



Bureau
fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

Communiqué de presse

02/04/2001

Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan analyse les écarts entre salaires conventionnels et salaires effectifs dans le secteur privé en Belgique

En Belgique, la notion de salaire conventionnel fait habituellement référence aux barèmes négociés au sein des commissions paritaires sectorielles. On entend par salaire effectif, la rémunération véritablement payée par l'employeur au travailleur (y compris les cotisations sociales et prélèvements fiscaux à charge de ce dernier), généralement appelée salaire brut. Le salaire effectif englobe également des éléments complémentaires tels que des primes, des avantages en nature, etc., qui font partie de la rémunération totale payée au travailleur au sens de la comptabilité nationale.

Dans les pays où la formation des salaires passe principalement par un système de négociation collective centralisée et/ou sectorielle, on observe fréquemment un écart entre salaires conventionnels et effectifs. D'une part, les salaires effectifs comportent souvent des augmentations additionnelles (collectives et individuelles) accordées au sein des entreprises. D'autre part, cet écart, parfois dénommé dérive barémique, peut être lié à des changements dans la structure de l'emploi ou dans la composition de la population active occupée (âge, niveau d'études,...). Du fait qu'il est généralement positif, l'écart entre les salaires conventionnels et effectifs est généralement appelé dérive salariale.

Cette étude tente de quantifier cet écart et d'identifier ses déterminants dans le secteur privé belge. Pour des raisons statistiques, la notion de dérive salariale se réfère conjointement aux hausses additionnelles accordées au sein des entreprises ainsi qu'à la dérive barémique.

Les données utilisées sont constituées par l'indice du salaire horaire conventionnel du ministère de l'Emploi et du Travail et par un indice du salaire horaire brut selon la définition utilisée dans la comptabilité nationale. L'écart entre ces deux indices constitue la mesure de la dérive salariale. Toutefois, ces deux indices ne sont pas entièrement comparables. Contrairement à l'indice conventionnel, l'indice du salaire brut intègre le salaire des cadres et du personnel dirigeant ainsi que la masse salariale des entreprises publiques (SNCB, Belgacom,...). En outre, faute de données rétrospectives suffisamment longues en matière de durée effective du temps de travail, l'indice du salaire horaire brut ne prend pas en compte la durée effective mais bien la durée conventionnelle du temps de travail.

Cette mesure de la dérive salariale permet d'analyser le lien entre salaires conventionnels et effectifs au cours de la période 1970-1998. Les taux de croissance de ces deux indices fluctuent abondamment pendant cette période. Bien que généralement positive, la dérive salariale présente, certaines années, des valeurs négatives. Les années septante se caractérisent par des hausses conventionnelles importantes accompagnées d'une dérive salariale faible. A partir du milieu des années quatre-vingt et jusqu'à la fin de la période étudiée, la modération salariale reste une caractéristique essentielle, et tant le salaire conventionnel qu'effectif connaissent des hausses annuelles plus restreintes.

D'après les estimations réalisées, les facteurs explicatifs de la dérive salariale sont, d'une part, d'ordre sociodémographique, et d'autre part, macroéconomique. L'âge influence positivement la dérive salariale mais cet effet est présent uniquement à long terme. D'autres facteurs sociodémographiques tels que la part des femmes dans l'emploi salarié, le niveau d'études et la part de l'emploi à temps partiel ont également été testés mais n'ont pas donné de résultats statistiquement satisfaisants.

Quant aux variables macroéconomiques, elles se sont révélées très influentes. La dérive salariale est corrélée négativement avec le taux de chômage et positivement avec l'indice de productivité annuelle par travailleur. Ces effets sont présents aussi bien à court qu'à long terme. Il est vrai que l'utilisation de la durée conventionnelle du travail au lieu de la durée effective tend à accentuer le caractère conjoncturel du salaire horaire brut et en conséquence de la dérive salariale. Soulignons aussi que certaines des composantes additionnelles du salaire brut (primes, salaires des cadres et du personnel dirigeant) devraient être probablement plus sensibles à la conjoncture.

En conclusion, les résultats de notre étude indiquent, qu'au-delà de l'âge, les facteurs macroéconomiques mis en évidence influencent la détermination des salaires au niveau des entreprises et expliquent les fluctuations par rapport au salaire conventionnel. Toutefois, faute de données sur les négociations collectives au sein des entreprises, cette étude ne permet pas de différencier les hausses consécutives aux négociations collectives plutôt qu'à des initiatives individuelles au sein des entreprises.

Références

López Novella, M. (2001), *Salaires conventionnels et effectifs en Belgique: une analyse empirique et macroéconomique des écarts*, Working Paper 02-01, Bureau fédéral du Plan.