

Belgique

Le revenu minimum mensuel moyen garanti

*Thibault MOULAERT *, Jean VERLY ***

L'idée d'un revenu minimum garanti pour tous les travailleurs en Belgique s'est concrétisée en 1975 grâce à la négociation sociale.

Après un aperçu de l'émergence historique de ce qui s'appellera le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) et la description des caractéristiques qui en font son originalité, nous présentons quelques balises chiffrées avant de comparer le RMMM avec d'autres revenus salariaux. Ensuite, nous exposons les positions actuelles des partenaires sociaux sur le RMMM puis nous terminons en dégagant quelques enjeux transversaux débattus en Belgique et pouvant servir à la comparaison internationale.

Bien que notre article soit centré sur ce revenu salarial minimum, nous évoquerons en guise de conclusion son rôle pivot par rapport aux revenus de remplacement. En effet, dans le cadre d'une gestion paritaire de la sécurité sociale où les partenaires sociaux négocient les revenus

du travail, ils participent en outre à la négociation des revenus de remplacement.

Histoire et caractéristiques du RMMM

Il faut remonter à l'année 1960 pour apercevoir en Belgique les premières traces d'un revenu minimum. A cette époque, la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB, syndicat socialiste) proposait lors de rencontres paritaires un salaire minimal horaire (25 Fb, soit 0,62 €) quelle que soit la durée du travail. Son congrès de 1965 souhaitait un salaire minimal hebdomadaire. Initialement, l'orientation vers un salaire mensuel minimum se voulait un facteur d'harmonisation des statuts d'ouvriers (traditionnellement payés à l'heure) et d'employés (payés sur une base mensuelle). Au début des années 1970, le principe d'un revenu minimum reste inscrit dans les revendications syndicales socialistes (Opdenberg, Lambert, 1972). Toutefois, quand l'ensemble des organisations

* Assistant de recherche à l'Institut des sciences du travail de l'Université Catholique de Louvain (UCL) à Louvain-la-Neuve et doctorant en sociologie à l'Université Catholique de Louvain, moulaert@trav.ucl.ac.be.

** Maître de conférences en économie aux Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCAM), jean.verly@fucam.ac.be.

BELGIQUE

syndicales (la FGTB socialiste, la CSC chrétienne et la CGSLB libérale) forment un front commun, cette demande disparaît.

Il faut attendre la négociation de l'accord national interprofessionnel¹ de 1973-1974 pour que les trois grands syndicats belges revendiquent ensemble un « salaire minimum garanti de 12 500 Fb (à l'indice du 1^{er} janvier 1972, soit 310 €) pour tous les travailleurs âgés de 21 ans » (Opdenberg, 1974: 204). Sans référence au montant précité, l'accord signé le 6 avril 1973 établit toutefois le principe du « salaire minimum garanti » et invite les organisations signataires à rediscuter ultérieurement pour mettre ce point à exécution. L'accord signale en outre que « cette garantie est déjà réalisée dans nombre de secteurs, [et que] les signataires en préconisent la généralisation » (*ibid.*, 207).

Au cours des discussions pour l'accord interprofessionnel de 1975-1976, les syndicats ont à nouveau porté la revendication en faveur d'un « minimum salarial mensuel garanti de 15 000 Fb (soit 384 €) au 1^{er} janvier 1975 pour les travailleurs de 21 ans, de préférence par voie de convention collective interprofessionnelle, sinon par voie législative » (Opdenberg, 1976: 143).

La demande syndicale d'un salaire minimum a rencontré un avis favorable auprès de la Fédération des entreprises de

Belgique (FEB) tandis que, dans un premier temps, les représentants des PME craignaient des charges trop lourdes à supporter. L'argument patronal en faveur du revenu minimum consistait à reconnaître la conformité de la mesure aux objectifs des accords interprofessionnels de programmation sociale : harmoniser les conditions de travail, réduire les écarts anormaux, améliorer le sort des groupes défavorisés.

Pour les analystes de l'époque, l'une des grandes nouveautés tient au fait que si l'idée d'un salaire minimum n'est pas neuve, elle est dorénavant défendue par les syndicats et portée par les partenaires sociaux quand auparavant c'était l'Etat qui en était le défenseur. « La nouveauté tient dans le fait que le minimum figure cette fois dans un accord paritaire national, alors qu'en 1960, les interlocuteurs sociaux l'avait implicitement écarté de sa compétence *ratione materiae* » (*ibid.*, 151).

Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) est instauré le 15 mai 1975 en Belgique par la signature de la convention collective du travail (CCT) n°21 au Conseil national du travail (CNT)² en exécution de l'accord national interprofessionnel de programmation sociale du 10 février 1975. Cette décision s'applique à l'ensemble des travailleurs salariés du secteur privé en Belgique. Une

1. En Belgique, la négociation interprofessionnelle est un élément central des relations industrielles, mis en place à partir du début des années 1960. On parle d'abord de programmation sociale et « d'accord national interprofessionnel », avant d'évoluer progressivement vers le vocable d'« accord interprofessionnel » (AIP). Ces accords concernent l'ensemble des salariés du secteur privé en Belgique. Négociés sur base bisannuelle par l'ensemble des partenaires sociaux, ils dressent les grandes lignes dans lesquelles souhaitent s'inscrire tant les représentants des employeurs que des travailleurs (au niveau des secteurs et des entreprises). Au cours des années 1980, plusieurs négociations n'ont pas abouti et aucun accord ne fut signé, tout comme ce fut le cas lors de la dernière négociation en janvier 2005 (Arcq, 2005) notamment sous l'effet de la « Conférence sur la fin de carrière » (Moulaert, 2006). Enfin on observe qu'au cours des derniers accords, l'Etat est intervenu à plusieurs reprises (modération salariale, soutien à la baisse des cotisations sociales, etc.) de sorte que l'on peut s'interroger sur la portée de la négociation, celle-ci évoluant d'une approche bipartite vers une configuration tripartite.
2. Précisons encore que les accords interprofessionnels sont des accords informels : les engagements qui y sont pris doivent être traduits officiellement soit sous forme de textes réglementaires (lois, arrêtés royaux ...), soit sous forme de conventions collectives généralement conclues au Conseil national du travail.

LE REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI

deuxième CCT – la CCT n°23, à caractère supplétif – est conclue le 25 juillet de la même année pour les entreprises appartenant à des secteurs qui n'auraient pas mis en place les modalités prévues dans la CCT n°21.

Un revenu brut sur base annuelle

A partir de ces deux CCT, on définit le RMMMGM comme le revenu minimum tiré du travail que l'employeur du secteur privé doit garantir sur un mois moyen à un travailleur à temps plein de plus de 21 ans. Il faut en distinguer trois caractéristiques.

■ C'est un revenu plutôt qu'un salaire. Le calcul du revenu (ce qui doit y être inclus ou non) est laissé à l'appréciation des commissions paritaires sectorielles. Si aucun accord n'a été conclu au sein d'une commission, la CCT n°23 agit de manière subsidiaire¹. Le revenu se rapporte à tous les éléments de la rémunération en lien avec les prestations normales de travail, à savoir les salaires en espèces ou en nature, qu'ils soient fixes ou variables, les primes et avantages dus en fonction des prestations normales de travail. A l'inverse, certains éléments sont exclus : le paiement des heures supplémentaires, le remboursement des frais liés tant au trajet domicile/lieu de travail qu'aux vêtements de travail, la prime syndicale, les différentes allocations de vacances ainsi que les indemnités en cas de maladie ou de

chômage à temps partiel (Opdenberg, 1976 ; Dejemeppe *et al.*, 1998).

■ C'est un revenu brut et non pas un revenu net. Le RMMMGM est calculé en termes bruts, ce qui signifie qu'il est soumis aux cotisations sociales dues par chaque travailleur et à l'impôt sur les personnes physiques². L'appréciation de son niveau relativement élevé en comparaison internationale devrait tenir compte de cet aspect.

■ Il s'agit d'un revenu calculé sur une base annuelle. Le RMMMGM est garanti en moyenne sur une année. Pour déterminer si l'employeur a respecté cette obligation, il faut calculer le revenu mensuel moyen du travailleur (RMM) sur la base du nombre de mois prestés. Le revenu mensuel moyen peut être comparé avec le RMMMGM de sorte que si une différence apparaît, l'employeur doit combler la différence.

Si les CCT fondatrices du RMMMGM considèrent l'âge de 21 ans comme une balise pour en fixer les montants, la CCT n°43 du 2 mai 1988 majore ceux-ci en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise³. Pour les travailleurs de moins de 21 ans, la CCT n°50 du 29 octobre 1991 fixe les montants du revenu minimum garanti pour les travailleurs de moins de 21 ans sur base d'un pourcentage du RMMMGM. Par exemple un travailleur âgé de 20 ans ne recevra que 94 % du RMMMGM.

1. Dejemeppe *et al.* (1998) rappellent que selon le ministère de l'Emploi et du Travail, le RMMMGM ne serait contraignant que pour un nombre très limité de commissions paritaires ou de travailleurs ne relevant pas d'une commission paritaire.

2. Toutes les composantes du salaire (barèmes, primes) doivent être considérées comme des montants bruts. Ce montant sert, en Belgique, de base au calcul des cotisations à la sécurité sociale. Les règles de base de ce calcul peuvent être ainsi présentées : les cotisations se répartissent entre une part à la charge du travailleur (environ 14 %) et une part à la charge de l'employeur (environ 25 %). La part du travailleur entre en déduction du salaire brut pour former le revenu imposable ; la part patronale s'ajoute au montant brut pour former le coût salarial. L'impôt direct est, en Belgique, retenu à la source par l'employeur. Sachant que la pression fiscale directe est de l'ordre de 25 % sur le revenu imposable, on peut apprécier la différence entre les montants bruts négociés et le « salaire-poche » du travailleur.

3. Une première majoration pour les plus de 21 ans avec 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, une deuxième majoration (CCT n°43 *quinques*) pour les plus de 22 ans avec 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

BELGIQUE

Tableau 1. Fixation du pourcentage de RMMMGM en fonction de l'âge

21 ans et plus	100 %
20 ans	94 %
19 ans	88 %
18 ans	82 %
17 ans	76 %
16 ans et mois	70 %

Source : Conseil national du travail, CCT n°50 du 29 octobre 1991.

Evolutions du RMMMGM

Comme nous venons de l'évoquer, le RMMMGM tient compte de l'âge et, dans certains cas, de l'ancienneté dans l'entreprise. De manière générale, les évolutions à la hausse du RMMMGM peuvent se réaliser de deux manières. D'une part, le RMMMGM peut connaître une indexation automatique. Il fut dès son origine lié à l'index des prix ; depuis le 1^{er} janvier 1994, cet index a été remplacé par « l'indice-santé ». Rejetée par les syndicats,

cette opération visait à atténuer les évolutions à la hausse des salaires¹.

D'autre part, les partenaires sociaux peuvent décider d'un commun accord d'une augmentation supplémentaire – dite hors index – du salaire minimum. Lors de chaque discussion interprofessionnelle au Conseil national du travail, les syndicats ont réclamé à la fois une augmentation du salaire minimum et la généralisation du bénéfice du salaire minimum aux travailleurs qui n'en bénéficient pas, afin de renforcer la solidarité entre les travailleurs.

Lorsqu'on observe l'évolution réelle du RMMMGM depuis sa création, on voit qu'il a connu deux accroissements significatifs (en 1981 et en 1992²) que l'on pourrait sans doute interpréter comme une forme de compensation d'autres mesures de modération des salaires prises aux mêmes périodes. Voyons maintenant l'évolution des montants de RMMMGM au cours des 10 dernières années.

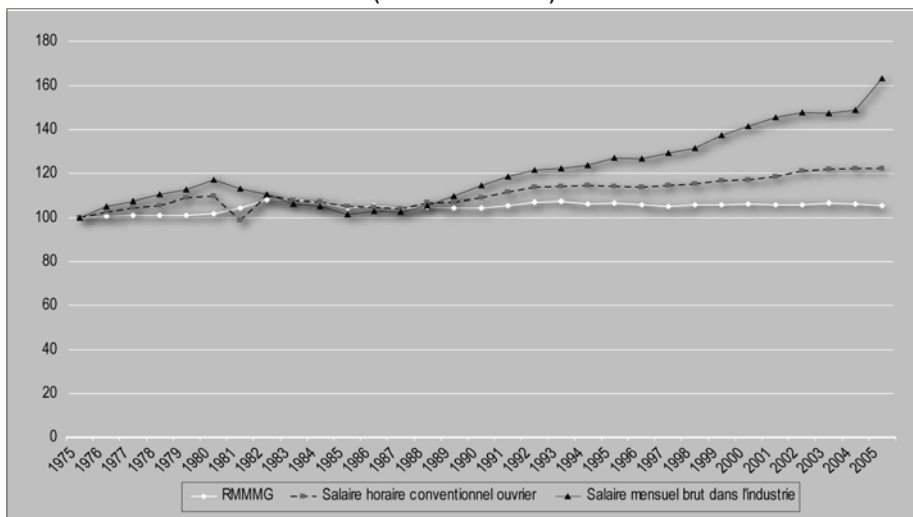
Tableau 2. Evolution des montants du RMMMGM en fonction de l'âge et de l'ancienneté, période 1996-2006 (montants en €)

	1996	01/10/1997	1998	01/06/1999	01/09/2000	01/06/2001	01/02/2002	01/06/2003	01/10/2004	01/08/2005	01/10/2006
21 ans	1053,37	1074,44	1074,44	1095,89	1117,88	1140,24	1163,02	1186,31	1210,00	1234,20	1258,91
+21 ans et 6 mois d'ancienneté	1082,43	1104,07	1104,07	1126,11	1148,69	1171,67	1195,08	1219,01	1243,36	1268,22	1293,61
+22 ans et 12 mois d'ancienneté	1095,32	1117,21	1117,21	1139,52	1162,37	1185,65	1209,33	1233,64	1258,18	1283,34	1309,03

Sources : Conseil national du travail ; Administration des études, de la documentation et du contentieux, (1999) et Conseil supérieur de l'emploi (2005).

1. La Belgique reste le seul pays européen avec le Luxembourg à appliquer l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales sur l'évolution des prix reflétée dans l'indice des prix à la consommation. « L'indice-santé » est l'indice des prix à la consommation duquel ont été retirés une série de produits (tabac, boissons alcoolisées, carburant...) afin d'en diminuer la volatilité. « L'indice-santé » a été inventé dans le cadre du Plan global de 1993 et mis en vigueur le 1^{er} janvier 1994, malgré l'opposition des syndicats. Ces changements s'inscrivent dans la mouvance de la politique de modération des salaires pratiquée en Belgique depuis les Pouvoirs spéciaux de 1982, poursuivie par les lois (1989 et 1996) sur la sauvegarde de la compétitivité, politique qui adopte le principe d'une norme d'accroissement des salaires.
2. Un accroissement forfaitaire de 500 Fb (12,50 €) a été adopté à l'occasion de l'accord interprofessionnel portant sur la période 1993-1994.

Graphique 1. Evolutions en valeur réelle du RMMM, du salaire horaire conventionnel ouvrier et du salaire mensuel brut dans l'industrie (base 1975 = 100)



Sources : Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2000 (RMMM) ; Institut national de statistiques, Banque nationale de Belgique et calculs personnels (salaire horaire conventionnel ouvrier) ; OCDE/Banque nationale de Belgique et calculs personnels (salaire mensuel brut dans l'industrie).

A partir du graphique 1, on peut étudier l'évolution en valeur réelle du RMMM depuis 1975. On observe un niveau maximum en 1982/1983 (indice 108,13 par rapport à 100 en 1975) ; il oscille par la suite entre 103,89 (1987) et 107,48 (1993) pour atteindre en 2004 une valeur de 106,36 (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2000: 56¹).

A la lecture de ce graphique, on assiste à un véritable décrochage du RMMM par rapport aux autres types de salaires. Pour cette raison, on comprend qu'en vue de la négociation du prochain accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, les organisations syndicales, unanimes, souhaitent une revalorisation du RMMM.

Le RMMM entre salaire et coût du travail

Il faut noter que les commissions paritaires sectorielles peuvent également instaurer en leur sein une sorte de salaire minimum qui correspond au salaire brut le plus bas parmi les barèmes salariaux. Cela se réalise lorsque les partenaires sociaux font évoluer leurs barèmes dans le cadre d'une convention collective valable pour tout ou partie des barèmes du secteur.

Le RMMM et les salaires conventionnels

Le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail dans son rapport d'évaluation 2000, donne des chiffres sur les « salaires mensuels minima moyens pondérés dans

1. Les données sont disponibles sur le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale à l'adresse www.meta.fgov.be

BELGIQUE

les commissions paritaires », soit 1309,52 € pour les ouvriers et 1136,69 € pour les employés. Le rapport en déduit que « dans une grande partie des commissions paritaires, le salaire mensuel minimum suffira pour atteindre le RMMMGM » (*ibid.*, 57) ¹.

Selon cette même étude du ministère, dans un nombre important de commissions paritaires, ces montants sont supérieurs au RMMMGM, et les secteurs de la construction et de l'énergie détiendraient un salaire mensuel minimum particulièrement élevé. Pour donner un aperçu des évolutions du RMMMGM, on présente ci-dessous les cas des secteurs du textile et du commerce.

Rappelons que le véritable salaire minimum garanti applicable à l'ensemble des secteurs est assuré par le RMMMGM même si dans une grande majorité de cas la moyenne des revenus minima dans les commissions paritaires (barèmes conventionnels les plus bas) excède le montant

du RMMMGM ². A titre indicatif, la différence entre salaire barémique minimum et RMMMGM fut estimée à 30 % par le ministère de l'Emploi et du Travail en 1998 mais des chercheurs ont critiqué la méthode de calcul (*Dejemeppe et al.*, 1998).

Selon les calculs effectués par le ministère, l'évolution du RMMMGM depuis son instauration en 1975 est moins favorable que celle des salaires conventionnels, en termes réels. En indice (1975=100), le RMMMGM atteint, en 2004, une valeur de 106,36 ; le salaire conventionnel des ouvriers (taux horaire), une valeur de 126,10 et le salaire conventionnel des employés (taux mensuel), une valeur de 111,40.

Ces données doivent être comprises en tenant compte des réserves suivantes : le calcul effectué par le ministère se limite aux dispositions conclues dans les conventions collectives sectorielles ³. En ce qui concerne les ouvriers, le taux horaire ne reflète pas la durée réelle des

Tableau 3. Comparaison du RMMMGM dans le secteur du textile et dans le secteur du commerce, période 1995-2004 (montants en €)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Production du textile et habillement ¹	1172,19 (01/10/ 1994)	1195,64 (01/04/ 1996)	1219,56 (01/04/ 1997)	1264,18 (01/10/ 1998)	1264,18 (01/01/ 1999)	1327,40 (01/10/ 2000)	1374,17 (01/07/ 2001)	1434,53 (01/01/ 2002)	1463,22 (01/07/ 2003)	1517,98 (01/10/ 2004)
Commerce ²	1095,29 (01/09/ 1995)	1117,21 (01/11/ 1996)	1139,52 (date : n.d.)	1139,52 (01/06/ 1998)	1151,91 (01/10/ 1999)	1175,78 (01/04/ 2000)	1235,06 (01/10/ 2001)	1235,06 (01/09/ 2002)	1259,76 (11/02/ 2003)	1302,30 (01/05/ 2004)

Source : Administration de l'inspection des lois sociales, Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

1. Par mois, travailleur de 21 ans de la catégorie 1 (il existe des barèmes plus bas en fonction de l'âge mais nous avons pris le barème en vigueur à 21 ans pour faciliter la comparaison avec le RMMMGM).

2. Par mois, ouvrier dans les entreprises de moins de 20 travailleurs.

1. En janvier 2005, le montant s'élève à 1540,50 € pour les ouvriers, à 1292 € pour les employés et à 1332 € dans le cadre des commissions paritaires mixtes (pour ouvriers et employés).
2. *Dejemeppe et al.*, 1998 ; Administration des études, de la documentation et du contentieux, 1999 ; CSE, 2005.
3. L'indice des salaires conventionnels ne comprend pas les augmentations ou diminutions de primes (gratifications, 13^{ème} mois, prime de fin d'année) ; il ne tient pas non plus compte des accords d'augmentations salariales au niveau de l'entreprise.

prestations qui peut être déterminée par le recours au chômage partiel, régime auquel n'ont pas accès les employés. Pour les seuls employés, le critère d'ancienneté joue de manière significative dans les classifications salariales, ce qui, dans les faits, favorise le phénomène de « dérive salariale » vraisemblablement beaucoup plus accentué que chez les ouvriers (CSE, 2004).

Le rythme d'accroissement du salaire conventionnel des ouvriers serait donc surévalué tandis que celui des employés serait, à l'inverse, sous-évalué. Pour ce dernier cependant, le rythme d'accroissement du salaire conventionnel reste supérieur à celui du RMMMGM.

Le RMMMGM et les salaires effectifs

De manière générale, tant au niveau des salaires qu'au niveau du RMMMGM, l'Etat n'intervient pas et laisse la main aux interlocuteurs sociaux. Le niveau du secteur est particulièrement important dans la détermination des barèmes (CSE, 2004). Cependant, depuis les années 1990, des dispositions législatives ont été prises pour encadrer la croissance des salaires (marge maximale indicative dite « norme salariale » calculée par le Conseil central de l'économie avant d'être soumise à l'avis des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, introduction de « l'indice-santé ») afin de sauvegarder la compétitivité de l'économie belge sur le plan international. L'influence de l'Etat et du gouvernement dans la formation des salaires est donc grandissante, et ce aux dépens de l'autonomie des partenaires sociaux. Dejemeppe *et al.* (1998) estiment que « même

si un abaissement du RMMMGM n'est pas souhaitable selon nous, il nous apparaît toutefois essentiel de contrôler son évolution réelle ainsi que celle des minima fixés en commission paritaire. L'objectif d'un tel contrôle est d'éviter que les réductions de charges patronales soient compensées par des augmentations salariales ».

Selon la FGTB¹ entre 1990 et 2002, « l'augmentation du salaire moyen a été supérieure de 15 % à celle du RMMMGM ». Le décrochage entre ces deux grandeurs s'est accentué particulièrement depuis 1990, comme l'illustre le graphique 1 présenté plus haut.

Le Conseil supérieur de l'emploi note pour sa part que « l'augmentation des salaires bruts des travailleurs du secteur privé après 1996 peut principalement être attribuée aux augmentations de salaires conventionnels définies en commissions paritaires : 18,3 % sur un total de 22,6 % sur l'ensemble de la période... [soit] plus de 80 % des augmentations salariales totales durant la période 1997-2003 » (CSE, 2005: 133).

Cependant, la décentralisation des relations collectives de travail semble s'accroître en Belgique, comme dans la plupart des pays européens. Outre les typologies sectorielles qui différencient principalement les secteurs manufacturiers – davantage centralisés – des secteurs des services privés – davantage décentralisés – l'évolution indique que cette décentralisation porte sur « la formation des contenus et des classifications des salaires tandis que les normes nationales semblent s'imposer pour déterminer l'accroissement des salaires » (Verly,

1. FGTB (2006) qui se réfère à l'étude de Cantillon B., Marx I., Maesschalck V. (2003), « De Bodem van de Welvaartsstaat van 1970 tot nu, en daarna », *CBS Berichten*, D/2003/6104/01.

BELGIQUE

2003). Cette décentralisation paraît contenue en Belgique, relativement à d'autres pays, non seulement par la tradition de la négociation interprofessionnelle mais aussi par une capacité de régulation des partenaires sociaux au niveau des branches, fondée sur un taux d'affiliation relativement élevé.

D'autre part, le pourcentage de travailleurs occupés dans les secteurs à bas salaire s'élevait à 12,2 % en 2000. Il s'agit de tous les travailleurs occupés au moins 15 heures par semaine et gagnant moins de 2/3 du salaire moyen. Une étude de Vanderlinden (2005) démontre qu'en 2003, la grande majorité des travailleurs mal payés se trouvaient dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, dans l'agriculture et les services sociaux. Les femmes étaient surreprésentées alors que le pourcentage des hommes n'y était que de 9,6 %. « Si l'on relève le critère définissant le bas salaire, la part d'emplois 'peu rémunérés' augmente (aussi) très rapidement dans les secteurs de la construction et de l'industrie. A titre d'illustration, entre 1517 et 1950 €/mois, se concentrent plus de 25 % des équivalents temps plein dans l'industrie manufacturière. » (Vanderlinden, 2005: 6) Ces observations complètent celles du ministère fédéral de l'Emploi : son rapport d'évaluation de 2000 montrait que le pourcentage des femmes faiblement payées est environ trois fois plus élevé que celui des hommes (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2000: 60¹).

Ceci renvoie *in fine* à la capacité du RMMMG à influencer les niveaux de salaire des travailleurs qui n'accomplissent pas « des prestations normales à temps plein » ; en aucun cas le RMMMG n'est garanti aux travailleurs à temps partiel² ou aux travailleurs temporaires.

Le RMMMG et le coût salarial

Les cotisations sociales servant à financer la sécurité sociale représentent une partie importante du coût salarial total (CSE, 2005). Depuis plusieurs années – 1981 pour la première réduction dite « Maribel » – des mesures de réduction des cotisations ont été adoptées comme instrument de politique de l'emploi.

Depuis 2000 plus particulièrement, le recours à cet instrument s'est accentué. « Les principales mesures visant à diminuer les cotisations patronales de sécurité sociale obligatoires comprennent, d'une part, la réduction structurelle sur les bas salaires et d'autre part, les réductions octroyées lors de l'engagement de chômeurs de longue durée (plan Activa), lors des premiers engagements (Plan plus un, plus deux, plus trois), et lors du recrutement de jeunes travailleurs (Convention de premier emploi). (...) Une réduction groupe cible a par ailleurs été prévue pour les travailleurs plus âgés (57 ans et plus) » (*ibid.*, 166-167).

« L'allègement renforcé sur les bas salaires s'étend jusque quasi le double du RMMMG à 18 ans et environ 1,6 fois le RMMMG à 21 ans (Vanderlinden, 2005:

1. La question des bas salaires avait notamment été étudiée en 1991 à l'initiative de la DGV de la Commission des Communautés européennes ; elle avait fait l'objet d'un rapport du CERC (1991), *Les bas salaires dans les pays de la Communauté économique européenne*, La Documentation française, n°101.

2. Selon les Enquêtes sur les forces de travail d'Eurostat, le pourcentage de travailleurs à temps partiel dans l'emploi salarié est passé de 8,3 % en 1983 à 22,3 % en 2004 en Belgique.

8). » Le montant type de l'allégement est forfaitaire, soit 400 € par trimestre. Cette somme représente quelque 35 % des cotisations patronales à la sécurité sociale dues sur le RMMM. C'est pourquoi ce type de mesure est discuté : « La partie forfaitaire des allègements structurels accordée pour tout travailleur est extrêmement coûteuse et elle ne se justifie guère compte tenu du diagnostic des causes du chômage et de l'objectif de stimulation de l'emploi » (*ibid.*, 10¹). Par ailleurs, ces allègements ne sont pas proportionnels au volume des prestations ; ils sont relativement plus élevés pour les travailleurs à temps partiel. En d'autres termes, cette diminution sensible des cotisations sociales constituerait l'autre versant de la modération de la hausse du RMMM par rapport aux salaires effectifs.

Comment évoluent dans ce contexte les positions des partenaires sociaux ? En effet, le RMMM sera au cœur des négociations du prochain accord interprofessionnel pour 2007-2008, négociations débutant à la mi-novembre 2006.

Le point de vue actuel des partenaires sociaux

Pour la FGTB, le salaire minimum doit permettre d'assurer un salaire décent afin d'améliorer les conditions de rémunération et la qualité de vie des moins qualifiés et de réduire les inégalités salariales. Le salaire minimum est considéré comme un instrument efficace de lutte contre la pauvreté.

Toutefois, la FGTB n'est pas en mesure d'effectuer des analyses pour déterminer l'impact du RMMM. Selon

l'organisation syndicale, il faut constater que les présupposés des économistes néo-classiques selon lesquels les salaires minima ont des effets négatifs sur l'emploi des moins qualifiés sont depuis bientôt dix ans de plus en plus contestés par toute une série d'économistes (Card et Krueger, Bazen ...). Pour ceux-ci, l'impact négatif est négligeable et le bilan peut même parfois être positif. Finalement, que le débat (très technique sur les méthodes d'estimation des effets du salaire minimum sur l'emploi) finisse par donner un résultat légèrement positif ou négatif n'est pas forcément fondamental pour le syndicat socialiste. Le point essentiel pour la FGTB est que l'effet soit proche de zéro. Enfin, la FGTB plaide pour l'abrogation des différences entre les plus et les moins de 21 ans dans le sens d'une harmonisation vers le haut.

La position de la CSC ne diffère guère de celle de la FGTB. Pour la CSC, il est important de considérer le salaire comme un tarif et non comme un prix. La théorie du prix est portée par les économistes néo-libéraux qui estiment que la formation des salaires doit répondre parfaitement aux critères d'un marché pur. Pour la CSC au contraire, il faut plutôt considérer le salaire comme un tarif, le RMMM répondant à cette attente. En effet, il permet d'avoir une solidarité intersectorielle en fixant un seuil minimum à ne pas franchir. En période de chômage important, les travailleurs risquent d'obtenir un salaire dérisoire, voire inférieur au minimum vital étant donné la pléthore de travailleurs disponibles. Le syndicat libéral CGSLB partage l'avis des deux autres organisations syndicales.

1. D'autant qu'au début de l'année 2004, une réduction structurelle des cotisations a également été introduite pour les salaires les plus élevés.

BELGIQUE

Du côté patronal, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) exprime un avis plus critique sur le RMMM. Si l'augmentation du revenu minimum rend l'emploi plus attractif que les systèmes d'allocation d'inactivité (le chômage en l'occurrence), il freinerait cependant la création d'emplois peu qualifiés. Ce phénomène serait particulièrement sensible pour l'embauche de jeunes sortis prématurément du système scolaire ou de jeunes sans qualification. Pour le patronat, il faut reprendre ce que proposaient les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel de 1998, à savoir l'augmentation du revenu minimum net par voie fiscale. Ceci évite de transférer le poids des coûts sur l'employeur¹.

Conclusion et perspectives

Au terme de cet article, il nous semble important d'insister sur un point central – le caractère conventionnel du RMMM – avant de conclure par deux remarques.

Tout d'abord, en Belgique, l'instauration du RMMM est d'origine conventionnelle. En cela, il s'inscrit dans la foulée du Pacte social de 1944 fondant la sécurité sociale au lendemain de la guerre et qui contenait les principes fondateurs du partage de la richesse économique.

Dans le « Projet d'accord de solidarité sociale » de 1944, il s'agissait en effet à propos des salaires, de les « hausser parallèlement aux progrès des techniques de production et d'échange » – ce qui, en pratique se réalise par la liaison, toujours actuelle, des salaires à l'indice des prix – et d'appliquer « les méthodes de collabo-

ration paritaire pour la détermination des bases du salaire ».

Dans ce même Pacte social, les fondateurs de la sécurité sociale énoncent que les organisations représentatives des employeurs et des salariés seront associées à sa gestion indiquant ainsi une volonté de maîtriser la redistribution de la richesse financée par les revenus du travail. En d'autres termes, et comme nous l'avons montré, l'Etat n'intervient pas directement dans la formation des salaires.

Ce n'est qu'à partir du début des années 1980 que son intervention est devenue plus explicite en privilégiant des mécanismes indirects qui portent sur le rythme d'accroissement des salaires tout en sauvegardant l'autonomie des interlocuteurs sociaux.

A côté de cet aspect fondamental du RMMM, il faut mentionner le rôle du RMMM dans la formation non seulement des salaires mais aussi des revenus de remplacement.

En effet, les salaires mais aussi les revenus de remplacement issus de la sécurité sociale sont liés à l'indice des prix à la consommation. En outre, les montants des prestations sont établis, techniquement pour certains d'entre eux, en référence au RMMM. Toutefois, la Belgique n'échappe pas à une tendance à une érosion des prestations sociales par rapport aux salaires moyens, observée dans plusieurs pays européens comme résultat des politiques à orientation plus libérales. « Pour la Belgique, la comparaison des protections minimales en Europe [montre que] premièrement la protection minimale pour les travailleurs est élevée, tant en parité de pouvoir

1. Cependant, cette option diminue le financement de la sécurité sociale et peut en miner le principe de solidarité.

d'achat que par rapport aux salaires moyens pour les personnes âgées, par contre, la protection minimale est relativement faible ; deuxièmement qu'il y a absence de toute forme de couplage des allocations sociales aux taux de prospérité » (Cantillon *et al.*, 2004:541).

Dans la période récente, cette situation se traduit par une revendication insistante des organisations syndicales en faveur d'une liaison des allocations sociales au bien-être. L'accord de principe vient d'être donné par le gouvernement et cette question est au centre de la négociation du prochain accord interprofessionnel pour la période 2007-2008. Cependant, pour ne pas favoriser le piège du chômage, ces mêmes organisations prennent position en faveur d'un relèvement significatif du RMMMGM lui-même.

Notre dernière remarque envisage la dimension européenne de la question. A ce propos, nous ne relevons pas de demande officielle des partenaires sociaux en faveur d'un salaire minimum européen. Le contexte européen et international est plutôt invoqué (par les représentants patronaux) pour rappeler l'importance du niveau de ce revenu en Belgique et le danger qu'il ferait courir en termes de position concurrentielle de la Belgique par rapport à ses voisins.

Cependant, bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une revendication d'un syndicat belge et qu'elle ne concerne qu'indirectement le revenu minimum, il nous paraît utile de mentionner le rôle joué par la FERPA¹ au niveau européen. En 2000, sous l'impulsion de son

président Georges Debunne (ancien leader syndical socialiste belge et membre fondateur de la CES), la FERPA lance une pétition à l'attention des instances européennes dans laquelle elle demande « le droit à un revenu minimum [qui] doit être garanti à toute personne qui ne bénéficie d'aucune autre ressource de revenu » (FERPA, 2000).

Lors de son congrès en 2003, la FERPA revendiquait un revenu minimum pour les personnes âgées afin que « la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, qui touchent des millions de citoyens européens, y compris des retraités et davantage de femmes plus âgées, soit plus efficace, par l'institution d'un revenu minimum qui puisse leur assurer une vie digne et décente » (FERPA, 2003). Pratiquement, cette revendication se traduit par la volonté de « fixer un minimum de ressources pour les personnes âgées équivalent à 40 % du PIB par habitant » (*ibid.*, 16). En 2007, le prochain congrès de la FERPA reviendra encore sur cette revendication étant entendu que jusqu'à ce jour, elle n'a pas reçu de réponse des instances européennes à ce sujet.

Sources :

Arcq E. (2005), « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1876-1877.

Administration des études, de la documentation et du contentieux (1999), *Salaires et durée du travail*, Bruxelles, ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

Cantillon B., Marx I., Maesschalck V. (2003), « De Bodem van de Welvaartsstaat van 1970 tot nu, en daarna », *CBS Berichten*, D/2003/6104/01.

1. La Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA) adhère à la CES. Créée en 1993 par des travailleurs retraités et engagés dans le monde syndical, elle rassemble à ce jour plus de 10 millions d'affiliés, travailleurs pensionnés et personnes âgées confondues, à travers toute l'Europe.

BELGIQUE

- Cantillon B., van Mechlen N., Marx L., van Den Bosch K. (2004), « L'évolution de la protection minimale dans les Etats-Providence au cours des années '90 : 15 pays européens », *Revue belge de sécurité sociale*, vol. 46, n°3, pp. 511-549.
- CERC (1991), *Les bas salaires dans les pays de la Communauté économique européenne*, La Documentation française, n°101.
- CSE (2004), *Rapport annuel*, Bruxelles, SPF Emploi, travail et concertation sociale.
- CSE (2005), *Rapport annuel*, Bruxelles, SPF Emploi, travail et concertation sociale.
- Dejemeppe M., De Greef I., Lohest O. (1998), « Revenu minimum, emploi et pièges financiers : un lien à nuancer dans le contexte belge », *Point de vue*, Service d'analyse économique, IRES, Louvain-la-Neuve.
- FERPA (2000), *Pétition européenne*, Bruxelles.
- FERPA (2003), *Pour une société plus juste et plus solidaire Pour une Europe plus citoyenne et plus démocratique*, Document politique, 4^{ème} Congrès de la FERPA, Rome, 8-10 mai.
- FGTB (2006), *Salaires minimums*, note dactylographiée, 3 juillet.
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (2000), *La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 2000*, Bruxelles.
- Moulaert T. (2006), « Belgique. La conférence sur la fin de carrière : véritable négociation sociale ou tentative de légitimation de l'action gouvernementale? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°100, mai, pp. 35-44.
- Opdenberg M.-L., Lambert S. (1972), *L'Année Sociale 1971*, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Opdenberg M.-L. (1974), *L'Année Sociale 1973*, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Opdenberg M.-L. (1976), *L'Année Sociale 1975*, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Vanderlinden B. (2005), « Une proposition de renforcement des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires », *Regards économiques de l'Ires* – UCL, n°34.
- Verly J. (2003), « La décentralisation des relations collectives de travail », in Reman P. (dir.), « L'évolution des relations sociales en Belgique », *Reflets et perspectives de la vie économique*, n°4, pp. 23-34.