



# HORIZON BELGIQUE 2030

**Vision pour un avenir  
meilleur pour la Belgique**

Version 2.0 – décembre 2023



# 19 UN PAYS SANS INDEXATION SALARIALE OÙ L'ÉVOLUTION DES SALAIRES EST NÉGOCIÉE LIBREMENT ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX RESPONSABLES

## 1 OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

Depuis des décennies, la compétitivité des entreprises belges est régulièrement mise en péril par notre système d'indexation automatique des salaires. La Belgique est, avec le Luxembourg, le seul pays où un tel système d'indexation automatique généralisée des salaires existe encore. Cela rend nos entreprises particulièrement vulnérables. À chaque flambée internationale des prix du pétrole ou des matières premières, nos coûts salariaux augmentent plus et plus vite que ceux de nos principaux concurrents, ce qui affecte notre compétitivité et nos parts de marché internationales. Ces dérapages des coûts salariaux se soldent toujours par des pertes d'emplois importantes. Ainsi, 300.000 emplois (-14%) ont été perdus dans le secteur privé entre 1975 et 1984 et 80.000 (-3,5%) de plus entre 1991 et 1994.

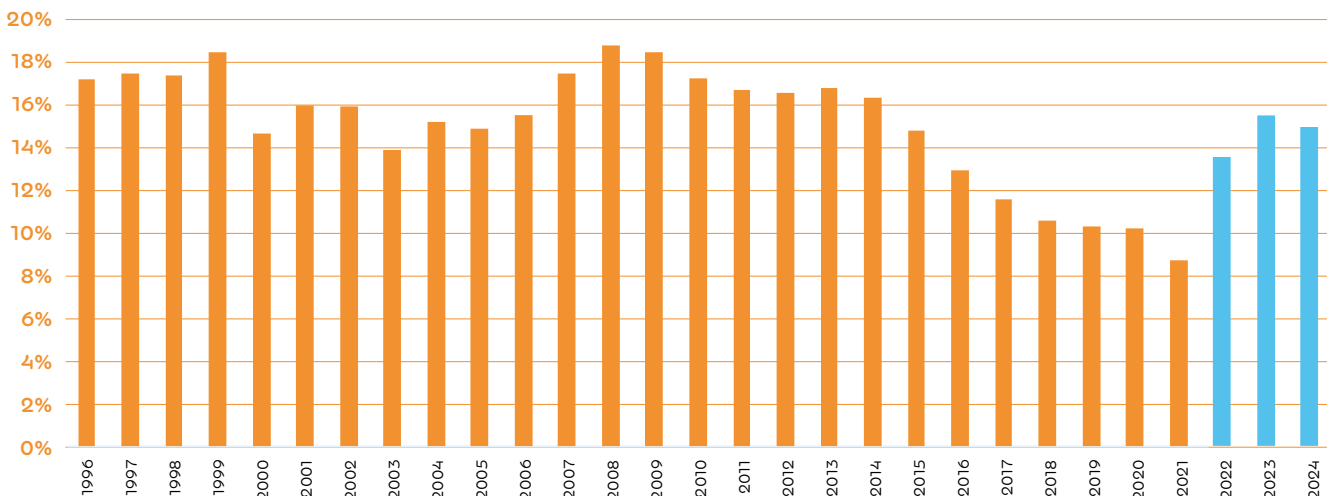
C'est aussi la raison pour laquelle en 1996, juste avant l'adhésion à l'Union monétaire européenne, une loi a tenté de contrôler les augmentations salariales s'ajoutant à l'indice. Et ce grâce à une « norme salariale » basée sur la différence entre l'augmentation prévue des salaires dans les trois principaux pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas)

et les prévisions d'indexation en Belgique. Cependant, comme l'inflation en Belgique a été systématiquement sous-estimée et les augmentations salariales dans les pays voisins surestimées, notre handicap salarial dépassait 18% en 2008.

Par rapport à l'étranger, il faut également noter que ce ne sont pas tant les salaires nets qui sont plus élevés que dans nos pays voisins, mais plutôt les charges fiscales et parafiscales qui s'ajoutent à ces salaires. Avec 56%, la Belgique était en 2014 la championne du monde du « coin salarial », c'est-à-dire de la différence entre les coûts salariaux et les salaires nets. Et ce malgré un certain nombre de mesures fiscales (non-versement du précompte professionnel sur le travail en équipe, la R&D) et parafiscales ciblées entre 2003 et 2013.

C'est pourquoi, en 2015, le gouvernement Michel a décidé d'appliquer un saut d'index de 2% et de réduire les cotisations patronales à 25% (tax shift). En outre, les faiblesses de la loi de 96 ont également été corrigées par une modification législative adoptée en mars 2017. Toutes ces mesures ont permis de réduire le handicap salarial absolu de 18% à 8,7% en 2021 (voir graphique), ce qui a entraîné une très forte croissance de l'emploi dans le secteur privé.

## Handicap salarial (par heure) dans le secteur privé





**En 2021, notre pays était encore, avec 51,5%, le champion du monde du coin salarial.**

Ces derniers mois, la forte hausse des prix internationaux du gaz, du pétrole et de l'électricité a poussé l'inflation dans notre pays à plus de 12%, le niveau le plus élevé depuis près de 40 ans. Cela entraîne à nouveau une augmentation (beaucoup) plus forte de nos coûts salariaux par rapport à ceux des pays voisins. Et ce malgré les marges de sécurité supplémentaires prévues en 2017 dans la loi sur la norme salariale.

On constate donc que la loi peut atténuer dans une certaine mesure les effets d'un système structurellement dangereux, mais qu'elle ne peut apporter une solution fondamentale à long terme et certainement pas en cas de chocs inflationnistes plus importants. La loi est donc surtout une bonne solution de second choix.

En outre, avec 51,5%, nous sommes toujours les champions du monde du coin salarial en 2021. Il est donc incompréhensible que le gouvernement actuel ait revu à la baisse les systèmes fiscaux existants de réduction des charges sur le travail (dispense de versement du précompte professionnel) par le biais du mini-tax shift, qui réduit en même temps quelque peu les cotisations personnelles.

Les cotisations patronales de sécurité sociale fixées à 25% restent également très élevées dans une perspective internationale.

## 2 OÙ VOULONS-NOUS ÊTRE EN 2030 ?

**En 2030, les entreprises belges n'auront plus à supporter un handicap salarial structurel par rapport aux trois pays voisins. Une réduction drastique des cotisations ONSS sur le travail à 20% et une application stricte de la loi de 96 élimineront le handicap salarial au cours de la période 2025-2030.**

Afin de maintenir structurellement la compétitivité des entreprises par la suite et de renforcer la création d'emploi dans le secteur privé, l'indexation automatique des salaires sera supprimée d'ici 2030 et remplacée par une négociation interprofessionnelle bisannuelle sur l'augmentation de l'enveloppe globale de rémunération des travailleurs, c'est-à-dire à la fois l'ajustement du pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires réels. Dans un tel contexte, sans automatismes dans la formation des salaires et avec l'élimination du handicap, la loi actuelle sur la norme salariale pourra également être supprimée.

Dès lors, les négociations salariales se dérouleraient de la même manière que chez nos trois grands voisins, nous ne serions plus le seul pays confronté à une spirale directe salaires-prix et les partenaires sociaux auraient à nouveau une plus grande liberté de négociation.

Enfin, il convient de pérenniser et de simplifier les réductions de charges octroyées via le précompte professionnel.

## 3 QUELLES SONT LES ACTIONS À ENTREPRENDRE ?

D'ici 2023 : pérennisation et simplification des différents systèmes de dispense de versement du précompte professionnel.

Entre 2023 et 2030 : poursuite de la résorption du handicap salarial absolu de 13,5% par la baisse des cotisations patronales à 20% et des accords salariaux modérés dans le cadre de la loi 96.

- Le 1/1/2030 : abrogation par la loi de toutes les CCT sectorielles d'indexation.
- Le 1/1/2030 : abrogation de la loi de 96.

— Handicap absolu des coûts salariaux (BE/MOY3)  
— Handicap absolu des coûts salariaux (BE/MOY3)  
(prévisions sur base du rapport technique du CCE, update décembre 2022, et de calculs FEB)

Sources : CCE et calculs FEB

Horizon Belgique 2030 – Une publication  
de la Fédération des entreprises de Belgique

#### RÉDACTION

Ouvrage collectif sous la direction d’Edward Roosens, chief economist de la FEB,  
et d’Amélie Wuillaume, ex-conseiller adjoint du centre de compétence Entrepreneuriat numérique & innovant de la FEB

#### RÉDACTION FINALE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché et Anne Michiels

#### TRADUCTION

Service de traduction FEB

#### RESPONSABLE DES PUBLICATIONS

Stefan Maes

#### ÉDITEUR RESPONSABLE

Stefan Maes, Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

ISBN : 9789075495867

Dépôt légal : D/2023/0140/10

Date de publication : mai 2022, version 2.0 décembre 2023

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Cette publication peut être lue en ligne sur [www.feb.be](http://www.feb.be) > Publications



**Porte-parole des entreprises de Belgique, la FEB représente – au travers d’une quarantaine de fédérations sectorielles membres – plus de 50.000 petites, moyennes et grandes entreprises. Ensemble, elles assurent 75% de l’emploi dans le secteur privé, 80% des exportations et 2/3 de la valeur ajoutée créée en Belgique. Seule coupole d’employeurs au niveau interprofessionnel, la FEB représente les entreprises des trois Régions du pays.**