

# Le gouvernement pourrait enquêter sur les augmentations salariales

Il reste difficile de vérifier si les entreprises respectent la norme salariale.

TOBE STEEL

Les entreprises qui, dans un élan de générosité, souhaitent augmenter le salaire de leurs collaborateurs doivent en principe respecter la norme salariale. Tous les deux ans, les syndicats et les employeurs fixent ensemble les plafonds de rémunération et les augmentations autorisées. L'objectif du plafond salarial est d'éviter le dérapage de nos coûts sa-

lariaux et l'aggravation de notre handicap concurrentiel par rapport à nos pays voisins. L'an dernier, sous l'égide du ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters (CD&V), les sanctions ont été renforcées. Les entreprises qui ne respectent pas la norme risquent des amendes pouvant aller jusqu'à 500.000 euros. Une enquête de la rédaction révèle toutefois que les contrôles sont rarissimes. La dernière amende infligée à une entreprise n'ayant pas respecté la loi sur la compétitivité remonte à 1995. Le SPF Emploi confirme qu'aucune amende n'a été infligée depuis le renforcement des règles. *«Nous ne faisons pas de contrôles systématiques sur le respect de la norme salariale, explique l'inspecteur social Luk Somers. Ce n'est pas notre priorité. Nous n'intervenons qu'en cas de plainte.»*

Le ministre Peeters insiste sur le fait que la modernisation de la loi sur la norme salariale a contribué à combler le handicap dont notre pays souffrait par rapport aux pays voisins. *«Le handicap, qui se situait encore à 3% en 2014, s'est transformé en une avance de 0,7%»,* explique Kris Peeters, se référant au handicap salarial dont le pays souffre depuis 1996. *«Si le fossé salarial se creuse à nouveau, nous contrôlerons davantage les sociétés.»*

LIRE EN PAGE 4

rieures au plafond autorisé, elles risquent de lourdes amendes. Mais dans la pratique, les contrôles sont rarissimes et les infractions difficiles à prouver.

## La dernière amende pour non-respect de la norme salariale date de 23 ans

Si les entreprises accordent à leur personnel des augmentations supé-

**L**a norme salariale est le point culminant de la concertation sociale dans notre pays. Tous les deux ans, les syndicats et le patronat du pays s'accordent sur la hausse des salaires. Cette norme salariale doit éviter tout dérapage des coûts salariaux, ce qui aggraverait notre handicap salarial par rapport à nos voisins.

Mais cette norme salariale génère également une situation absurde. Les entreprises qui se portent bien et qui souhaitent réévaluer leur personnel avec un petit extra peuvent être lourdement punies. En 2017 et 2018, les augmentations salariales ne peuvent dépasser 1,8%, en plus de l'indexation automatique. Les sanctions ont encore été renforcées par le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V). Les entreprises qui ne respectent pas le plafond fixé risquent depuis l'an dernier de se voir infliger des amendes oscillant entre 250 et 5.000 euros par travailleur, avec un maximum de 500.000 euros.

Ces amendes doivent éviter que les salaires belges dérapent. Du moins en théorie. Car une enquête de la rédaction révèle que les contrôles sont rarissimes. «La dernière amende infligée à une entreprise n'ayant pas respecté la loi sur la compétitivité remonte à 1995», explique Jan Vanermen, chef de service des amendes administratives auprès du SPF Emploi. De plus, cette amende est restée sans suite parce que nous n'avions pas de preuves suffisantes. Plus tôt en 1995, une autre entreprise avait dû payer une amende de 2.000 euros pour non-respect de la loi sur la compétitivité.»

Ces plafonds ont beau être logiques du point de vue de l'ensemble de l'économie, les entreprises qui ont du mal à trouver du personnel n'y trouvent pas toujours leur compte. «N'importe dans les grandes entreprises où les syndicats sont puissants, il arrive que la norme salariale soit dépassée sous la pression syndicale», explique Manou Doutrépoint, expert en relations sociales et patron du Social Dialogue Network. C'est une illusion de croire que les règles sont davantage respectées depuis le renforcement de la norme salariale en 2016. L'augmentation du montant des amendes n'a pas été suivie d'effets, ce qui crée un problème de crédibilité.»

Manou Doutrépoint souligne qu'au moment de la mise en place de la norme salariale en 1996, sous l'égide du Premier ministre de l'époque Jean-Luc Dehaene, l'objectif n'a jamais été de pénaliser les entreprises individuelles. «La possibilité d'infliger des amendes était prévue,

mais la loi devait surtout servir à éviter tout dérapage des coûts salariaux au niveau macroéconomique. De ce point de vue, on peut dire que la loi n'atteint son objectif. Mais ce serait juridiquement très compliqué d'infliger effectivement ces amendes», poursuit Manou Doutrépoint.

### Une tâche difficile

L'inspection du travail, qui est chargée de ces contrôles, reconnaît que la tâche est difficile. «Nous ne faisons pas de contrôles systématiques», explique Luk Somers, inspecteur social au SPF Emploi. Nous mènerons des contrôles uniquement à la demande du ministre, mais ce n'est pas notre priorité. Dans la pratique, il est très difficile de prouver noir sur blanc qu'une infraction a été commise. Il faudrait mener des enquêtes très détaillées sur l'évolution de la masse salariale moyenne par travailleur, en tenant compte des fonctions, des avantages extralégaux et des heures supplémentaires.»

Au début de l'année, l'organisation patronale, la FEB, a mis en garde les autorités sur la possibilité d'un dérapage salarial suite à la pénurie de main-d'œuvre. Pour attirer les meilleurs talents, certaines entreprises pour-

raient être tentées de damer le pion à leurs concurrents en proposant des salaires plus élevés, ce qui pousserait les salaires vers le haut. «Nous devons à tout prix l'éviter», a déclaré le patron de la FEB, Pieter Timmerman. Si les salaires augmentent, notre compétitivité prendra un coup dans l'aile, avec toutes les conséquences économiques que cela entraîne, comme les licenciements et les restructurations.»

«À cause de la pénurie de main-d'œuvre, le risque est réel que certains employés en profitent pour négocier des hausses salariales et que les rémunérations dérapent», estime Edward Roosen, économiste en chef de la FEB. Mais il ne faut pas oublier que la norme salariale a un pouvoir moral, parce qu'elle s'appuie sur un

argument de poids pour les employeurs si, dans les secteurs qui font facilement grève, les syndicats poussent pour obtenir des augmentations non autorisées.»

Avant que les entreprises puissent conclure des accords salariaux avec les syndicats, une convention collective de travail doit d'abord être signée au niveau sectoriel. En cas d'accord sectoriel, un premier contrôle est effectué par le service juridique du SPF Emploi. «Nous recevons aussi régulièrement des questions d'employeurs, de secrétariats sociaux et de services de RH qui souhaitent vérifier si une mesure spécifique en matière salariale est conforme à la règle», explique Luk Somers. Grâce à ses conseils, nous juvons un rôle préventif qui permet d'éviter les sanctions a posteriori.»

Le ministre Peeters a réagi en indiquant que le contrôle des CCT sectoriels permettrait de vérifier si la norme salariale était correctement appliquée. «Si le fossé salarial se creuse à nouveau, nous contrôlerons davantage les sociétés individuelles», a-t-il déclaré.

Cette situation est loin d'être impensable. Plusieurs sources confirment off the record que certaines sociétés flirtent avec les limites. Le commerce de détail changerait de statut et de système de rémunération, et quelques entreprises prospères chimiques et pétrolières prendraient la norme salariale plutôt à la légère, tandis que dans le secteur de la construction, une entreprise a dû être rappelée à l'ordre parce qu'elle se préparait à outrepasser la loi. Par ailleurs, sur leur site internet, les

entreprises spécialisées en RH conseillent ouvertement aux entreprises d'accompagner les augmentations salariales d'une promotion ou d'un changement de fonction, puisque dans ce cas, la norme salariale ne s'applique pas.

«Tout le monde a l'impression que la loi sur la norme salariale a été renforcée, mais dans la pratique, il faudra encore la prouver», explique Sem Vandekerckhove, chercheur à la KU Leuven. Il a calculé que dans le passé, les salaires ont augmenté au-delà de la norme autorisée dans plusieurs secteurs. «Cela peut encore arriver aujourd'hui», a déclaré Vandekerckhove. On ne peut exclure que les entreprises soient une fois de plus créatives et contournent la norme salariale via des participations aux bénéfices ou de nouvelles primes. L'objectif principal de la norme salariale est de discipliner les entreprises, mais elle crée en même temps un paradoxe si les employeurs et les syndicats sont tous deux demandeurs d'augmentations de salaires supérieures au plafond.»

**«Tout le monde a l'impression que la loi sur la norme salariale a été renforcée, mais dans la pratique, il faudra encore la prouver.»**

**SEM VANDEKERCKHOVE**  
CHERCHEUR À LA KU LEUVEN

accord national entre les syndicats et le patronat. Les sanctions éventuelles ont un effet dissuasif et