

Belgique

Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial

Bernard CONTER et Jean FANIEL¹

Depuis 1960, les représentants des employeurs et les dirigeants des syndicats belges ont l'habitude de négocier un accord interprofessionnel (AIP) couvrant, pour deux ans, tous les salariés du secteur privé (Arcq *et al.*, 2010). Si ce type d'accord porte généralement sur plusieurs aspects (formation, préretraites, flexibilité, évolution des allocations sociales...), son volet salarial est toujours au centre des négociations. À partir de 2008 et de l'accord dit « exceptionnel » conclu au début de la crise financière et bancaire, l'échec de ces négociations est devenu la règle plutôt que l'exception. Le gouvernement fédéral a dès lors lui-même imposé à plusieurs reprises une norme de modération salariale que refusait une partie du monde syndical (Faniel, 2018), accentuant le basculement de la négociation salariale d'une régulation autonome par les acteurs interprofessionnels vers un tripartisme de fait.

En 2017, la coalition de centre-droit mise en place par Charles Michel (libéral francophone) en octobre 2014 a fait adapter le cadre légal de ces négociations dans un sens vigoureusement dénoncé depuis lors par les trois confédérations syndicales du pays (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique – CSC, Fédération générale du travail de Belgique – FGTB (socialiste) et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique – CGSLB). En 2019 puis en 2021, une partie d'entre elles² a dès lors refusé d'approuver la proposition de norme salariale calculée, conformément à la loi (voir *infra*), par le Conseil central de l'économie (CCE)³ comme base d'un AIP.

Jusqu'ici, ni la pandémie de Covid-19 et ses répercussions, ni le retour au pouvoir, au sein d'une très large coalition, des partis socialistes et écologistes flamands et francophones, ni les mobilisations menées par le monde syndical n'ont

1. Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) ; Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP).

2. Les principales oppositions sont venues de Wallonie et de certains secteurs industriels.

3. Le Conseil central de l'économie est un organe consultatif paritaire institué au niveau fédéral. Ses membres sont désignés par les organisations patronales et syndicales. Il remet des avis au gouvernement sur les matières économiques. Voir <https://www.vocabulairepolitique.be/conseil-central-de-l-economie-cce/>.

permis à ce dernier de forcer une révision de la loi de 2017. Néanmoins, dans un contexte de forte inflation, le mécanisme d'indexation automatique pratiqué en Belgique depuis un siècle devrait faire progresser les salaires nominaux. Mais ce mécanisme de rattrapage de l'augmentation des prix n'améliore pas le pouvoir d'achat réel des travailleurs et, paradoxalement, l'inflation pourrait même renforcer encore un peu plus les effets du cadre légal existant depuis 2017 et régulièrement dénoncé par les syndicats.

Un cadre de négociation davantage contraint

Depuis 1996, la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit que les représentants patronaux et syndicaux déterminent tous les deux ans une norme salariale, soit une progression des salaires à ne pas dépasser dans le cadre des négociations menées ensuite au niveau des secteurs ou des entreprises ⁴. Cette norme est calculée par le secrétariat du CCE, qui compare l'évolution des salaires en Belgique aux prévisions d'inflation et de hausses salariales en Allemagne, en France et aux Pays-Bas pour les deux années concernées par la négociation.

Depuis 2008, les projets d'AIP se sont raréfiés ou ont été rejetés par une partie de la base des organisations syndicales, particulièrement de la FGTB (Faniel, 2018). En l'absence de ratification du préaccord par toutes les parties, c'est le gouvernement qui fixe lui-même la norme salariale, parfois à 0 %. Ne sont pas comprises dans cette norme les augmentations barémiques (liées à l'ancienneté) et l'indexation (Faniel, 2018:19) ⁵. Tandis que les hausses barémiques rémunèrent un accroissement de l'expérience professionnelle du travailleur dans une entreprise et que l'indexation compense, certes avec retard et de manière imparfaite, la hausse du coût de la vie, seule la norme salariale porte sur un accroissement du salaire qui reflète un partage des gains (de croissance, de productivité, etc.) entre capital et travail.

En 2017, la majorité gouvernementale alliant libéraux, chrétiens-démocrates flamands et nationalistes flamands modifie la loi afin de résorber le dit « handicap salarial » ⁶ accumulé entre la Belgique et les trois pays de référence – et ce alors que les syndicats l'estiment quasiment déjà résorbé, contrairement aux calculs sur lesquels s'appuie le patronat. Depuis lors, pour calculer la marge salariale à négocier, le CCE établit non seulement la hausse des salaires

4. Notons que certaines formes de rémunération complémentaire échappent à cette norme : assurance-retraite complémentaire, véhicule financé par l'employeur... Ces revenus complémentaires sont surtout l'apanage des secteurs dits « forts ».

5. Si ce mécanisme connaît de nombreuses variantes selon les secteurs, il consiste globalement à relever de 2 % les salaires et allocations sociales (retraites, indemnités de chômage, de maladie ou d'invalidité, allocations familiales...) lorsque l'inflation a dépassé 2 %. Au fil du temps, différentes modifications ont été apportées à ce système (choix des produits inclus dans l'indice des prix à la consommation pris pour référence et exclusion de certaines denrées sujettes à des variations importantes ou soumises à des accises, ainsi que détermination de la période de référence pour calculer l'évolution des prix), rendant ce dispositif moins efficace pour préserver les revenus des travailleurs.

6. Le « handicap des coûts salariaux », communément appelé « handicap salarial », est défini par la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité comme « l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 » (art. 2).

prévisible en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, mais en outre, il déduit une marge de sécurité d'au moins 0,5 % afin de neutraliser les erreurs de prévision (indexation des salaires belges et évolutions salariales dans les pays de référence), ce qui réduit d'autant la norme salariale à négocier. Sont également introduits des mécanismes correctifs pour rectifier un éventuel accroissement de l'écart salarial, tandis que d'autres mécanismes doivent permettre de poursuivre la résorption du « handicap salarial » datant d'avant 1996 via une croissance des salaires inférieure en Belgique à celle des pays de référence. Des sanctions financières sont prévues pour les employeurs qui concluent des conventions collectives de travail (CCT) dépassant la norme salariale déterminée au niveau interprofessionnel, de manière à garantir son caractère impératif⁷. Enfin, tout ou partie de certaines réductions de cotisations patronales de Sécurité sociale ne sont pas prises en compte dans la comparaison des salaires belges avec ceux des trois pays de référence⁸ (Faniel, 2018:23).

Un cadre légal contesté par les syndicats

Avant même la modification légale de 2017, les trois syndicats belges

dénonçaient le nouveau mode de calcul de la marge dans laquelle les interlocuteurs sociaux pouvaient négocier la norme salariale. Mais après six années sans accord et plusieurs mois d'opposition vaine aux nombreuses réformes menées dès l'automne 2014 par la coalition de centre-droit (dont un « saut d'index »⁹, de nombreuses réformes en matière de flexibilité du travail et de Sécurité sociale, ainsi que des restrictions dans les services publics (Conter, Faniel, 2016, 2018)), les trois syndicats, ressentant également le besoin de réaffirmer l'efficacité de la concertation sociale, approuvent un AIP 2017-2018 prévoyant notamment une norme salariale de +1,1 % (en plus des hausses barémiques et de l'indexation, mais déduction faite de la marge de sécurité) sur deux ans.

Pour les négociations relatives à la période 2019-2020, le CCE calcule dans un premier temps que la marge salariale maximale disponible est de +0,8 %. Jugant celle-ci trop faible et dénonçant une nouvelle fois le cadre légal imposé deux ans auparavant, les syndicats mènent une journée nationale de grève. Les organisations patronales, elles, n'entendent pas déroger au prescrit légal. Arguant de la publication de nouvelles prévisions économiques par le Bureau fédéral du plan, les interlocuteurs sociaux demandent au

7. La loi du 19 mars 2017 précitée prévoit (art. 8) une amende administrative de 250 à 5000 euros multipliée par le nombre de travailleurs (avec un maximum de 100) en cas de signature d'une convention ne respectant pas la norme salariale. Pareille sanction présente un caractère résolument dissuasif.

8. Le coût salarial belge est comparé avec « la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence » (loi du 19 mars 1997, art. 2). N'est pas prise en compte dans le calcul du coût salarial belge la diminution des cotisations patronales de Sécurité sociale (qui passent de 32,4 à 25 %) octroyée dans le cadre du programme de réduction de cotisations sociales et d'impôts (*Tax shift*) du gouvernement Michel I.

9. Le mécanisme prévoyant le relèvement des salaires une fois un indice-pivot des prix à la consommation étant dépassé n'a pas été appliqué jusqu'au franchissement suivant du nouvel indice-pivot et les salaires n'ont été relevés que la seconde fois afin d'éviter aux employeurs une hausse des salaires de 2 %.

secrétariat du CCE de recalculer la marge salariale disponible. La négociation d'un projet d'AIP reprend dès lors sur la base d'une marge de +1,1 % sans enfreindre le cadre légal.

Ce projet comporte également un relèvement spécifique de +1,1 % du salaire minimum – toujours situé en dessous de 10 euros de l'heure, en dépit des campagnes syndicales répétées pour le faire remonter – ainsi qu'une augmentation du nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut effectuer sans que cela requière une CCT. Ces dernières sont alors portées de 100 à 120 par an, ce qui rencontre une demande des employeurs pour assurer plus de flexibilité.

Partageant une même analyse d'un projet faible et d'un cadre légal cadencassant trop étroitement la négociation (certains dirigeants syndicaux parlant de « logiciel truqué » voire « frauduleux » pour qualifier la méthode de calcul de la marge salariale disponible), les syndicats appellent tous à revoir le cadre légal. Mais tandis que la CSC et la CGSLB approuvent le projet d'AIP, préférant notamment voir mise en œuvre la hausse du salaire minimum ¹⁰, la FGTB la rejette, estimant notamment cette dernière trop faible. Les interlocuteurs sociaux reprennent néanmoins les discussions et s'accordent sur les points autres que ceux relatifs au salaire ; le gouvernement fédéral impose la norme salariale de +1,1 %, tandis que le relèvement du salaire minimum reste en rade (Conter, Faniel, 2020).

Un contexte de crises multiples

Durant la période qui suit cette négociation, deux facteurs viennent modifier très significativement le contexte belge :

une crise politique et la crise sanitaire. La coalition de centre-droit dirigée par Charles Michel devient minoritaire à la suite du retrait des nationalistes flamands en décembre 2018. Les élections fédérales tenues le 26 mai 2019, en même temps que le scrutin européen, marquent une défaite des partis qui s'étaient associés en 2014, renforçant le caractère minoritaire de la coalition chargée d'expédier les affaires courantes en attendant qu'un nouvel attelage, majoritaire, puisse prendre le relais. Choisi pour présider le Conseil européen, Charles Michel cède le poste de Premier ministre à Sophie Wilmès (également libérale francophone) en octobre 2019. Le scrutin rend cependant l'arithmétique électorale difficile, plusieurs partis d'opposition ayant aussi perdu des sièges – laissant pour principaux vainqueurs l'extrême droite et la gauche radicale, avec lesquelles les autres partis n'envisagent pas de gouverner.

C'est donc le gouvernement de centre-droit minoritaire qui doit gérer l'arrivée de la pandémie de Covid-19 en Belgique au début de l'année 2020 et ses répercussions tous azimuts. Un consensus assez large se dégage cependant afin de donner à cet exécutif, avec l'appui de plusieurs partis d'opposition, des pouvoirs élargis pour faire face aux conséquences de la pandémie, y compris sur le plan socioéconomique. Comme ailleurs en Europe, les décisions politiques incluent une injection massive d'argent public dans divers dispositifs visant à limiter les conséquences des fermetures de certains secteurs d'activité. Parmi ces mécanismes, le chômage temporaire, dont les montants d'indemnités sont quelque peu améliorés, plonge les syndicats dans une situation de surcharge sans précédent

10. Le projet prévoit aussi le relèvement de certaines allocations sociales.

(Conter, Faniel, 2021), les syndicats belges constituant, de loin, les principales caisses de paiement des allocations de chômage et gérant les aspects administratifs des demandes introduites par leurs affiliés (Faniel, 2007).

Avant même le confinement du printemps 2020, les interlocuteurs sociaux ont été associés à certains groupes mis sur pied pour faire face aux différentes conséquences et implications de la crise sanitaire. Néanmoins, dans les semaines qui suivent, « l'usage qui [a été] fait des pouvoirs spéciaux accordés au gouvernement fédéral a notamment [eu] pour effet d'introduire temporairement, dans certains secteurs, plusieurs mesures de flexibilité réclamées de longue date par le banc patronal et récusées avec vigueur par le banc syndical : élargissement des horaires d'ouverture des commerces, extension du nombre d'heures supplémentaires prestées sans motif ni information de la délégation syndicale ou de l'inspection sociale ¹¹, extension du travail des étudiants, dérogation à l'interdiction de mettre du personnel à disposition, ou encore possibilité de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) successifs sans que cela conduise à leur transformation en contrats à durée indéterminée (CDI) » (Faniel, Sägesser, 2020:22).

Parallèlement, la crise sanitaire produit différents effets susceptibles d'appuyer à terme les revendications salariales des syndicats. *Primo*, dans les soins de santé et, plus largement, dans d'autres secteurs se révélant essentiels, il apparaît que de nombreux travailleurs (et particulièrement de nombreuses travailleuses) effectuent un travail crucial mais largement invisibilisé et faiblement rémunéré. *Secundo*, durant le confinement

du printemps 2020, de nombreux acteurs de la société civile belge s'expriment par différents canaux pour penser « le monde d'après » la pandémie ; ces analyses portent notamment sur les inégalités sociales et salariales (Biard *et al.*, 2020). *Tertio*, à la forte contraction du produit intérieur brut (-5,7 % en 2020) succède une reprise économique qui, si elle ne touche pas tous les secteurs d'activité, permet en tout cas à certains d'entre eux de renouer rapidement et largement avec les bénéfiques. *Quarto*, poussés par la nécessité de gérer la situation découlant de la pandémie, et profitant du relâchement de la discipline budgétaire décidé au niveau européen, sept partis politiques parviennent à un accord au début de l'automne 2020 pour former un gouvernement fédéral majoritaire, sous la houlette du libéral flamand Alexander De Croo : aux deux partis libéraux et aux chrétiens-démocrates flamands se joignent les deux partis socialistes et les deux formations écologistes.

L'accord de gouvernement conclu par ces partis déçoit cependant les espoirs des syndicats. La loi de 1996 telle que revue en 2017 n'est évoquée que de manière allusive, et il est clair que les trois partis qui ont porté la réforme de 2017 sont parvenus à imposer à leurs quatre nouveaux partenaires de ne pas revoir le cadre légal de la concertation sociale (Sägesser, 2020:62).

Au moment de négocier un projet d'AIP pour les années 2021-2022, les syndicats risquent de se heurter une nouvelle fois au mode de calcul de la marge salariale disponible qu'ils dénoncent depuis près de quatre ans. Ils estiment pourtant que la marge salariale a été calculée de façon trop restrictive pour

11. Celles-ci passent de 120 à 220 par an dans les secteurs considérés comme essentiels.

les années 2019-2020 et que, si l'on tient compte de la productivité, il n'y a pas en Belgique de « handicap salarial historique » (voir *supra*). Ils en concluent qu'il devrait y avoir une marge de négociation (Conter, Faniel, 2021:30). Le secrétariat du CCE rencontre quelques difficultés à établir son rapport, la crise sanitaire ayant compliqué sa tâche de prévision de l'évolution du coût salarial dans les pays voisins. Toutefois, cet exercice débouche finalement sur une marge réduite (+0,4 %), qui ne permet pas d'établir de véritables négociations sur la norme salariale.

Dès le mois de février 2021, plusieurs actions sont organisées par la CSC et la FGTB, dont une journée ponctuée de grèves le 29 mars, pour réclamer qu'il soit dérogé à la loi de 1996 telle que revue en 2017 : les syndicats demandent notamment que la norme salariale soit seulement indicative et que, dans les négociations sectorielles qui suivent, les secteurs qui le peuvent soient autorisés à négocier des hausses de salaire plus conséquentes. Les fédérations d'employeurs refusent catégoriquement cette perspective, estimant que la situation économique ne le permet pas, que l'indexation automatique des salaires va conduire à une hausse du coût salarial total de +3,2 %, compte tenu du coût de l'indexation (+2,8 %) ; selon elles, une telle dérogation à la loi affaiblirait la compétitivité des entreprises belges et provoquerait en conséquence des faillites et des pertes d'emploi. Faute d'accord, et malgré plusieurs reports des échéances, le gouvernement finit par fixer lui-même la norme salariale à +0,4 % pour tous les secteurs, norme complétée d'une possible prime unique faiblement imposée

de 500 euros maximum en 2021, à négocier dans les secteurs qui ont connu de bons résultats durant la crise ¹².

Les interlocuteurs sociaux poursuivent néanmoins leurs négociations sur d'autres sujets et, après une médiation du gouvernement, parviennent le 8 juin – soit quatre à cinq mois plus tard que d'ordinaire – à un projet d'accord social, qui n'est pas qualifié d'AIP. Ce texte est ratifié par toutes les parties, y compris – mais à une très courte majorité – par les instances de la FGTB. Ce projet prévoit notamment un relèvement en plusieurs phases du salaire minimum (en partie financé par le gouvernement) et la généralisation à tous les secteurs, jusqu'à la fin de 2022, des 220 heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées sans récupération ni sursalaire, avec exonération de cotisations sociales et d'impôt.

Une revendication qui demeure

Ces tensions entre interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel ne sont pas sans conséquences sur les syndicats. À la CSC comme à la FGTB, les centrales professionnelles donnent mandat aux négociateurs interprofessionnels puis, à l'échelon suivant, mènent les négociations sectorielles – avant que leurs représentants régionaux fassent de même au niveau des entreprises. Dans les deux grandes organisations, l'enlisement des négociations a conduit à une fébrilité des centrales et à une tentative de reprise en main du processus de négociation, quitte à ne pas aboutir à un accord au niveau interprofessionnel et à démarrer sans plus attendre les négociations sectorielles dans l'hypothèse où aucune norme salariale ne

12. Il semble cependant que ce critère n'ait guère été retenu et que de nombreuses entreprises aient octroyé une telle prime.

serait déterminée¹³. Si tel n'a pas été le cas, cette situation souligne, malgré tout, la difficulté à conclure des AIP et la perte progressive de légitimité des négociateurs syndicaux au niveau interprofessionnel. Elle a également ouvert la voie à une possible décentralisation des relations sociales, encouragée par l'Union européenne et par une partie du monde patronal, mais celle-ci ne s'est pas véritablement concrétisée. D'une certaine manière, l'établissement d'une norme salariale au niveau interprofessionnel qui ne peut être dépassée par les négociateurs des échelons inférieurs – mais qui ne garantit pas aux travailleurs que leurs salaires augmenteront jusqu'au niveau de cette norme puisqu'elle constitue un plafond et non un plancher – favorise, du côté patronal, la volonté de certaines fédérations de maintenir une négociation plus centralisée.

Si l'accord du 8 juin 2021 a permis d'assurer la survie de la concertation sociale interprofessionnelle, l'absence de compromis sur la norme salariale ne garantit toutefois pas la paix sociale. La FGTB et la CSC ont depuis entrepris des actions (rassemblements, manifestations avec dépôt de préavis de grève, pétition avec demande d'audition au Parlement fédéral...) pour réclamer une révision de la loi de 1996, à tout le moins dans sa version actuelle. L'objectif est de conduire à un calcul plus large de la norme salariale, voire de rendre son application seulement indicative, de manière à garantir une meilleure liberté de négociation pour les secteurs où la situation offre davantage de marge de manœuvre.

Ce combat syndical ne paraît pas simple à remporter. Outre que le rapport de forces

est globalement défavorable aux syndicats depuis plusieurs décennies, la pandémie et ses implications n'ont pas joué l'effet de levier espéré pour rendre de la marge à la négociation salariale, que ce soit au niveau interprofessionnel ou sectoriel. Le retour au pouvoir des partis socialistes et écologistes n'a pas non plus permis d'obtenir une révision du cadre légal contesté. Dans ce contexte, certains dirigeants syndicaux ont fait observer la contradiction entre les revalorisations salariales octroyées aux soignants, particulièrement légitimes au vu du contexte sanitaire, et le blocage des salaires des autres travailleurs parfois tout aussi essentiels.

En ce début d'année, un autre facteur est venu s'ajouter. Le mouvement de reprise voire de surchauffe économique que la Belgique connaît comme de nombreux autres pays, qui se traduit notamment par une forte hausse de la demande d'énergie, engendre une inflation qui, en janvier 2022, a atteint des niveaux sans précédent depuis 40 ans. En vertu du mécanisme d'indexation automatique, les salaires augmenteront donc davantage que le CCE ne l'avait prévu un an auparavant. S'il ne s'agit que d'une mesure de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat occasionnée par l'inflation, elle influence cependant les calculs à venir. Les syndicats ont déjà annoncé que si le cadre légal restait inchangé, et à moins que des hausses de salaires conséquentes interviennent d'ici là en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, la marge salariale disponible serait nulle, rendant impossible la négociation interprofessionnelle censée débiter à la fin de cette année¹⁴. Pour leur part, les organisations patronales ont répliqué qu'un changement de la loi

13. Fait exceptionnel, les présidents des centrales professionnelles de la FGTB et de la CSC ont signé, ensemble, une lettre ouverte en ce sens, diffusée le 5 mai 2021.

14. Le rapport intermédiaire publié au début de cette année par le CCE estime que le coût salarial

était exclu, ou que s'il devait intervenir, l'indexation automatique des salaires – mécanisme auquel sont farouchement attachés les syndicats – devrait être abolie. Selon les fédérations d'employeurs, il en va de la compétitivité des entreprises belges face aux autres pays.

Enfin, le 15 février 2022, le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur plusieurs éléments importants relatifs au droit du travail. En vue notamment de favoriser le développement de l'e-commerce, le travail de nuit sera assoupli entre 20 heures et minuit. Et, dans l'objectif affirmé de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de s'inscrire dans les évolutions que la situation de pandémie (marquée par des périodes de confinement ou de télétravail) a amplifiées, ainsi que dans le but proclamé de relever le taux d'emploi, différentes formules permettront de prester la durée hebdomadaire du travail (fixée actuellement à 38 heures, hors heures supplémentaires autorisées ¹⁵) sur quatre jours au lieu de cinq ou d'alterner des semaines plus longues avec d'autres plus courtes. Tandis que les organisations patronales ont annoncé que ces mesures de flexibilité n'allaient pas assez loin à leurs yeux, les syndicats ont dénoncé un accord qui fait revenir par la fenêtre ce à quoi ils avaient réussi à fermer

la porte en juin 2021 au sein de la concertation sociale, et qui en modifie profondément les règles actuelles (désormais, un accord d'entreprise modifiant le régime de travail au sein de celle-ci pourra être approuvé par une seule organisation syndicale, fût-elle minoritaire ¹⁶). Selon les termes du président de la FGTB, cet accord constitue un « coup de couteau assassin dans la revendication de la réduction collective du temps de travail », et il risque d'aller à l'encontre de l'objectif proclamé par la coalition de relever le taux d'emploi : « Si on veut augmenter le taux d'emploi, il faut augmenter la qualité de l'emploi, et donc mieux les rémunérer. Or la loi de 1996 va continuer à bloquer les salaires en 2023 et 2024. »

Conclusion

La concertation sociale interprofessionnelle connaît en Belgique d'importantes difficultés depuis une décennie. La négociation salariale est au cœur des tensions, sans toutefois en être le seul objet. Les efforts des travailleurs durant la pandémie, de même que le retour au pouvoir des partis socialistes et écologistes au sein d'une large coalition, ont pu laisser croire aux syndicats qu'ils pourraient obtenir une révision du cadre légal imposé

belge s'établirait 1,2 % au-dessus de celui des trois pays de référence, ce qui empêcherait toute progression des salaires belges au cours des deux prochaines années. Cette perspective est inacceptable pour les syndicats alors que la croissance cumulée pour 2023 et 2024 serait de 4 %.

15. Depuis 2017, les travailleurs peuvent prester 100 heures supplémentaires par an (avec un sursalaire de 50 % ou de 100 % le week-end), mais la durée maximale de travail ne peut dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine. Une CCT sectorielle permet de porter ce quota à 360 heures par an. Suite aux discussions sur l'AIP 2019-2020, la CCT n° 129 du 23 avril 2019 a porté ce quota de 100 à 120 heures. Dans le contexte de crise sanitaire, 100 heures supplémentaires (sans sursalaire) ont été ajoutées dans un premier temps pour les travailleurs des secteurs dits « essentiels », avant que la disposition soit étendue par l'accord du 8 juin 2021 à l'ensemble des travailleurs pour les années 2021 et 2022. Pour cette dernière année, le nombre d'heures supplémentaires volontaires est donc de 220 heures, sauf CCT sectorielle particulière.
16. Actuellement, une CCT d'entreprise peut être valablement conclue par un seul syndicat, sauf, par exemple, si elle implique l'introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise ; l'approbation par tous les syndicats présents dans celle-ci (au sein de la délégation syndicale) est alors requise. Le gouvernement devra donc vraisemblablement faire modifier l'article 6 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

en 2017 par le gouvernement de centre-droit et dont les effets sont de corseter la négociation salariale. Ces espoirs ont cependant été déçus, tandis que les revendications de flexibilité accrue émises par les organisations patronales viennent de recevoir une nouvelle réponse, au moins partielle, de la part du gouvernement. Qui plus est, l'inflation particulièrement élevée que le pays connaît à l'heure actuelle, si elle est partiellement amortie pour les travailleurs grâce au mécanisme d'indexation automatique des salaires, pèse sur les dépenses salariales et devrait, à moyen terme, brider encore un peu plus la négociation bisannuelle 2023-2024.

Ces circonstances conduisent à un « monde d'après » encore plus douloureux pour les syndicats que la situation qui prévalait avant la pandémie. Reste à voir s'ils choisiront ou non d'amplifier la voie de la mobilisation dans laquelle ils se sont quelque peu engagés au cours des derniers mois, si les vagues successives de la pandémie leur permettront d'organiser à nouveau des actions d'envergure, et si celles-ci pourront inverser un rapport de forces qui leur paraît assez défavorable pour l'instant, malgré un retour au pouvoir des partis politiques dont ils sont pourtant les plus proches. Si la concertation sociale interprofessionnelle devait s'enliser de manière plus prononcée, il n'est pas exclu que les tensions s'expriment alors davantage au niveau des secteurs, en ordre dispersé, parfois sous la forme de conflits ouverts. Tant la paix sociale que la cohésion interne des acteurs de la concertation sociale seraient alors d'autant plus menacées.

Sources :

Arcq É., Capron M., Léonard É., Reman P. (2010), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP.

Biard B., Govaert S., Lefebve V. (2020), « Penser l'après-corona. Les interventions de la société civile durant la période de confinement causée par la pandémie de Covid-19 (mars-mai 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2457-2458, <https://doi.org/10.3917/cris.2457.0005>

Conter B., Faniel J. (2016), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2015 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2291-2292, p. 14-32, <https://doi.org/10.3917/cris.2291.0005>.

Conter B., Faniel J. (2018), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2017 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2017 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2383-2384, p. 12-25, <https://doi.org/10.3917/cris.2383.0005>.

Conter B., Faniel J. (2020), « La norme salariale au cœur de la conflictualité sociale interprofessionnelle en 2019 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2019, vol. I. Concertation interprofessionnelle et fonctions collectives de l'État sous tension », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2473-2474, p. 17-38, <https://doi.org/10.3917/cris.2473.0007>.

Conter B., Faniel J. (2021), « Négocier dans l'incertitude de la pandémie. La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2020 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2020, vol. I, Concertation et mobilisation aux niveaux interprofessionnel et sectoriel », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2511-2512, p. 18-32, <https://doi.org/10.3917/cris.2511.0007>.

Faniel J. (2007), « Belgique : le système d'assurance-chômage : un particularisme en sursis ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 108, septembre, p. 15-25, <https://bit.ly/37uogH2>.

Faniel J. (2018), « Belgique : vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 163, septembre, p. 17-26, <https://bit.ly/3CIIGY9>.

Faniel J., Sägers C. (2020), « La Belgique entre crise politique et crise sanitaire (mars-mai 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2447, <https://doi.org/10.3917/cris.2447.0005>.

Sägers C. (2020), « La formation du gouvernement De Croo (mai 2019-octobre 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2471-2472, <https://doi.org/10.3917/cris.2471.0005>.