certaines, notamment celles de l'O.C.D.E., demeurent extrêmement critiques à l'égard du principe même d'un encadrement administratif de la négociation salariale. On peut y lire clairement l'invitation faite au gouvernement de parvenir à une modération salariale sans pour autant recourir à des interventions répétées dans le processus de formation des salaires lui-même.

5

La durée du travail

Comme on l'a vu dans l'introduction, la négociation de la durée du travail est liée à celle des salaires. Le temps libre étant une denrée convoitée, chacun ne voudra consacrer qu'une partie limitée de son temps disponible au travail. Le revenu souhaité et le salaire par unité de temps au travail détermineront la durée du travail.

Toutefois, la plupart du temps, des limitations importantes sont imposées au travailleur individuel lorsqu'il choisit sa durée de travail. Ainsi les employeurs n'offriront-ils pas n'importe quelle durée du travail mais se cantonneront-ils à quelques possibilités (temps plein, mi-temps, 4/5 ...). Sur cette base, quelques variations sont possibles : heures supplémentaires, aménagement du temps de travail (la durée du travail peut être calculée sur une base annuelle ...).

La situation est bien évidemment autre pour les travailleurs indépendants. En principe, ils déterminent eux-mêmes quand et combien ils veulent travailler, même s'ils sont liés par la loi sur le repos hebdomadaire (loi du 22 juin 1960) et par la loi instaurant la fermeture obligatoire du soir (loi du 24 juillet 1973). La première loi dispose que dans les secteurs pour lesquels la fédération professionnelle concernée l'a demandé, un jour de fermeture hebdomadaire - dans le sens d'une période de fermeture ininterrompue de 24 heures - est obligatoire. Le commerçant choisit lui-même un jour; s'il ne le fait pas, le dimanche sera son jour de fermeture. L'autre loi impose une fermeture entre 20 h et 5 h (entre 21 h et 5 h le vendredi et les jours précédant un jour férié légal). A la demande d'une organisation professionnelle, des dérogations peuvent être accordées.

5.1 La formation de la durée du travail des travailleurs salariés

En ce qui concerne le contexte institutionnel, durée du travail et salaire sont considérés en rapport l'un avec l'autre. Pour ce qui est de la durée du travail, deux paramètres sont fixés par la loi et la concertation sociale : le nombre maximum d'heures de travail par semaine et de jours "à prester" par année.

La durée du travail hebdomadaire

La durée du travail hebdomadaire normale maximale a été fixée dans l'arrêté royal du 12 décembre 1998 à 39 heures par semaine, à partir du 1er janvier 1999. De plus, la loi du 16 mars 1971 impose en principe une limitation à un maximum de 8 heures de travail par jour, maximum qui peut être porté à 9 heures si l'employeur prévoit au moins un demi-jour de repos par semaine. La plupart des commissions paritaires complètent le régime légal par des dispositions propres (donc une durée du travail réduite) et la grande majorité des secteurs connaissait déjà pour 1999 une durée du travail hebdomadaire normale moins élevée, de 38 heures par semaine dans la plupart des cas.

Dans certains secteurs, entreprises ou professions, on peut cependant déroger à cette durée du travail maximale. C'est possible, par exemple, pour le travail

en équipes, dans le secteur des soins ou pour les représentants de commerce. Dans tous ces cas, l'employeur doit veiller à ce que les limites maximales soient respectées sur une plus longue période. La loi (9) permet aussi une "annualisation" de la durée du travail: l'employeur respecte, en principe sur un trimestre mais éventuellement aussi sur une année, un nombre maximum d'heures, sans que la durée du travail reste constante sur base hebdomadaire.

Le personnel investi d'une fonction dirigeante ou d'une fonction de confiance n'est pas soumis à la réglementation relative à la durée du travail hebdomadaire maximale (arrêté royal du 10 février 1965). Il est également possible à d'autres membres du personnel de prêter des "heures supplémentaires" (on considère comme heures supplémentaires ce qui dépasse 9 heures par jour ou 40 heures par semaine). Ceci est toutefois soumis à certaines conditions. Les heures supplémentaires doivent être compensées en payant un sursalaire d'au moins 50% ou en prévoyant 50% de repos compensatoire supplémentaire (100% pour les dimanches et les jours fériés).

Le nombre de jours de travail

La loi du 4 janvier 1974 fixe 10 jours fériés légaux pendant lesquels, en principe, on ne travaille pas. La loi prévoit également que les jours fériés soient compensés s'ils coïncident avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité. Pour les travailleurs qui doivent travailler un jour férié, la loi prévoit un jour de repos compensatoire.

En outre, le nombre minimum de jours de vacances est fixé légalement. La loi garantit quatre semaines de vacances par an. Cela signifie pour la grande majorité des travailleurs - tous ceux qui travaillent sur le régime d'une semaine de cinq jours - qu'ils peuvent prendre 20 jours de vacances dans le courant de l'année.

Les commissions paritaires peuvent par voie de convention collective de travail accorder des jours fériés ou des jours de vacances supplémentaires. Par ailleurs, il est encore fréquent que la durée du travail hebdomadaire soit maintenue à un certain niveau mais que la durée globale du travail soit réduite - on octroie alors un certain nombre de jours de compensation supplémentaires.

5.2 Notions relatives à la durée du travail

Les accords qui sont fixés par la loi ou par convention collective de travail concernent généralement une durée du travail maximale. Néanmoins, il arrive naturellement aussi que, pour diverses raisons, l'on travaille moins que ce maximum. Le travailleur peut être absent du travail pour maladie ou pour d'autres motifs ou l'employeur peut être contraint d'offrir moins d'heures de travail pendant une certaine période pour des raisons économiques ou techniques, de sorte que les travailleurs deviennent temporairement chômeurs.

Et puis, il y a le travail à temps partiel. En effet, de plus en plus nombreux sont les travailleurs à temps partiel. Ceci a bien sûr une influence sur leur durée du travail. Lors de l'interprétation des données relatives à la durée du travail, il convient de vérifier à chaque fois si les travailleurs à temps partiel ont été traités distinctement ou non. On trouvera de plus amples informations sur le travail à temps partiel et son évolution dans la brochure "Regards sur le marché du travail : Emploi et chômage».

Etant donné que la durée du travail effective peut être supérieure ou inférieure à la durée du travail "habituelle" légale ou conventionnelle et en raison d'un certain nombre de problèmes de comptabilisation des heures de travail,

(9) Loi du 16 mars 1971, modifiée par l'arrêté royal n°225 du 7 décembre 1983 et modifiée encore à plusieurs reprises par la suite, notamment par la loi du 10 juin 1993.

on distingue différents concepts en matière de durée du travail. On peut aussi faire une distinction sur la base de la période traitée : la durée du travail peut être considérée par semaine ou par an.

La durée du travail réelle (appelée aussi durée du travail effective)

Le concept le plus évident en matière de durée du travail est bien entendu la durée du travail réelle, le nombre d'heures de travail effectivement prestées au cours d'une période déterminée.

Il est difficile de rassembler des données relatives à la durée du travail réelle auprès des entreprises, et ce pour différentes raisons. Les ouvriers ne posent pas vraiment de grands problèmes; étant donné qu'ils perçoivent un salaire horaire, il va de soi qu'il est très important d'avoir un enregistrement précis du nombre d'heures de travail (à l'inclusion du nombre d'heures supplémentaires). Le salaire pour les employés est fixé, lui, sur base mensuelle, de sorte que les heures supplémentaires ne sont généralement pas enregistrées. A cela vient s'ajouter le fait qu'il n'y a pas de durée du travail maximale applicable aux cadres. Il est donc bien plus difficile de déterminer la durée du travail effective pour les employés, sauf si l'entreprise concernée dispose d'un système de pointeuse. Dans la plupart des cas, la durée du travail réelle est calculée par approximation à partir de la durée du travail rémunérée.

Si on interroge non pas l'entreprise mais le travailleur, on obtient une information sur la durée du travail réelle qui est plus proche de la réalité.

La durée du travail rémunérée

Puisqu'il n'est pas toujours simple, pour les raisons invoquées ci-dessus, de calculer la durée réelle du travail, on peut demander aux entreprises d'indiquer, par travailleur, le nombre d'heures rémunérées. Certaines heures non prestées pouvant parfois être rémunérées (certaines absences), ce concept peut encore être affiné pour obtenir le nombre d'heures rémunérées effectivement prestées, où l'on ne tient donc pas compte des heures supplémentaires non payées, des vacances annuelles, des maladies. Ce concept est sans doute plus praticable pour approcher la durée du travail réelle, pour autant que les informations adéquates puissent être rassemblées au sein des entreprises.

La durée du travail contractuelle et conventionnelle

La durée du travail contractuelle est la durée du travail qui a été fixée dans le contrat de travail. La durée du travail conventionnelle est celle qui a été fixée dans une convention collective de travail. Ces deux notions font référence à la norme en vigueur en matière de durée du travail plutôt qu'à la situation réelle.

La durée du travail habituelle (telle qu'utilisée par EUROSTAT)

La durée du travail hebdomadaire habituelle est celle établie sur la base des réponses à la question de savoir combien d'heures l'intéressé travaille habituellement par semaine. Outre la durée du travail conventionnelle et/ou contractuelle, ce concept incorpore également les heures supplémentaires habituellement prestées.

La durée du travail offerte

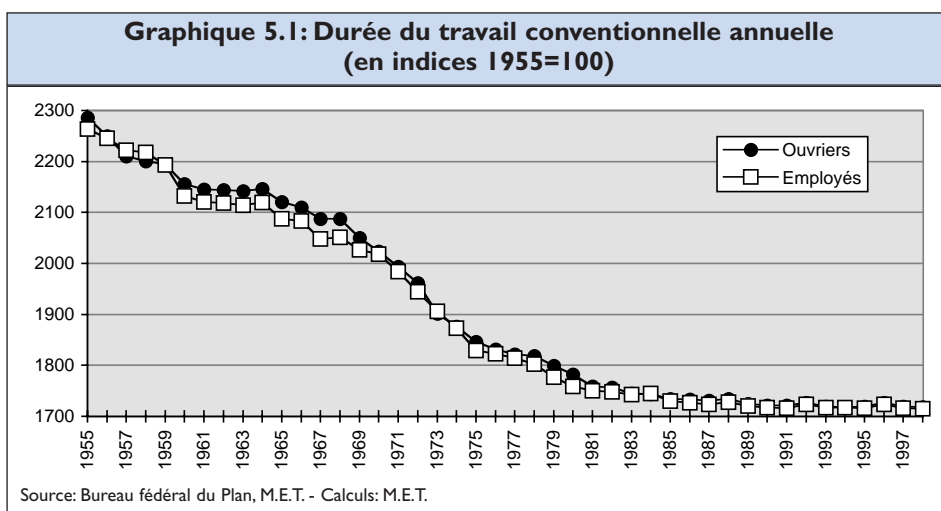
La durée du travail offerte est la durée du travail qu'une entreprise a offert à un travailleur moyen pendant une période normale (sans jours fériés). Cette notion aussi combine des éléments de la durée du travail contractuelle et conventionnelle, auxquels s'ajoutent les heures supplémentaires et dont il faut retrancher les courtes périodes de chômage technique, économique.

5.3 Les données

5.3.1 La durée du travail conventionnelle

Le Bureau fédéral du Plan a établi une série reproduisant pour la période allant de 1955 à 1995 la durée du travail conventionnelle moyenne annuelle pour les travailleurs à temps plein. Le Bureau du Plan l'a fait sur la base de données fournies périodiquement par l'Administration des relations collectives de travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail provenant des conventions collectives de travail d'un certain nombre de commissions paritaires représentatives et compte tenu des règles légales. La série tient compte des années bissextiles, ce qui explique la différence d'environ 0,5% entre ces années et les autres. Par ailleurs, la série ne tient pas compte du nombre variable de samedis et de dimanches sur une année.

Le tableau 5.1. reproduit la série du Bureau du Plan. Celle-ci ne va toutefois que jusqu'en 1995. Nous avons poursuivi la série pour les années suivantes, d'une part, en utilisant l'indice de la durée du travail conventionnelle (voir plus bas), d'autre part, en utilisant un facteur de correction pour 1996 qui est une année bissextile (10). Les mêmes données sont reprises dans le graphique 5.1 Le graphique montre que la diminution de la durée du travail conventionnelle annuelle s'est fortement ralentie autour de 1980 et qu'elle s'est pratiquement arrêtée dans les années 1990. L'évolution de la durée du travail apparaît fort similaire à long terme pour les ouvriers et les employés.



Depuis 1998, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail publie tous les trois mois un indice de la durée du travail conventionnelle. La méthodologie de l'indice est semblable à celle utilisée pour celui des salaires conventionnels. On suit, par commission paritaire, tant la durée du travail hebdomadaire convenue que le nombre de "jours à prester" par année moyenne. La méthodologie diffère de la méthode utilisée par le Bureau du Plan, en ce sens que l'influence des années bissextiles est gommée puisque l'on part d'une "année moyenne". Une autre différence concerne les commissions paritaires prises en considération : le Bureau du Plan se cantonne aux commissions paritaires représentatives alors que l'indice du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est exhaustif.

La série n'ayant débuté que récemment, les résultats ne sont pas encore très parlants. Avec 1997 = 100 comme année de base, l'indice pour l'année 1998 était de 99,94 pour les ouvriers comme pour les employés.

Tableau 5.1: Durée du travail annuelle conventionnelle moyenne (secteur privé, en heures par travailleur à temps plein)

Année	Ouvriers	Employés	Total
1955	2.286	2.264	2.281
1956	2.250	2.246	2.249
1957	2.210	2.222	2.212
1958	2.201	2.218	2.205
1959	2.194	2.193	2.194
1960	2.156	2.132	2.150
1961	2.145	2.121	2.139
1962	2.144	2.119	2.138
1963	2.142	2.114	2.135
1964	2.146	2.120	2.139
1965	2.121	2.088	2.112
1966	2.110	2.083	2.102
1967	2.088	2.048	2.076
1968	2.088	2.051	2.077
1969	2.050	2.027	2.043
1970	2.023	2.018	2.021
1971	1.994	1.984	1.991
1972	1.962	1.944	1.956
1973	1.902	1.906	1.904
1974	1.876	1.873	1.875
1975	1.846	1.829	1.840
1976	1.831	1.823	1.828
1977	1.822	1.814	1.819
1978	1.819	1.802	1.812
1979	1.799	1.777	1.790
1980	1.782	1.759	1.772
1981	1.759	1.750	1.755
1982	1.757	1.748	1.753
1983	1.745	1.743	1.744
1984	1.744	1.745	1.744
1985	1.734	1.730	1.732
1986	1.733	1.727	1.730
1987	1.731	1.724	1.727
1988	1.734	1.728	1.731
1989	1.725	1.720	1.722
1990	1.721	1.717	1.719
1991	1.721	1.716	1.719
1992	1.727	1.724	1.725
1993	1.719	1.717	1.718
1994	1.718	1.717	1.718
1995	1.719	1.716	1.717
1996	1.726	1.723	1.724
1997	1.719	1.716	1.717
1998	1.718	1.715	1.716

Source: Bureau du Plan, M.E.T., Calculs: M.E.T.

(10) Ce facteur est de $\frac{231,89}{230,89}$, le nombre de jours "à prester" sur une base annuelle tel que défini dans la méthodologie de l'indice de la durée du travail conventionnelle s'élève dans la majorité des commissions paritaires à 230,89.

5.3.2 La durée du travail habituelle et réelle

Durée du travail hebdomadaire habituelle et réelle

Dans le cadre de l'enquête auprès des ménages sur les forces de travail, que l'I.N.S. réalise chaque année pour EUROSTAT, on récolte notamment des informations relatives à la durée du travail. On demande ainsi aux personnes interrogées quelle a été la durée réelle de leur travail pour une semaine de référence. En outre, on leur demande quelle est la durée habituelle de leur travail, de même qu'on les interroge sur le pourquoi de la divergence entre durée du travail habituelle et durée du travail réelle.

Le tableau 5.2 donne un aperçu de la durée du travail hebdomadaire réelle et habituelle pour tous les salariés (temps plein et temps partiel confondus) en 1997. Le tableau indique de façon générale une durée du travail moyenne plus élevée chez les hommes que chez les femmes. De même, la durée du travail dans l'industrie apparaît plus élevée que dans les secteurs des services. Dans les deux cas, la part plus importante du travail à temps partiel joue un rôle important. Pour être complet, on a également repris dans le tableau le secteur agricole, même si la part des salariés y est plutôt limitée dans la plupart des pays.

Tableau 5.2: Durée hebdomadaire du travail habituelle et réelle, par secteur (Tous les travailleurs salariés - 1997)

	Hommes et femmes						Hommes						Femmes					
	Agriculture		Industrie		Services		Agriculture		Industrie		Services		Agriculture		Industrie		Services	
	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle	Habituelle	Réelle
U.E. 15	.	39,2	39,3	38,9	35,5	35,3	41,7	41,1	40,4	40,0	39,6	39,5	35,3	34,6	35,7	35,1	32,0	31,5
Belgique	35,8	35,8	38,1	38,1	34,3	34,5	39,2	39,1	38,7	38,8	37,8	38,1	26,7	26,6	35,5	35,2	30,9	31,0
Danemark	37,4	37,7	35,9	34,0	33,2	32,4	38,6	39,3	36,7	34,8	35,2	34,5	32,7	30,7	33,3	31,7	31,5	30,6
Allemagne	39,8	41,0	37,7	38,6	35,2	36,0	41,4	42,9	39,0	40,1	39,8	41,1	37,2	38,1	33,3	33,7	31,7	32,0
Grèce	44,6	41,8	41,2	39,6	39,2	38,5	45,8	43,6	41,5	39,9	40,8	40,1	41,2	36,8	40,4	38,9	37,3	36,4
Espagne	42,3	39,5	40,3	38,0	37,7	35,8	43,1	40,2	40,7	38,3	39,9	38,1	39,2	36,4	38,6	36,3	35,2	33,3
France	38,2	39,4	39,1	39,5	35,6	36,5	39,9	41,6	39,8	40,2	39,2	40,4	33,6	33,4	37,1	37,0	33,0	33,1
Irlande	43,9	43,6	40,2	38,3	35,4	34,7	46,0	45,8	41,1	39,2	39,2	38,4	35,2	33,7	37,6	35,4	32,4	31,4
Italie	38,6	37,8	39,7	39,6	35,9	35,9	40,1	39,2	40,4	40,3	38,5	38,5	35,5	34,2	37,8	37,4	33,1	32,9
Luxembourg	45,4	46,1	39,8	39,9	37,1	37,3	45,8	46,4	40,2	40,3	40,0	40,4	.	.	36,0	35,7	33,8	33,8
Pays-Bas	30,4	30,2	36,3	35,6	30,9	30,2	33,4	32,9	37,7	36,9	36,1	35,4	22,4	22,1	29,4	28,5	25,7	24,9
Autriche	38,8	39,4	38,4	39,2	36,9	38,1	40,4	41,3	39,2	40,0	39,8	41,7	36,2	36,1	35,4	35,8	34,5	34,9
Portugal	46,1	41,3	41,6	39,9	38,5	37,5	48,9	44,8	42,3	40,5	41,3	40,3	41,7	35,4	40,1	38,3	36,2	35,1
Finlande	37,9	37,3	39,0	39,5	36,4	36,6	39,9	39,6	39,3	40,1	38,0	39,3	35,1	33,2	38,0	37,8	35,5	34,9
Suède	36,5	36,0	38,1	37,3	34,8	34,3	39,5	38,3	38,9	38,4	37,4	37,7	27,1	28,2	35,1	33,5	33,1	32,0
Royaume-Uni	41,7	40,8	42,7	40,1	35,4	33,7	46,7	45,3	45,0	42,3	42,3	40,0	29,3	29,2	35,5	33,1	30,1	28,6

Source : EUROSTAT

Tableau 5.3: Travailleurs à temps partiels parmi les salariés, en pourcentage - 1997

	Total	Hommes	Femmes
U.E.	16,9	5,8	32,4
Belgique	14,7	3,3	31,4
Danemark	22,3	12,1	34,5
Allemagne	17,5	4,2	35,1
Grèce	4,6	2,6	8,1
Espagne	8,2	3,2	17,4
France	16,8	5,5	30,9
Irlande	12,3	5,4	23,2
Italie	7,1	3,3	13,7
Luxembourg	8,2	1,1	20,2
Pays-Bas	38,0	17,0	67,9
Autriche	14,9	4,0	29,0
Portugal	9,9	5,7	15,0
Finlande	11,4	7,6	15,6
Suède	24,5	9,3	41,4
Royaume-Uni	24,9	8,8	44,9
Islande	28,9	11,4	49,2
Norvège	27,2	10,4	46,6
Suisse	29,3	9,2	55,2

Source : EUROSTAT

Tous secteurs confondus, on ne peut pas dégager de grandes différences entre les pays de l'Union européenne, même si les Pays-Bas se distinguent par une durée du travail moins élevée que dans les autres pays. En raison sans doute de l'importance relativement plus grande du travail à temps partiel aux Pays-Bas.

Il est clair qu'il n'est pas simple d'interpréter ces données sans s'intéresser à l'importance relative du travail à temps partiel. Le tableau 5.3 donne un aperçu de l'importance du travail à temps partiel dans les différents pays de l'Union européenne. Comme on l'a déjà vu, la proportion de travailleurs à temps partiel est élevée aux Pays-Bas.

Graphique 5.2: Evolution de la part des travailleurs à temps partiel parmi les salariés en Belgique

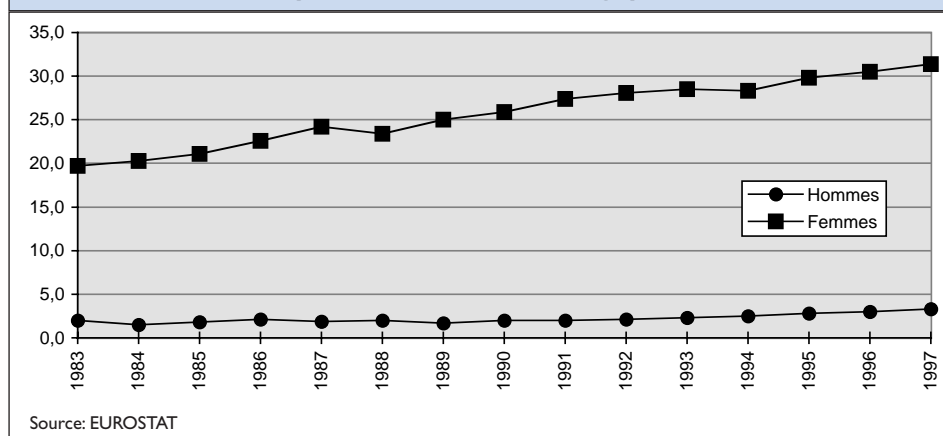


Tableau 5.4: Evolution du travail à temps partiel en Belgique (en proportion du travail salarié)

	Total	Hommes	Femmes
1983	8,0	2,0	19,7
1984	8,0	1,5	20,3
1985	8,6	1,8	21,1
1986	9,4	2,1	22,6
1987	9,9	1,9	24,2
1988	9,8	2,0	23,4
1989	10,2	1,7	25,0
1990	10,9	2,0	25,9
1991	11,8	2,0	27,4
1992	12,4	2,1	28,1
1993	12,8	2,3	28,5
1994	12,8	2,5	28,3
1995	13,6	2,8	29,8
1996	14,0	3,0	30,5
1997	14,7	3,3	31,4

Source : EUROSTAT

Le graphique 5.2 (le tableau 5.4 reprend les mêmes données) donne un aperçu de l'évolution du travail à temps partiel en Belgique. Notons surtout la forte augmentation du travail à temps partiel chez les salariées.

Le tableau 5.5 reprend l'évolution du nombre moyen d'heures de travail habituellement prestées par semaine par les travailleurs salariés à temps plein. On y découvre ainsi que la durée du travail habituelle évolue de façon très modérée au cours des dernières années tant en Belgique que dans les pays voisins. Le Royaume-Uni constitue l'exception, on y note une tendance claire à la hausse, plus forte chez les femmes que chez les hommes. En Belgique, la durée du travail habituelle semble également légèrement augmenter pour les femmes. Pour le reste, la Belgique est caractérisée par une durée du travail habituelle assez peu élevée pour les travailleurs à temps plein.

Le tableau 5.6 donne l'évolution de la dispersion de la durée du travail habituelle entre les actifs en Belgique pour l'ensemble de la population active, donc y compris les travailleurs indépendants. On peut constater que les évolutions restent assez limitées, même si on est frappé par la part croissante de travail à temps partiel chez les femmes. Relevons également, pour 1998, l'accroissement du nombre de personnes qui travaillent habituellement plus de 41 heures par semaine.

La dispersion de la durée du travail réelle entre les travailleurs à temps plein en Belgique et dans les autres pays de l'Union européenne est abordée dans

Tableau 5.5: Durée hebdomadaire: évolution du nombre d'heures habituellement prestées (travailleurs à temps plein, salariés)

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Belgique															
Hommes	39,2	38,7	38,7	38,9	38,6	38,5	38,6	38,5	38,5	38,7	38,3	38,8	38,9	38,8	38,8
Femmes	37,4	36,8	36,7	36,9	36,8	36,8	36,8	36,8	36,9	37,0	36,9	36,9	37,3	37,1	37,2
Allemagne															
Hommes	41,2	41,2	41,2	41,0	40,9	40,7	40,5	40,1	40,0	40,0	40,7	39,9	39,9	40,4	40,4
Femmes	40,1	40,0	40,6	40,4	40,3	40,2	39,8	39,4	39,3	39,2	39,3	39,2	39,1	39,3	39,3
France															
Hommes	40,3	40,2	40,2	40,2	40,6	40,7	40,6	40,3	40,4	40,4	40,7	40,6	40,6	40,5	40,4
Femmes	38,7	38,6	38,6	38,6	38,7	38,8	38,8	38,6	38,7	38,5	38,7	38,7	38,7	38,8	38,6
Pays-Bas															
Hommes	41,3		42,1		39,6	39,5	39,3	39,2	39,1	39,5	39,7	39,6	39,6	39,5	39,3
Femmes	40,0		40,1		38,6	38,4	38,3	38,3	38,3	39,1	39,1	39,1	39,1	39,0	38,7
Royaume-Uni															
Hommes	44,9	44,1	44,4	44,8	44,9	45,4	45,4	45,5	45,2	45,1	45,3	45,4	45,7	45,7	45,7
Femmes	38,8	39,2	39,6	39,6	39,6	40,0	40,1	40,1	40,1	40,2	40,2	40,5	40,5	40,6	40,7

Source : EUROSTAT

Tableau 5.6: Durée hebdomadaire habituelle du travail: évolution de la distribution des prestations de travail (en pourcentage de l'emploi total)

	1-10 heures	11-20 heures	21-30 heures	31-32 heures	33-34 heures	35-36 heures	37-38 heures	39-40 heures	41 heures et plus	variations fréquentes
Hommes										
1988	0,4	1,5	3,4	0,3	0,2	3,7	43,9	26,5	15,3	4,8
1989	0,3	1,4	3,0	0,4	0,1	2,9	44,9	25,3	15,2	6,5
1991	0,2	2,0	3,2	0,4	0,2	3,3	46,5	22,7	14,5	6,9
1992	0,2	1,6	2,9	0,4	0,2	3,7	46,2	23,0	14,6	7,2
1993	0,2	1,7	3,0	0,4	0,1	4,2	45,7	21,9	12,7	10,2
1994	0,2	2,1	2,7	0,4	0,1	4,0	45,2	22,0	13,8	9,3
1995	0,2	2,0	2,8	0,5	0,2	4,1	44,8	22,0	14,6	8,7
1996	0,3	2,1	2,7	0,5	0,2	4,2	42,9	22,8	13,8	10,5
1997	0,3	2,1	2,7	0,6	0,2	4,3	45,1	21,4	13,9	9,4
1998	0,4	2,2	2,8	0,7	0,2	5,0	40,9	23,9	17,5	6,4
Femmes										
1988	2,6	15,3	11,9	1,9	0,3	4,8	34,8	15,8	9,4	3,1
1989	2,6	16,8	11,6	1,8	0,4	3,9	34,7	15,9	9,1	3,9
1991	2,2	18,4	12,5	1,7	0,3	4,1	34,9	13,8	8,1	3,9
1992	1,9	18,2	13,3	1,8	0,5	4,4	33,2	13,8	8,4	4,5
1993	1,9	18,3	13,3	2,3	0,5	4,6	33,9	12,0	7,1	6,1
1994	1,9	18,2	13,0	2,3	0,5	5,1	34,4	11,7	7,3	5,6
1995	1,8	18,1	13,7	2,1	0,6	4,6	33,0	12,2	8,4	5,5
1996	1,9	18,3	13,8	2,6	0,7	4,9	31,6	11,8	7,9	6,4
1997	2,2	18,3	13,8	3,1	0,5	4,5	32,0	11,9	7,5	6,2
1998	2,2	17,9	15,4	2,9	0,6	5,7	29,1	12,6	9,7	3,9

Source : I.N.S.

le tableau 5.7. On y prend en considération tant les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants (11), ce qui explique les pourcentages relativement élevés pour les catégories de travailleurs prestant le plus grand nombre d'heures de travail. On voit ainsi qu'une très large part de la population active occupée à temps plein travaille 38, 39 ou 40 heures par semaine, ce tant en Belgique qu'aux Pays-Bas, en France et en Allemagne. Au Royaume-Uni, on preste nettement plus d'heures.

La durée du travail réelle sur base annuelle

Dans l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre organisée tous les quatre ans par EUROSTAT, on collecte des données sur la durée du travail réelle par travailleur moyen. Par ailleurs, dans le cadre du bilan social on collecte également des données relatives à la durée du travail. Les deux statistiques ont une portée différente et les définitions utilisées sont légèrement différentes. A propos de portée, on sait ainsi que l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre se limite aux entreprises occupant plus de 10 travailleurs dans les secteurs C à K

Tableau 5.7: Durée réelle hebdomadaire du travail en 1998: comparaison internationale (temps plein, en proportion de l'emploi total)

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Royaume-Uni	U.E. 15
0-1 heures	3,4	4,4	11,5	3,5	7,1	5,9
1-10 heures	0,3	0,1	0,5	0,4	0,5	0,5
11-20 heures	1,4	0,3	1,7	0,8	1,6	1,7
21-30 heures	4,7	1,6	2,9	5,2	8,2	5,4
31-35 heures	2,5	6,0	3,4	8,0	10,0	7,1
36-37 heures	7,1	6,1	2,5	5,6	6,9	6,6
38-39 heures	37,7	27,8	39,9	17,5	12,3	18,3
40 heures	18,0	28,5	7,9	39,6	11,5	25,4
41-42 heures	0,7	2,0	3,2	1,6	5,8	2,9
43-45 heures	2,5	4,7	7,1	3,4	8,3	6,0
45-50 heures	4,4	7,2	8,4	5,2	12,0	9,2
51-60 heures	4,3	6,8	6,7	5,5	10,0	6,7
61 heures et plus	13,1	4,5	4,4	3,6	5,8	4,2

Source : EUROSTAT

(11) Un travailleur indépendant travaille "à temps plein" lorsqu'il déclare dans l'enquête travailler à temps plein et est compté comme "travailleur à temps partiel" lorsqu'il déclare dans l'enquête travailler "à temps partiel". Le lien avec la durée du travail réelle n'a donc rien d'évident.

Tableau 5.8: Durée annuelle effective du travail en 1996

Nacebel		Nombre heures moyen pour un travailleur à temps plein	Nombre heures moyen pour un travailleur à temps partiel
C à K	Tous les secteurs couverts par l'enquête "coûts de la main-d'oeuvre"	1.543	857
C à F	Industrie	1.496	935
14	Autres industries extractives	1.603	788
15	Industries alimentaires	1.565	819
16	Industrie du tabac	1.554	958
17	Industrie textile	1.429	954
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	1.320	891
19	Industrie du cuir et des chaussures	1.334	947
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie	1.556	650
21	Industrie du papier et du carton	1.561	989
22	Edition, imprimerie, reproduction	1.566	967
23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	1.724	1.115
24	Industrie chimique	1.592	1.046
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	1.575	916
26	Fabrication d'autres produits non minéraux non métalliques	1.510	955
27	Métallurgie	1.366	1.136
28	Travail des métaux	1.568	920
29	Fabrication de machines et équipements	1.544	922
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	1.775	1.053
31	Fabrication d'équipements électriques	1.474	1.003
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	1.632	1.008
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	1.630	1.238
34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	1.553	944
35	Fabrication d'autres matériels de transport	1.481	817
36	Fabrication de meubles, industries diverses	1.510	869
37	Récupération de matières recyclables	1.577	644
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	1.511	1.055
41	Captage, épuration et distribution d'eau	1.512	1.045
45	Construction	1.379	920
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants	1.669	783
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et de motocycles	1.689	948
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	1.620	968
55	Hôtels et restaurants	1.609	611
65	Activités financières	1.607	1.027
66	Assurance	1.620	1.098
70	Activités immobilières	1.662	790
71	Location sans opérateur	1.719	978
72	Activités informatiques	1.750	1.216
73	Recherche et développement	1.812	1.021
74	Autres services fournis aux entreprises	1.504	784

Source : I.N.S.

de la nomenclature Nacebel et que le bilan social ne couvre que les entreprises qui doivent déposer un compte annuel.

Le tableau 5.8 donne un aperçu par secteur de la durée du travail annuelle réelle pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel dans les différents secteurs, sur la base de l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre.

Le tableau 5.9 donne également, mais cette fois sur base des données du bilan social, un aperçu par secteur de la durée du travail annuelle réelle pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, les prestations de ces derniers étant transformées en équivalents temps plein (les heures de travail des travailleurs à temps partiel sont converties de façon proportionnelle).

Le Bureau du Plan établit également une série concernant la durée du travail réelle dans l'industrie en basant sur les données I.N.S. qui fait le pendant à la série concernant la durée du travail conventionnelle. Il calcule aussi le volume total de travail dans le secteur. Le tableau 5.10 reprend ces données. C'est surtout lorsque nous examinons le volume de travail total en terme de durée qu'il apparaît que le recours au travail dans l'industrie a très fortement dimi-

Tableau 5.9: Durée annuelle du travail effectivement prestée par équivalent temps plein (travailleurs salariés)

	1996	1997
Energie et eau	1.539	1.519
Industrie manufacturière	1.570	1.563
Construction	1.447	1.461
Commerce, réparations, horeca	1.680	1.660
Transports et communications	1.746	1.734
Services aux entreprises	1.704	1.682
Services financiers	1.549	1.559
Services sociaux et de santé	1.567	1.549
Total secteur privé	1.595	1.587

Source : B.N.B.

Tableau 5.11: Durée annuelle effective du travail en heures en 1996 (travailleurs salariés)

	travailleur à temps plein	travailleur à temps partiel
Belgique	1.543	858
Danemark	1.318	397
Grèce	1.871	1.048
Espagne	1.718	830
Irlande	1.907	881
Pays-Bas	1.628	979
Portugal	1.772	909
Finlande	1.625	861

Source : EUROSTAT

Tableau 5.10: Durée annuelle effective du travail dans l'industrie: volume global et par travailleur en 1996 (temps plein et temps partiel confondus)

Année	Durée annuelle du travail en heures par travailleur	Volume global de travail en millions d'heures
1955	2.109	1.537,3
1956	2.101	1.611,0
1957	2.021	1.575,3
1958	2.001	1.478,6
1959	1.990	1.426,8
1960	2.031	1.511,5
1961	2.015	1.553,4
1962	2.048	1.496,3
1963	2.046	1.537,0
1964	2.041	1.557,9
1965	1.995	1.489,8
1966	1.975	1.451,7
1967	1.945	1.377,9
1968	1.952	1.354,7
1969	1.937	1.389,2
1970	1.878	1.369,4
1971	1.850	1.349,6
1972	1.788	1.291,1
1973	1.759	1.280,7
1974	1.710	1.253,4
1975	1.588	1.079,8
1976	1.595	1.031,3
1977	1.575	967,4
1978	1.559	905,3
1979	1.572	882,9
1980	1.552	856,3
1981	1.511	780,8
1982	1.503	737,9
1983	1.501	713,9
1984	1.505	703,8
1985	1.508	690,1
1986	1.489	665,7
1987	1.488	642,9
1988	1.519	639,5
1989	1.507	652,3
1990	1.514	659,9
1991	1.486	658,2
1992	1.480	680,6
1993	1.448	624,4
1994	1.511	579,3
1995	1.487	595,8

Source : Bureau du Plan

Tableau 5.12: Durée hebdomadaire du travail offerte (ouvriers, industrie, octobre)

Année	Durée du travail en heures
1970	42,7
1975	41,7
1976	38,5
1977	37,1
1978	37,6
1979	38,1
1980	35,7
1981	35,9
1982	34,9
1983	35,1
1984	35,7
1985	35,7
1986	35,6
1987	36,0
1988	36,8
1989	37,2
1990	36,8
1991	36,3
1992	35,6
1993	35,6
1994	36,4
1995	36,8
1996	36,6
1997	36,4

Source : I.N.S.

nué depuis 1955. Il ressort de ce tableau aussi que la durée du travail par travailleur est pratiquement stabilisée depuis le début des années quatre-vingts.

Nous pouvons également établir une comparaison internationale en nous basant sur l'enquête sur les coûts de la main-d'oeuvre. C'est l'objet du tableau 5.11 qui montre que les travailleurs belges prestent moins d'heures de travail que la plupart de leurs collègues étrangers. Parmi les pays retenus, seul le Danemark se caractérise par une durée du travail moins élevée.

La durée du travail offerte

Dans l'enquête semestrielle sur les salaires et la durée du travail dans les entreprises (qui est remplacée en 1999 par l'enquête sur la structure et la répartition des salaires), l'Institut national de statistique collecte des données relatives à la durée du travail offerte. Le tableau 5.12 présente ces données pour le mois d'octobre - il s'agit d'un mois sans jours fériés et au cours duquel très peu d'entreprises prennent leurs vacances annuelles. Ce tableau aussi montre que la durée du travail n'a évolué que de façon très limitée depuis 1980.

Annexe I: Sources statistiques relatives aux salaires et à la durée du travail

Cette annexe vise à établir un inventaire des différentes sources d'information en matière de salaires et de durée du travail pour l'économie belge. Tant les sources primaires (basées directement sur les données établies) que les principales sources secondaires (sur la base des données traitées à partir des données primaires) sont prises en compte.

Il faut souligner que le paysage statistique relatif au marché du travail évolue rapidement. Cet aperçu est nécessairement provisoire. Nous avons décidé de ne pas mentionner les références des publications car la façon dont les données sont diffusées ou communiquées évolue sans cesse (à cet égard, on note que toutes les formes de "diffusion électronique" gagnent en importance). Toutefois, nous donnons systématiquement l'adresse de l'institution concernée.

I. EUROSTAT

EUROSTAT
L-2920 Luxembourg
tél.: (352) 4301 35560
<http://europa.eu.int/eurostat.html>

EUROSTAT est l'Office statistique de l'Union européenne. Cet institut n'organise pas directement d'enquêtes, mais collecte l'information fournie par les différents instituts statistiques nationaux. Certaines normes sont imposées aux instituts nationaux en vue d'aboutir à une meilleure harmonisation. Les instituts nationaux peuvent toutefois choisir, dans le cadre du respect de ces normes, la manière dont ils organisent concrètement la collecte de données : par exemple, ils peuvent travailler sur la base d'enquêtes ou se baser sur des données administratives.

La base de données "New Cronos" constitue la base de toutes les publications EUROSTAT relatives aux salaires et aux coûts salariaux. A partir de celle-ci sont élaborées les différentes publications imprimées. Certaines données sont accessibles sur Internet; toutes les données peuvent être demandées sur CD-Rom.

Dans ce qui suit, on trouvera un aperçu des différents domaines de "New Cronos", domaines pertinents au niveau des statistiques sur les salaires et la durée du travail. Tous ces domaines sont repris sous le thème 3 de la base de données "Statistiques sociales".

1.1 Les coûts du travail (domaine LACOSTS)

Tous les quatre ans (1992, 1996, 2000 ...), des données statistiques relatives au niveau et à la composition des coûts salariaux dans les pays de l'Union européenne sont réunies. Des données sont récoltées pour les secteurs NACE C à K, à savoir l'industrie, le commerce et les principaux secteurs des services. Il se peut que dans une phase ultérieure, les secteurs M (Enseignement), N (Soins de santé et services sociaux) et O (autres dispositifs communautaires et services personnels et socioculturels) soient également pris en compte.

Les données sont recueillies concernant les entreprises occupant plus de 10 travailleurs. Ces données sont réunies au niveau de l'unité locale, c'est-à-dire de l'établissement local et non au niveau de l'entreprise (12); elles servent de base aux statistiques régionales. Le coût salarial annuel total est ventilé selon divers éléments (rémunération directe, cotisations sociales, dépenses pour la formation professionnelle...). Ensuite, les données sont également ventilées suivant le nombre de travailleurs, le nombre annuel d'heures prestées et le nombre annuel d'heures rémunérées. On fait une distinction entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Les données pour la Belgique sont fournies par l'Institut national de statistique (cf. 2.2.).

1.2 Structure et répartition des salaires (domaine SES)

En 1995, pour la première fois depuis 1978, des données statistiques relatives à la structure et à la distribution des salaires ont été réunies. A partir de 2002, elles seront compilées tous les quatre ans. On se limite, comme pour les coûts salariaux, aux entreprises de la classe C à K occupant plus de 10 travailleurs. On récolte des informations sur l'unité locale et sur le travailleur, son salaire et le temps de travail. En outre, le sexe, l'âge, la profession, la formation, l'ancienneté et le type de contrat de travail sont mis en rapport avec le salaire brut pour un mois représentatif, et également avec le salaire annuel. L'Institut national de statistique fournit ces données pour la Belgique (voir 2.1).

1.3 Niveau des salaires (domaine LEVELEARN, auparavant EARNING et MINWAGES)

Jusqu'il y a peu, EUROSTAT réunissait deux fois par an, en se basant sur les sources nationales, des données relatives au niveau et à l'évolution des salaires bruts (et sur cette base, de certains salaires nets). En outre, des données sur les salaires légaux minimums étaient aussi collectées. Ces deux domaines Earning et Minwages ont été remplacés par le domaine LEVELEARN qui réunit des données sur les salaires bruts d'une part (mais uniquement une fois par an) et sur les salaires minimums d'autre part. Les salaires nets figurent dans le domaine NEARN.

1.3.1 Salaires bruts

Les statistiques sont établies sur la base de statistiques nationales sans que l'on soit encore parvenu à une harmonisation des données. Les données relatives à la Belgique sont fournies par l'Institut national de statistique.

1.3.2 Salaires minimums

Pour les différents pays de l'Union européenne qui disposent d'un salaire minimum, on trouve des moyennes annuelles ainsi que diverses données propres au système des salaires minimums dans le pays concerné. En ce qui

(12) En 2000, le Belgique réunira des données sur la base de l'entreprise et non plus sur la base de l'unité locale.

concerne la Belgique, ces données sont fournies par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

1.4 Salaires nets (domaine NEARN)

Pour certains types de ménages, les salaires nets sont calculés d'après les salaires bruts (pour les ouvriers et les employés dans l'industrie). L'Institut national de statistique effectue les calculs pour la Belgique.

1.5 Indicateurs à court terme (domaine STELCI)

Pour répondre à une demande croissante de données à court terme, EUROSTAT publie, depuis début 1999, un certain nombre d'indices trimestriels : l'indice des coûts du travail (Labour Cost Index ou LCI) et l'indice des salaires conventionnels (Conventional Earnings Index ou CEI).

1.5.1 Indice trimestriel des coûts du travail (LCI)

Tous les trois mois, l'Institut national de statistique établit, selon une méthodologie harmonisée, les indices du coût du travail. A cet effet, on prend en compte les données pour les secteurs C à K de la nomenclature NACE. On reprend toutes les entreprises. Parmi les éléments du salaire faisant partie du coût du travail, on ne tient pas compte des coûts de formation et des divers frais tels que les frais d'embauche, les frais pour la cantine de l'entreprise... Des indices séparés ont été calculés pour les salaires bruts d'une part, et les autres éléments du coût du travail d'autre part. Les données sont fournies sur une base annuelle et trimestrielle, ainsi que corrigées des variations saisonnières. En ce qui concerne la Belgique, les données LCI sont établies par l'Institut national de statistique qui se base sur des données administratives.

1.5.2 Indicateurs des salaires conventionnels (CEI)

Le CEI suit l'évolution à court terme des "salaires de base" dans les différents pays. A cet effet, EUROSTAT réunit les données sur les indices les plus usités dans les pays membres de l'Union européenne. Toutefois, les méthodologies de ces indices diffèrent fortement. Deux catégories d'indices sont calculées : l'une qui suit l'évolution des salaires horaires pour les ouvriers dans l'industrie et l'autre qui reflète l'évolution des salaires mensuels de tous les travailleurs. Les données relatives à l'industrie en Belgique sont fournies par l'Institut national de statistique (sur la base d'une enquête par échantillonnage trimestrielle sur l'évolution des salaires dans l'industrie, voir 2.3); en ce qui concerne l'ensemble de l'économie belge, les données sont fournies par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (sur la base de l'indice des salaires conventionnels pour les employés, voir 8.1).

1.5.3 Données sectorielles relatives aux évolutions des salaires (CEI-break)

Outre les données générales sur les salaires, diverses données sectorielles sont également reprises (différentes d'un pays à l'autre). Ces données sont mises à la disposition d'EUROSTAT par l'Institut national de statistique (enquête trimestrielle, voir 2.3) et le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (indices des salaires conventionnels des employés, voir 8.1).

1.6 Enquête sur les forces de travail (domaine LFS)

Chaque année, une enquête sur les forces de travail est organisée dans les pays de l'Union européenne dans laquelle on questionne un échantillon de la population sur sa situation vis-à-vis du marché du travail. On y trouve notam-

ment des questions relatives à la durée du travail hebdomadaire réelle et habituelle. Les données pour la Belgique sont basées sur l'enquête permanente sur les forces de travail de l'Institut national de statistique.

2. Institut national de statistique

I.N.S.
rue de Louvain 44
1000 Bruxelles
tél.: (02)548 62 11
<http://statbel.fgov.be/>

L'Institut national de statistique est le principal institut statistique en Belgique. L'Institut national de statistique se charge de réunir la plupart des données en matière de salaires et de durée du travail.

2.1 Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires

Depuis 1999, la collecte de données sur les salaires a été profondément réorganisée par l'Institut national de statistique. On utilise davantage de données administratives (notamment à partir de la base de données LATG - voir 5 - et du bilan social - voir 3). L'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires est au centre du nouveau système. L'enquête permet d'établir des relations statistiques entre le niveau du salaire (et ses parties constituantes) et les caractéristiques individuelles du travailleur et de l'entreprise qui l'occupe.

On interroge ainsi environ 6.800 unités locales d'entreprises occupant plus de 10 travailleurs; entreprises provenant des sections NACE C à K. Pour environ 125.000 travailleurs, on demande les caractéristiques personnelles et les données sur les salaires afférentes au mois d'octobre et ainsi que les données annuelles.

Le questionnaire de cette enquête figure dans l'annexe 2.A.

2.2 Enquête quadriennale sur la structure et le niveau de la main-d'oeuvre

Afin de répondre aux exigences d'EUROSTAT en ce qui concerne les statistiques sur les coûts du travail (voir 1.1), l'Institut national de statistique recueillera, tous les quatre ans, les données nécessaires en exploitant diverses sources administratives telles que le LATG et le bilan social. En 1996, ces données ont été pour la dernière fois récoltées via une enquête auprès des entreprises.

2.3 Enquête par échantillonnage trimestrielle sur l'évolution des salaires dans l'industrie.

Afin d'obtenir des données à court terme sur l'évolution des salaires, l'Institut national de statistique organise, en sus de l'enquête annuelle (voir 2.1), une enquête trimestrielle restreinte dans laquelle on questionne une partie des entreprises retenue dans l'échantillon pour l'enquête annuelle. On examine exclusivement l'évolution des salaires et la durée du travail pour les ouvriers masculins âgés de plus de 21 ans dans l'industrie. Ces données sont disponibles à la fin de la période de référence. Le questionnaire de cette enquête figure dans l'annexe 2B.

2.4 Enquête permanente sur les forces de travail

Jusque et y compris 1998, l'Institut national de statistique organisait chaque année une enquête sur les forces de travail dans laquelle on questionnait, au mois d'avril de l'année concernée, un échantillon de ménages belges sur leur situation professionnelle. On demande à chaque membre du ménage s'il est actif sur le marché du travail et dans quel secteur, quelle est éventuellement sa précédente occupation et quel type de contrat de travail il possède... Des données relatives au niveau scolaire et à la formation sont également collectées. Depuis 1999, cette enquête est organisée de façon permanente et est donc menée tout au long de l'année.

En ce qui concerne la durée du travail, on demande également dans cette enquête combien d'heures la personne concernée preste habituellement par semaine, combien d'heures elle devrait prester selon le contrat de travail et combien d'heures sont réellement prestées pendant la semaine de référence. De plus, on se renseigne également sur les raisons pour lesquelles la durée du travail réelle s'écarte de la durée du travail habituelle.

Enfin, on pose également une question facultative sur le salaire mensuel net de la personne concernée, les primes complémentaires éventuelles qu'elle reçoit et les revenus de remplacement éventuels.

La partie pertinente du questionnaire de cette enquête figure dans l'annexe 2.C.

2.5 Enquête mensuelle sur la production industrielle

Lors de cette enquête, on questionne un panel d'entreprises industrielles occupant 10 travailleurs ou plus, ou ayant un chiffre d'affaires annuel de plus de 100 millions de FB. On demande les salaires bruts des travailleurs (occupés dans les départements industriels) pour le trimestre concerné ainsi que le nombre d'heures prestées.

2.6 Enquête annuelle sur la structure des entreprises

Pour cette enquête, on utilise un échantillon représentatif de toutes les entreprises. On couvre les secteurs C à K de la classification NACEBEL. Les données suivantes sont prises en compte dans l'enquête. De plus, on demande de reprendre les données concernant les frais de personnel tels que ceux demandés dans le compte annuel des entreprises, ainsi que le nombre d'heures effectivement prestées.

3. Banque nationale de Belgique

BNB - Centrale des bilans
Boulevard de Berlaimont 14
1000 Bruxelles
tél.: (02)221 42 03

L'entreprise qui doit fournir un compte annuel est contrainte de le déposer à la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique (BNB). Depuis 1996, un bilan social est joint au compte annuel.

Les sociétés (S.A., SPRL, SCA, SCRL) qui ne dépassent pas l'un des seuils suivants déposent un compte annuel et un bilan social selon le schéma simplifié:
50 membres du personnel
200 millions FB de chiffre d'affaires
100 millions FB du bilan total

Les sociétés qui dépassent les critères susmentionnés et certaines autres grandes entreprises ou institutions doivent déposer un compte annuel selon le schéma complet.

En outre, un certain nombre d'entreprises et d'associations qui ne déposent pas de compte annuel doivent toutefois établir un bilan social.

Dans le compte annuel des entreprises, les rubriques suivantes doivent être complétées :

- 620 rémunérations et avantages sociaux directs
- 621 cotisations patronales de sécurité sociale
- 622 cotisations patronales d'assurances extralégales
- 623 autres frais de personnel
- 624 pensions

Dans le bilan social, les frais de personnel sont repris, de même que les "avantages accordés en sus du salaire" qui sont des avantages pour lesquels le bénéficiaire ne doit pas payer d'impôts. De plus, le nombre total d'heures prestées doit aussi être indiqué.

4. L'Institut des comptes nationaux

Institut des comptes nationaux
Square de Meeûs 23
1000 Bruxelles
tél.: (02)506 54 06

L'Institut des comptes nationaux, est l'organe chargé d'établir les comptes nationaux pour la Belgique et de transmettre les données nécessaires à ce sujet à EUROSTAT. Il travaille selon les règles fixées dans le système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC95). Ces comptes sont établis sur la base de données administratives (provenant de l'O.N.S.S. et d'un certain nombre d'autres institutions au sein de la sécurité sociale), de données du bilan social et de celles de l'enquête annuelle sur la structure des entreprises. On réunit des données sur les salaires en nature et les salaires en espèces ainsi que sur les cotisations sociales à charge des employeurs. Etant donné que les données sur tous les éléments composant le salaire ne sont pas disponibles, l'Institut des comptes nationaux procède par hypothèses.

En ce qui concerne la durée du travail, l'Institut des comptes nationaux essaye d'approcher autant que possible le concept du "nombre total d'heures réellement prestées".

5. Office national de sécurité sociale

O.N.S.S.
Boulevard de Waterloo 76
1000 Bruxelles
tél.: (02)509 31 11
<http://www.onss.fgov.be/>

L'Office national de sécurité sociale, est chargé de percevoir les cotisations de sécurité sociale. Pour ce faire, il doit disposer de données sur les salaires. Chaque entreprise assujettie devra donc remettre chaque trimestre une déclaration. Est considéré comme salaire tout avantage en espèces ou évaluable en espèces que l'employeur octroie à son travailleur en contrepartie d'un travail

effectué en vertu d'un contrat de travail ou auquel le travailleur a droit directement ou indirectement (pourboires, fonds de sécurité d'existence) en raison de son emploi et ce à charge de l'employeur. Certains éléments ne sont pas pris en compte (prime syndicale, double pécule de vacance, indemnités en cas de fermeture de l'entreprise...).

En ce qui concerne la durée du travail, l'Office national de sécurité sociale, dispose uniquement du nombre de jours de travail rémunérés pour les employés et du nombre total de jours de travail (jours rémunérés et jours de congé) pour les ouvriers.

La base de données établie sur la base de ces données est appelée banque de données LATG (données sur les salaires et le temps de travail); celle-ci est reliée aux autres banques de données réunissant des données sociales via la Banque-Carrefour de la sécurité sociale (B.C.S.S.).

L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) dispose par ailleurs de données qui sont de même nature que celles de l'O.N.S.S.. La différence entre les deux tient aux différences dans les réglementations sous-jacentes.

6. Bureau fédéral du Plan

Bureau fédéral du Plan
Avenue des arts 47-49
1000 Bruxelles
tél.: (02)507 73 11
<http://www.plan.fgov.be/>

Sur la base des données fournies par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, le Bureau fédéral du Plan calcule la durée conventionnelle du travail annuelle par secteur. On prend pour chaque commission paritaire la durée du travail hebdomadaire et on tient compte du nombre de jours de congé. Depuis le lancement de la série "Indice de la durée conventionnelle du travail " par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, on vise une forme d'harmonisation entre les deux séries.

7. Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
rue Belliard 51
1040 Bruxelles
tél.: (02)233 41 11
<http://www.meta.fgov.be/>

7.1 Indice des salaires conventionnels

L'indice des salaires conventionnels est calculé tous les trois mois par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (M.E.T.) sur la base des conventions collectives de travail conclues dans les (sous-)commissions paritaires. On tient compte des adaptations des salaires barémiques engendrées par les mécanismes d'indexation, de la diminution de la durée du travail et des augmentations salariales négociées en commissions paritaires. Les diverses primes ne sont pas prises en compte. L'indice des salaires conventionnels est calculé séparément pour les ouvriers et les employés.

7.2 Indice de la durée conventionnelle du travail

Le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail calcule, sur la même base que celle de l'indice des salaires conventionnels, un indice de la durée du travail conventionnelle dans lequel on tient compte des changements de la durée maximale de travail tels que convenus dans les (sous-)commissions paritaires.

8. Autres institutions

8.1 Organisation de coopération et de développement économiques (O.C.D.E.)

O.E.C.D.-O.C.D.E.
2, rue André-Pascal
75775 Paris Cedex 16
France
<http://www.oecd.org/>

L'O.C.D.E. publie entre autres des données statistiques relatives au marché du travail, des séries historiques et des prévisions en se basant en grande partie sur les comptes nationaux.

8.2 Organisation internationale du travail (O.I.T.)

I.L.O.-O.I.T.
CH-1211 Genève 2
Suisse
<http://www.ilo.org/>

L'OIT réunit chaque année des données relatives au marché du travail dans les pays membres.

8.3 Conseil central de l'économie

Conseil central de l'économie
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21
1040 Bruxelles
tél.: (02)233 88 11
<http://www.ccecrb.fgov.be/>

Sur base d'un traitement des données relatives à la Belgique et aux pays de référence retenus dans la loi de sauvegarde de la compétitivité (Pays-Bas, France, Allemagne), le Conseil central de l'économie publie des séries harmonisées sur l'évolution des coûts salariaux et de la durée du travail.

Annexe 2a: Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires

ENQUETE ANNUELLE SUR LA STRUCTURE ET LA REPARTITION DES SALAIRES 1999

PARTIE A: RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'UNITE LOCALE

A1. En cas de changement d'adresse, veuillez indiquer la nouvelle adresse ci-après:

Nom:

Adresse:

Code postal et localité:

A2. Nom de la personne à contacter:

Fonction:

Numéro de téléphone:

A3. Activité principale de l'établissement (selon la nomenclature NACE):

Dans le cas où l'activité préimprimée ne correspond pas à l'activité principale de votre établissement, veuillez la préciser ici vous-même:

.....

.....

A4. Forme de contrôle économique et financier: l'unité légale appartient-elle à une

1 entreprise de l'Etat (100% de participation de l'Etat)

2 entreprise publique (> 50% de participation de l'Etat)

3 entreprise privée (>50% des participations détenues par le secteur privé)

4 autre

A5. Convention collective de travail: sous quel numéro de Commission paritaire la majorité des travailleurs est-elle reprise (si plusieurs, prière de mentionner par ordre d'importance):

1. pour ouvriers: n°..... n°.....

2. pour employés: n°..... n°.....

Existe-t-il, au niveau de l'entreprise, une convention collective complémentaire concernant les salaires ou la durée du travail ?

Oui ouvriers

employés

Non

A6. Nombre de travailleurs en service au 31 octobre 1999:

Total:

A temps plein:

A temps partiel:

(non compris les intérimaires et les salaires "empruntés" temporairement par d'autres entreprises)

A7. De combien de jours de congés conventionnels un travailleur bénéficie-t-il par an?

Ouvriers:

Employés:

PARTIE B: RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE SALAIRE

1. Renseignements généraux concernant le salarié											
No.	Identification du salarié	Sexe 1= H 2= F	Date de naissance (aa/mm)	Date d'entrée en service (aa/mm)	Date de départ (aa/mm)	Type de contrat		Régime de travail		Fonction voir annexe	Niveau d'enseignement voir annexe
						1= durée indéterminée 2= durée déterminée 3= apprenti 4= autre	1= ouvrier 2= employé	1= temps plein 2= temps partiel	En cas de temps partiel: pourcentage temps partiel		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			□□□□	□□□□	□□□□						
			□□□□	□□□□	□□□□						
01			□□□□	□□□□	□□□□						
02			□□□□	□□□□	□□□□						
03			□□□□	□□□□	□□□□						
04			□□□□	□□□□	□□□□						
05			□□□□	□□□□	□□□□						
06			□□□□	□□□□	□□□□						
07			□□□□	□□□□	□□□□						
08			□□□□	□□□□	□□□□						
09			□□□□	□□□□	□□□□						
10			□□□□	□□□□	□□□□						
11			□□□□	□□□□	□□□□						
12			□□□□	□□□□	□□□□						
13			□□□□	□□□□	□□□□						
14			□□□□	□□□□	□□□□						
15			□□□□	□□□□	□□□□						
16			□□□□	□□□□	□□□□						
17			□□□□	□□□□	□□□□						
18			□□□□	□□□□	□□□□						
19			□□□□	□□□□	□□□□						
20			□□□□	□□□□	□□□□						
21			□□□□	□□□□	□□□□						
22			□□□□	□□□□	□□□□						
23			□□□□	□□□□	□□□□						
24			□□□□	□□□□	□□□□						
25			□□□□	□□□□	□□□□						

Faites-vous cette déclaration en francs belges ou en euro?

BEF
 EUR

2. Renseignements relatifs à l'année 1999

Durée du travail		Données sur le salaire				
No.	Le salaire a-t-il été affecté par des absences durant plus que 5 jours (autre que vacances)	Nombre de jours de congé payés par an (seulement les employés)	Total des salaires bruts annuels (incl. les primes et gratifications)	<i>Dont</i> rémunérations uniques ou non-régulières (e.a. pécule de vacances, 13 ^{ème} mois, prime de fin d'année, prime de licenciement, participation aux bénéfices, ...)	Précompte professionnel	
	12	13	14	15	16	
						->
						->
01						->
02						->
03						->
04						->
05						->
06						->
07						->
08						->
09						->
10						->
11						->
12						->
13						->
14						->
15						->
16						->
17						->
18						->
19						->
20						->
21						->
22						->
23						->
24						->
25						->

3. Renseignements concernant la durée du travail et le

Durée du travail					
No.	Période de paie 1=1 semaine 2=2 sem. 3=3 sem. 4=4 sem. 5=1 mois	Durée hebdomadaire normale de travail	Nombre total d'heures entièrement rémunérées correspondant à la période de paie	<i>Dont</i> les heures supplémentaires réellement effectuées et entièrement payées	No.
	17	18	19	20	
		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	
		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	
01		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	01
02		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	02
03		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	03
04		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	04
05		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	05
06		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	06
07		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	07
08		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	08
09		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	09
10		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	10
11		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	11
12		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	12
13		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	13
14		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	14
15		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	15
16		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	16
17		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	17
18		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	18
19		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	19
20		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	20
21		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	21
22		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	22
23		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	23
24		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	24
25		_ _ h _ m	_ _ _ h _ m	_ _ h _ m	25

PARTIE B: RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE SALARIE

salaires relatifs à une période de paie en OCTOBRE 1999

Durée du travail (<i>suite</i>)				Données sur le salaire			
No.	Nombre d'heures non prestées mais entièrement payées		Nombre d'heures non prestées non payées ou payées à moins de 100%	Salaire brut total correspondant à la période de paie (pour les heures renseignées dans la colonne 19)	Dont		
	absence pour maladie	autres absences (p.e. congés annuels, visites médicales)			rémunérations pour les heures supplémentaires (renseignées dans la colonne 20)	primes pour travail en équipes, de week-end ou de nuit	paiements par résultats, primes de rendement, gratifications, commissions, etc.
	21	22	23	24	25	26	27
	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
01	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
02	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
03	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
04	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
05	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
06	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
07	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
08	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
09	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
10	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
11	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
12	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
13	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
14	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
15	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
16	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
17	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
18	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
19	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
20	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
21	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
22	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
23	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
24	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
25	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _

Annexe 2b: Enquête trimestrielle par échantillonnage sur l'évolution des salaires dans l'industrie

MINISTERE DES AFFAIRES ECONOMIQUES A renvoyer avant le 15 août 1999

INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE

2ème Direction - 3ème Section
Rue de Louvain 44 - 1000 BRUXELLES
Votre correspondant :
Monsieur A. BENAETS
Tél. : 02/548.66.06

Nom et adresse de l'établissement : _____

Tél.: _____

ENQUETE SPECIFIQUE SUR L'EVOLUTION DES SALAIRES JUILLET 1999

(Arrêté royal du 04 octobre 1994)

[] []

PERIODE DE PAIE(1) : du _____ au _____

Nombre d'ouvriers de 21 ans accomplis : _____

Faites-vous cette déclaration en BEF ou en EUR ? [] EUR
Il y a lieu d'utiliser la même unité de compte pour toute la déclaration. [] BEF

CADRE I			CADRE II (à remplir uniquement lorsque l'ouvrier correspondant du cadre I fait défaut).		
Nom de l'ouvrier	Nombre total heures effectivement prestées(2)	Salaire brut (3)	Nom de l'ouvrier	Nombre total heures effectivement prestées(2)	Salaire brut (3)
1. _____	_____	_____	a) _____	_____	_____
2. _____	_____	_____	b) _____	_____	_____
3. _____	_____	_____	c) _____	_____	_____
4. _____	_____	_____	d) _____	_____	_____
5. _____	_____	_____	e) _____	_____	_____
6. _____	_____	_____	f) _____	_____	_____
7. _____	_____	_____	g) _____	_____	_____
8. _____	_____	_____	h) _____	_____	_____
9. _____	_____	_____	i) _____	_____	_____
10. _____	_____	_____	j) _____	_____	_____

INSTRUCTIONS

- Période de paie :** Les renseignements doivent se rapporter à une période située dans le mois considéré. Si la période comporte des jours fériés, des jours de congé ou de repos compensatoire, ceux-ci ne peuvent avoir aucune influence sur le salaire moyen. Dans ce but, il sera tenu compte ou non, tant en ce qui concerne le calcul du nombre d'heures qu'en ce qui concerne le calcul du salaire brut, des jours fériés, des jours de congé ou du repos compensatoire.
- Heures prestées :** Pour le travail supplémentaire, il y a lieu de relever le nombre d'heures réellement prestées et non pas les heures attribuées fictivement pour calculer le sursalaire. Les heures prestées durant le week-end ne seront pas reprises.
- Salaire brut :** Comprend tous les versements que l'ouvrier a reçus pour son travail pendant la période de référence, à l'exclusion des gratifications, participations aux bénéfices et des primes qui ne sont pas versées à l'occasion de chaque paie. Sont également exclus : les sommes que l'employeur est tenu d'allouer en vertu des dispositions légales (salaire hebdomadaire garanti et petit chômage), les indemnités pour usure de vêtements de travail ou d'outils personnels, les indemnités pour frais de séjour ou de déplacement ainsi que les paiements pour le travail effectué le week-end.

Passez à la question: ↓

Passez à la question: ↓

11. Quelle est l'activité principale (description en termes précis): a) de l'établissement (unité locale) où M_ travaille: 			11b
b) de l'entreprise ou l'institution à laquelle appartient l'établissement (si applicable): 			
12. Nombre de travailleurs:			
	de l'établissement (Unité locale)	de l'entreprise ou de l'institution	
Entre 1 et 10 (nombre précis)			13
Entre 11 et 19	11	21	13
Entre 20 et 49	12	22	13
Entre 50 et 249	13	23	13
Entre 250 et 499	14	24	13
500 et plus	15	25	13
Ne sait pas	98	98	13
Sans objet	99	99	13
13. Depuis quelle date M_ travaille-t-il/elle chez son employeur actuel ou est-il/elle indépendant? - mois/année /			E1
E1: Si M_ est salarié(e) (1 à 4 à la question 7)			14
Si M_ est indépendant(e) ou aidant(e) (5 à 9 à la question 7)			20
14. M_ occupe-t-il/elle ...			
... un emploi permanent (contrat à durée indéterminée ou emploi statutaire)?	1	16	
... un emploi temporaire?	2	15a	

15. M_ occupe un emploi temporaire:		
a) S'agit-il:		
- d'un contrat avec une agence d'intérim	1	15b
- d'un travail en ALE	2	20
- d'une formation / stage / contrat d'apprentissage	3	15b
- d'un emploi d'étudiant (avec contrat d'étudiant)	4	15b
- d'un contrat à durée déterminée / travail déterminé	5	15b
- d'un autre contrat à durée déterminée (à préciser)	6	15b
- d'un travail occasionnel (sans contrat formel)	7	20
b) Pour quelles raisons M_ a-t-il/elle accepté ces conditions d'emploi (emploi temporaire)?		
- M_ n'a pas trouvé d'emploi permanent	1	15c
- M_ ne souhaitait pas d'emploi permanent	2	15c
c) Quelle est la durée du contrat actuel de M_ ?		
- moins de 1 mois	00	16
- plus de 3 ans	37	16
- de 1 à 36 mois (précisez le nombre de mois)		16
16. L'activité principale de M_ est-elle exercée à temps plein ou à temps partiel?		
- à temps plein	1	20
- à temps partiel	2	17
17. Quel est le pourcentage de ce temps partiel par rapport à un temps plein?		
- pour cent		18
18. Lorsqu'il/elle a commencé son emploi à temps partiel, quelle fut la principale raison pour M_ d'accepter ce type d'emploi?		
- M_ n'a pas trouvé d'emploi à temps plein	1	19
- M_ est passé d'un temps plein à un temps partiel suite à la situation économique de l'entreprise	2	19
- pour compléter un autre emploi à temps partiel	3	19
- M_ combinait formation et emploi à temps partiel	4	19
- M_ ne pouvait pas travailler à temps plein pour raison de santé (incapacité de travail)	5	19
- pour s'occuper de la garde de ses enfants	6	19
- autres motifs d'ordre personnel ou familial	7	19
- M_ ne souhaitait pas un emploi à temps plein	8	19
- autre motif (à préciser):	9	19
19. Pendant la semaine de référence, pourquoi M_ a-t-il/elle continué à travailler à temps partiel?		
- M_ ne trouve pas d'emploi à temps plein	1	20
- pour compléter un autre emploi à temps partiel	3	20
- M_ combine formation et emploi à temps partiel	4	20
- M_ ne peut travailler à temps plein pour raison de santé (incapacité de travail)	5	20
- pour s'occuper de la garde de ses enfants	6	20
- autres motifs d'ordre personnel ou familial	7	20
- M_ ne souhaite pas un temps plein	8	20
- autre motif (à préciser)	9	20

DUREE DE L'ACTIVITE PRINCIPALE

Passez à la question: ↓

20. Combien d'heures de travail M_ a-t-il/elle effectivement presté pour l'activité principale au cours de la semaine de référence? (heures de formation exclues)	
- Heures pour la semaine __ __	21
(Maximum 97; Entrez 00 si M_ n'a pas travaillé pendant la semaine de référence, 98 pour "ne sait pas")	
21. Pendant la semaine de référence M_ a travaillé...	
- le même nombre d'heures qu'habituellement 1	24
- moins d'heures qu'habituellement 2	22
- plus d'heures qu'habituellement 3	23
- l'horaire habituel de M_ varie fortement 4	25
22. Quelle est la raison pour laquelle M_ a travaillé moins d'heures qu'habituellement pendant la semaine de référence? (raison principale)	
- vacances, congé, jours fériés 01	24
- maladie, accident, incapacité temporaire 02	24
- horaire variable (choix du travailleur) 03	24
- horaire flexible (imposé par l'employeur) 04	24
- motif technique ou économique (ex. chômage partiel) ... 05	24
- congé de maternité 06	24
- interruption de carrière 07	24
- raisons familiales ou personnelles 08	24
- conflit du travail 09	24
- début d'emploi; fin d'emploi et pas encore de nouvel emploi, ou le nouvel emploi n'a pas encore débuté 10	24
- enseignement ou formation 11	24
- conditions climatiques 12	24
- autre raison (à préciser) 13	24
23. Quelle est la raison pour laquelle M_ a travaillé plus d'heures qu'habituellement pendant la semaine de référence? (raison principale)	
- heures supplémentaires 21	24
- horaire variable (choix du travailleur) 22	24
- horaire flexible (imposé par l'employeur) 23	24
- motif technique ou économique (ex. évolution conjoncturelle) 24	24
- conditions climatiques 25	24
- autre raison (à préciser) 26	24
24. Quel est le nombre d'heures prestées habituellement?	
- Heures/semaine __ __	25
25. Quel est l'horaire hebdomadaire contractuel de M_ (heures/semaine selon le contrat)?	
- Heures/semaine __ __	26
(Maximum 97; Entrez 98 pour "ne sait pas"; 99 pour "sans objet": indépendants, aidants, personnes sans contrat)	

DEUXIEME EMPLOI

Passez à la question: ↓

26. M_ a-t-il/elle un deuxième emploi, exercé ou non, au cours de la semaine de référence?	
- oui 1	27
- non 2	33
27. Combien d'heures ont été prestées au cours de la semaine de référence pour ce deuxième emploi?	
Nombre d'heures __ __	28
(Maximum 97; Entrez 00 si M_ n'a pas travaillé pendant la semaine de référence, 98 pour "ne sait pas")	
28. Quel est le nombre d'heures prestées habituellement pour ce deuxième emploi? (moyenne durant les 4 dernières semaines)	
- Heures/semaine __ __	29
(Maximum 97; Entrez 98 pour "ne sait pas")	
29. Parmi les catégories suivantes, laquelle caractérise le mieux le statut professionnel de M_ dans ce deuxième emploi?	
- Secteur privé - ouvrier 1	30
- Secteur privé - employé 2	30
- Secteur public - fonctionnaire 3	30
- Secteur public - contractuel 4	30
- Indépendant - en nom propre, sans personnel 5	32
- Indépendant - en nom propre, avec personnel 6	32
- Indépendant - en société (SPRL, SA, ...), sans personnel 7	32
- Indépendant - en société (SPRL, SA, ...), avec personnel 8	32
- Aidant familial non rémunéré 9	32
30. Le deuxième emploi de M_ est-il ...	
... un emploi permanent (contrat à durée indéterminée ou emploi statutaire)? 1	32
... un emploi temporaire? 2	31
31. Le deuxième emploi de M_ est un emploi temporaire - S'agit-il:	
- d'un contrat avec une agence d'intérim 1	32
- d'une formation / stage / contrat d'apprentissage 2	32
- d'un emploi d'étudiant (avec contrat d'étudiant) 3	32
- d'un contrat à durée déterminée / travail déterminé 4	32
- d'un autre contrat à durée déterminée (à préciser) 5	32
- d'un travail occasionnel (sans contrat formel) 6	32
32. Quelle est l'activité principale de l'établissement (unité locale) où M_ exerce ce deuxième emploi (Description en termes précis)?	
.....	
.....	
.....	
.....	33
..... __ __	

HORAIRE PARTICULIER DURANT LE MOIS DE REFERENCE - ACTIVITE PRINCIPALE

Le mois de référence = la semaine de référence ainsi que les 3 semaines qui la précèdent

Passez à la question: ↓

33.M_ a-t-il/elle travaillé selon un horaire identique (heure de début et de fin de journée de travail) durant le mois de référence?				
- oui	1	35		
- non	2	34		
- sans objet (indépendants, travail occasionnel, ...)	9	35		
34.Au cours du mois de référence, M_ a-t-il/elle travaillé ...				
- dans le cadre d'un travail posté en équipes successives:				
- en 2 équipes	1	35		
- en 3 équipes	2	35		
- en 4 équipes ou plus	3	35		
- dans le cadre d'un horaire variable (horaire choisi par le travailleur)				
	4	35		
- dans le cadre d'un horaire flexible (horaire imposé par l'employeur)				
	5	35		
- dans le cadre d'un horaire décalé ou coupé (p. ex.: en deux blocs, matin et soir)				
	6	35		
- selon un autre type d'horaire				
	7	35		
35.Au cours du mois de référence, M_ a-t-il/elle travaillé selon un des horaires ou une des modalités suivantes, stipulé ou non dans le contrat?				
	fréquence (*)			
	1	2	3	4
	Stipulé dans le contrat (**)			
	oui		non sans objet	
a) le soir (19 à 23h)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) la nuit (23 à 5h)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) le samedi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) le dimanche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) travail à domicile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note aux enquêteurs:

(*) 1 = jamais

2 = pour a) b) e) → moins de 50% des 'jours' de travail
pour c) d) → jour (samedi ou dimanche)3 = pour a) b) e) → plus de 50% des 'jours' de travail
pour c) d) → deux jours ou plus (samedi ou dimanche)

4 = toujours

(**) sans objet: pour les indépendants, aidants et les salariés dont la fréquence = 1 (jamais)

SOUHAIT PAR RAPPORT A L'EMPLOI

Passez à la question: ↓

36.M_ souhaite-t-il/elle travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement (tous emplois confondus)?	
- non	0 38
- oui: - dans l'emploi actuel	1 37
- en trouvant un emploi complémentaire	2 37
- en changeant d'emploi avec plus d'heures de travail	3 37
- sans préférence	4 37
37.Combien d'heures M_ souhaite-t-il/elle prester par semaine?	
- Heures/semaine	... _ _ 38

RECHERCHE D'UN AUTRE EMPLOI

38.M_ cherche-t-il/elle un autre emploi?	
- oui	1 39
- non	2 40
39.Pourquoi M_ cherche-t-il/elle un autre emploi? (raison principale)	
- M_ craint de perdre l'emploi actuel	1 46
- M_ cherche un emploi correspondant mieux à ses qualifications	2 46
- M_ cherche un deuxième emploi en complément ou un emploi avec plus d'heures de travail	3 46
- M_ cherche un emploi avec moins d'heures de travail	4 46
- M_ cherche un emploi avec d'autres conditions de travail (ex. salaire, horaire, navette...)	5 46
40.M_ souhaite-t-il ACTUELLEMENT changer d'emploi ou trouver un autre emploi?	
- oui	1 41
- non	2 64
41.Pour quel motif M_ ne cherche-t-il/elle pas d'emploi? (une seule réponse)	
- M_ attend le résultat de démarches effectuées	1 62
- M_ pense qu'il n'y a pas d'emploi ...	
... proche du domicile	2 62
... car ne possède pas les qualifications requises	3 62
... parce qu'il/elle est trop âgé(e)	4 62
... parce qu'il/elle est trop jeune (expérience insuffisante)	5 62
... pour d'autres raisons	6 62
- M_ ne peut temporairement chercher un emploi pour cause de maladie	7 62
- M_ ne cherche pas d'emploi pour un autre motif (à préciser)	8 62

La rédaction de cette brochure a été achevée le 30 septembre 1999

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Tom Bevers, André Simon et Albert Van Nuffel de la Division des études socio-économiques de l'Administration des études, de la documentation et du contentieux

Couverture et mise en page: Hilde Vandekerckhove

Impression: Imprimerie Poot

Diffusion: Service publications

Editeur responsable: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Dépôt légal: D/1999/1205/66