

A hand is shown placing a red block on top of a stack of wooden blocks. The stack is composed of several layers of light-colored wooden blocks, with the red block being the top-most one. The background is a plain, light color.

Le salaire minimum

FGTB

La pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social

Le salaire minimum :
la pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social

The logo for the Fédération Royale des Syndicats de Travail (FGTB) is centered at the bottom of the page. It consists of the letters 'FGTB' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark red, horizontally-oriented brushstroke background.

FGTB

Table des matières

1.	Introduction	5
2.	Contexte	6
3.	Qu'est-ce que le « <i>salaire minimum</i> » ?	10
4.	Le salaire minimum légal en Belgique, le RMMM	11
5.	Le salaire minimum belge est-il élevé par rapport au reste de l'Europe ? Une augmentation n'est-elle pas une mauvaise chose pour notre économie ?	18
6.	La campagne de la FGTB pour un relèvement du salaire minimum : Fight for €14	24
7.	Le salaire minimum et la (para-)fiscalité	30
8.	Un salaire minimum européen ?	34

Hommes - Femmes :

Toute référence à des personnes ou fonctions (ex. travailleur) concerne tant des hommes que des femmes.

1. Introduction

Le taux d'emploi en Belgique ne cesse d'augmenter : de plus en plus de Belges trouvent un emploi, Qui dit emploi, dit - en principe - garantie contre la pauvreté. Ceci n'est toutefois manifestement pas vrai. On constate en effet que le taux de pauvreté « large » augmente dans notre pays. En 2008, 14,7% des Belges vivaient dans la pauvreté ou à la limite de la pauvreté. Dix ans plus tard, ce chiffre était passé à 16,4%. Mais la pauvreté augmente aussi chez les actifs : de plus en plus de travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts. Comment expliquer cela ? Tout est question de choix politique.

Ces dernières années, les gouvernements successifs ont tenté d'amener les chômeurs sur le marché du travail sous peine de sanctions. Le raisonnement étant de durcir d'autant plus les sanctions que le chômage se prolonge.. Le marché du travail a été flexibilisé, avec davantage de contrats de courte durée et des salaires moins élevés. Ces contrats devaient favoriser l'entrée des peu qualifiés sur le marché du travail et ainsi les protéger contre la pauvreté. Sauf que... cette logique n'a pas fonctionné. Trop souvent, le revenu de ces travailleurs est trop bas pour leur permettre de joindre les deux bouts. De plus, la flexibilisation entraîne une pression à la baisse sur les autres salaires (« plus élevés »). En effet, pourquoi encore engager un travailleur avec un statut et un salaire convenables si vous pouvez scinder un job en petits contrats bon marché?

Autre conséquence de cette politique : une part de plus en plus grande du produit d'exploitation revient aux entreprises. Plus dans les poches des actionnaires, moins pour les travailleurs. Pensons par exemple à la nouvelle loi salariale stricte ou encore, au saut d'index. Ces dernières décennies, les employeurs ont bénéficié d'une multitude d'avantages : diminution des impôts et des cotisations d'une part, augmentation des subsides de l'autre. Ces moyens financiers ont été relativement moins investis (dans le capital humain et dans du matériel) pour être davantage distribués aux actionnaires.

Nous avons besoin d'un mouvement inverse garantissant à nouveau aux travailleurs un salaire à la mesure de leur travail. Il faut améliorer la situation de ceux qui travaillent, qui galèrent, mais qui ne tirent pas un revenu suffisant de leur emploi. Cette justice fondamentale, un salaire équitable pour un niveau de vie décent, se retrouve dans le Socle européen des droits sociaux qui a été ancré au niveau européen.

La Belgique ne doit toutefois pas attendre d'initiatives européennes pour se mettre en marche. Nous devons augmenter à court terme le salaire minimum belge légal. Dans l'AIP 2019-2020, nous avons convenu avec les employeurs d'augmenter de façon significative le salaire minimum légal. Les employeurs ne souhaitent toutefois pas aller plus loin qu'un maigre 10 centimes de l'heure. En tant que FGTB, nous avons marqué notre désaccord avec cette aumône humiliante et nous continuons de revendiquer une augmentation significative du salaire minimum.

Dans cette brochure, nous souhaitons esquisser la situation des salaires les plus bas dans notre économie. Nous montrerons qu'une augmentation du salaire minimum légal est une nécessité absolue sur le plan social et économique. Notre ambition de parvenir à un salaire minimum légal de 14 euros, le #fightfor14, est notre fil conducteur. Nous approfondirons les aspects techniques et expliquerons les initiatives au niveau européen. Par cette brochure, nous demandons surtout du respect pour ceux qui se tuent au travail pour un maigre salaire.

2. Contexte

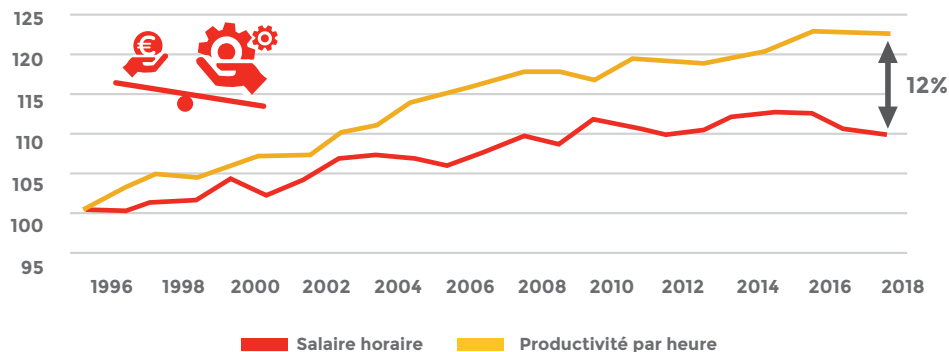
a. Les salaires belges négligés

Faisons un petit retour en arrière. Après la seconde Guerre mondiale, les syndicats et les employeurs ont conclu un « *pacte social* » pour une répartition égale des produits de l'économie (c'est-à-dire de l'augmentation de la production) entre les propriétaires des moyens de production (les actionnaires) d'une part et les travailleurs d'autre part : une répartition égale entre travail et capital.

Cet accord a été respecté durant plusieurs décennies. Mais depuis les crises pétrolières des années 70, les rapports de force entre travail et capital ont changé. Et le capital a pris le dessus. Avec un marché du travail plus flexible, le démantèlement du pouvoir de négociation des travailleurs et la croissance incontrôlée du secteur financier.

Ces dernières années, la situation ne s'est pas améliorée, loin de là. Dans une économie équitable, les augmentations de salaire devraient suivre l'augmentation de la productivité. Ceci signifierait en effet que les recettes tirées d'une production en hausse sont équitablement partagées entre les propriétaires des moyens de production et les travailleurs. Mais cela fait longtemps que ce n'est plus le cas. Chez nous, l'évolution des salaires s'écarte de plus en plus de celle de la productivité, un écart qui est de pas moins de 12% depuis 1996.

Les salaires et la productivité s'écartent



Source : OCDE, Compendium of Productivity indicators, 2019.

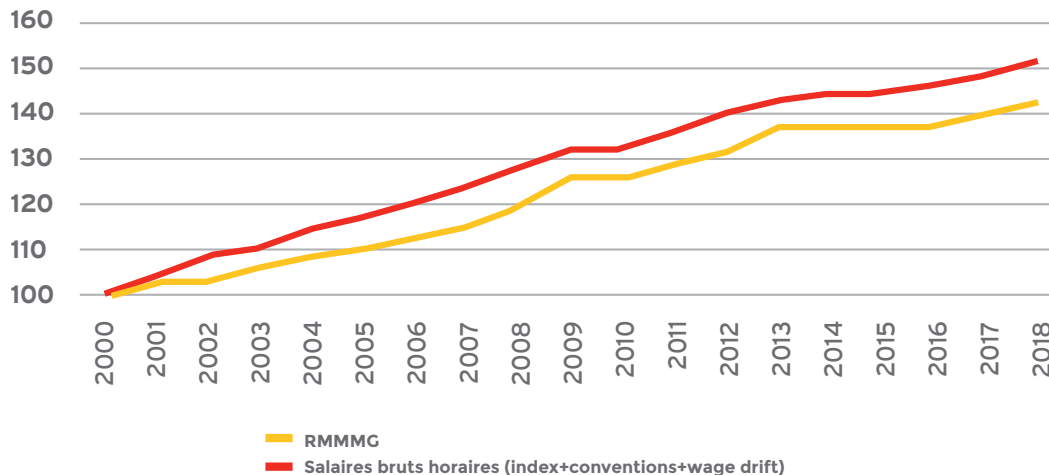
Concrètement, cela signifie qu'une part de plus en plus importante des produits de la croissance économique revient aux actionnaires. A l'inverse, une part de moins en moins grande revient aux travailleurs.

Il convient d'inverser ce mouvement. Le salaire minimum légal joue ici un rôle essentiel. En effet, il constitue la marche inférieure de notre pyramide des salaires.

Malheureusement, ces dernières années, le salaire minimum s'est encore détérioré plus que le reste des salaires.

Le salaire minimum augmente nettement moins rapidement que le reste des salaires. Depuis 2000, le salaire minimum (RMMMG - revenu minimum mensuel moyen garanti, voir chapitre 3) connaît une évolution plus lente (de 9%) que le reste des salaires bruts. Les salaires bruts augmentent en effet non seulement en raison des indexations, mais aussi grâce aux augmentations salariales fixées dans les Conventions Collectives de Travail. En principe, le salaire minimum n'augmente quant à lui que par les indexations. La dernière adaptation du salaire minimum date d'octobre 2008 (2x25 euros). Heureusement, nous connaissons le système de l'indexation automatique, par lequel le RMMMG continue à suivre les autres salaires. Mais cette indexation n'est pas suffisante. Depuis l'augmentation de 2008, les salaires bruts ont à nouveau augmenté de 3% plus vite que le RMMMG.

Découplage RMMMG et salaires bruts

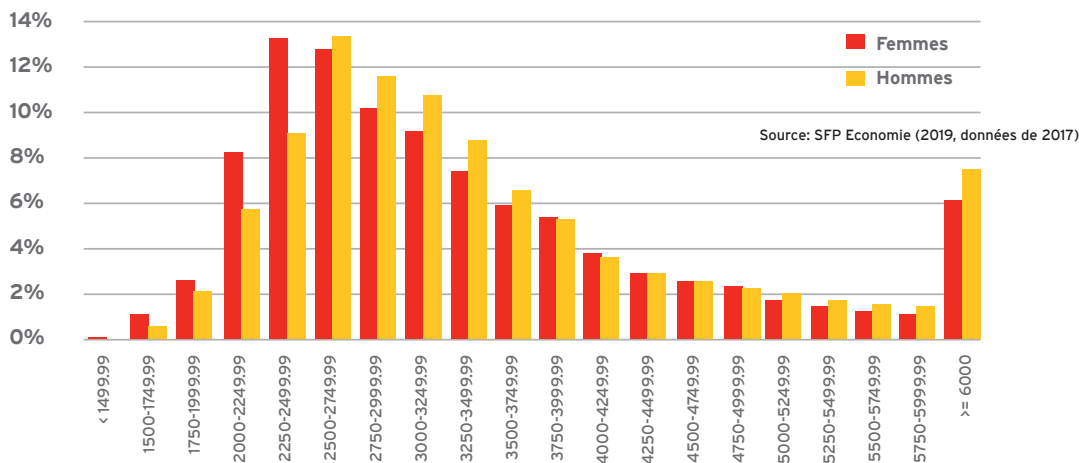


Sources: Bureau du Plan, Eurostat

b. La répartition des salaires en Belgique

Afin de bien comprendre la signification du salaire minimum en Belgique, il faut se pencher sur le paysage salarial de notre pays. Sur la base des chiffres les plus récents (de 2017) du SPF Economie, le salaire mensuel moyen en Belgique peut être estimé à environ 3.630 euros pour l'année 2020. Le salaire médian - salaire situé au milieu de la répartition de l'ensemble des salaires - est d'environ 3.200 euros/mois. 50% des Belges gagnent donc moins que ce salaire, et 50% gagnent plus. Le SPF Economie ne tient ici compte que des travailleurs à temps plein dans les entreprises de plus de 10 travailleurs. On peut donc dire que les chiffres sont légèrement surestimés par rapport à la situation réelle.

Une classification des travailleurs en échelles salariales de 250 euros donne une image encore plus claire de la répartition des salaires en Belgique. Le groupe le plus important des travailleurs gagne un salaire mensuel brut situé entre 2.250 et 3.250 euros (environ 45% des travailleurs). A noter également : la surreprésentation des femmes dans les catégories de revenus les plus basses.



Cette répartition des revenus permet de resituer le salaire minimum dans son contexte. Mais qu'est-ce que le salaire minimum exactement?

3. Qu'est-ce que le « salaire minimum »?

Dans l'économie belge, les salaires minimums jouent à deux niveaux. D'abord, il y a le salaire minimum légal. C'est ce que nous appelons le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM). En gros, il s'agit de la limite inférieure absolue pour un revenu en Belgique sur base mensuelle, même si la méthode de calcul est complexe (cf. chapitre « à combien s'élève le salaire minimum légal »). Le salaire minimum légal est fixé par les interlocuteurs sociaux, les syndicats et les organisations patronales, dans une convention collective de travail au sein du Conseil national du travail (le CNT)¹, l'organe de concertation coupole national. Ce salaire minimum est ensuite rendu obligatoire par un arrêté royal pour l'ensemble de l'économie. Cela veut dire que nulle part, un salaire (pour un temps-plein) ne peut être payé qui se situe en-dessous de ce niveau. Aucun secteur ne peut conclure une CCT impliquant un salaire minimum moins élevé au niveau sectoriel.

En deuxième lieu, en Belgique, nous disposons d'un large éventail de salaires minimums sectoriels. Ces salaires sont négociés au niveau des commissions paritaires sectorielles. Par secteur, plusieurs salaires minimums peuvent être d'application, en fonction des catégories de fonction ou de l'expérience acquise. Un aperçu peut être retrouvé sur le site du SPF fédéral ETCS, en cliquant sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/banque-donnees-salaires>.

Dans la présente brochure, nous abordons essentiellement le salaire minimum légal national, autrement dit le RMMM. Notre but est de supprimer les malentendus et les contre-vérités à propos de ce salaire minimum belge. Y a-t-il vraiment très peu de travailleurs qui sont employés au salaire minimum ?

Une augmentation du salaire minimum est-elle vraiment impayable et ce salaire rend-il les entreprises belges moins compétitives ? Le salaire minimum suffit-il pour en vivre ? Autant de questions et bien d'autres encore qui trouveront réponse dans cette brochure.

Note : lorsqu'il sera question dans cette brochure de « salaire minimum » ou de « salaire minimum légal », il faudra lire « RMMMGM ».

4. Le salaire minimum légal en Belgique, le RMMMGM

Comme souligné, il convient de faire une distinction claire entre le salaire minimum au niveau interprofessionnel et les salaires minimums au niveau sectoriel. Le salaire minimum interprofessionnel, également appelé le salaire minimum national ou légal, correspond à la limite inférieure absolue pour un revenu du travail à temps plein en Belgique. Ce salaire est aussi appelé le « *revenu mensuel minimum moyen garanti* » ou « RMMMGM ». Comme le laisse supposer l'abréviation, ce concept est assez complexe. En fait, le salaire minimum national n'est pas un plafond salarial, mais un plafond de revenu. Lorsque le revenu du travailleur tombe en-dessous du RMMMGM, l'employeur doit suppléer la différence en fin d'année, en payant une prime supplémentaire au travailleur.

a. Qu'est-ce que le RMMMGM?

Le revenu mensuel minimum moyen garanti est le montant minimum qu'un travailleur du secteur privé doit recevoir par mois comme revenu. Il s'agit d'un revenu moyen et par mois.

On vérifie l'application de ce principe en divisant, par travailleur, la somme des différents salaires mensuels et primes (avec notamment, la prime de fin d'année ...²) gagnés durant une année, par le nombre de mois travaillés. En d'autres termes, il est possible qu'un travailleur gagne un salaire mensuel situé en-dessous du RMMMGM, mais qu'avec la prime de fin d'année, le revenu minimum soit quand même respecté.

² Important : Ni le simple, ni le double pécule de vacances ne sont pris en compte dans le calcul. Donc, montant de référence *11. Pour un aperçu de l'ensemble des éléments qui sont pris en compte pour le calcul du RMMMGM. Cf. CCT 23 (<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-023.pdf>)

Pour les travailleurs à temps partiel, on applique ce même calcul, mais proportionnellement à la durée du travail et au revenu mensuel minimum moyen des travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé un mois complet, on calcule le revenu mensuel minimum moyen jusqu'à la durée de leurs prestations normales. Lorsqu'il est mis un terme au contrat avant que l'année calendrier ne soit terminée, on calcule le revenu mensuel minimum moyen sur la base des mois durant lesquels le travailleur était occupé.

Si, sur base annuelle, la somme du salaire et les primes d'application donne un montant inférieur au RMMMGM en fin d'année calendrier, la différence est payée comme complément par l'employeur.

Un exemple:

Un travailleur M. n'a pas d'ancienneté dans le secteur. Il a travaillé 11 mois à 1.500 euros brut, pris un mois de congé et reçu une prime de fin d'année de 900 euros. Le plafond de revenu mensuel qui doit être respecté pour l'intéressé est de 1.625,72 euros. Dans le régime du RMMMGM, le revenu total $((1.500 \times 11) + 900 = 17.400 \text{ euro})$ est comparé au RMMMGM $(1.625,72 \times 11 = 17.883)$. La personne en question recevra un complément de 483 euros en fin d'année.

Comme déjà indiqué, la majeure partie des secteurs utilisent des salaires minimums qui sont plus élevés que le RMMMGM. Ces salaires ont été fixés par des CCT sectorielles. Le montant du RMMMGM dépend, par ailleurs, du niveau d'expérience du travailleur et de son âge (plus un travailleur est jeune, plus ce salaire est bas). En tant que FGTB, nous nous sommes d'ailleurs toujours opposés à ce dernier principe que nous considérons comme une discrimination sur la base de l'âge.

b. A combien s'élève le RMMMGM?

Les montants bruts nominaux du RMMMGM sont fixés dans les CCT du CNT n° 43 et 50³. Ces montants sont automatiquement indexés, mais ne sont pas soumis aux marges salariales qui sont fixées dans les accords interprofessionnels. Le RMMMGM a été adapté une dernière fois en 2008 - ceci, indépendamment des indexations intermédiaires. On distingue 3 catégories dans le RMMMGM :

³ La CCT 43 fixe le RMMMGM pour les travailleurs de 18 ans et plus, exception faite des travailleurs de 18, 19 ou 20 ans qui ont un travail étudiant; la CCT 50 s'applique aux travailleurs de moins de 18 ans qui ont un contrat de travail (y compris contrat de travail étudiant) et aux travailleurs de 18, 19 et 20 ans qui ont un contrat d'étudiant. Aucune des deux CCT ne s'applique aux travailleurs d'une entreprise familiale et aux travailleurs qui travaillent habituellement pendant des périodes inférieures à un mois calendrier. La CCT 50 s'applique dans les secteurs ou activités qui ne ressortissent d'aucune CP ou qui ressortissent à une CP qui n'a pas été constituée et dans les secteurs pour lesquels la CP n'a pas fixé de minima ou salaires pour les travailleurs de moins de 18 ans et les travailleurs de 18, 19 et 20 ans avec un contrat d'étudiants. Les commissions paritaires peuvent donc fixer des salaires et des minima moins élevés pour ces jeunes.

**Revenu minimum moyen garanti : à partir de 18 ans
(à partir de 21 ans pour les jeunes ayant un contrat d'étudiant)**

<i>Ancienneté dans l'entreprise (en mois)</i>						
	0		6		12	
Age	mois	horaire	mois	horaire	Mois	horaire
18	1.625,72	9,87				
19	1.625,72	9,87	1.668,86	10,13		
20	1.625,72	9,87	1.668,86	10,13	1.688,03	10,25

**Revenu minimum moyen garanti :
moins de 18 ans**

Age		mois	horaire
16 et moins	70%	1.138,00	6,91
17	76%	1.235,55	7,50

**Revenu minimum moyen garanti : jeunes de 18,19
ou de 20 ans avec un contrat d'étudiant**

Age		mois	horaire
18	82%	1.333,09	8,10
19	88%	1.430,63	8,69
20	94%	1.528,18	9,28

Source: (SPF ETCS)

Le gouvernement Michel a réintroduit les salaires de départ pour les jeunes. Les employeurs auront la possibilité, pour les travailleurs âgés de 18, 19 ou 20 ans, qui travaillent sur la base d'une convention de premier emploi (donc, pas un contrat d'étudiant) et « *sans expérience professionnelle* », de diminuer le salaire d'un certain pourcentage (aussi bien le revenu mensuel minimum moyen garanti que les éventuels minima ou salaires sectoriels plus élevés). Les jeunes travailleurs en question reçoivent, de leur employeur, un complément mensuel pour compenser la perte nette potentielle.

Tant l'ONSS, que le Conseil central de l'économie⁴ et l'OCDE⁵ utilisent le RMMMG avec zéro ancienneté à partir de 18 ans comme référence pour leurs calculs en rapport des augmentations potentielles. Ce RMMMG est actuellement de 1.625,72 euros. Lorsqu'il est fait référence, dans les analyses ci-dessous, au RMMMG, ou au « *salaire minimum* », il est question de ce montant.

c. Combien de personnes travaillent au salaire minimum (RMMMG) ?

Comme le concept du RMMMG consiste à ce qu'un plafond salarial soit testé, nous ne savons pas exactement ce qu'est le salaire mensuel de ces travailleurs. C'est pourquoi, il est aussi difficile d'identifier ces travailleurs. En fait, il convient de vérifier combien de personnes reçoivent un complément à leur salaire pour parvenir au RMMMG. Via différentes études et questions à l'ONSS, on peut faire une estimation.

⁴ Le Conseil central de l'économie (CCE), organe de concertation où siègent des représentants des travailleurs (syndicats) et des employeurs, a un rôle de conseil à l'attention des gouvernements et décideurs politiques sur des matières socio-économiques.

⁵ L'OCDE (organisation de coopération et de développement économiques) est une collaboration de 36 pays qui analysent, coordonnent et réfléchissent à la politique socio-économique.

Tant le Conseil supérieur de l'emploi que le Conseil Central de l'Economie (CCE) estiment que 2 à 3% des travailleurs ont un revenu inférieur ou égal au RMMM. Pour le moment, ce pourcentage correspond à environ 68.000 travailleurs en Belgique. En équivalents temps plein, le nombre de personnes pour les catégories de revenus inférieurs est nettement plus bas. Ceci prouve qu'il s'agit ici essentiellement de personnes ayant des contrats à temps partiel, très souvent avec un statut d'intérimaire. Dans les catégories de revenus les plus bas, le statut d'intérimaire est fortement représenté. Entre 30 et 40% des personnes qui ont un revenu mensuel moyen de moins de 2.000 euros travaillent comme intérimaires.

Barème (inférieur ou égal à)		Nb de personnes occupées	Exprimé en ETP
1.625 euros	(= RMMM)	68.000	29.946
1.643 euros	(RMMM + 1,1%)	99.870	42.117
1.706 euros	(RMMM + 5%)	144.365	65.526
1.725 euros	(RMMM + 100 euros)	165.600	76.900
2.031 euros	(RMMM + 25%)	385.000*	231.580
2.110 euros		495.000*	297.000
2.190 euros		646.000*	388.000
2.270 euros		810.000*	486.000

Source : ONSS, *estimations propres

d. Dans quels secteurs le revenu minimum est-il le plus représenté?

Le CCE s'est penché sur cette question sur la base des chiffres de l'ONSS de 2016. Il s'agit des Commissions Paritaires qui n'ont pas défini elles-mêmes de salaire minimum sectoriel (comme la CP 100, 331, 322, 336 et certaines sous-commissions paritaires de la CP 329) ou des CP qui ont fixé un salaire minimum (plus élevé) dans une CCT, mais pour lesquelles, à la suite d'exceptions prévues par CCT, il y a quand même des travailleurs qui tombent sous le minimum.

En termes de nombre, le travail intérimaire et le commerce de détail indépendant sont les plus représentés. En pour cent, il s'agit avant tout de la commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers et du commerce de détail indépendant.

Commission paritaire		Nombre de RMMMG	Nombre de relations de travail	Proportion de RMMMG
322	Intérim	23.322	487.136	4,8%
201	Petit commerce indépendant	16.196	120.528	13,4%
100	CP auxiliaire pour ouvriers	3.948	25.594	15,4%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.986	66.917	4,5%
200	CP auxiliaire pour employés	2.804	492.744	0,6%
302	Industrie hôtelière	2.601	195.392	1,3%
329	Secteur socio-culturel	2.077	56.509	3,7%
336	Professions libérales	1.073	34.683	3,1%
331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	993	14.883	6,9%
202	Employés du commerce de détail alimentaire	959	61.667	1,6%

Dans les secteurs repris ci-dessus, on a identifié les travailleurs qui ont un revenu égal ou inférieur au RMMM. Il est intéressant de vérifier quels secteurs subiraient un impact d'une augmentation du salaire minimum. Ci-dessous, nous sommes partis de l'exemple d'une augmentation du RMMM de 100 euros. Les secteurs ci-après sont classés en fonction de l'impact (en pour cent) sur la masse salariale d'une augmentation du RMMM.

Numéro de la CP	Nom de la CP
140.02	Entreprises de taxis
329.02	Secteur socio-culturel FR
327.02	Ateliers protégés (Région wallonne)
100	CP auxiliaire ouvriers
144	Agriculture
201	Commerce de détail indépendant
327.03	Ateliers protégés (Communauté française)
132	Travaux techniques agricoles et horticoles
320	Pompes funèbres
202.01	Moyennes entreprises d'alimentation
333	Attractions touristiques
304	Podium et musiciens
331.00.10	Accueil des enfants
125.01	Exploitation forestière
327.01	Ateliers protégés FL
146	Entreprises forestières
332.00.10	Institutions subsidiées par la Communauté français
314	Coiffeurs

Source: ONSS 2019

De façon étonnante, la liste ci-dessus comprend surtout des secteurs qui ne subissent pas la concurrence de l'étranger. Il s'agit principalement du secteur social, du bien-être, de la culture et du commerce de détail. L'industrie ou les services aux entreprises ne sont pas représentés. L'argument qu'un RMMMG plus élevé compromettrait la compétitivité de nos entreprises à l'étranger, est donc très peu crédible. Plus d'informations peuvent être retrouvées à ce sujet dans le chapitre suivant de cette brochure.

5. Le salaire minimum belge est-il élevé par rapport au reste de l'Europe ? Une augmentation n'est-elle pas une mauvaise chose pour notre économie ?

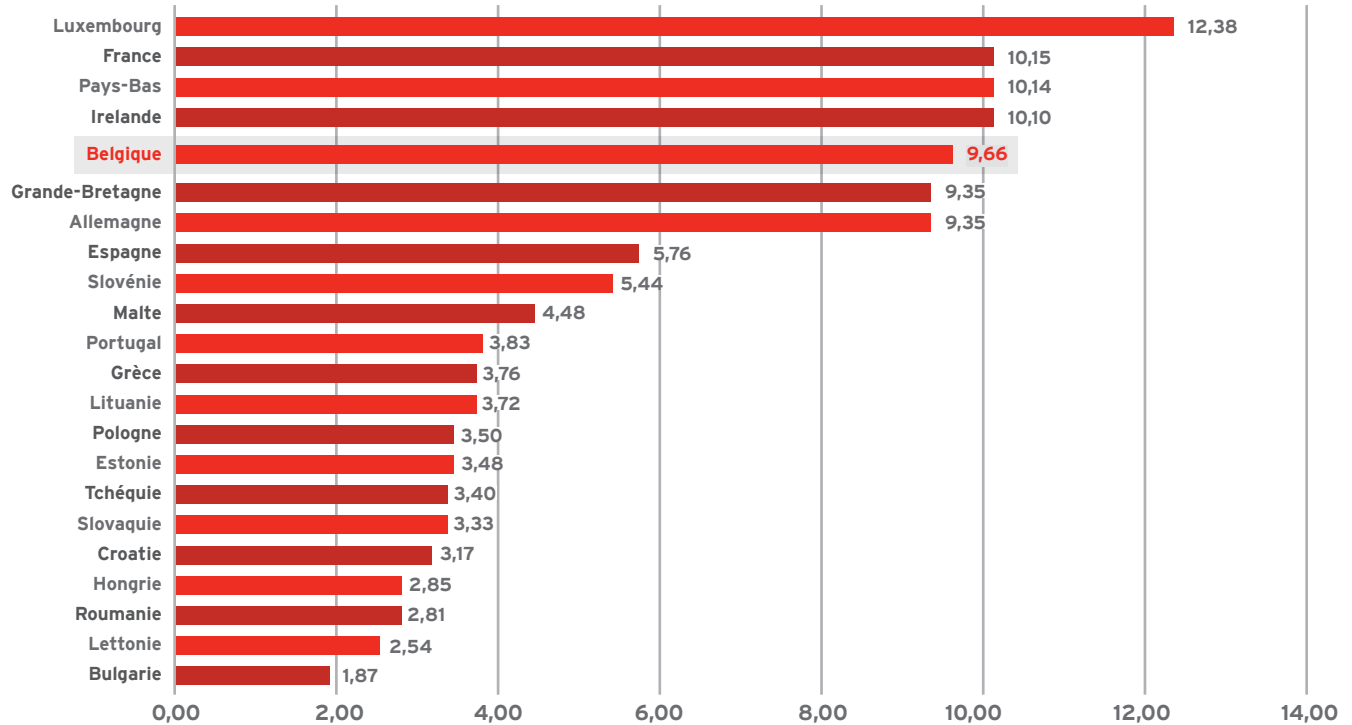
a. Le salaire minimum belge dans un contexte étranger

Chaque pays européen ne dispose pas d'un salaire minimum légal (statutaire). Certains pays, surtout les pays scandinaves, n'ont pas de salaire minimum national légal, mais essaient le plus possible de fixer des salaires minimums par la négociation collective au niveau sectoriel. Le schéma ci-après indique comment le salaire minimum est fixé en Europe. Comme déjà souligné, le salaire minimum légal dans notre pays est le résultat d'une concertation au CNT. Il devient ensuite contraignant pour l'ensemble de l'économie.

Salaire minimum légal (statutaire)				Pas de salaire minimum légal
Fixation par l'Etat après recommandation via un organe spécifique	Fixation par l'Etat après consultation bilatérale/ tripartite	Fixation par l'Etat après processus décisionnel tripartite	L'Etat rend une CCT nationale contraignante	Les salaires minimums sont le résultat d'une concertation collective (sectorielle) seulement
Allemagne	Bulgarie	Lituanie	Belgique	Autriche
France	Espagne	Pologne	Estonie	Chypre
Royaume-Uni	Croatie	Slovaquie		Danemark
Irlande	Hongrie			Finlande
Grèce	Malte			Italie
	Portugal			Suède
	Roumanie			
	Lettonie			
	Slovénie			

Si l'on regarde uniquement les chiffres absolus, on pourrait conclure qu'en Belgique, nous n'avons pas à nous plaindre par rapport au salaire minimum légal. L'institut syndical européen donne un aperçu des salaires minimums légaux par heure tels qu'ils étaient d'application au 1er février 2020.

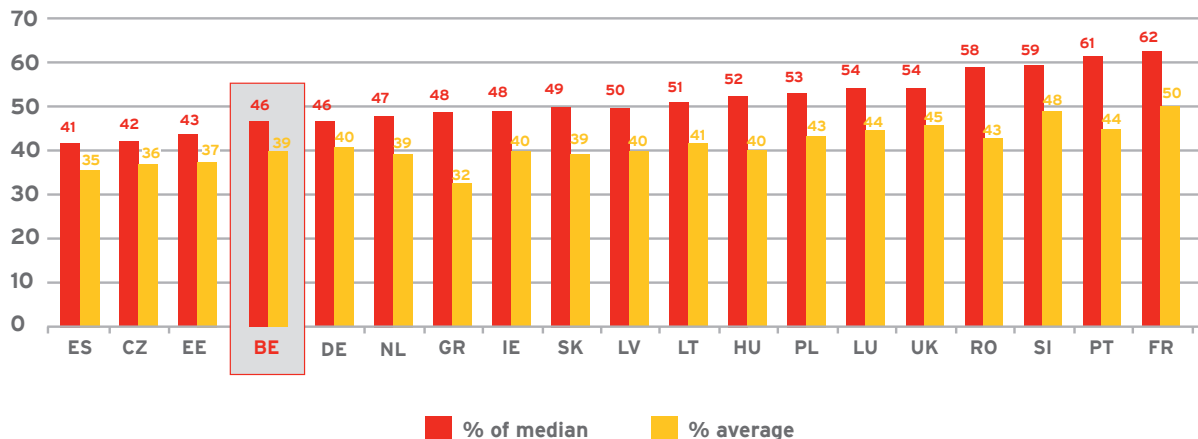
**Figure: salaires minimums nationaux, légaux,
au 01.01.2020, en euros et par heure**



Source : WSI Minimum Wage Database (2020)

Les économies diffèrent toutefois les unes des autres et ceci vaut également pour les salaires qui sont payés dans ces économies. C'est pourquoi, il ne faut pas regarder les montants absolus, mais objectiver le niveau du salaire minimum en le comparant avec le salaire médian ou le salaire moyen (average wage dans le graphique) du pays concerné. De cette façon, nous obtenons l'indice de Kaitz qui reflète le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian. Par exemple : si le salaire minimum et le salaire médian sont liés les uns aux autres, le rapport est de 1. Si le salaire minimum n'est, par exemple, que d'un tiers du salaire médian, l'indice de Kaitz sera de 0,33.

Schéma : indice de Kaitz dans les Etats membres de l'UE en pour cent du salaire médian et moyen (travailleurs à temps plein, 2018)



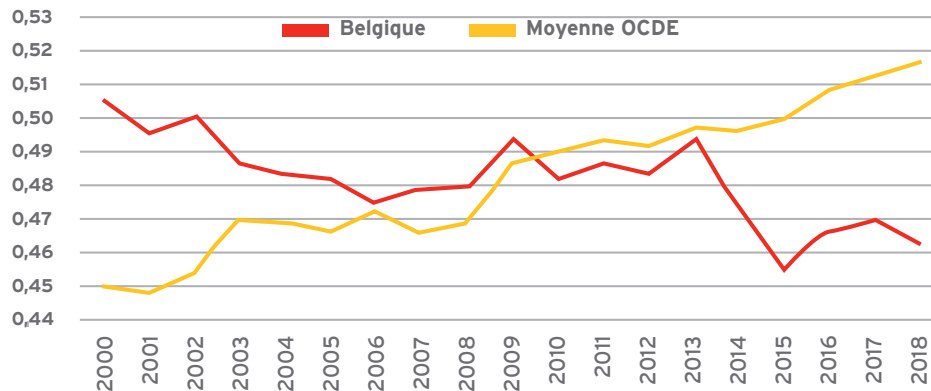
Source: WSI Minimum Wage Database (2020)

Le RMMMG n'est que de 46% du salaire médian et il revient à 39% du salaire moyen belge. Par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, le salaire minimum belge est donc plutôt faible dans une comparaison européenne. Seuls trois pays qui connaissent un salaire minimum légal ont des résultats encore moins bons.

Le salaire minimum belge est donc relativement bas, mais il n'y a pas que cela. La « valeur » du salaire minimum diminue de plus en plus, certainement quand on fait une comparaison avec l'étranger.

Comment pouvons-nous mesurer cette donnée ? En examinant l'évolution de l'indice de Kaitz pour le salaire médian sur une période plus longue. Dans ce cadre, nous comparons le salaire minimum et le salaire médian (salaire qui se trouve au milieu de la répartition des revenus). L'écart entre le salaire minimum et le salaire médian dans notre pays se creuse de plus en plus. Ceci se traduit par un indice de Kaitz en baisse. La valeur du salaire minimum diminue donc. En 17 ans, le salaire minimum belge a diminué de 8% par rapport au salaire médian. Dans le reste des pays de l'OCDE, on assiste à un mouvement inverse : les salaires minimums se rapprochent de plus en plus du salaire médian.

Rapport salaire minimum vs salaire médian (indice de Kaitz)



Source : OCDE minimum wage database

b. Une augmentation du salaire minimum est-elle négative pour l'emploi?

Par rapport aux autres Etats membres qui connaissent un salaire minimum, le nôtre est plutôt bas. Il est donc certain que ce salaire doit évoluer. Malgré cette évidence, les employeurs évitent un débat sur une augmentation significative de ce salaire. Ils arguent que les emplois faiblement rémunérés disparaîtraient, car ils deviennent trop chers. De plus, un salaire minimum plus élevé rendrait l'accès au marché du travail plus difficile pour les groupes à risques.

Pourtant, rien ne prouve qu'une augmentation du salaire minimum menacerait notre compétitivité et menacerait, de ce fait, notre emploi. Ci-après, vous trouverez un petit recueil des principales études publiées il y a peu sur l'impact des salaires minimums:

- Sturn, S. (2017). Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment: une analyse des 24 pays de l'OCDE - en ce compris la Belgique - avec comme conclusion qu'il est improbable que les salaires minimums aient un effet important sur l'emploi des peu qualifiés (de façon générale), des femmes peu qualifiées, ou des jeunes. Par contre, selon l'auteur, les salaires minimums ont bien un impact sur la diminution de l'inégalité des revenus.
- Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Etude pour l'Etat britannique qui souligne ceci: « *De façon générale, l'étude la plus récente des USA, du RU et d'autres pays développés indique un effet très limité des salaires minimums sur l'emploi, alors que le revenu des travailleurs faiblement rémunérés augmente considérablement. Ce qui est important, c'est que c'était également le cas pour la politique ambitieuse la plus récente* ». Selon l'étude, un objectif ambitieux entre 60 et 66% du salaire médian doit pouvoir être possible.
- Cengiz et al (2019). The Effect of Minimum Wages on Low - Wage Jobs: Evidence from the United States. Après avoir étudié 138 changements au niveau du salaire minimum aux USA entre 1979 et 2014, il est apparu que la perte d'emplois avec application du nouveau salaire minimum était totalement compensée par de nouveaux emplois qui paient mieux (au nouveau salaire minimum ou juste au-dessus). De plus, aucune preuve n'a pu être apportée dans le sens d'une perte d'emploi auprès des groupes à risques sur le marché du travail, comme les peu qualifiés, les personnes issues de l'immigration ou encore, les jeunes. Enfin, les analystes signalent qu'une augmentation du salaire minimum au niveau de 60% du salaire médian n'entraîne pas de perte d'emplois.

- Garloff A. (2017). Une étude allemande pour le compte du Ministère de l'Economie a analysé l'impact de l'introduction du salaire minimum allemand. Les chercheurs soulignent qu'il n'y a pas d'indication d'un impact négatif sur l'emploi à la suite de l'introduction d'un salaire minimum.

Faut-il encore apporter d'autres preuves allant dans ce sens ? Il y a peu, voire aucune preuve que les salaires minimums induisent une perte d'emplois, certainement pas chez les jeunes ou dans d'autres groupes à risques. En cas d'augmentation du salaire minimum, seule une augmentation (logique) du revenu peut être constatée ainsi qu'une moins grande inégalité de revenus. Les emplois mal rémunérés ne sont donc pas nécessaires pour mettre à l'emploi les peu qualifiés.

6. La campagne de la FGTB pour un relèvement du salaire minimum : Fight for €14



La campagne « *Fight for €14* » de la FGTB s'est inspirée des travailleurs américains du secteur des fast-food. Derrière la bannière « *Fight for \$15* », ces travailleurs se battent pour un salaire minimum décent de 15 dollars de l'heure et ont réussi à obtenir plusieurs victoires dans différents Etats, amenant ainsi des travailleurs de nombreux autres secteurs comme le commerce à s'associer à leur combat. En Belgique, un salaire horaire de 14 euros bruts, ou 2.300 euros par mois pour un temps plein, est un minimum pour pouvoir vivre décemment. La FGTB continue d'attirer l'attention sur ce point. Consultez le site web de la campagne www.fightfor14.be et suivez « *Fight for €14* » sur les médias sociaux.

a. Pourquoi demandons-nous un salaire minimum considérablement plus élevé ?

Dans leurs analyses sociétales, les économistes ont toujours tendance à partir des besoins du « *marché* ». De notre côté, nous partons du raisonnement inverse. L'économie ne devrait-elle pas partir des besoins de ses citoyens ?

Un quart de millions de Belges ont un emploi, mais vivent dans la pauvreté. Soit 5% des 4,8 millions d'actifs que compte notre pays. Le revenu de ces Belges actifs n'est pas suffisamment élevé pour pouvoir couvrir des dépenses fondamentales comme l'alimentation, le logement ou l'énergie. Indigne d'un Etat-providence...

Le nombre de pauvres actifs en Belgique a augmenté de plus de 16% au cours des 10 dernières années. Un saut d'index, des marges salariales inférieures, un taxshift raté, mais aussi les salaires minimums qui n'ont pas suffisamment évolué, expliquent ce triste constat.

Alors que les entrepreneurs et les indépendants ont pu bénéficier, ces dernières années, d'une révision à la baisse de l'impôt des sociétés, de réductions des cotisations de sécurité sociale et d'une flexibilisation (heures supplémentaires en plus, flexi-jobs), la situation du Belge moyen se détériore. Et plus particulièrement celle des personnes peu qualifiées. Presqu'une personne peu qualifiée sur trois court aujourd'hui un risque de pauvreté contre une sur huit en 2005. C'est pourquoi nous demandons un relèvement systématique du salaire minimum (RMMMCG) à un niveau qui lui permette de garantir une vie décente.

b. Qu'est-ce qu'un salaire minimum légal décent ?

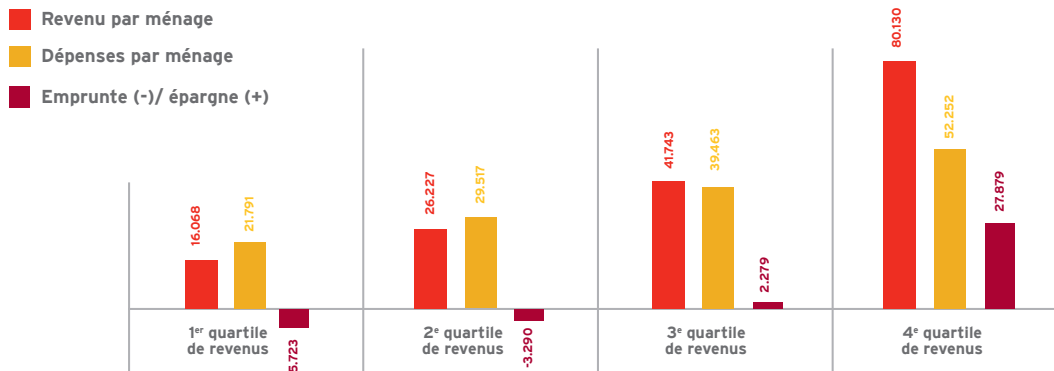
La littérature internationale sur la pauvreté comprend de nombreuses données de références qui vont dans le sens d'un salaire minimum décent. Dans les années 60 déjà, la charte sociale européenne faisait référence à un pourcentage du salaire brut moyen comme seuil minimum pour un revenu décent. Au fil des ans, le consensus a évolué dans le sens d'un minimum de 60% du salaire médian national brut pour un travailleur individuel comme base pour un salaire décent, un salaire qui n'entraîne pas un risque accru de pauvreté pour le travailleur.

Les pays qui connaissent un salaire minimum légal équivalent à 60% du salaire médian national ne peuvent toutefois se permettre de rester les bras croisés. En effet, la règle des 60% n'est pas salvatrice ! Dans certains pays, 60% de très bas salaires, c'est toujours... un très bas salaire. C'est pourquoi un test de moyens s'impose. Le montant d'un salaire minimum doit être mis en rapport avec sa capacité à garantir une vie décente.

Lorsqu'on demande aux travailleurs belges si leurs revenus leur permettent de joindre les deux bouts, 40% répondent qu'ils y arrivent à peine (enquête de Solidaris). 11% des travailleurs affirment devoir s'endetter pour pouvoir couvrir leurs dépenses quotidiennes.

Tous les deux ans, le SPF Economie publie une enquête sur le budget des ménages. Les ménages y sont répartis en quatre « *quartiles de revenus* », c'est-à-dire que la population est ventilée en quatre parties sur la base des revenus. Le premier quartile est constitué des 25% des revenus les plus bas, etc. Selon les chiffres du SPF Economie, 50% des ménages aux revenus les plus bas doivent en moyenne s'endetter pour pouvoir financer leur modèle de dépenses.

Revenu et dépenses par catégorie de revenu



Source : SPF Economie, enquête sur le budget des ménages (2018)

Les statistiques montrent qu'un revenu net de 33.000 euros environ par ménage est nécessaire pour conserver un mode de consommation normal, sans devoir s'endetter. Notons qu'il s'agit ici d'un mode de consommation où les besoins de base absolus ne sont complétés que par un nombre limité d'autres biens/services de segments supérieurs. En d'autres termes, joindre les deux bouts oui, mais pas plus...

En moyenne, un ménage belge se compose d'une personne qui travaille à temps plein et d'une personne à temps partiel (50%). Pour que l'exercice soit faisable, nous partons d'un même salaire horaire pour les deux membres du ménage. Le revenu du ménage doit être d'au moins 2.750 euros nets, ce qui n'est possible que si les deux membres du ménage perçoivent un revenu égal à un RMMM⁶ de 14 euros/heure. Un revenu égal à un RMMM de 14 euros/heure donne un revenu net à temps plein de 1.700 euros par mois et à un revenu à temps partiel (50%) de 1.043 euros. Soit un revenu total d'à peine 33.000 euros par an pour un ménage. Un revenu minimum légal (RMMM) de 14 euros est donc le seuil minimum nécessaire pour garantir à un ménage un revenu lui permettant de mener une vie décente.

c. Coût limité d'un relèvement du salaire minimum

14 euros est un objectif que nous n'atteindrons pas du jour au lendemain, mais qui demandera du temps et des efforts. Toutefois, les coûts liés à un relèvement progressif du salaire minimum légal sont plutôt limités.

Les négociations de ces derniers mois ont donné des estimations correctes de ce que pourrait potentiellement coûter aux employeurs un relèvement limité du RMMM. Le tableau ci-dessous offre un aperçu. Le montant de référence pour le salaire minimum est actuellement de 9,87 euros par heure.

⁶ Notez qu'en raison du concept du RMMM, le pécule de vacances et le 13^e mois sont repris dans le concept de salaire horaire. Un RMMM de 14 euros bruts signifie en pratique un salaire mensuel inférieur à l'équivalent de 14 euros par heure.

Nouveau RMMMG	Hausse (%) par rapport à aujourd'hui	Salaires bruts à payer en plus (en millions d'euros)	Cotisations patronales supplémentaires (en millions d'euros)	Total coûts salariaux supplémentaires (en millions d'euros)
9,97	1,10%	5,7	1,2	6,9
10,21	3,50%	22,3	5	27,3
10,49	6,30%	50,2	11,6	61,8
12,33	25%	472	172	644
12,83	30%	769	291	1.060
13,32	35%	1.160	448	1.608
13,82	40%	1.683	660	2.343

Source : ONSS

A l'automne 2019, la FGTB proposait un relèvement du RMMMG jusqu'au seuil symbolique de 10 euros par heure. Les employeurs n'ont pas voulu donner plus de 10 cents par heure (+1,1%). Les chiffres relatifs aux coûts montrent l'étroitesse d'esprit des employeurs dans ce débat. Le relèvement juste au-dessus des 10 euros coûte à peine 27 millions d'euros aux employeurs. Une bagatelle donc sur une masse salariale privée totale (soumise à l'ONSS) de 120 milliards d'euros.

Le coût d'un relèvement du RMMMG à 14 euros est bien sûr plus élevé parce que bien plus de travailleurs sont concernés. Il convient de souligner que dans les scénarios susmentionnés, les coûts augmentent pour les employeurs car les compensations pour les bas salaires disparaissent. En cas d'augmentation du RMMMG, ces régimes de compensation évolueraient en même temps que les bas salaires en vigueur à ce moment-là. Dans le tableau susmentionné, les coûts, pour les employeurs, d'un relèvement pour les catégories les plus élevées sont donc surestimés.

d. Pourquoi ne pas faire de ce RMMMGC complexe un salaire mensuel minimum ?

Comme décrit au chapitre 4, le calcul du salaire minimum légal (RMMMGC) est complexe. Une fois par an, les salaires et primes sont additionnés pour vérifier si le seuil mensuel minimum fixé par le RMMMGC a été atteint. Les primes (par ex. la prime de fin d'année) étant prises en compte, il est possible que le salaire mensuel brut tombe sous le seuil du RMMMGC. Un travailleur qui touche environ le salaire minimum, ne saura donc qu'à la fin de l'année s'il recevra un supplément pour que le seuil minimum du RMMMGC soit atteint.

Il serait dès lors plus logique et plus juste de prendre le salaire mensuel brut comme référence et non le revenu annuel total. Le salaire minimum légal deviendrait ainsi réellement un SALAIRE mensuel minimum garanti, plutôt qu'un REVENU mensuel.

Un exemple :

- *Un travailleur n'a pas d'ancienneté dans le secteur, a travaillé 11 mois à 1.500 euros bruts, a pris un mois de congé et a perçu une prime de fin d'année de 900 euros. Le revenu que cette personne doit au minimum toucher pour l'année en question est de 17.883 euros (RMMMGC de 1.625,72 euros x 11). Dans le régime RMMMGC actuel, le revenu total ((1.500 x 11) + 900 = 17.400 euros) est comparé au RMMMGC (1625,72 x 11 = 17.883). Le travailleur en question reçoit un supplément de 483 euros à la fin de l'année.*
- *Régime RMMMGC sur base mensuelle : supplément mensuel de 125,72 euros (RMMMGC de 1.625,72 € - salaire mensuel de 1.500 €). Revenu annuel total : (1.500 * 11) + 1.382 + 900 = 18.782 euros. Le revenu brut augmente de 900 euros (le montant de la prime annuelle octroyée), soit plus de 5% dans ce cas précis.*

En tant que FGTB, nous défendons fortement une adaptation du RMMMGC, avec évaluation sur base annuelle, dans le sens d'un RMMMGC sur une base mensuelle.

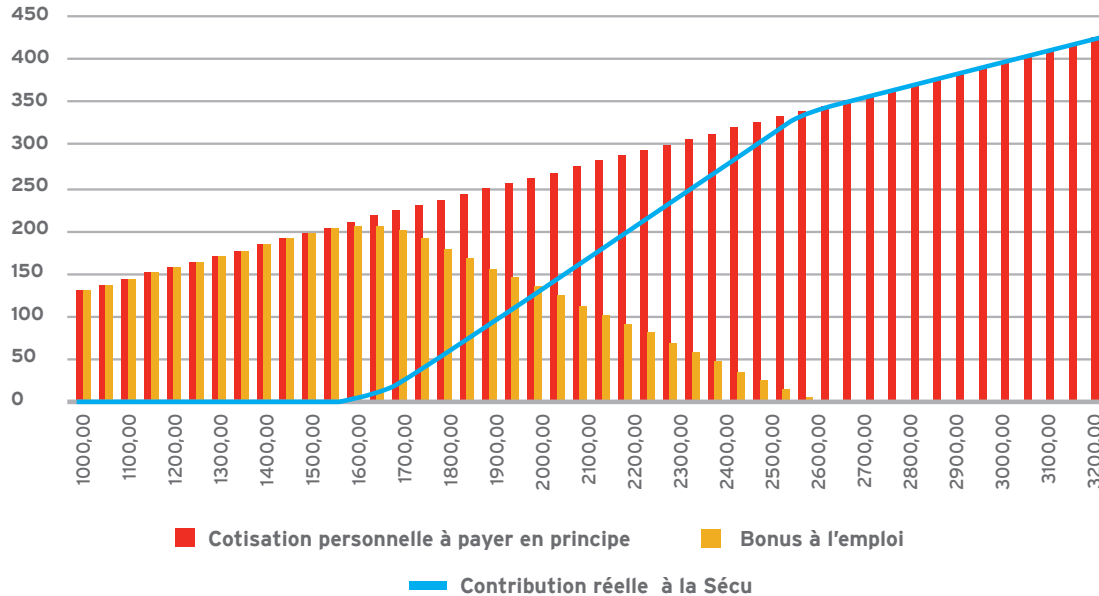
7. Le salaire minimum et la (para-)fiscalité

La fiscalité (impôt des personnes physiques) et la parafiscalité belges (cotisations de sécurité sociale) sont complexes. Les plus bas salaires dans notre pays bénéficient à cet égard d'un traitement spécifique. Les travailleurs à bas salaire bénéficient d'une réduction des cotisations sociales personnelles. Concrètement : les salaires bruts inférieurs à 2.611 € bénéficient d'un bonus social à l'emploi (une réduction des cotisations sociales personnelles à payer, en principe de 13,07% du salaire brut) et d'un bonus fiscal à l'emploi (une réduction de l'impôt des personnes physiques). Une hausse potentielle du salaire minimum légal a un impact sur ces paramètres.

a. Comment fonctionne le bonus à l'emploi ?

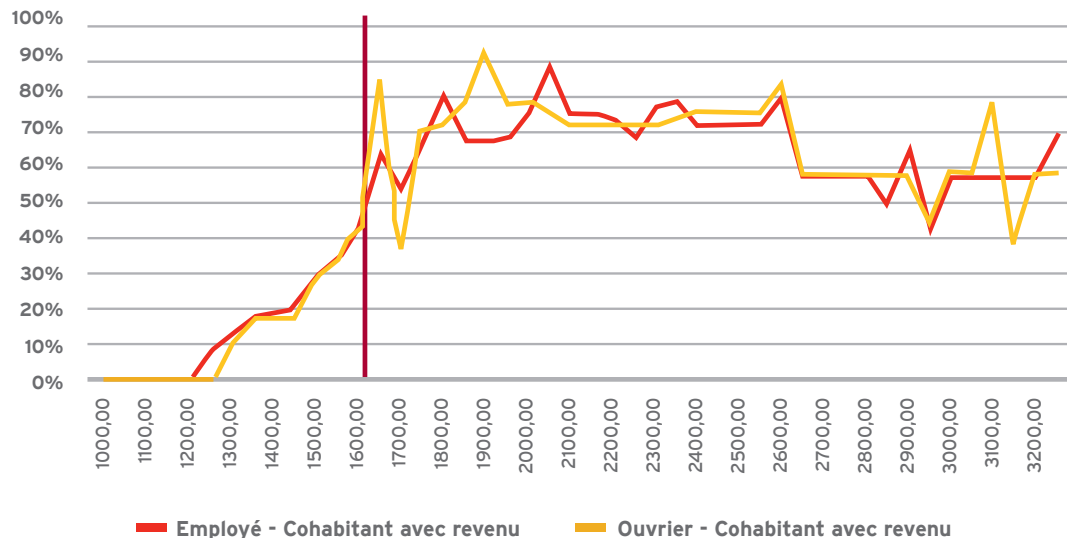
Le bonus à l'emploi (avec un volet social et fiscal) entraîne une diminution des cotisations sociales personnelles. Le travailleur conserve donc davantage en net. Jusqu'à un salaire brut de +/-1.600 euros, il ne faut pas payer de cotisations sociales personnelles. Pour un employé, le bonus à l'emploi est plafonné à ⁷ 205,65 euros par mois. Pour les ouvriers, celui-ci est de maximum 222,10 euros. Au-delà d'un salaire brut de 1.674,49 euros, le montant du bonus à l'emploi diminue, jusqu'au plafond de 2.612 euros. Au-delà de ce salaire brut, les cotisations ONSS complètes (13,07% sur le salaire brut) doivent être payées. Graphiquement, cela donne ceci :

Evolution du bonus à l'emploi salaire brut par catégorie (employé) - mai 2020



Comme l'avantage du bonus à l'emploi diminue rapidement pour les salaires supérieurs à 1.600 euros, les salaires bruts entre 1.600 et 2.600 euros sont soumis à un taux d'imposition marginal très élevé. Le taux d'imposition marginal indique comment un euro gagné en plus est imposé. Imaginons que votre salaire brut soit de 1.800 euros, si vous veniez à bénéficier d'une augmentation salariale de 10 euros, vous ne garderiez que 2 à 3 euros en net. Le taux d'imposition marginal atteint 70 à 80% pour cette catégorie salariale.

Taux d'imposition marginal - salaire brut 2020



b. Un relèvement du RMMMG sera-t-il annulé par les effets (para)fiscaux ?

En cas de relèvement du salaire minimum légal, les travailleurs se retrouveraient dans une catégorie salariale supérieure et recevraient donc en principe un bonus à l'emploi inférieur. Le taux d'imposition marginal devrait donc augmenter. Ce n'est toutefois pas le cas. La législation prévoit que la déduction maximale du bonus à l'emploi s'applique aux salaires inférieurs ou égaux au RMMMG x 103%. Actuellement, tous les salaires bruts jusque 1.674,49 euros (1.625,72 x 103%) bénéficient de la déduction maximale. La liaison directe au RMMMG veille donc à garantir l'impact maximal du bonus à l'emploi.

Il y a toutefois un problème avec la limite supérieure du bonus à l'emploi (le tout dernier point sur lequel un bonus à l'emploi est encore appliqué, actuellement de 2.612 euros). Celui-ci est uniquement indexé. Une augmentation du RMMMG et donc l'adaptation automatique du salaire mensuel de référence (RMMMG x 103%, actuellement 1.674 euros) pour une déduction maximale, entraîne une augmentation du taux d'imposition marginal dans ces catégories salariales supérieures (jusque 100%). Cette anomalie doit être éliminée en cas d'adaptation du salaire minimum, en adaptant la limite supérieure (le tout dernier point sur lequel le bonus à l'emploi est appliqué) de la même façon que la limite pour la déduction maximale. Une liaison en pourcentage au RMMMG pourrait ici être un plus.

c. Effet sur le bonus fiscal à l'emploi ?

Outre une réduction des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs (bonus social à l'emploi), les catégories salariales les plus basses bénéficient également d'une réduction fiscale, le bonus fiscal à l'emploi. Comme le bonus fiscal à l'emploi est un pourcentage du bonus social à l'emploi, il évolue également de la même façon. Le taux d'imposition reste donc constant, sur la base du bonus fiscal à l'emploi.

d. Cotisation spéciale de sécurité sociale

Il y a toutefois un problème en ce qui concerne la cotisation spéciale. Comprise dans le précompte professionnel, elle est imputée sur base annuelle et reversée à la sécurité sociale. Les limites de cette cotisation n'ont plus été adaptées depuis son introduction en 1994. Si on adaptait ces limites, le taux d'imposition pour les catégories de revenu inférieures diminuerait, tandis qu'il augmenterait pour les catégories supérieures.

e. Le plafond bas salaire

Les employeurs bénéficient d'une réduction sur les cotisations patronales à l'ONSS pour les salaires bruts inférieurs à 3.072 euros par mois. Le taxshift a considérablement renforcé le système de « réduction structurelle » sur les bas salaires. Pour l'instant, la formule est la suivante : $0,1400 \times (\text{€}9.215,00 - \text{salaires trimestriels de référence})$. Une adaptation du salaire minimum n'entraîne pas un renforcement ni un affaiblissement de ce système. Pour ce faire, le plafond bas salaire doit être adapté.

Le relèvement du plafond bas salaire peut constituer une compensation pour le coût supplémentaire d'une augmentation du salaire minimum.

8. Un salaire minimum européen ?

Sur les 27 Etats membres de l'Union européenne, 21 connaissent un salaire minimum national légal. Six autres (voir schéma chapitre 5) ont un salaire minimum fixé sur la base de négociations collectives. Des millions de travailleurs de l'UE ne sont actuellement pas protégés en raison de salaires minimums insuffisants. Dans certains pays, la couverture de salaires minimums présente d'importantes lacunes. Dans d'autres, les salaires minimums ne sont pas régulièrement adaptés et actualisés.

La nouvelle Commission européenne, qui a démarré fin 2019 sous la direction d'Ursula Von der Leyen, a rapidement déposé un agenda ambitieux sur la table. Elle souhaite, notamment, transposer le Socle européen des Droits sociaux dans la pratique. La déclaration de principe sur les droits sociaux dans l'UE a été signée en 2017 à Göteborg. Le sixième principe du socle stipule ce qui suit sur les salaires :

1. Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent.
2. Des salaires minimum appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi. Il convient d'éviter le phénomène des travailleurs pauvres.
3. Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des interlocuteurs sociaux.

Lors de sa nomination, Ursula Von der Leyen a déclaré qu'elle voulait mettre le salaire minimum européen dans le pipeline législatif dans les 100 premiers jours de son mandat. Mi-janvier, elle a dès lors lancé une consultation avec les interlocuteurs sociaux.

La discussion relative à un salaire minimum européen n'est pas nouvelle. En 2012 déjà, l'ancien commissaire européen aux Affaires sociales, Lazlo Andor, avait lancé une communication à ce sujet. A l'époque, son objectif était surtout d'amener l'Allemagne à prendre une initiative pour les bas salaires qui y étaient pratiqués. Ce qui a fonctionné, puisque la chancelière allemande, Angela Merkel, a introduit un salaire minimum national en 2015.

La Commission Von der Leyen a réalisé la même analyse qu'Andor à l'époque : trop d'Européens travaillent, mais vivent quand même dans la pauvreté. Soyons clairs : l'Europe ne veut pas d'un salaire minimum qui soit le même pour tous les pays. Les salaires sont bien trop éloignés des uns des autres dans les différents pays pour ce faire. Ce que l'Europe veut réellement, n'est pas tout à fait clair. Nous pouvons néanmoins ressortir quelques principes de base du document de consultation remis aux interlocuteurs sociaux :

- Des salaires minimums à un niveau approprié et avec une couverture élevée sont nécessaires pour limiter les inégalités salariales et le nombre de travailleurs pauvres. C'est essentiel pour des conditions de travail équitables.
- Comme déjà souligné, la Commission européenne ne prévoit pas d'harmonisation des niveaux des salaires minimums sur l'ensemble de l'UE et il n'y aura pas de mécanisme uniforme visant à fixer le niveau des salaires minimums pour toute l'UE.
- Les interlocuteurs sociaux doivent être réellement impliqués lors de l'adaptation du salaire minimum et la conclusion de CCT en la matière doit être encouragée.
- A cet égard, l'initiative de l'UE respectera toujours la législation nationale existante, le dialogue national et les traditions de négociations collectives.
- Un salaire minimum doit demeurer le résultat d'une concertation collective nationale ou d'une législation nationale. Cette législation nationale doit offrir des critères clairs et stables pour l'adaptation du salaire minimum.
- Une initiative de l'UE ne visera pas l'introduction d'un salaire minimum légal dans des pays présentant un niveau de couverture élevé des négociations collectives et où la formation des salaires est organisée via cette voie uniquement.

Une proposition sera élaborée sur la base des consultations avec les interlocuteurs sociaux. Entre les différents syndicats européens, les avis divergent. Il y a, d'un côté, des syndicats qui veulent une directive européenne. L'UE imposerait alors un objectif contraignant, les Etats membres étant libres dans l'élaboration d'une législation nationale pour atteindre cet objectif. Les pays de l'ex-bloc de l'Est, surtout, sont favorables à une directive. De l'autre côté, on retrouve des syndicats qui ne veulent pas d'une législation européenne, mais tout au plus une recommandation (non contraignante) de l'UE. Il s'agit de l'ensemble des pays scandinaves, du Portugal et de quelques syndicats italiens.

En tant que FGTB, nous sommes partisans d'une initiative européenne. Les points suivants sont en outre importants pour nous :

- Le salaire minimum n'est pas le seul point d'importance : l'UE doit soutenir la concertation sociale, au niveau sectoriel et interprofessionnel.

- Les interlocuteurs sociaux sont toujours les derniers décideurs. Ils sont autonomes dans leurs décisions. L'UE ne peut jamais outrepasser ses compétences en matière de formation des salaires et imposer ses vues si les interlocuteurs sociaux ne le souhaitent pas.
- Les salaires minimums supérieurs au niveau sectoriel ne peuvent jamais être mis en péril par des initiatives légales (là où les interlocuteurs sociaux en souhaitent).
- Nous souhaitons un objectif minimal. Ainsi, les salaires minimums légaux devraient atteindre au moins 60% du salaire médian. De plus, la limite de 60% n'est pas un objectif final, mais un minimum. Les interlocuteurs sociaux nationaux sont tout à fait libres d'aller au-delà. 60% serait une première grande étape. Actuellement, en Belgique, le salaire minimum ne représente que 47% du salaire médian. Concrètement, sur une base mensuelle, une limite de 60% ferait passer le RMMM de 1.625 euros à environ 1.920 euros bruts.
- Le salaire minimum doit offrir davantage qu'un minimum d'existence. Ce seuil minimal doit être défini à la lumière d'un « panier » de biens et de services qui doivent garantir une vie décente.
- Les salaires minimums doivent couvrir tout le monde et un salaire décent implique également un nombre minimum d'heures garanties.
- Des procédures claires sont nécessaires pour une revalorisation régulière des salaires minimums, indépendamment de l'indexation.

Le projet n'en est encore qu'à ses premiers balbutiements et devra surmonter encore beaucoup d'obstacles. Dans tous les cas, l'Union européenne reconnaît, pour la première fois, la détérioration du marché du travail (nombre de travailleurs pauvres), l'augmentation des inégalités salariales et la nécessité des négociations collectives.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

   [syndicatFGTB](https://www.instagram.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable : Thierry Bodson © juillet 2020

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2020/1262/9