

Conseil supérieur de l'emploi

# Avis sur la relation entre salaire et ancienneté

Octobre 2014



## TABLE DES MATIERES

Composition du Conseil supérieur de l'emploi .....	5
Synthèse et recommandations .....	7
Avis sur la relation entre salaire et ancienneté .....	17
Introduction.....	19
1. Évolution démographique, durée de carrière et salaire .....	19
1.1. Vieillesse de la population et dynamique du marché du travail par âge .....	19
1.2. Dispositifs de sortie du marché du travail et durée de carrière .....	26
1.3. Le salaire et ses déterminants à travers les groupes d'âge .....	34
2. Rationalité d'un salaire croissant au fil de la carrière professionnelle .....	40
3. Tension liée à l'ancienneté dans les barèmes salariaux minima et dans les salaires effectifs.....	46
3.1. Conversion des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience .....	46
3.2. Tension salariale fondée sur l'application des barèmes minima .....	47
3.3. Comparaison de la tension salariale pour les salaires minima et pour les salaires effectifs dans le secteur privé .....	52
3.4. Augmentations barémiques liées à l'ancienneté dans la fonction publique.....	56
4. Productivité et âge.....	60
4.1. Âge et performances .....	60
4.2. Mesurer la productivité des travailleurs par leur contribution à la productivité de l'entreprise.....	61
5. Salaire et ancienneté: comparaison internationale .....	67
5.1. Évolution des salaires par âge et effet de composition.....	67
5.2. Équations de Mincer pour différents pays et poids de l'âge dans le salaire.....	69
5.3. Les expériences étrangères.....	73
Bibliographie .....	77
Annexes.....	79
Liste des abréviations et signes conventionnels .....	89



COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

De Coninck Monica Présidente	Ministre de l'Emploi
Membres fédéraux:	
SMETS Jan (N) Vice-Président	Directeur de la Banque nationale de Belgique
BAYENET Benoît (F)	Université libre de Bruxelles
BOGAERT Henri (F)	Commissaire au Plan
CANTILLON Bea (N)	Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Office national de l'emploi
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSEN Maria (F)	Université libre de Bruxelles
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent
SELS Luc (N)	Katholieke Universiteit Leuven
Membres régionaux:	
<i>Bruxelles:</i>	
du BLED Sophie (F)	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
MICHIELS Peter (N)	Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
CHAPELLE Gregor (F)	Directeur général d'Actiris
<i>Communauté germanophone:</i>	
NELLES Robert	Geschäftsführender Direktor Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
<i>Flandre:</i>	
DE LATHOUWER Lieve	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
<i>Wallonie:</i>	
DENIL Frédérique	SPF Finances
Secrétaire:	
MAETER Pierre-Paul	Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

*SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:*

Valérie GILBERT - tél. 02 233 44 99  
- fax 02 233 47 38  
- e-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

*Banque nationale de Belgique:*

Yves SAKS - tél. 02 221 52 35  
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Jan DE MULDER, Philippe DELHEZ et Yves SAKS.

*SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:*

Guy COX et Albert VAN NUFFEL

**Remerciements et décharge de responsabilité**

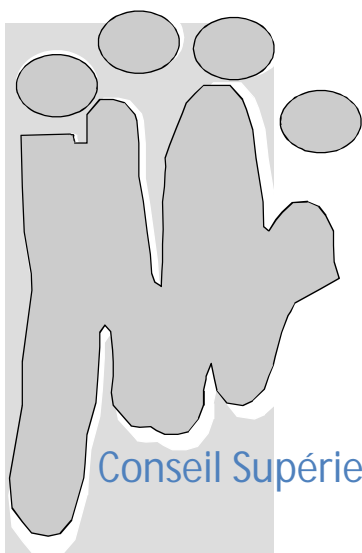
Le secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi remercie la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (DGS) et Eurostat d'avoir mis à disposition les microdonnées des enquêtes sur les forces de travail (EFT) qui sont utilisées dans différents chapitres de l'Avis.

Le secrétariat remercie également Eurostat pour la mise à disposition des microdonnées des enquêtes sur les revenus et conditions de vie dans l'Union européenne (EU-SILC).

La DGS et Eurostat ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

Une copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante:

[HTTP://WWW.EMPLOI.BELGIQUE.BE/MODULETAB.ASPX?ID=370&IDM=163](http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163)



Conseil Supérieur de l'Emploi

## Synthèse et recommandations

Avis sur la relation entre salaire et ancienneté





## Synthèse

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans à 64 ans a augmenté ces dernières années en Belgique, mais il se situe toujours 9 points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'UE.

Compte tenu du vieillissement de la population en âge de travailler, la participation de ce groupe d'âge à l'emploi constitue un enjeu économique et social crucial. Le coût salarial relatif est fréquemment évoqué comme une des causes d'une moindre participation. Pour ces motifs, la Ministre de l'Emploi, Madame Monica De Coninck, a demandé au Conseil de se pencher sur le lien entre salaire et ancienneté.

### Évolution démographique, durée de carrière et salaire

Selon les dernières perspectives démographiques, le nombre de personnes en âge de travailler baisserait dès 2019 et ce mouvement ne ferait que s'accroître jusqu'à la fin des années 2030. L'effectif des jeunes (15 à 24 ans), qui entament potentiellement leur vie professionnelle, devient moins important que celui des plus âgés (55 à 64 ans), qui accèdent peu à peu à la retraite. Autrement dit, l'âge moyen de la population en âge de travailler augmente. Le vieillissement de la population a d'ailleurs déjà commencé à se marquer au sein des effectifs des entreprises.

À ces effets de structure démographique s'ajoutent ceux des taux d'emploi qui sont fortement différenciés selon la tranche d'âge. Si plus de 8 personnes sur 10 ont un emploi dans les groupes âgés de 30 à 44 ans, ce rapport baisse progressivement ensuite. Dans la tranche des 60 à 64 ans, ce n'est plus qu'une personne sur cinq qui est encore occupée.

Si l'on considère l'ensemble des recrutements en 2012, 46 % des nouveaux engagés appartiennent à la catégorie d'âge des 20-29 ans, tandis que la part des 55 ans et plus atteint à peine 3 %. Une telle relation décroissante avec l'âge n'est pas propre à la Belgique. Il y a dans tous les pays des réticences à engager des travailleurs plus âgés, et de multiples éléments peuvent jouer un rôle : des raisons de coût, la crainte de difficultés d'intégration au sein d'équipes existantes ou d'adaptation à une nouvelle culture d'entreprise, l'investissement est considéré comme trop peu rentable du fait notamment des possibilités de départ anticipé, etc. Le recrutement de personnel âgé de plus de 55 ans est relativement faible dans tous les pays européens, mais selon l'OCDE c'est dans notre pays qu'il est le plus bas parmi les 24 économies comparées.

Le profil des fins d'emploi est tout à fait différent. Ce sont les tranches d'âge les plus jeunes, d'une part, et les plus âgées, d'autre part, qui y sont davantage confrontées, les premières à cause des contrats à durée déterminée et de l'intérim, les plus âgées en raison des fins de carrière.

Les probabilités de transition entre chômage, emploi et inactivité mènent aux mêmes constats. En particulier, à peine un quart des demandeurs d'emploi de 50 à 54 ans retrouve une occupation sur une année et cette probabilité n'est plus que de 10 % pour les 55 à 64 ans.

Lorsque le travailleur plus âgé est sans emploi, sa probabilité d'en retrouver un est relativement faible, non seulement à cause de facteurs liés à la demande de travail, mais également à cause d'effets d'offre. En effet, un demandeur d'emploi plus âgé occupait en général son poste depuis longtemps et y avait accumulé une expérience dont une partie était spécifique à son (ancien) employeur. Son salaire de réservation (celui qu'il souhaite obtenir) est de ce fait souvent plus élevé que les offres faites par les employeurs. L'évolution des salaires avec l'ancienneté renforce cet effet de "droit acquis". Ce mécanisme favorable aux personnes ayant un emploi joue contre les demandeurs d'emploi plus âgés.

La durée de la vie active est relativement courte en Belgique, elle est estimée en moyenne à 32 années, alors que la moyenne européenne est de 35 ans. Même si cet écart s'explique en partie par les différences de durée des études et la fréquence du travail étudiant, le recours aux

dispositifs de retrait anticipé y contribue largement. Dans les années 1970-1990, leur utilisation était perçue comme bénéfique tant du point de vue de l'employeur que de celui du salarié. De fait, la taxe implicite à la poursuite de l'activité était parmi les plus élevées en Belgique. Cette taxe est d'autant plus importante que le taux de remplacement dans les filières de retrait alternatives est élevé et que la pénalité en termes de droits à la pension futurs est faible. Ces dernières années, les conditions d'accès à ces filières alternatives ont été progressivement durcies par le relèvement des critères d'âge et de carrière. Ce fut en particulier le cas des prépensions (rebaptisées "chômage avec complément d'entreprise"), le régime des chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi, de même que pour la retraite anticipée.

Un certain nombre de pays européens, y compris ceux où les carrières professionnelles étaient nettement plus longues qu'en Belgique, comme les pays nordiques, les Pays-Bas et l'Allemagne, les dispositifs de sortie précoce ont été réformés et certains ont également revu les règles de leur système de pension (âge normal du départ à la retraite indexé sur l'espérance de vie, système de décote en cas de pension anticipée, etc.).

Les salaires varient en fonction de la taille de l'employeur, de la branche d'activité, du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise. Les écarts selon le niveau d'éducation ont même tendance à se creuser avec l'âge, l'augmentation étant surtout importante pour les personnes ayant un niveau d'éducation élevé.

#### Évolution du salaire au long de la carrière professionnelle

On constate que le salaire augmente avec l'ancienneté dans tous les pays. Dans certains, cela s'inscrit dans un cadre légal (comme en Belgique, avec les commissions paritaires pour le salaire minimum), mais même dans les pays où un tel cadre réglementaire n'existe pas, on constate également une telle relation. Plusieurs explications existent à ce fait.

La théorie du capital humain montre que par un investissement continu durant la carrière, les compétences s'accroissent tout au long de la carrière professionnelle et cette expérience accumulée entraîne un salaire croissant dans une perspective de cycle de vie. C'est l'expérience et non l'âge en tant que tel qui est rémunérée.

Les asymétries d'information existent dans toute relation de travail. Au fil de sa carrière, le travailleur devient de plus en plus autonome et acquiert souvent un pouvoir discrétionnaire plus grand sur les tâches qu'il réalise. Un paiement différé durant la carrière permet à l'employeur de s'assurer que le personnel plus expérimenté continue de fournir un effort adéquat. Cette théorie des paiements différés contribue également à expliquer un profil salarial croissant avec l'âge. De même, les promotions peuvent également être vues comme un mécanisme incitatif pour les salariés d'investir dans les compétences spécifiques à l'entreprise et contribuent à ce profil croissant.

La plupart des résultats empiriques sont basés sur des données en coupe et non des données longitudinales. Or, les effets de génération sont probablement importants: les travailleurs diplômés du supérieur voici 30 ans ne sont pas les mêmes que les jeunes hautement qualifiés d'aujourd'hui. De même, le marché du travail, la conjoncture, etc. que ces travailleurs ont connu durant leur carrière pourraient être sensiblement différents de ceux que connaîtront les nouveaux entrants. La tension salariale mesurée avec ces données ne correspond donc pas parfaitement à la progression salariale attendue pour un individu moyen durant sa carrière.

L'ancienneté est considérée comme un proxy aisé mais imparfait pour mesurer la productivité du travailleur au sein de l'entreprise. Une alternative est de développer la rémunération au résultat (*performance pay*), qui permet une plus grande différenciation des rémunérations. On doit néanmoins être conscient qu'il est plus coûteux pour les travailleurs que pour l'entreprise de supporter le risque lié aux fluctuations de l'activité, que les travailleurs ont en général un portefeuille de tâches multiples qui sont de plus en plus souvent effectuées en équipe et enfin

qu'il y a toujours une partie d'aléa dans la réalisation d'objectifs. Il n'en demeure pas moins vrai que pour un certain nombre d'activités, les prestations peuvent être mesurées, ce qui laisse davantage de possibilités pour introduire ce type de rémunération.

Tension salariale selon les barèmes négociés au sein des commissions paritaires

En Belgique, l'organisation du dialogue social reflète toujours la différenciation entre les statuts d'ouvrier et d'employé. La toute grande majorité des conventions collectives qui fixent les catégories de fonctions et les salaires minima correspondant pour les employés prévoient une évolution barémique en fonction de l'ancienneté, alors qu'une telle modulation n'existe quasiment pas pour les ouvriers, dont la progression salariale liée à l'expérience va davantage de pair avec des changements de fonction, donc de barème.

La plupart des commissions paritaires ont adopté une définition très large de l'expérience. Certaines permettent ainsi de comptabiliser les périodes de chômage ou d'inactivité dans ce calcul.

La tension salariale entre travailleurs plus jeunes et plus âgés mesurée tant à partir de l'indicateur sur la base des salaires minima prévus par les conventions collectives qu'à partir des données SES sur les salaires, est beaucoup plus marquée pour les employés que pour les ouvriers. Au sein des commissions paritaires pour les employés, l'indicateur montre aussi de grandes disparités selon les branches. La tension apparaît notamment plus marquée dans certaines commissions paritaires relevant du non-marchand, tant pour les ouvriers que pour les employés, ce qui pourrait s'expliquer par la volonté de retenir ces travailleurs, dans un contexte où les augmentations hors barème sont fort limitées.

Dans le secteur privé, un grand nombre de salariés sont rémunérés au-delà des minima sectoriels. Cette politique de coussin salarial semble d'autant plus fréquemment pratiquée que le niveau de qualification des travailleurs (et leur salaire) augmente. Le système de négociation collective des salaires au niveau des branches ne constitue donc pas la seule cause de l'évolution des salaires avec l'ancienneté. Les augmentations salariales dépendent cependant de différents facteurs et il est possible qu'un certain effet de spillover existe par lequel les barèmes salariaux liés à l'ancienneté influencent de fait les négociations salariales au sein des entreprises. Ceci devrait faire l'objet de nouvelles recherches.

Dans la fonction publique, les rémunérations augmentent également en liaison avec l'ancienneté. Si pour les niveaux A (fonctions les plus qualifiées), le niveau de tension salariale est proche de celui observé pour le secteur privé, il apparaît par contre relativement plus élevé pour les statutaires des niveaux inférieurs. Les échelles de traitement introduites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 devraient permettre d'atténuer ces différences.

Productivité et âge

La productivité du travail n'est pas directement observable. On doit dès lors se référer à des indicateurs agrégés et mesurer l'impact de l'âge des effectifs sur la productivité globale.

La productivité des entreprises est très hétérogène et dépend d'un grand nombre de facteurs tels que la branche d'activité, l'intensité capitalistique, la qualité du management, etc. Les modèles économétriques n'expliquent qu'une faible part de ces variations. Pour la Belgique, les résultats indiquent qu'une part plus élevée de travailleurs âgés de 50 ans et plus pèserait en moyenne sur la rentabilité des firmes. Ces résultats restent toutefois discutés.

Les efforts de formation, l'adaptation des conditions de travail, notamment en améliorant l'ergonomie des postes de travail, l'instauration d'une meilleure organisation du travail, permettant par exemple des changements de fonctions, sont autant de leviers que le

management d'une entreprise peut utiliser pour renforcer l'employabilité et la productivité de son personnel plus âgé.

#### L'impact de l'ancienneté dans une perspective internationale

Dans tous les pays, l'évolution des salaires moyens est liée, à des degrés divers, à l'âge.

Les statistiques agrégées peuvent toutefois s'avérer trompeuses. Il faut en effet tenir compte des effets de composition. On observe pour l'Italie, la Belgique ou la France que la composition en termes de qualification de l'emploi change pour les dernières tranches d'âge : le poids de la catégorie des personnes très qualifiées augmente, autrement dit les personnes peu qualifiées (et donc plus faiblement rémunérées que la moyenne) sortent davantage précocement de l'emploi en utilisant les filières de retrait anticipé. De ce fait, même avec un salaire individuel constant après l'âge de 50 ans, on constaterait une augmentation marquée du salaire moyen sur ces tranches d'âge.

Pour les pays nordiques (à l'exception de la Finlande), les Pays-Bas et l'Allemagne, la composition en termes de qualification est beaucoup plus stable en fin de carrière et l'on y observe une moindre tension salariale entre jeunes et anciens travailleurs

Enfin, pour la Finlande et le Royaume-Uni, l'effet de composition joue dans le sens opposé. La part des personnes les plus qualifiées (et donc les mieux rémunérées) a tendance à diminuer parmi les plus âgés : ceux qui restent en emploi ont des salaires en moyenne plus faibles.

Si l'analyse est restreinte aux personnes les plus éduquées, afin de limiter les effets de composition, les équations de salaire montrent dans tous les pays un effet important et significatif de l'ancienneté sur les salaires. Dans la plupart des pays, on observe un profil concave sur l'ensemble de la carrière. L'âge auquel le salaire est le plus élevé serait de 50 ans en Allemagne, 51 ans au Royaume-Uni et au Danemark, 53 ans en Autriche, 55 ans aux Pays-Bas et 57 ans en Belgique. Pour la France et l'Italie, le profil est différent: le salaire des personnes très éduquées y augmente avec l'âge tout au long de leur carrière.

D'une manière générale, il ressort que les recommandations faites à de nombreux pays, notamment par l'OCDE, de revoir leur politique de progression salariale pour remplacer les critères d'ancienneté par une valorisation des compétences, n'ont jusqu'à présent rencontré que peu d'échos auprès des décideurs. Certains pays (Allemagne, Suède) ont revu les modes de progression salariale de leur fonction publique, mais aussi dans certains secteurs non-marchands comme l'enseignement. Toutes ces politiques doivent aussi être appréciées dans le contexte plus global de la formation des salaires. À titre d'exemple, des pays particulièrement touchés par la crise économique et financière (Espagne, Grèce, Irlande, Italie et Portugal) se sont engagés, à des degrés divers, dans une politique de décentralisation : du niveau intersectoriel au niveau sectoriel ou du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise pour permettre une meilleure adéquation de l'évolution des salaires à celle des conditions économiques des entreprises. Le maintien d'une coordination macroéconomique paraît cependant essentiel pour que les agents économiques puissent correctement prendre en compte l'impact des conditions générales du marché du travail.

## Recommandations

Comme l'analyse menée par le Conseil l'a montré, lier salaire et ancienneté n'est pas un problème en soi, dans la mesure où l'augmentation salariale reflète celle de la productivité. Dans la pratique, la mise en œuvre de cette relation est complexe. Comme la productivité individuelle n'est pas directement mesurable, l'ancienneté est souvent utilisée comme proxy. Le profil des augmentations barémiques sur l'ensemble de la carrière devrait en principe prendre en compte les rendements décroissants de l'accumulation de l'expérience au sein d'une fonction donnée, c'est-à-dire être plus importantes au départ, s'infléchir ensuite et s'interrompre après un certain laps de temps. On comprend que si l'écart entre l'évolution du salaire et de la productivité se creuse en fin de carrière, l'augmentation du coût relatif des travailleurs plus âgés qui en découle fragilise leur position sur le marché de l'emploi.

L'étude a montré que dans de nombreux cas, les entreprises, supposées mieux à même d'apprécier l'évolution des compétences et de la productivité de leur personnel, majorent les augmentations barémiques conclues en commissions paritaires sectorielles, ce qui ajoute aux écarts observés entre les conditions de rémunération en début et en fin de carrière.

Le Conseil note encore que l'octroi d'augmentations salariales en fonction de l'ancienneté des travailleurs sur la base de barèmes préétablis ne concerne que marginalement les ouvriers, alors qu'elle est d'usage habituel pour les employés.

Dans ce contexte, la distribution par qualification des personnes ayant un emploi pour les différentes catégories d'âge fournit un complément d'information utile. Il en ressort que la part des emplois moins qualifiés diminue parmi les travailleurs âgés de plus de 50 ans, or ce sont précisément les fonctions pour lesquelles les augmentations barémiques sont les plus faibles ou inexistantes. En revanche, la part des travailleurs hautement qualifiés, qui bénéficient le plus largement de cette progression salariale liée à l'ancienneté, augmente nettement. Cet effet de composition de la population occupée biaise la mesure de la tension salariale qui est faite sur la base de données agrégées.

Ce constat ne signifie pas que lier la progression des salaires à l'ancienneté n'a pas d'influence sur l'emploi des travailleurs âgés, mais d'autres facteurs semblent prépondérants pour expliquer les sorties massives de l'emploi. Mais l'augmentation du salaire de réserve qu'entraîne ce lien peut aussi contribuer aux difficultés des personnes de plus de 50 ans à retrouver un emploi.

Le Conseil s'est déjà prononcé plusieurs fois sur cette question des carrières (Rapports CSE 2004, 2006, 2012).

En premier lieu, dans un contexte d'augmentation de l'espérance de vie, il faut reporter l'effet "fin de partie" en retardant l'âge effectif de sortie du marché du travail qui est aujourd'hui de l'ordre de 60 ans. Il convient dès lors de poursuivre la politique visant à fermer les dispositifs de sorties anticipées ou à les décourager en les rendant plus coûteux à utiliser tant pour les entreprises que pour les travailleurs.

Il convient parallèlement de sensibiliser les employeurs à développer une politique des ressources humaines sensible à l'âge (pas uniquement pour les plus de 50 ans, mais bien pour l'ensemble du personnel) et à renforcer les investissements en formation de leurs travailleurs, notamment les moins qualifiés, pour renforcer leur employabilité et à davantage recruter parmi les postulants plus âgés. Ces mesures contribueront à faciliter les transitions entre fonctions à l'intérieur de l'entreprise ou entre emplois différents. À cet égard, le renforcement de la mobilité professionnelle devrait bénéficier de l'action coordonnée des fonds sectoriels de formation agissant dans le cadre de procédures d'outplacement et des SPE qui doivent recevoir les moyens nécessaires à l'organisation d'un accompagnement adapté pour les personnes perdant leur emploi après 50 ans.

Le fait de disposer d'un horizon plus long pour rentabiliser l'engagement d'un travailleur de plus de 55 ans ou un investissement en matière de formation ouvre davantage de perspectives pour la gestion des fins de carrière, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Un tel allongement serait aussi susceptible de rendre plus pertinents les dispositifs existant en matière de réduction des charges salariales et d'activation. Compte tenu de leurs seuils d'application, ils ciblent particulièrement les travailleurs moins qualifiés de ce groupe d'âge, mais sans grand succès à ce jour si l'on en juge par les indicateurs de taux d'emploi.

Dans le respect du modèle de concertation sociale, il n'est pas indiqué que les pouvoirs publics interviennent par voie réglementaire pour limiter le poids de l'ancienneté dans l'évolution salariale. Une norme uniforme serait d'ailleurs sans fondement étant donné la grande diversité des fonctions et les spécificités des branches. Les autorités ont récemment donné l'exemple en actualisant les règles en vigueur pour la fonction publique de manière à définir de nouvelles trajectoires de carrière. De plus, il serait souhaitable d'inciter les interlocuteurs sociaux à vérifier que les conventions prennent en compte les rendements décroissants de l'accumulation de l'expérience au sein d'une fonction donnée, ce qui justifierait un plafonnement de l'ancienneté.

Les pouvoirs publics sont aussi dans leur rôle s'ils mettent en place les instruments qui assureraient une transition économiquement et socialement acceptable vers des modèles valorisant mieux l'évolution des compétences et de la productivité des travailleurs au cours de leur carrière. Cette révision pourrait trouver sa place dans le cadre des négociations visant à harmoniser les statuts d'employé et d'ouvrier dans la mesure où, on l'a vu, les premiers sont davantage concernés par les augmentations liées à l'ancienneté.

Dans la mesure où les pouvoirs publics entendent favoriser la négociation d'accords visant à modérer la croissance des salaires en fin de carrière, sans rompre les contrats implicites liant employeurs et travailleurs, l'octroi de réductions de cotisations sociales personnelles ciblées sur les travailleurs plus âgés engagés sous les règles actuellement en vigueur pourrait être envisagé pendant une période transitoire. L'adaptation des profils d'augmentation barémique, même si elle ne s'applique qu'aux nouveaux engagés, ne pèserait ainsi pas sur la compétitivité des entreprises. Le coût budgétaire global du dispositif doit être mis en balance avec les avantages pour l'économie et les pouvoirs publics du maintien en activité d'un plus grand nombre de travailleurs en fin de carrière. En outre la charge serait limitée dans le temps dans la mesure où le ciblage sur les seuls travailleurs en fin de carrière implique de facto la disparition à terme de la mesure.

La diversité des barèmes dans les différentes commissions paritaires reflète la liberté de négociation des partenaires sociaux. On peut toutefois mettre en doute le bien-fondé de certaines conventions qui prévoient des critères très larges pour le calcul de l'ancienneté, comprenant en particulier des périodes de chômage ou d'inactivité volontaire, notamment dans le cadre du crédit-temps, car l'expérience accumulée durant ces périodes ne peut être mise sur le même pied que celle acquise durant les périodes d'occupation professionnelle. Ces nécessaires adaptations ne doivent cependant pas s'avérer préjudiciables pour le développement des carrières féminines.

La mise en œuvre des augmentations barémiques liées à l'ancienneté ne se limite pas à l'application des accords de branches. La tension salariale effective est de fait plus élevée que celle prévue dans les barèmes conventionnels. De tels écarts ne sont pas propres à la Belgique, ils correspondent à des avantages négociés au sein des entreprises elles-mêmes. On peut de ce fait considérer qu'ils reflètent au mieux les capacités concurrentielles et les rapports de négociation. Accessoirement, cela démontre qu'une décentralisation accrue de la négociation collective ne donnerait pas nécessairement de résultats différents de la situation actuelle. Les entreprises en croissance, confrontées le cas échéant à des pénuries de main-d'œuvre, seront nécessairement toujours enclines à accorder des augmentations salariales spécifiques pour conserver ou attirer le personnel qualifié dont elles ont besoin. Une réflexion, dans le cadre du dialogue social, sur le rôle

des augmentations liées à l'ancienneté et d'autres déterminants dans la relation entre formation des salaires et productivité est néanmoins opportune.

Reconsidérer les modalités des augmentations liées à l'ancienneté n'implique pas nécessairement de réduire la progression salariale sur l'ensemble de la carrière, mais de mieux l'accorder à celle de l'évolution de la productivité du travailleur pour préserver son employabilité. Toutes autres choses, dont la productivité, égales par ailleurs, les augmentations de salaires liées à l'ancienneté sont en effet susceptibles de stimuler l'offre de main-d'œuvre et de freiner la demande de travail des entreprises.

Le "*performance pay*" ne se limite pas à l'introduction d'une part variable dans la rémunération des travailleurs. À titre d'exemple, pour une fonction donnée, le nombre d'augmentations barémiques possibles serait plafonné. Au terme de ces X années, un bilan de compétence permet, s'il est satisfaisant, de passer au barème suivant. On voit bien que cette modalité ne limite en rien la marge de progression possible, mais uniquement l'automatisme des augmentations salariales. Si l'évolution de la performance le justifie le travailleur progressera d'un barème à un autre (chacun respectant la période maximale), selon un rythme et à des conditions qui le responsabilisent lui et son employeur.

Le développement des rémunérations variables est aussi parfois évoqué comme alternative aux augmentations liées à l'ancienneté. Il faut cependant être conscient que la fraction variable de la rémunération doit être d'autant plus limitée que le niveau de salaire est faible. On peut donc difficilement considérer cette option comme une alternative pure et simple aux augmentations barémiques, mais plutôt comme une option pour les moduler dans certaines catégories de fonctions.

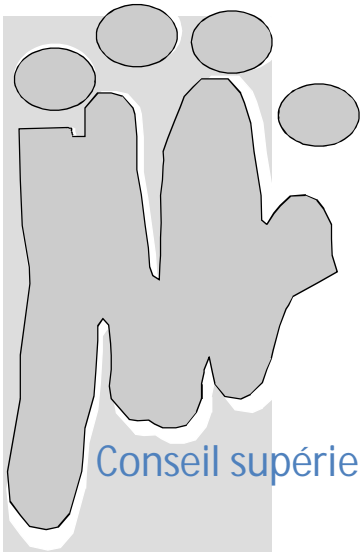
Enfin, l'augmentation du coût relatif des plus âgés peut être efficacement freinée en préservant ou, mieux, en accroissant la productivité des personnes en question par des efforts de formation permanente conséquents, ce qui renforcera leurs possibilités de maintien dans le circuit productif. Dans une perspective qui couvre l'ensemble de la carrière, il faut en effet accorder une attention permanente à la (re)valorisation des compétences. Actuellement, les investissements dans la formation continue restent bien en deçà de ce que l'on observe dans d'autres pays. Cela n'implique pas uniquement des efforts de la part des entreprises et des personnes mais également une organisation et un fonctionnement adéquat de l'enseignement (initial et de promotion sociale) et des établissements chargés de le dispenser. Le renforcement d'un noyau de connaissances fondamentales communes (au sein d'un premier degré élargi), l'orientation des jeunes vers les filières adéquates, la lutte contre le décrochage scolaire, la bonne transition entre l'enseignement et la vie professionnelle (enseignement en alternance, stages, etc.), la revalorisation et une meilleure organisation des formations de promotion sociale, sont autant d'instruments qui renforceront la motivation et la capacité de participer à la formation permanente, les transitions fonctionnelles et, partant, la productivité du travail et la compétitivité des entreprises.

La formation professionnelle ne se suffit pas à elle-même. Elle constitue un des leviers d'action d'une gestion des ressources humaines soucieuse de l'âge visant à préserver, d'abord, à développer, ensuite, et enfin à utiliser les capacités, les connaissances et l'expérience de tous les travailleurs, indépendamment de leur âge. Une telle stratégie, qui comprend notamment une politique de santé et une gestion des compétences, de la carrière et des connaissances, présente des avantages tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

On l'a moult fois répété: le vieillissement de la population constitue un défi pour le potentiel de croissance de notre économie, sa capacité à créer de la richesse, et notre modèle de protection sociale. L'allongement de la période d'activité professionnelle apporte une réponse structurelle à cette problématique. On ne peut toutefois ignorer son impact potentiel sur le renchérissement du coût du travail, et donc sur la compétitivité des entreprises, au travers des augmentations de

salaires liées à l'ancienneté. La présente analyse a montré que cette dérive salariale ne constituait pas, à l'heure actuelle, la cause principale de la faible participation à l'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans. Les possibilités de sortie anticipée (largement considérées comme un droit acquis), l'insuffisance de la formation professionnelle continue et la faible mobilité fonctionnelle, par exemple, sont des facteurs plus importants. La problématique des hausses de salaire liées à l'ancienneté ne peut cependant pas être ignorée, le coût du travail et le niveau du salaire poche ayant une influence sur la demande et de l'offre de main-d'œuvre. Il s'indique donc d'agir pour que l'évolution des rémunérations soit mieux associée à celle de la productivité et pour que toutes les parties placent le développement de l'employabilité au cœur de leur politique, celle du personnel pour les firmes et de l'emploi pour les pouvoirs publics. Ces conditions sont nécessaires pour que l'allongement de la durée de carrière se traduise aussi par celui de l'activité professionnelle, et contribue ainsi à préserver le niveau de vie et de protection sociale dans une économie résolument tournée vers l'avenir.





Conseil supérieur de l'emploi

## Avis sur la relation entre salaire et ancienneté



## INTRODUCTION

À 40 %, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus en Belgique se situe 9 points en dessous de la moyenne européenne et 10 en dessous de l'objectif que se sont fixées les autorités belges à l'horizon de 2020.

Comme dans les autres pays de l'UE, ce taux a augmenté ces dernières années, mais sa progression a été plus rapide en Belgique. Notre pays partait toutefois d'un niveau sensiblement plus bas (soit 25 % contre 36,8 % dans l'UE). Si le taux d'emploi des travailleurs masculins de 55 ans et plus a progressé de près de 11 points sur cette période, celui des femmes dans la même classe d'âge a connu une augmentation plus importante encore (près de 18 points de pourcentage), notamment sous l'effet du relèvement progressif, de 60 à 65 ans, de l'âge légal de pension, entre 1998 et 2009.

Dans un contexte de vieillissement de la population en âge de travailler, la demande de travail pour ce groupe d'âge constitue un enjeu économique et social crucial. Leur coût salarial relatif est fréquemment évoqué comme cause d'une moindre participation à l'emploi. Toutes autres choses égales par ailleurs, les augmentations de salaires liées à l'ancienneté pourraient être susceptibles de stimuler l'offre de main-d'œuvre mais d'autre part, contribueraient aussi aux difficultés pour les chômeurs plus âgés de retrouver un emploi.

Pour ces motifs, Madame De Coninck, Ministre de l'Emploi, a demandé au Conseil de se pencher sur le lien entre salaire et ancienneté.

### 1. ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE, DURÉE DE CARRIÈRE ET SALAIRE<sup>1</sup>

#### 1.1. Vieillesse de la population et dynamique du marché du travail par âge

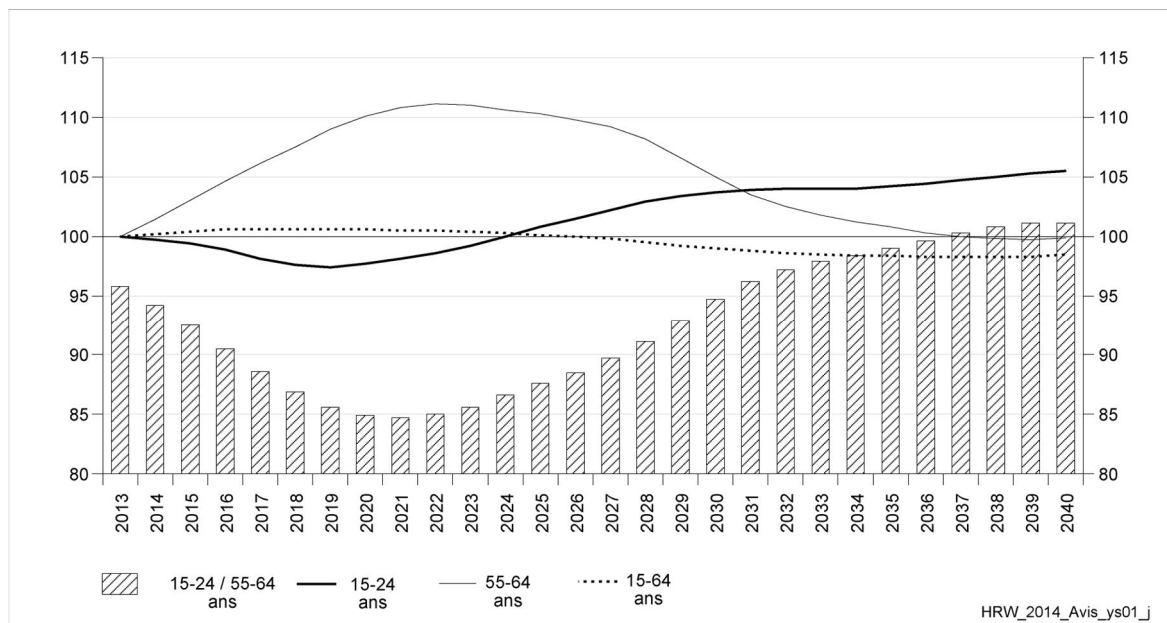
Statistics Belgium (DGS) et le Bureau fédéral du Plan (BFP) ont publié en mars 2014 les "Perspectives démographiques 2013-2060", qui intègrent la prise en compte des mouvements de population observés en 2012, ainsi que la mise à jour des hypothèses de projection, principalement en matière de fécondité et de flux migratoires.

Entre 2013 et 2060, la population totale de la Belgique s'accroîtrait de plus de 12 %. Elle atteindrait 12,5 millions de personnes en 2060. Par rapport aux projections précédentes, la contribution du solde migratoire à la croissance de la population a été revue à la baisse.

Aussi longtemps qu'une part importante des baby-boomers n'a pas atteint les classes d'âges pour lesquelles les probabilités de décès sont les plus élevées, le solde naturel (c.-à-d. la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès) restera positif. À moyen terme, sur la période 2015-2020, le solde naturel connaîtrait même une hausse, suite à l'hypothèse que le taux de fécondité connaît en général un rebond après la fin d'une crise économique. Cependant, à long terme, il tendrait à se réduire pour devenir négatif durant la période 2040-2060.

<sup>1</sup> Les premiers chapitres de cet Avis reprennent en partie un article de la Revue économique de la BNB (2014).

Graphique 1 - Évolution de la population en âge de travailler



Sources: DGS, BFP.

Le rapport entre le nombre de personnes de 65 ans et plus et celles d'âge actif entre 15 et 64 ans, à savoir le taux de dépendance des personnes âgées, passerait de 27,2 % en 2013 à 44,5 % en 2060. Autrement dit, le nombre de personnes en âge de travailler soutenant économiquement une personne âgée de 65 ans passerait de 3,7 en 2013 à 2,2 en 2060.

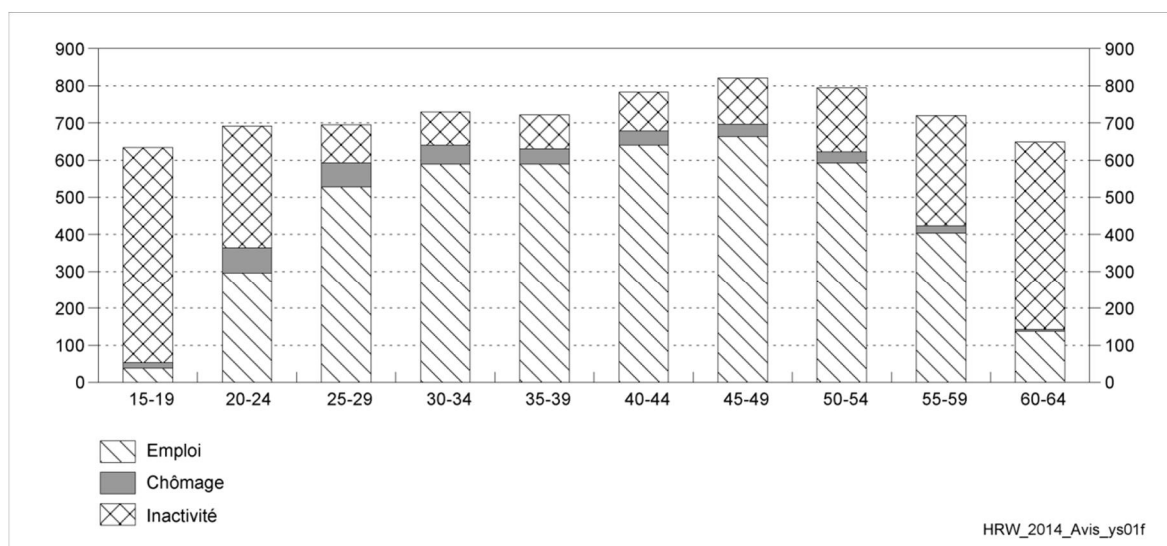
Si l'on se limite à l'évolution de la population d'âge actif (15 à 64 ans), on observe une baisse absolue du nombre de personnes dès 2019, mouvement qui ne ferait que se creuser jusqu'en 2038. Entre 2014 et 2030, la population en âge de travailler se contracterait de 87 000 personnes, en 2040 la baisse atteindrait 126 000 personnes.

Le graphique montre également le rapport entre le nombre de jeunes de 15 à 24 ans et celui des personnes de 55 à 64 ans. Si actuellement, ces groupes sont encore de tailles relativement comparables, le papy-boom devient de plus en plus visible. L'effectif des jeunes entamant potentiellement une carrière professionnelle devient progressivement moins important que le nombre des plus âgés, qui sortent peu à peu vers la retraite. En plus de cette diminution en nombre absolu, l'âge moyen de la population en âge de travailler s'élève. Ceci illustre le défi démographique auquel sera confronté notre marché du travail dès les prochaines années.

À ces effets de structure démographique s'ajoutent ceux des taux de participation à l'emploi fortement différenciés selon la tranche d'âge. Si plus de 8 personnes sur 10 ont un emploi dans les groupes âgés de 30 à 44 ans, le taux d'emploi baisse progressivement ensuite. Il se situe à quelque 75 % pour les 50 à 54 ans, à 56 % pour les 55 à 59 ans et dans la tranche des 60 à 64 ans, ce n'est plus qu'une personne sur cinq qui est encore occupée.

Il est donc nécessaire qu'à l'avenir une proportion plus importante de personnes de 55 ans et plus participe activement au marché du travail, pour limiter les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui pénaliseraient le développement notre économie.

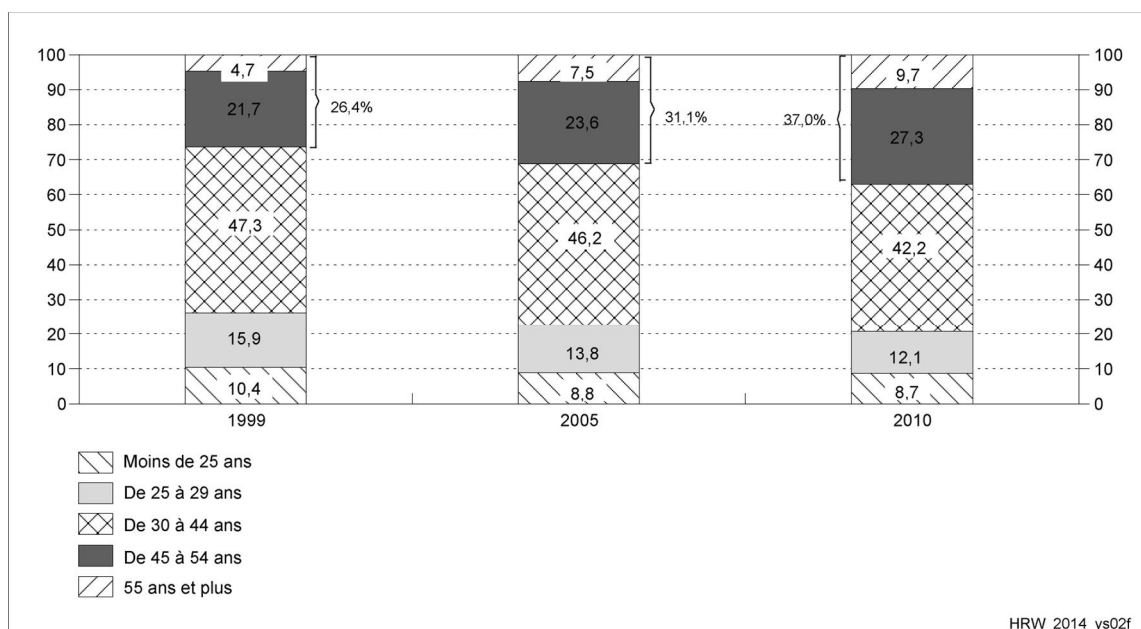
Graphique 2 - Participation au marché du travail selon l'âge



Source: DGS.

Le vieillissement de la population se manifeste également d'ores et déjà au travers de la structure par âge des effectifs des entreprises.

Graphique 3 - Évolution de la structure par âge du personnel des entreprises du secteur privé



Source: DGS (SES).

Sur la base d'un échantillon représentatif des entreprises du secteur privé, si en 1999, les classes d'âge de 45 à 54 ans et des 55 ans et plus représentaient, respectivement, 21,7 et 4,7 % des

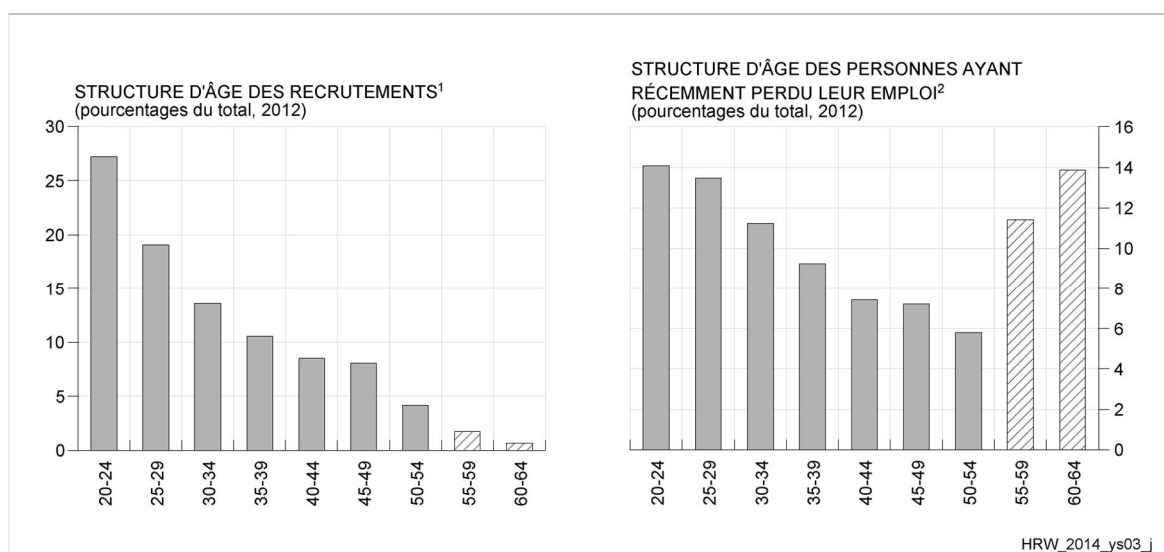
effectifs, ces parts sont passées à 23,6 % et 7,5 % en 2005 et à 27,3 et 9,7 % en 2010. L'âge moyen du salarié dans le secteur privé a augmenté de plus de 2 ans entre 1999 et 2011. Un phénomène similaire se manifeste dans le secteur public.

Voici pour les stocks, mais les entrées et les sorties de travailleurs montrent également un profil d'âge contrasté. Si l'on considère l'ensemble des recrutements<sup>2</sup> effectués en 2012, secteur privé et public confondus, 46 % des nouveaux engagés appartiennent à la classe d'âge de 20 à 29 ans, alors que la part des 55 ans et plus représente moins de 3 %. On observe une relation monotone décroissante avec l'âge. Entre 45-49 ans et 50-54 ans, le taux de recrutement est divisé par deux, passant de 8,1 à 4,2 %, ce qui tend à indiquer un changement de comportement des firmes, qui embauchent nettement moins de travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Le recrutement de personnel âgé de plus de 55 ans est relativement plus faible dans tous les pays européens, mais c'est dans notre pays qu'il est le plus bas parmi les 24 économies comparées dans une étude récente de l'OCDE (2014).

Le profil par âge des fins d'emploi est tout à fait différent de celui des recrutements. Les personnes dans les classes d'âge les plus jeunes représentent une partie importante de celles-ci, principalement car elles occupent proportionnellement plus d'emplois sous contrat à durée déterminée, y compris l'intérim. Les pertes d'emploi des 20 à 29 ans représentent ainsi 28 % du total alors qu'ils ne représentent que 19 % des effectifs âgés de 20 à 64 ans. Les fins de relation d'emploi croissent toutefois nettement à partir de 55 ans, représentant plus de 25 % du total.

Graphique 4 - Recrutements et pertes d'emploi par groupes d'âge



Source: CE (EFT).

<sup>1</sup> Personnes ayant trouvé un travail depuis trois mois ou moins.

<sup>2</sup> Perte d'emploi durant l'année de l'enquête ou l'année précédente. Tout motif confondu, y compris fin de contrat temporaire, retraite, prépension, etc.

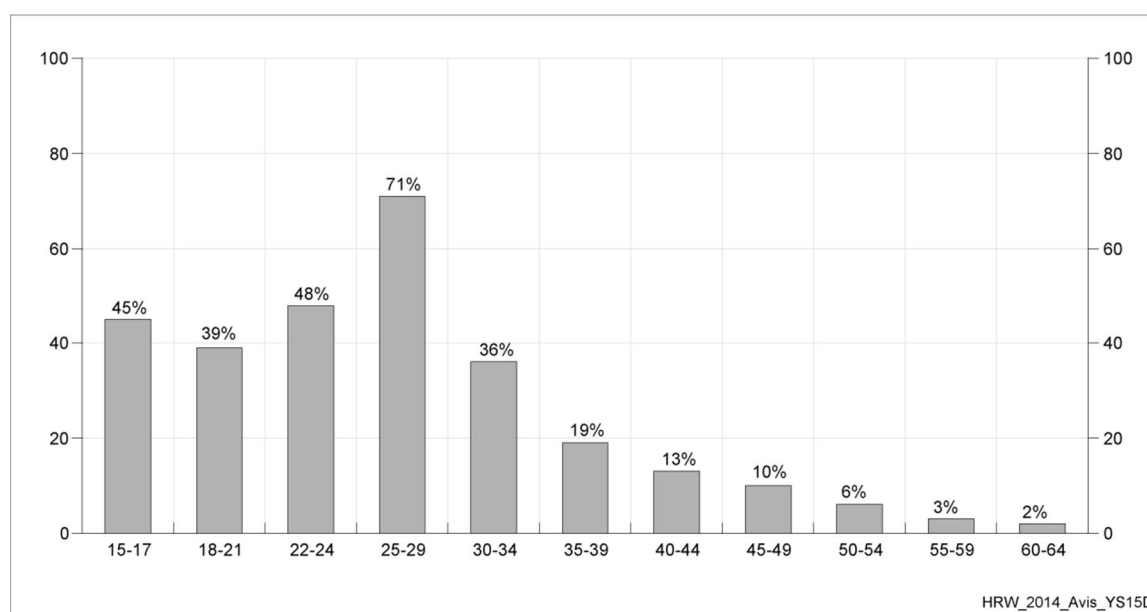
Ces images sont assez stables dans le temps. On observe toutefois que parmi les recrutements dans les classes d'âge les plus élevées, ceux concernant les 45 à 49 ans ont augmenté sur la période de 1999 à 2012, de même, mais de façon plus modeste, que ceux des 50 à 54 ans. Par

<sup>2</sup> Cette notion est approchée par les personnes d'âge actif ayant trouvé un travail depuis trois mois ou moins, selon les enquêtes sur les forces de travail. Il n'y a pas ici de distinction entre travail salarié ou à titre d'indépendant.

contre, selon les enquêtes sur les forces de travail, les recrutements parmi les 55 à 64 ans restent très peu nombreux (les nouveaux recrutés dans cette classe d'âge représentaient environ 5 000 personnes pour l'ensemble du pays en 2012: nous sommes donc à la limite de la significativité de ces statistiques) et l'on ne constate pas d'augmentation tendancielle des engagements dans ce dernier groupe.

Partant des données DynaM basées sur des données de la Sécurité sociale, Bulté et Struyven (2014)<sup>3</sup> ont mené une étude sur le phénomène du "churning" en Belgique. Le churning peut être défini comme les changements d'emploi parmi un ensemble d'emplois existants. Les flux de main-d'œuvre nécessaires pour pourvoir les nouveaux postes créés ou résultant de la destruction d'emplois n'y sont donc pas comptabilisés.

Graphique 5 - Taux de churning selon l'âge moyen de l'effectif, 2006-2012



Source: Bulté et Struyven (2014).

D'après ces données, c'est chez les 25-29 ans que le churning est le plus élevé, ce taux diminue ensuite progressivement. Bulté et Struyven expliquent ce phénomène de la manière suivante: pour les employeurs, l'expérience des travailleurs âgés l'emporterait sur leurs coûts salariaux plus élevés que ceux d'effectifs plus jeune, pour les travailleurs, c'est l'évolution salariale et les possibilités de carrière – qui augmentent au fur et à mesure que les travailleurs vieillissent ou restent plus longtemps dans la même entreprise – qui joueraient un rôle (Bulté et Struyven, 2014, p 16).

Pour étudier les transitions entre emploi, chômage et inactivité à partir des enquêtes sur les forces de travail (EFT), on utilise un élément rétrospectif introduit sous la forme d'une question concernant la situation socio-économique de la personne un an avant. Par conséquent, un maximum d'une transition par an peut être enregistré, alors que plusieurs mouvements ont pu avoir lieu durant ce laps de temps. En particulier, si après un changement de statut, la personne

3 Bulté S. et L. Struyven (2014), "Le churning: nouvel indicateur de l'efficacité de l'adéquation sur le marché du travail", Document de travail DynaM, 2014/1, 29 p.

est retournée dans la même situation par rapport à l'activité qu'un an auparavant, il n'y a pas de transition enregistrée.

Contrairement à la situation socio-économique au moment de l'enquête, qui est déduite de plusieurs questions afin de satisfaire aux critères du BIT, la situation socio-économique un an avant l'enquête repose uniquement sur l'appréciation subjective de la personne.

Les estimations sont réalisées sur des données groupées, à partir de la répartition selon leur statut socio-économique l'année t (ici, 2012), des personnes qui se trouvaient dans une situation socio-économique donnée en t-1. Pour construire ces groupes, nous utilisons les poids<sup>4</sup> fournis par la DGS pour chaque personne interrogée.

Ainsi, la proportion des personnes demandeuses d'emploi en 2011 qui sont en 2012 au travail est considérée ici comme une mesure sur un an de la transition du chômage vers l'emploi pour ce groupe précis de personnes.

Pour distinguer l'importance des différentes caractéristiques sur les transitions, on associe chaque transition observée à un ensemble de variables dichotomiques telles que le fait d'être une femme, de résider à Bruxelles, d'avoir un tel niveau d'éducation, d'être dans telle tranche d'âge, etc. Nous utilisons un modèle logit, estimé à l'aide de la méthode du Chi-Carré, qui permet d'exploiter des données groupées (Amemiya, 1981).

Avec une telle analyse multivariée, l'effet d'une variable est mesuré en contrôlant pour toutes les autres variables disponibles. Ainsi, l'effet estimé d'être une femme n'est pas lié au niveau d'éducation moyen différent des femmes par rapport aux hommes, ou à la répartition hommes-femmes potentiellement différente dans les trois régions du pays, car le modèle tient également compte de ces effets spécifiques.

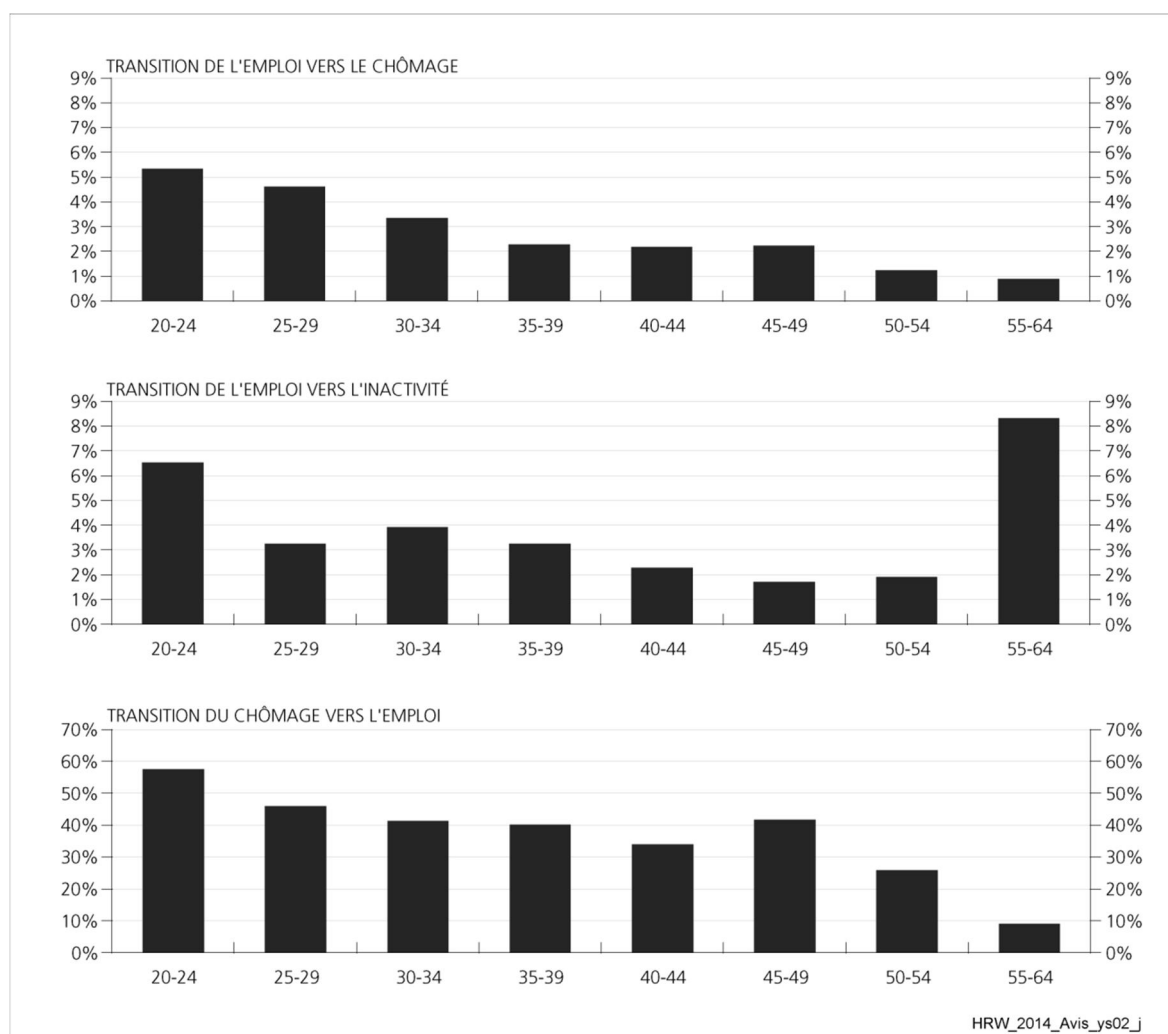
Comme notre modèle comporte des variables dichotomiques comme explicatives, on présente les résultats pour un individu de référence, il s'agit dans le cas présent d'un homme, moyennement qualifié, vivant en Flandre.

---

<sup>4</sup> À chaque unité échantillonnée dans l'EFT est associé un poids. Celui-ci peut être interprété comme le nombre d'unités typiques dans la population d'enquête que chaque unité échantillonnée représente. Les poids permettent de calculer des statistiques descriptives comme si elles étaient directement calculées à partir de l'ensemble de population d'enquête. Ici, les poids sont utilisés pour approcher la taille des différents groupes dans la population.



Graphique 6 - Mobilité socio-économique par âge  
(probabilité de transition sur une année pour le groupe de référence<sup>1</sup>, données pondérées, 2012)



Source: CE.

<sup>1</sup> Homme, résidant en Flandre, moyennement qualifié.

Pour la transition de l'emploi au chômage, on obtient une relation monotone décroissante avec l'âge. Si parmi les jeunes de 20 à 24 ans (moyennement qualifiés, résidant en Flandre), la probabilité de perdre son emploi est largement supérieure à 5 % sur l'année, cette probabilité de perte d'emploi diminue au fur et à mesure que le salarié évolue dans sa carrière, pour n'être plus que de 1 % dans le groupe de 55 à 64 ans. Ici, les données ne permettent pas de distinguer les anciennetés dans l'emploi des différentes tranches d'âge. Cependant, en moyenne, les anciennetés dans le groupe des jeunes sont beaucoup moins élevées que parmi les plus âgés. Ce graphique montre donc la grande stabilité d'emploi dont bénéficie le salarié belge, une fois la phase d'entrée sur le marché du travail achevée. Le fait que le salaire augmente de façon régulière avec l'ancienneté dans certains secteurs et sous certains statuts (employé, fonctionnaire) participe à la création de cette stabilité, en diminuant les incitants du salarié de chercher un emploi ailleurs. Le mode de calcul des indemnités de licenciement, qui fait intervenir l'ancienneté dans l'entreprise, contribue également à ce phénomène.

La probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité a un profil en U. Dans la première partie de la vie professionnelle, les transitions vers l'inactivité restent nombreuses, avant de descendre en plateaux successifs, puis de remonter de façon très importante (plus de 8 %) pour le groupe des

55 à 64 ans. Pour ces derniers, l'entrée dans l'inactivité est vraisemblablement définitive et est de fait synonyme de pré-retraite.

La probabilité de retrouver un emploi lorsque l'on est au chômage est représentée dans le dernier panneau du graphique. Les données ne permettent pas de distinguer "l'ancienneté dans le chômage", autrement dit depuis combien de temps la personne est déjà en recherche d'emploi. Les groupes plus âgés ont probablement des durées de chômage plus élevées que les groupes plus jeunes, ce qui pèse sur leur taux de sortie du chômage. Cependant, même en tenant compte du fait que le taux de transition vers l'emploi diminue en fonction de l'âge à cause du plus long séjour au chômage, on note des baisses importantes pour les 50 à 54 ans et les 55 à 64 ans. Parmi les 50 à 54 ans, c'est environ 25 % des personnes qui retrouvent du travail sur un an, alors que pour les groupes de 30 à 49 ans, le taux de sortie reste proche de 40 %. Pour la dernière tranche d'âge, la probabilité de retrouver un emploi est de moins de 10 %.

Une des explications plausibles à cette baisse du taux de sortie du chômage à partir de 50 ans repose sur le "salaire de réserve". Le demandeur d'emploi refuserait d'accepter les offres de travail dont le niveau de rémunération est inférieur au salaire qu'il pense pouvoir obtenir. Ce salaire de réserve trop élevé vient du fait que le demandeur d'emploi compare la situation actuelle avec le salaire qu'il gagnait précédemment, sans tenir compte qu'une partie de cet ancien salaire rémunérerait des compétences spécifiques acquises chez son ancien employeur mais non nécessairement valorisables dans un nouvel emploi.

L'augmentation du taux d'emploi des salariés plus âgés, notamment des 55 ans et plus, est donc le résultat d'un plus grand maintien de ces personnes en emploi, car pour les salariés de cette tranche d'âge qui n'ont plus d'emploi, en retrouver un reste difficile. Ce constat est important à l'aube d'une période qui verra la nécessité de mobiliser une plus forte proportion de ces travailleurs, dont il convient de veiller à l'employabilité et à l'adéquation entre le coût et la productivité du travail.

## 1.2. Dispositifs de sortie du marché du travail et durée de carrière

La Belgique, comme la plupart des autres pays européens, a établi à la fin du siècle dernier une série de dispositifs permettant un retrait anticipé de la vie active. Ces systèmes jouent toujours un rôle déterminant dans la sortie du marché du travail avant l'âge légal de la pension.

Durant les années 1980 et 1990, la générosité de ces filières a contribué à la baisse du taux d'emploi des hommes plus âgés. La dynamique du taux d'emploi des femmes a été différente étant donné les importants changements sociétaux (élévation du niveau de diplôme, plus grande participation au marché du travail, plus grande autonomie par rapport au modèle familial classique, meilleure organisation des modes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, mais également relèvement de l'âge légal de la pension, notamment en Belgique).

L'idée maîtresse à la base de l'institutionnalisation des filières de sorties anticipées, sur fond de forte augmentation du chômage des jeunes dans les années 1970 et 1980, était que les systèmes de prépensions et assimilés constituent une manière d'assurer plus d'emplois pour les jeunes. La validité de cet argument repose sur deux hypothèses. Premièrement, il suppose que les jeunes et les plus âgés sont de bons substituts pour le marché du travail. Deuxièmement, il y aurait une quantité fixe de travail dans l'économie, qui ne serait pas affectée par les sorties anticipées des travailleurs plus âgés.

La théorie économique suggère que l'hypothèse d'une quantité fixe de travail dans l'économie est erronée. Les salaires pourraient augmenter, par exemple parce que la demande pour les jeunes travailleurs s'accroît ou parce que les sorties anticipées doivent être financées par une augmentation des cotisations sociales. Cette augmentation des coûts salariaux se traduirait *in fine*

par une diminution de la demande de travail et l'effet des sorties anticipées serait négatif sur l'emploi, même avec l'hypothèse que les travailleurs jeunes et âgés sont de bons substituts.

Concernant l'hypothèse de substituabilité ou de complémentarité entre travailleurs jeunes et âgés, la théorie suggère que la substituabilité est d'autant plus élevée que les caractéristiques en termes de qualification des deux groupes d'âge sont proches. Les tests empiriques ne permettent pas réellement de trancher ce débat mais ils pointeraient plutôt vers une complémentarité<sup>5</sup> de ces deux groupes de travailleurs.

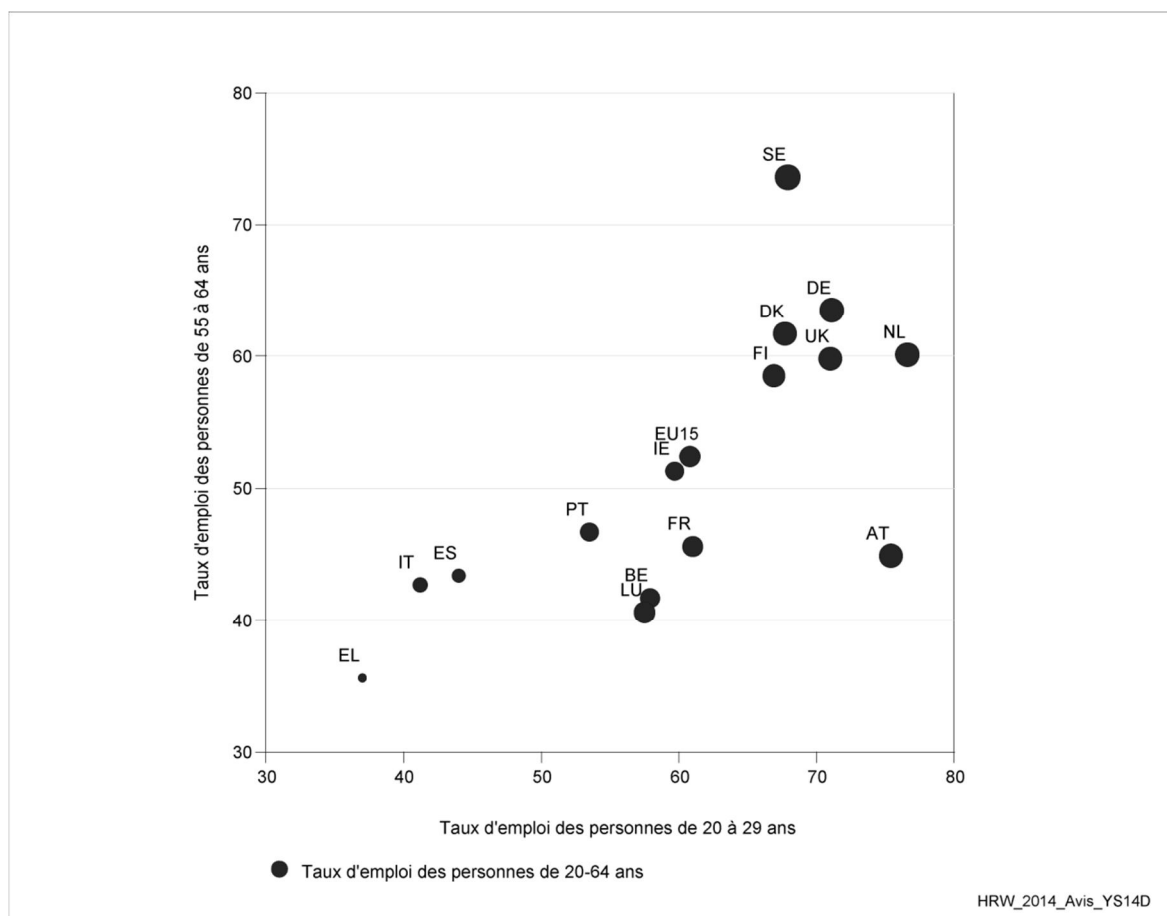
Si l'on présente graphiquement les pays de l'UE15 selon le taux d'emploi des 20 à 29 ans ("jeunes") et des 55 à 64 ans ("plus âgés"), on obtient une image compatible avec l'idée de complémentarité. Chaque bulle représente un pays, sa taille montre une dimension supplémentaire, ici l'importance relative du taux d'emploi global pour les 20 à 64 ans.

On constate que dans la grande majorité des pays ayant de bonnes performances en termes de taux d'emploi global, tant le taux d'emploi des jeunes que celui des plus âgés sont élevés. De même, les pays présentant les taux d'emploi les plus faibles pour les âgés sont également ceux ayant des taux d'emploi faibles pour les plus jeunes.

---

<sup>5</sup> Pour une contribution originale sur ce sujet, ainsi qu'un aperçu d'autres études: Kalwij A., A. Kapteyn, K. de Vos (2009), "Early Retirement and Employment of the Young", *Rand Working Papers*, WR-679.

Graphique 7 - Taux d'emploi des jeunes de 20 à 29 ans et des personnes âgées de 55 ans à 64 ans (personnes ayant un emploi en pourcentage de la population correspondante, 2013)



Source: CE (EFT).

Le marché du travail est caractérisé par une augmentation continue du niveau de qualification des nouveaux entrants, par une demande pour des compétences différentes et un progrès technologique qui a affecté différemment l'emploi des personnes selon leurs qualifications. Ces facteurs mis ensemble expliqueraient pourquoi les travailleurs jeunes et plus âgés sont de mauvais substituts (Acemoglu, 2002).

L'approche des autorités s'est inversée par rapport aux années 1980 et 1990, avec la volonté de limiter le retrait précoce de la vie active pour contrer les effets démographiques du vieillissement. Le durcissement, voire le démantèlement des filières de retrait précoce a contribué au redressement du taux d'emploi des 55 ans et plus.

Au niveau individuel, la décision de retrait définitif du marché du travail dépend de plusieurs facteurs, notamment l'état de santé et la situation sur le marché du travail du partenaire (actif ou déjà retraité). Mais dans tous les cas, les incitants financiers ont un rôle important.

Une manière de formaliser ces désincitants financiers créés par les dispositifs de retrait est la taxe implicite sur la poursuite du travail. À partir du moment où l'accès à une filière de retrait anticipé est possible, le travailleur a le choix théoriquement entre poursuivre son activité un an de plus (ce qui implique de payer des cotisations sociales et un impôt sur le revenu, mais surtout de renoncer aux allocations sociales auxquelles il aurait droit s'il choisit la filière de retrait anticipé, en contrepartie d'une augmentation de son patrimoine pension futur) et arrêter immédiatement de

travailler (en recevant l'allocation de remplacement, avec en contrepartie une pénalisation en termes de patrimoine pension futur). Si l'augmentation des droits futurs à la pension ne compense pas les coûts qu'il a en poursuivant son activité, on parle de taxe implicite sur la poursuite de l'activité.

Selon des estimations déjà anciennes de l'OCDE (2003), la Belgique se situait parmi les pays où cette taxe implicite à la poursuite de l'activité était parmi les plus élevées, avec l'Italie, la France et les Pays-Bas. Le niveau de la taxe, tout comme le classement des pays, dépend de l'âge pour lequel elle est calculée, par exemple lorsque le travailleur a 55 ans (10 ans avant l'âge légal de la retraite), 60 ans, 65 ans etc. Cette taxe est d'autant plus élevée que le taux de remplacement dans les filières alternatives est élevé et que la pénalité en termes de droits à la pension futurs est faible (par exemple, en Belgique, à travers le traitement des "périodes assimilées", à savoir les périodes de non-activité qui sont assimilées aux périodes de travail pour le calcul du montant de la retraite).

Ces dernières années, les possibilités de recours à ces dispositifs de retrait anticipé ont été progressivement restreintes, par l'élévation des âges d'accès et des conditions de carrière pour en bénéficier. Ce fut le cas en particulier des prépensions (rebaptisées "chômage avec complément d'entreprise", en parallèle à la volonté d'activer ces personnes) et du régime des chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi. Ces changements ont pour effet que la taxe sur la poursuite de l'activité calculée à 55 ans a fortement baissé par rapport à la situation qui prévalait en début des années 2000.

De même, le contrôle de la disponibilité pour les chômeurs, qui était auparavant limité aux moins de 50 ans, a été étendu aux chômeurs jusqu'à 55 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (et sera porté à 58 ans en 2016) au niveau fédéral, avec au niveau de la Région flamande une intention d'aller au-delà de cette règle, en proposant des accompagnements et, le cas échéant, en imposant des sanctions jusqu'à 65 ans.

La réduction de la taxe implicite sur la poursuite de l'activité se traduit peu à peu dans les chiffres. En additionnant le nombre de pensionnés, de chômeurs non demandeurs d'emploi avec complément d'entreprise, de chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi, de travailleurs âgés en interruption de carrière complète ou en crédit-temps à temps plein et d'invalides, on peut estimer la part, dans la population âgée de 50 à 64 ans, des personnes qui recourent à un dispositif de sortie du marché du travail avant l'âge légal de la pension. Au total, en 2013, 27 % des personnes âgées de 50 à 64 ans ont recouru à l'un ou l'autre dispositif de sortie anticipée. Pour la majeure partie, il s'agissait de la pension (environ 10 %), suivie de l'invalidité (quelque 9 %).

Cette proportion reste élevée, mais elle est pourtant en recul substantiel par rapport à l'an 2000, lorsque les différents systèmes concernaient près de 36 % des personnes âgées de 50 à 64 ans. Ce mouvement est perceptible dans chacun des dispositifs pris en compte, à l'exception de l'invalidité. Exprimée en points de pourcentage, la diminution la plus importante a été enregistrée pour le régime des chômeurs âgés et pour les pensions.

Tableau 1 - Sorties anticipées du marché du travail pour les personnes âgées de 50 à 64 ans (hommes et femmes, en pourcentage de la population correspondante, 2000 et 2013)

	50-54 ans		55-59 ans		60-64 ans		Total 50-64 ans	
	2000	2013	2000	2013	2000	2013	2000	2013
Pensions	1,3	1,0	3,8	3,3	41,7	29,0	14,4	10,2
Chômage avec complément d'entreprise, dispensé de recherche d'emploi	1,3	0,0	7,2	3,7	13,0	12,3	6,6	4,9
Chômeur âgé dispensé de recherche d'emploi	8,1	0,0	11,1	2,5	5,3	8,2	8,2	3,3
Crédit-temps et interruption de carrière, à temps plein	0,3	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1
Invalidité	5,7	7,7	7,5	9,6	6,4	8,9	6,5	8,7
Total	16,6	8,9	29,8	19,2	66,5	58,4	35,8	27,2

Sources: DGS-BFP, INAMI, ONEM, ONP, SdPSP.

<sup>1</sup> Totaux estimés, obtenus à partir d'une combinaison de données n'ayant pas nécessairement trait à la même période ou dont le moment d'enregistrement peut différer. Les données de pension de 2000 ne permettant pas d'exclure d'éventuels doubles comptages concernant les carrières mixtes, on a fait l'hypothèse que la part des carrières mixtes dans le total des pensions était identique à celle de 2013. Les chiffres globaux ainsi obtenus sont donc seulement indicatifs. De plus, ils ne correspondent pas nécessairement au nombre d'inactifs selon les statistiques harmonisées des enquêtes sur les forces de travail, puisqu'une activité rémunérée est parfois autorisée en combinaison avec l'allocation perçue.

Pour les 50-54 ans, c'est surtout la suppression de la possibilité de recourir au régime de chômeur âgé dispensé de recherche d'emploi qui a joué un rôle. Au total, en 2013, seules 9 % des personnes de ce groupe d'âge ont encore utilisé l'un des différents dispositifs de sortie, contre 16,6 % en 2000.

Dans le groupe des personnes âgées de 55 à 59 ans, seule la part des invalides a augmenté, mais ce mouvement a été très largement compensé par une baisse de la part des chômeurs non demandeurs d'emploi avec complément d'entreprise et, surtout, de celle des chômeurs âgés. Au total, la part des différents régimes est revenue de quelque 30 % à 19 % du groupe d'âge.

L'utilisation du régime de chômage avec complément d'entreprise n'a en revanche que très légèrement diminué parmi les personnes âgées de 60 à 64 ans, mais la part relative des régimes de chômeur âgé et d'invalidité a nettement progressé. En revanche, la proportion de pensionnés s'est inscrite en net recul. Ainsi, en 2013, environ 58 % des 60-64 ans ont eu recours à un des différents régimes considérés, contre 66 % en 2000.

Il est probable que les différents dispositifs sont relativement plus utilisés pour les salariés plus facilement substituables soit par des investissements en capital ou des travailleurs plus jeunes, moins rémunérés. L'impact des grandes restructurations d'entreprises ne peut cependant pas être négligé.

Pour le dispositif des chômeurs avec complément d'entreprise (et/ou prépensions), nous avons obtenu de l'ONEM une ventilation selon le statut professionnel (ouvrier ou employé) du travailleur.

Tableau 2 – Entrants au régime de chômage avec complément d'entreprise de 55 ans ou plus, répartis par statut professionnel (nombres et pourcentages)

	Ouvriers			Employés			Total		
	Travail- leurs	Entrants chômage avec complé- ment d'entre- prise prépension	%	Travail- leurs	Entrants chômage avec complé- ment d'entre- prise prépension	%	Travail- leurs	Entrants chômage avec complé- ment d'entre- prise prépension	%
2011	119 296	7 150	6 %	147 558	6 207	4 %	266 854	13 357	5 %
2012	127 334	8 359	7 %	156 688	5 290	3 %	284 022	13 649	5 %

Sources: ONSS, ONEM.

Que les résultats soient exprimés en chiffres absolus ou en pourcentages, le chômage avec complément d'entreprise concerne davantage les ouvriers que les employés. Une ventilation par sexe montrerait aussi que les hommes sont nettement surreprésentés dans cette voie de retrait.

Cette constatation empirique est conforme avec le concept de taxe sur la poursuite de l'activité présenté plus haut. Pour des travailleurs à bas salaire, les taux de remplacement des différentes filières sont plus élevés que pour les autres (le manque à gagner est moindre étant donné le salaire plus bas). Ils ont intérêt à arrêter relativement plus tôt leur activité. De manière générale, la taxe implicite est plus élevée pour les travailleurs à bas revenus et à faible santé que pour les autres. En effet, même avec des prélèvements proportionnels aux revenus, les prestations auxquelles ils ont droit sont généralement plus élevées que leurs contributions<sup>6</sup>.

Ces différents facteurs se traduisent in fine par les durées moyennes de carrière professionnelle. L'indicateur " Duration of working life " mesure le nombre d'années qu'une personne d'un certain âge peut encore s'attendre à passer sur le marché du travail et sous quel statut (travailleur, chômeur ou inactif). L'indicateur est calculé sur la base de tables de mortalité et de statistiques du marché du travail, telles que les taux d'activité. Ces chiffres sont généralement publiés pour les personnes âgées de 15 ans.

D'après les calculs du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS), un Belge de 15 ans avait devant lui, en 2010, une vie active de 31,5 ans en moyenne, dont 28,8 en tant que travailleur et 2,7 en tant que chômeur. Ce chiffre est raisonnablement stable dans le temps: en 1999, une personne du même âge en Belgique était destinée à une vie active d'une durée de 31,6 ans, mais un peu plus longtemps comme travailleur (29,2 ans) et un peu moins comme chômeur (2,4 ans).

Les résultats doivent être interprétés avec précaution, il s'agit bien entendu de moyennes qui comme toute statistique de ce genre masquent des réalités très différentes selon les caractéristiques des individus. Par ailleurs, la stabilité des résultats traduit l'inertie résultant du fait que l'on travaille ici sur l'ensemble de la population.

<sup>6</sup> Dans le cas particulier où les prestations sont uniformes, un travailleur de productivité  $w$  paie une cotisation  $cw$  chaque année qu'il continue à travailler et reçoit dès qu'il arrête une prestation  $p$ . La taxation implicite sur une année d'activité supplémentaire est donc égale à  $c + (p/w)$ , qui décroît avec  $w$  (Pestiau, 2002).

Tableau 3 - Durée moyenne de la vie active attendue d'un jeune de 15 ans en Belgique (en années)

		1999	2003	2007	2008	2009	2010
Vie active <sup>1</sup>	Homme	35,7	34,3	33,7	33,6	33,5	33,5
	Femme	27,0	28,5	28,8	29,0	29,2	29,4
	Total	31,6	31,4	31,3	31,3	31,4	31,5
Emploi	Homme	33,8	31,7	31,4	31,2	30,8	30,9
	Femme	24,0	25,1	25,9	26,3	26,4	26,7
	Total	29,2	28,4	28,7	28,8	28,6	28,8
Chômage	Homme	1,9	2,6	2,4	2,4	2,7	2,6
	Femme	2,9	3,3	2,9	2,7	2,8	2,7
	Total	2,4	3,0	2,6	2,6	2,8	2,7

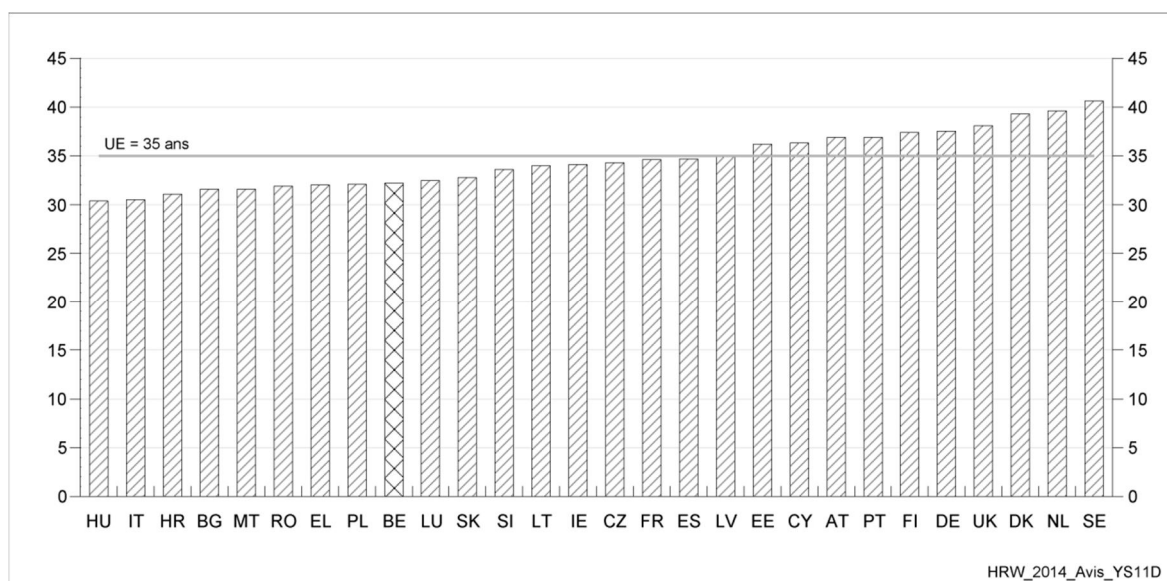
Source: SPF ETCS.

<sup>1</sup> En emploi ou au chômage.

La ventilation de ces chiffres par sexe révèle que sur une période de dix ans, la durée de la vie active attendue pour les hommes a raccourci, tandis que celle des femmes s'est vue prolongée. Alors qu'en 1999, les jeunes hommes belges de 15 ans avaient devant eux une vie active de 35,7 ans, ce chiffre est passé à 33,5 en 2010. Chez les femmes, en revanche, la vie active attendue a progressé pour atteindre 29,4 ans en 2010. Ceci peut notamment s'expliquer par le relèvement de l'âge de la pension pour les femmes et par leur participation en forte croissance au marché du travail. Les données indiquent également que la progression observée chez les femmes est totalement imputable à l'augmentation du nombre d'années de travail (+2,7 sur la période considérée, pour un total de 26,7 ans), tandis que le nombre d'années de chômage attendues est resté relativement stable (-0,2 à 2,7). Pour les hommes, sur la même période, le nombre d'années de travail attendues a reculé de près de 3 ans et le nombre d'années de chômage a enregistré une hausse de 0,7.



Graphique 8 - Durée moyenne de la vie active d'un jeune de 15 ans dans l'UE  
(en années, résultats pour 2012)



Source: Eurostat.

Eurostat publie cet indicateur pour tous les pays de l'UE. Il en ressort qu'en 2012, les jeunes Belges de 15 ans pouvaient s'attendre, en moyenne, à être actifs pendant 32,2 ans, soit une durée de carrière inférieure à la moyenne européenne de 35 ans. Le résultat de la Belgique est également plus faible que celui des pays voisins: en France, ce chiffre est de 34,6; en Allemagne, il est de 37,5 et aux Pays-Bas, les jeunes de 15 ans ont devant eux 39,6 années de vie active. C'est en Hongrie que la vie active attendue est la moins longue au sein de l'UE: 30,4 ans en 2012. À l'opposé, ce sont les Suédois qui peuvent s'attendre à participer le plus longtemps au marché du travail, avec 40,6 années. Cet indicateur reflète aussi les différences existant entre les pays concernant la durée moyenne des études et la fréquence du travail étudiant, mais les écarts au niveau de l'âge effectif de sortie demeurent le facteur prépondérant.

Ces données montrent la nécessité d'encadrer strictement les possibilités de départ anticipé en Belgique, leur effet sur la participation au marché du travail étant directement visible. Les filières de sortie anticipée relativement généreuses, les fins d'emplois nombreuses et le faible recrutement dans ces tranches d'âge se traduisent de fait par une durée estimée de carrière professionnelle relativement plus faible en Belgique que pour les "meilleurs élèves" parmi les européens, essentiellement les pays scandinaves, les Pays-Bas et l'Allemagne. Ces pays ont tous profondément réformé les dispositifs de sortie précoce du marché du travail. Certains ont également revu les règles de leur système de pension, notamment en indexant l'âge normal de départ à la retraite sur l'espérance de vie ou en renforçant la décote en cas de pension anticipée.

### 1.3. Le salaire et ses déterminants à travers les groupes d'âge

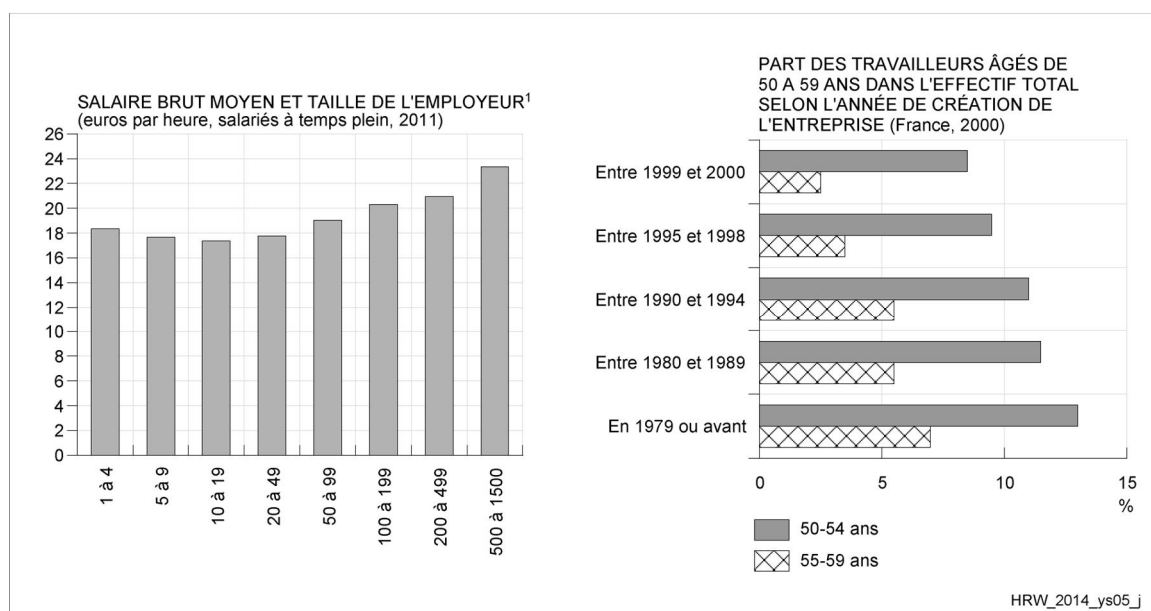
#### 1.3.1. Taille de l'employeur

On observe sur la base des données SES belges qu'en moyenne les salaires (ici les salaires horaires pour les travailleurs occupés à temps plein) augmentent avec la taille de l'employeur. Même si l'on contrôle pour les caractéristiques des travailleurs et pour la branche d'activité, cet effet "taille" se maintient.

Les explications sont diverses. Les entreprises plus importantes seraient plus en mesure de recruter des salariés plus qualifiés. Grâce à leur profitabilité en moyenne plus élevée, notamment grâce à leur pouvoir de marché, elles auraient une capacité plus grande que les petites entreprises à payer des salaires plus élevés. Une autre raison serait que ces grandes entreprises rencontreraient aussi plus de difficultés à contrôler les actions de leurs salariés et donc paieraient des salaires plus élevés pour s'assurer un niveau d'effort suffisant (cf. Chapitre 2).

Il existe pareillement un lien entre la date de création de l'entreprise et sa taille. Les entreprises les plus anciennes sont généralement plus grandes et on y retrouve une part plus importante de salariés de 50 ans et plus. De manière analogue, les entreprises plus petites sont en moyenne plus récentes et leur personnel plus jeune. L'âge du personnel des entreprises dépend en effet de l'histoire de la firme, de sa date de création, de sa politique de recrutement et de licenciement, mais aussi de son secteur d'activité (en expansion ou en déclin). Les données présentées dans le panneau droit du graphique concernent la France car les microdonnées belges de l'enquête SES ne reprennent pas la date de création de l'entreprise.

Graphique 9 – Effet de la taille de l'employeur



Sources: DGS (SES), INSEE.

<sup>1</sup> Nombre de salariés dans l'unité locale.

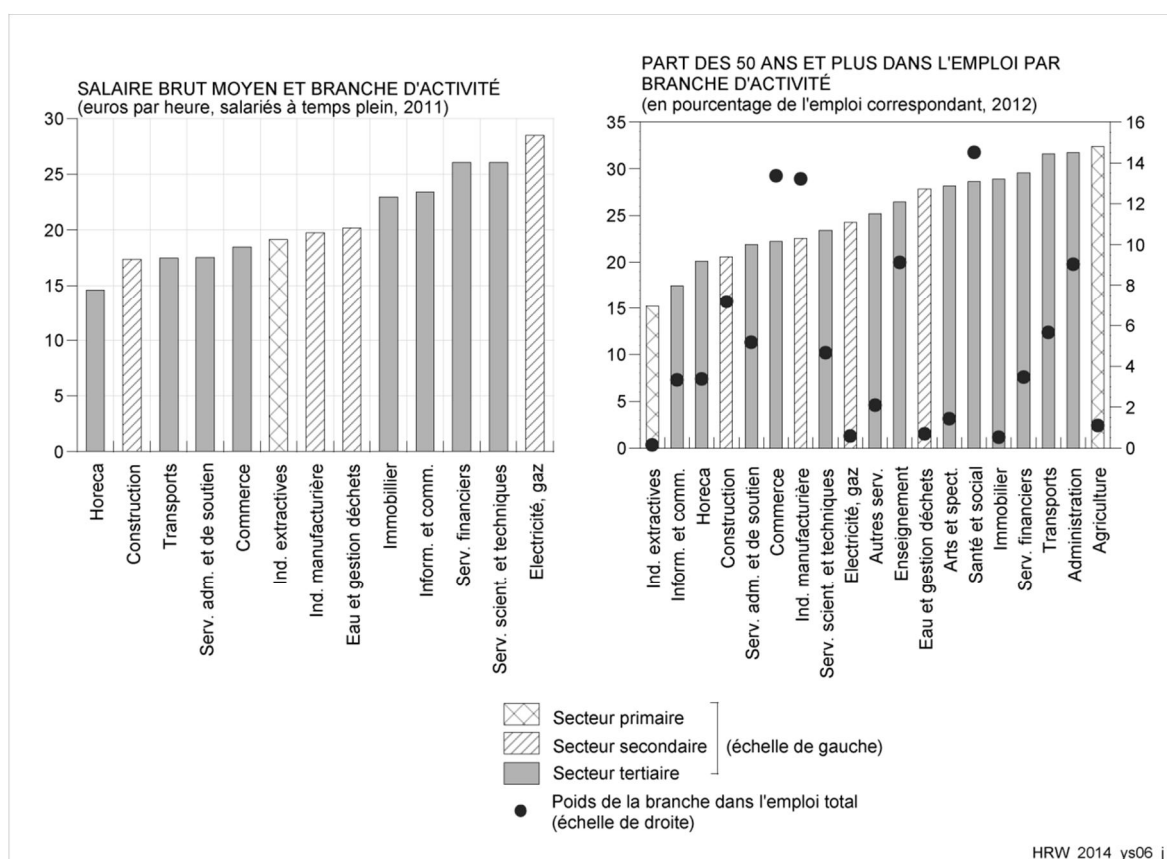
### 1.3.2. Branche d'activité

Les statistiques agrégées sur les salaires des travailleurs montrent des différences marquées selon la branche d'activité. Les salaires sont plus faibles que la moyenne dans l'horeca, la construction, le transport; ils sont plus élevés dans les services financiers, les services scientifiques et techniques ou dans le secteur de l'énergie.

En partie, ces différences s'expliquent par les caractéristiques du personnel: les travailleurs avec un niveau d'éducation plus bas sont proportionnellement plus nombreux dans l'horeca que dans les entreprises financières ou le secteur de l'énergie. Cependant, même si l'on contrôle pour les caractéristiques des effectifs, les différences entre branches restent importantes. D'autres facteurs ont donc un rôle, notamment des caractéristiques inobservées des effectifs (compétences, aversion au risque, ...) et les différences de profitabilité entre les secteurs, qui sont en partie reflétées dans les rémunérations.

Le classement des branches d'activité selon la part de travailleurs de 50 ans et plus qui y travaillent ne correspond pas au classement des branches par niveau de salaire moyen. Autrement dit, la composition en termes d'âge n'explique qu'une faible part des différences de rémunérations constatées entre les branches.

Graphique 10 - Effet de la branche d'activité



Sources: DGS (SES), CE (EFT).

Les 50 ans et plus travaillent surtout dans les services non marchands, comme l'administration, la santé et l'action sociale, mais aussi dans le transport, les activités immobilières et les services financiers. Ils sont par contre relativement moins présents dans l'informatique et les communications, l'horeca, la construction ou le commerce.

Cette répartition des travailleurs âgés de 50 ans et plus s'explique en partie par les conditions de travail et la pénibilité (horeca, construction), mais aussi par le progrès technique rapide qui rend en partie obsolètes les connaissances acquises. Elle traduit également l'effet des restructurations dans les différentes activités.

### 1.3.3. Niveau d'éducation et genre

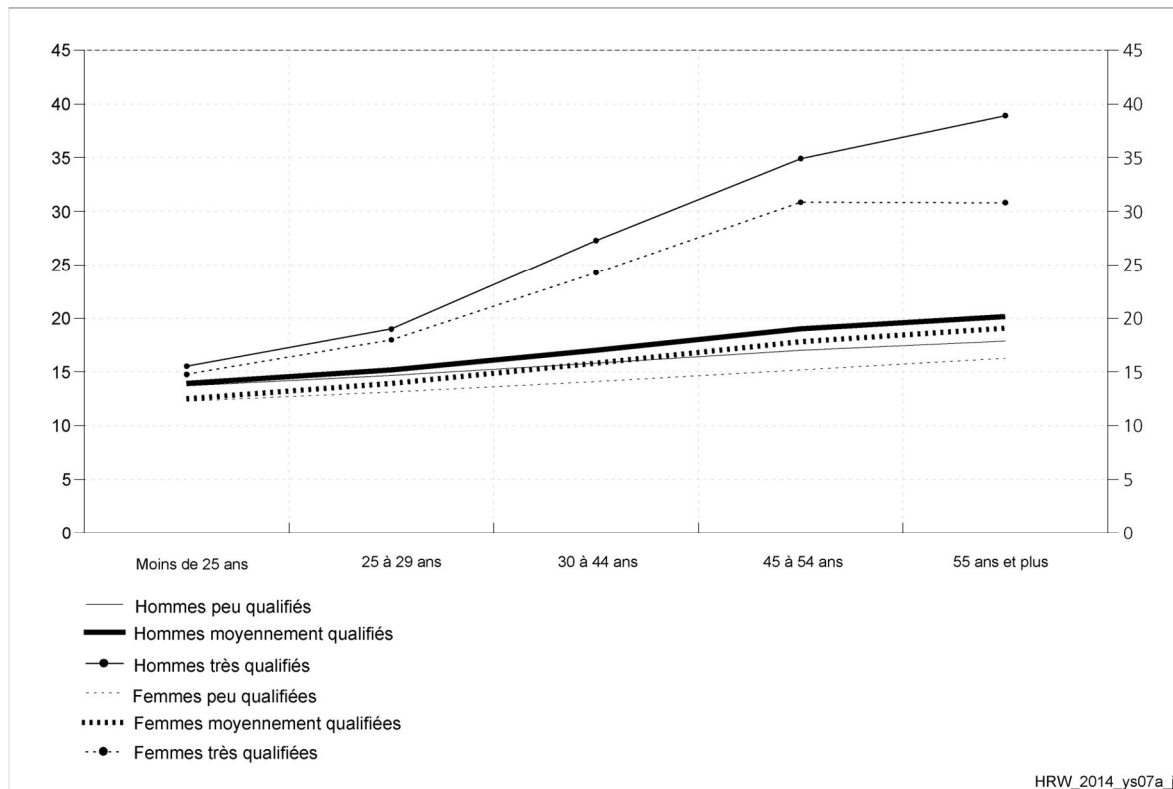
Un niveau d'éducation plus élevé ouvre plus de possibilités de carrière et permet en principe de réaliser des tâches plus productives. Aussi cela se traduit-il par des salaires plus élevés. En Belgique, le salaire d'un jeune homme (moins de 25 ans) très qualifié (titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur) est de 13 % plus élevé que celui d'un jeune peu qualifié (n'ayant pas achevé ses études secondaires). Le jeune moyennement qualifié (titulaire du certificat de l'enseignement secondaire supérieur) gagne en moyenne 2 % de plus que le jeune homme peu qualifié.

Ces écarts ont tendance à s'accroître en fonction de l'âge des travailleurs. Pour les hommes âgés entre 30 et 44 ans, le salaire horaire est de 73 % plus élevé pour les très qualifiés et de 8 % plus élevé pour les moyennement qualifiés, toujours par rapport aux peu qualifiés du même âge. L'accroissement est donc surtout important pour les personnes avec un niveau d'éducation élevé, traduisant le relèvement du niveau de compétence exigé et donc valorisé dans une économie moderne. Ce constat correspond aussi avec la donnée que les barèmes minima sectoriels prévoient une valorisation pécuniaire de l'ancienneté beaucoup plus importante pour les employés que pour les ouvriers.

La relation positive entre le niveau d'éducation et le salaire peut s'expliquer notamment par la théorie du capital humain ou celle du signal. Selon la théorie du capital humain, l'accumulation de connaissances et de compétences, au travers principalement de l'éducation, augmente la capacité productive de l'individu. Dans la théorie du signal, l'obtention de diplômes permet surtout au travailleur de signaler des caractéristiques qui ne sont pas directement observables (goût de l'effort, talent, intelligence, ...). Ces deux théories diffèrent donc sur la raison expliquant pourquoi les employeurs payent une prime salariale liée à l'éducation. Dans l'une, l'éducation élève les salaires car elle va de pair avec une plus grande productivité. Dans l'autre, l'éducation serait surtout un moyen de "filtrage" pour les employeurs mais pas nécessairement, en tant que tel, un déterminant important des différences de productivité entre travailleurs. Il est vraisemblable que les deux effets coexistent.

On observe au niveau agrégé, que les femmes ont des rémunérations inférieures à celles des hommes, principalement parce qu'elles sont actives dans des secteurs moins rémunérateurs et qu'elles interrompent plus que les hommes leur carrière professionnelle pour des motifs familiaux. S'il ne s'agit pas d'un problème statistique (les groupes concernés étant petits), il illustre aussi le "plafond de verre" pour les femmes les plus qualifiées: on observe en effet un décrochage de leur rémunération en fin de carrière par rapport à leurs homologues masculins, alors que pour les peu ou moyennement qualifiées, un tel phénomène n'est pas visible.

Graphique 11 - Déterminants des salaires: éducation et genre

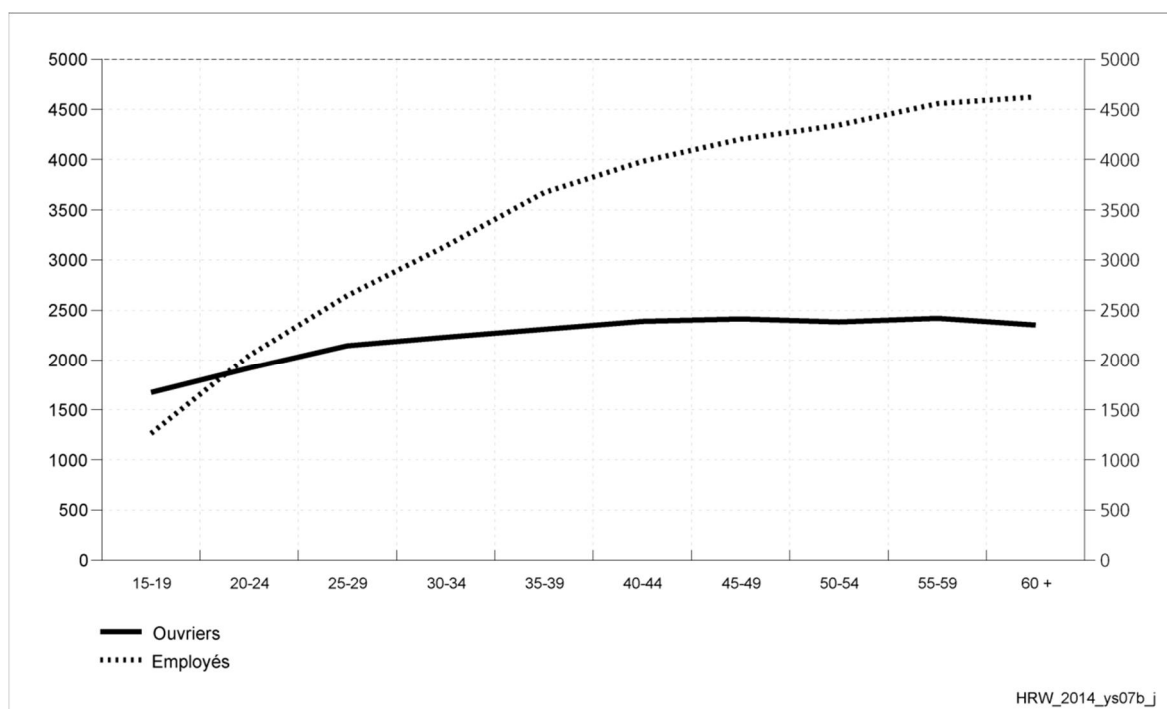


Source: DGS (SES).

#### 1.3.4. L'effet du statut ouvrier/employé

En Belgique, la concertation sociale est organisée autour de commissions paritaires qui sont en grande partie différentes pour les ouvriers et les employés. Dans ces instances paritaires, les partenaires sociaux règlent un ensemble de points qui sont alors d'application pour toutes les entreprises relevant de la commission. De manière générale, les conventions collectives qui fixent les fonctions et les barèmes salariaux correspondants pour les employés prévoient une évolution barémique en fonction de l'ancienneté du travailleur. Les commissions paritaires pour les ouvriers, au contraire, ne prévoient en général pas une telle modulation sauf pour les anciennetés courtes. Il faut souligner que les barèmes fixés par les commissions paritaires représentent seulement le salaire minimum qui doit être respecté.

Graphique 12 - Déterminants des salaires: statut ouvrier/employé



Source: DGS (SES).

Cela se traduit au niveau agrégé par des profils de rémunération en fonction de l'âge nettement différents pour les ouvriers et les employés. La faible progression des salaires ouvriers reflète également qu'en moyenne, ils ont un niveau d'éducation plus faible et que l'accumulation de l'expérience est moins valorisée dans le type de fonction qu'ils exercent.

La distinction entre les statuts ouvrier et employé remonte aux origines du droit du travail belge. Le critère légal permettant de distinguer l'ouvrier de l'employé résulte de la nature du travail exécuté. Selon qu'il effectue un travail principalement d'ordre manuel ou intellectuel, le salarié sera tantôt qualifié d'ouvrier, tantôt d'employé. À l'époque où cette législation s'est mise en place, ce critère était opérationnel. Mais au fil du temps, le contexte social et économique s'est modifié et a rendu l'application du critère distinctif de plus en plus malaisée. Cette difficulté est encore accrue par la complexification des postes de travail, induite par les nombreuses avancées technologiques intervenues depuis ces dernières décennies.

On constate par ailleurs que l'emploi ouvrier s'est constamment inscrit en recul dans notre pays depuis une vingtaine d'années (cf. Chapitre 3).

Dans la plupart des autres pays européens, cette distinction avait été peu à peu gommée des législations du travail. En Belgique, les négociations sur ce sujet ont été particulièrement longues. En juillet 2011, la Cour constitutionnelle a estimé que les règles différentes, en matière de préavis et de jour de carence en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, selon que le travailleur est qualifié d'ouvrier ou d'employé constituaient une discrimination qui viole la Constitution. Ce n'était pas la première fois que la Cour avait pointé du doigt cette discrimination, puisque la Cour d'Arbitrage avait dénoncé cette discrimination dès 1993. L'arrêt de 2011 a catalysé le processus de négociation. Un compromis a finalement été atteint et a été traduit dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les nouvelles dispositions introduisent un régime de licenciement et de démission identique pour tous les travailleurs qu'ils soient ouvriers ou employés, tout en

respectant les "droits acquis" dans le passé tant par les travailleurs que par les employeurs pour assurer une transition soutenable de l'ancien vers le nouveau régime. Cela va de pair pour les durées de préavis avec un net relèvement pour les ouvriers et une réduction modérée pour les employés par rapport à la situation prévalant antérieurement.

Comme nous l'avons vu, les salaires des ouvriers augmentent beaucoup moins en fonction de l'ancienneté que ceux des employés. Ces différences d'évolution de barème ne sont pas remises en cause par la loi actuelle.

Il y a en effet selon la branche d'activité, les caractéristiques de l'employeur et les spécificités du travailleurs, des différences concernant le poids de l'ancienneté/l'expérience dans l'évolution salariale sur l'ensemble de la carrière.

Ceci s'explique principalement par les différences de productivité qui existent selon les branches et les métiers. Pour certaines fonctions, l'expérience acquise est moins valorisée que dans d'autres, souvent plus qualifiées. Il est donc normal de constater des différences: elles ne constituent pas des discriminations et n'appellent pas nécessairement de mesures correctrices.

## 2. RATIONALITÉ D'UN SALAIRE CROISSANT AU FIL DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Les graphiques du chapitre précédent qui présentent l'évolution des salaires telle que mesurée par l'enquête SES au travers des tranches d'âge montrent tous un profil croissant.

Il est important de rappeler que la plupart des résultats empiriques, et ceux présentés dans cet Avis ne font pas exception, sont basés sur des données en coupe et non des données longitudinales. Il n'est donc pas possible de suivre les différentes générations à travers le temps. Or, ces effets de génération sont probablement importants: les jeunes diplômés du supérieur d'il y a 30 ans ne sont pas les mêmes que les jeunes qualifiés d'aujourd'hui. De même, le marché du travail, la conjoncture, etc., que ces travailleurs aujourd'hui plus âgés ont connu durant leur carrière (et qui se reflètent en partie dans leurs salaires actuels) pourraient être sensiblement différents de ceux que connaîtront les nouveaux entrants. En d'autres mots, la tension salariale mesurée avec ces données en coupe ne correspond pas nécessairement à la progression salariale qu'a connue et que connaîtra un individu moyen durant sa carrière.

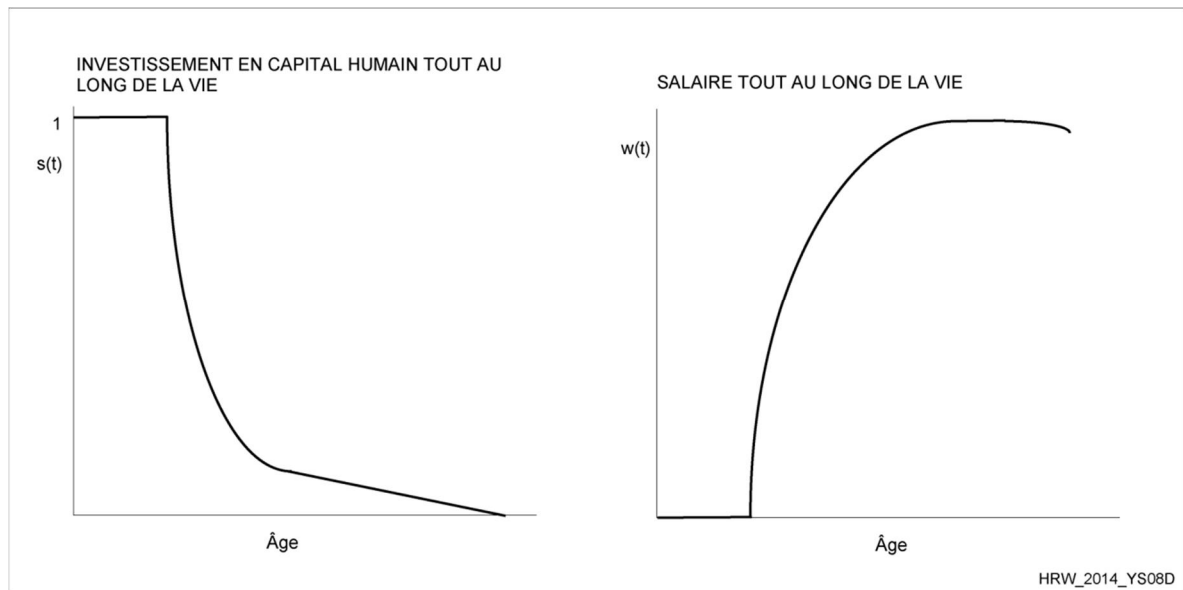
Le salaire augmente avec l'ancienneté dans tous les pays (cf. Chapitre 5). Dans certains, cela s'inscrit dans un cadre légal (comme en Belgique où les partenaires sociaux concluent des conventions collectives de travail concernant le salaire minimum dans les commissions paritaires), mais même dans les pays où un tel cadre réglementaire n'existe pas, on constate également une telle relation.

Une des explications possibles est la *théorie du capital humain*. Ben-Porath (1967) a montré avec un modèle assez simple que si l'individu investit en capital humain tout au long de sa vie, du fait de l'accumulation du capital, le salaire dans une perspective de cycle de vie est croissant. Son modèle illustre que la quantité d'investissement  $s(t)$  varie le long de la vie. Elle est la plus élevée ( $s(t)=1$ ) durant les études (scolarité à temps plein), mais reste positive par après lorsque la personne travaille (formations, on-the-job learning, etc.). Même avec un taux de dépréciation positif, qui reflète qu'une partie des savoirs du travailleur devient obsolète, l'accumulation de capital humain grâce à l'investissement continu implique un profil croissant du salaire  $w(t)$  sur la carrière. Le taux de croissance du salaire décroît au fur et à mesure que l'individu vieillit. Une diminution du salaire n'est observée que si à partir d'un certain moment, la personne arrête complètement d'investir, par exemple parce qu'elle sait sa retraite proche. Les travaux empiriques (Angrist, 1990) ont montré que c'est l'effet de l'expérience et non de l'âge en lui-même qui explique ce profil du salaire sur la carrière.

Une autre raison théorique pour laquelle les profils de salaire sont croissants sur la carrière vient des *asymétries d'information*. L'employeur ne peut pas parfaitement contrôler les efforts que réalise le travailleur. C'est pourquoi, selon la théorie du salaire d'efficience, l'employeur peut être contraint de payer un salaire plus élevé au travailleur pour être plus certain de la quantité d'effort. Comme la difficulté de superviser les travailleurs varie notamment en fonction de la branche d'activité, les différences de rémunération que l'on constate entre les branches constituent une indication de la validité de cette théorie.



Graphique 13 - Simulations numériques avec le modèle de Ben-Porath

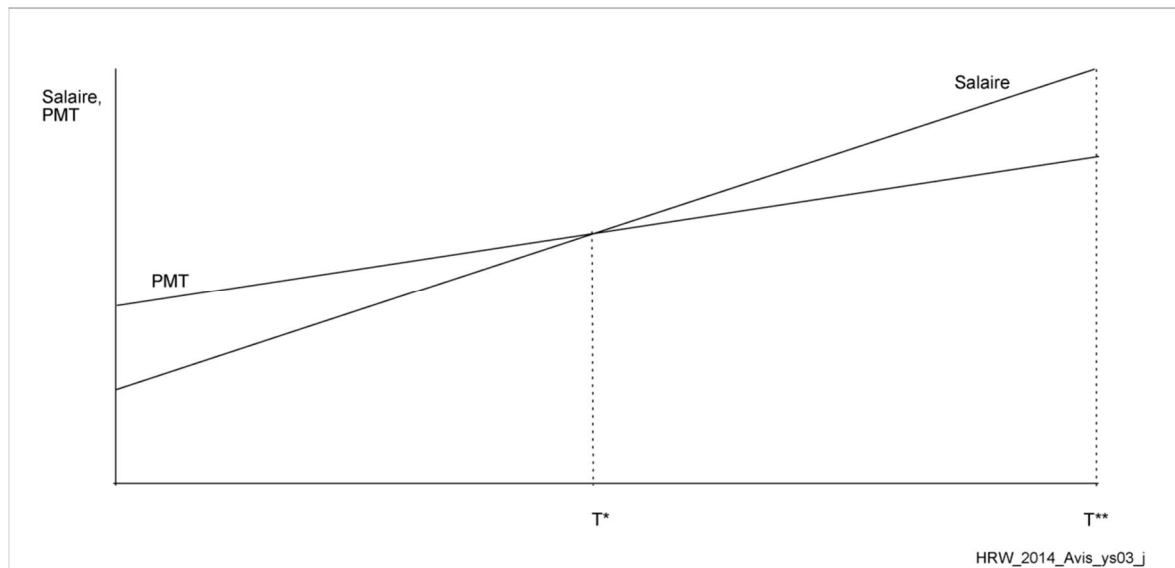


Source: Acemoglu et Autor (2011).

Selon la branche d'activité, mais également en fonction de la fonction exercée et de son évolution de carrière, le travailleur devient en général de plus en plus autonome et acquiert un pouvoir discrétionnaire plus grand sur les tâches qu'il réalise. Un paiement différé tout au long de la carrière permet à l'employeur de s'assurer que le personnel plus expérimenté continue de fournir un effort adéquat (Lazear, 1979). Autrement dit, pour remédier aux asymétries d'information, les employeurs choisiraient en général des profils de rémunération croissants avec l'âge (cela vaut également pour d'autres avantages financiers octroyés par les employeurs, tels les versements pour les pensions deuxième pilier, etc.). Le graphique montre schématiquement un tel contrat. Durant la première partie de la carrière professionnelle ( $T^*$ ), le salarié accepte d'être moins rémunéré que sa productivité (PMT) alors que dans la seconde partie, la situation s'inverse. Ces paiements différés pourraient être l'une des explications pour l'existence d'un âge de retraite obligatoire ( $T^{**}$ ). La situation où le travailleur est rémunéré au-dessus de son niveau de productivité peut donc être une situation d'équilibre si cela inscrit dans un contrat à long terme.

Des travaux ont montré que le profil plus ou moins pentu des salaires dépend également de l'organisation de l'entreprise (par exemple, le nombre de personnes supervisées par responsable, etc.), donnant de bonnes indications que ces problèmes d'asymétrie d'information ont aussi un rôle important pour expliquer l'évolution des salaires avec l'ancienneté.

Graphique 14 - Contrat à paiements différés



Source: Lazear (1979).

Enfin, l'expérience spécifique à l'employeur est aussi valorisée. On peut le montrer empiriquement si l'on dispose à la fois de données sur l'expérience totale et sur l'expérience spécifique du travailleur ou, à défaut, de son ordre d'ancienneté au sein des salariés comparables de l'entreprise.

Cette ancienneté (*seniority*) serait selon la théorie économique une mesure de l'expérience spécifique. Ce caractère "spécifique" signifie qu'il s'agit de connaissances valorisées au sein de l'entreprise, mais non pertinentes en dehors de celle-ci (par exemple l'utilisation de logiciels développés spécialement pour l'employeur, etc.). Le travailleur a par conséquent peu d'incitant à les acquérir, sauf s'il a des perspectives au sein de l'entreprise. Les promotions pourraient être vues comme un mécanisme incitatif à acquérir l'expérience spécifique. Ce mécanisme des promotions joue donc également pour expliquer le caractère croissant des salaires le long d'une carrière professionnelle.

L'ancienneté est un critère transparent mais une mesure imparfaite de la productivité du travailleur au sein de l'entreprise. Une alternative est de développer la rémunération au résultat (*performance pay*), à l'aide d'un système plus élaboré de mesure de la performance.

Les systèmes de rémunération au résultat ont théoriquement de très bonnes propriétés pour aider les entreprises à mieux rémunérer leurs salariés. Cependant, à l'exception de postes où les tâches à effectuer sont facilement évaluables, le *design* de tels systèmes est complexe. Avec les avancées technologiques, ce sont précisément les postes de travail avec des tâches routinières qui ont tendance à disparaître graduellement pour être remplacés par des systèmes automatisés. Les postes de travail pérennes recouvrent souvent des portefeuilles d'activité, requérant des systèmes d'évaluation moins naïfs.

Dans tous les cas, comme le produit du travail du salarié n'est jamais mesurable parfaitement, notamment parce que des facteurs aléatoires peuvent intervenir dans le succès ou l'échec d'un projet, ou parce que le travailleur a en général un portefeuille d'activités et non une tâche unique, et enfin, parce qu'il est plus coûteux pour les travailleurs que pour l'entreprise de supporter le risque lié aux fluctuations d'activité, la rémunération à la performance ne peut pas constituer la composante principale de la rémunération du salarié.

Toutefois, un certain degré de rémunération au résultat est souhaitable si l'*output* du travail du salarié est évaluable, même imparfaitement (Lazear, 2000).

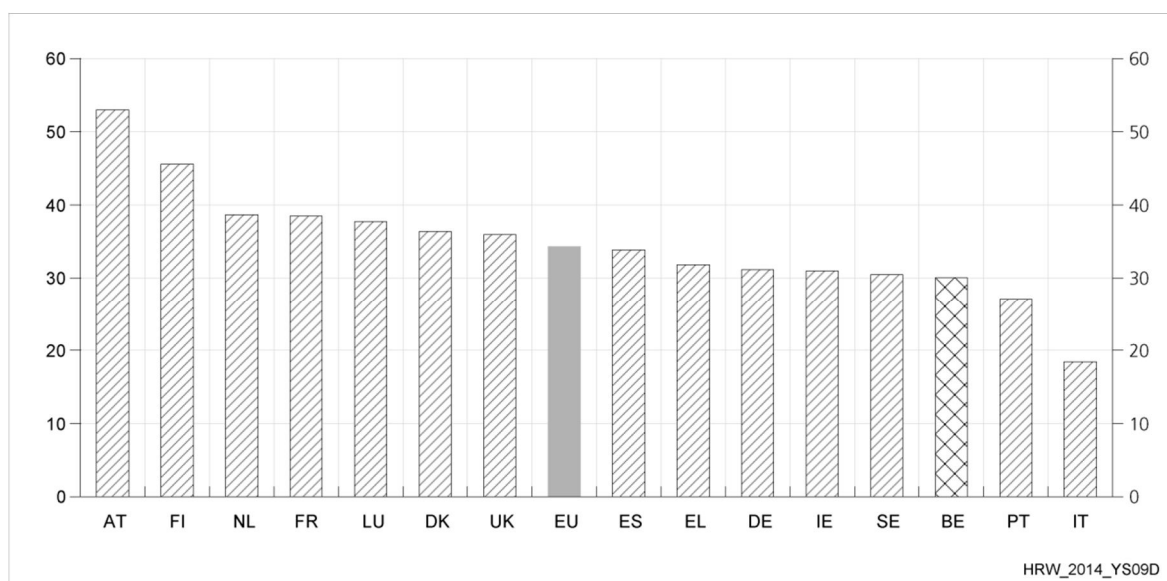
Notons que des études récentes ont examiné l'impact des rémunérations variables sur l'écart de salaire entre hommes et femmes. Les résultats semblent montrer que l'introduction d'une rémunération variable renforcerait plutôt cet écart salarial, donc pénaliserait en moyenne les femmes. Les différences ne sont toutefois pas toujours significatives. Plusieurs explications ont été avancées (comportement monopsoniste des firmes qui anticiperaient une plus faible mobilité professionnelle ou le manque d'offres alternatives, pouvoir de négociation plus restreint, etc.).

Eurofound organise tous les quatre ans une enquête sur les entreprises européennes tant du secteur public que du secteur privé (European Companies Survey ou ECS), qui permet de cartographier un certain nombre de pratiques en usage sur les lieux de travail en Europe, d'analyser la manière dont elles sont négociées sur le lieu de travail ainsi que certains de leurs résultats.

L'une des caractéristiques particulières de l'enquête est que les entretiens se déroulent avec le responsable des ressources humaines de l'établissement et, si possible, avec un représentant des travailleurs. L'échantillon est représentatif pour toutes les entreprises comptant 10 salariés ou plus, qui sont actives dans l'ensemble des branches d'activité à l'exception de l'agriculture (Nace A), des activités des ménages en tant qu'employeurs (Nace T) et des organismes internationaux ou extraterritoriaux (Nace U).

La rémunération à la performance apparaît ainsi légèrement moins développée dans les entreprises établies en Belgique (30,1 %) qu'en moyenne dans l'UE (34,4 %). Plus d'une entreprise sur deux déclare pratiquer une forme ou l'autre de rémunération au résultat en Autriche, c'est le cas pour plus de 45 % en Finlande et près de 40 % en Pays-Bas et en France. Il existe bien-sûr de nombreux systèmes différents d'intéressement au résultat (performance individuelle, performance du groupe de travail immédiat du travailleur, performance globale de l'entreprise), mais les résultats publiés ne fournissent pas une telle ventilation.

Graphique 15 - Proportion d'entreprises avec une rémunération au résultat pour au moins une partie de leurs salariés: comparaison internationale



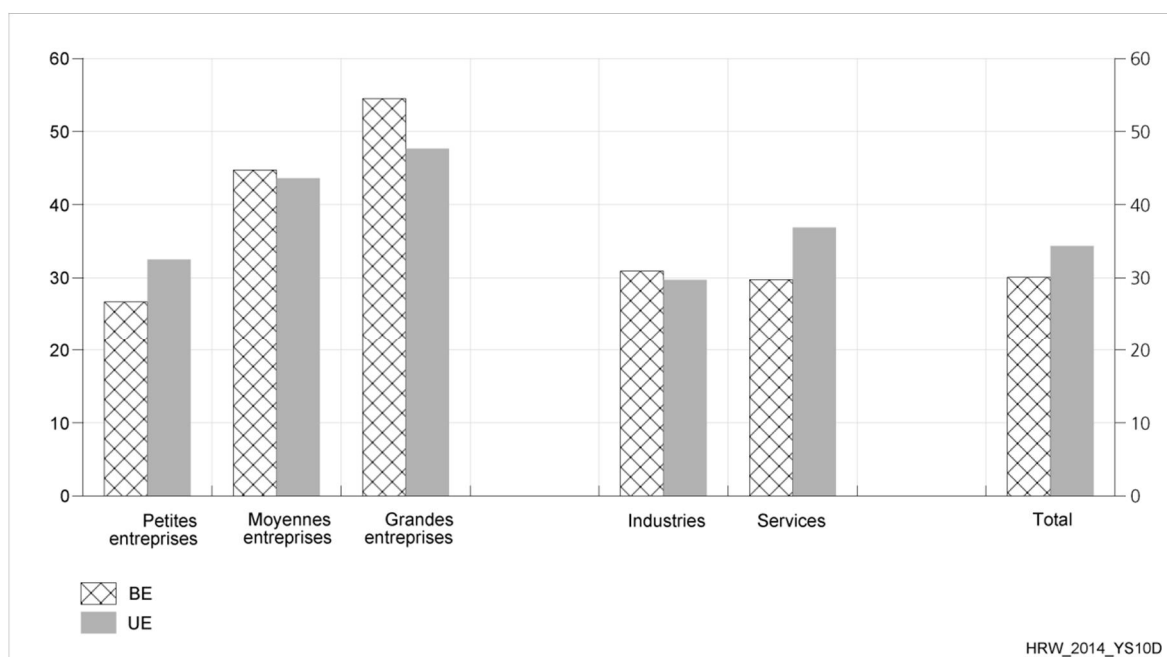
Source: Eurofound (ECS 2013).

La structure industrielle, tant en termes de branches d'activité que de taille d'entreprises joue un rôle pour expliquer ces différences. En général, la mise sur pied d'un système de rémunération à la performance est plus importante dans les structures qui font face à des problèmes marqués d'asymétrie d'information. Ces systèmes sont donc davantage développés dans les grandes entreprises que dans les petites<sup>7</sup> où ces besoins sont moins grands. C'est particulièrement le cas en Belgique.

Comme expliqué, la rémunération à la performance est plus aisée à mettre en place pour des tâches routinières, qui étaient historiquement importantes dans l'industrie. Avec l'automatisation et le développement des services, cet écart de couverture entre les branches d'activité s'est réduit. Le différentiel pour la Belgique s'explique entièrement par la moins grande diffusion de ces pratiques de rémunération dans les services (la ventilation entre services marchands et non marchands n'est pas disponible dans les résultats publiés).

7 Les petites entreprises sont définies ici comme comptant de 10 à 49 salariés.

Graphique 16 - Proportion d'entreprises avec une rémunération au résultat pour au moins une partie de leurs salariés



Source: Eurofound (ECS 2013).

La presse s'est fait l'écho récemment<sup>8</sup> du développement important des bonus en Belgique, en se basant sur les résultats collectés par le Bureau de consultance Hudson. On noterait une augmentation importante des travailleurs bénéficiant d'une rémunération variable, grâce au succès progressif de la CCT 90. Cette disposition, entrée en vigueur en janvier 2008, permet aux employeurs qui en prennent l'initiative d'instaurer au moyen d'une convention collective spécifique "un système d'avantages non récurrents liés aux résultats", autrement dit une prime en fonction des résultats. La loi précise cependant que ce sont les résultats au niveau de l'entreprise et non ceux obtenus par des évaluations individuelles qui décident de l'octroi de la prime. S'ils sont atteints, la prime est versée à tous les salariés. Jusqu'à un certain plafond (3 131 euros bruts en 2014), le traitement fiscal et parafiscal de cette prime est plus favorable que pour une rémunération ordinaire. Elle n'ouvre en revanche aucun droit supplémentaire en termes de sécurité sociale. Selon l'enquête d'Hudson, ces conventions sont moins fréquentes pour les entreprises comptant moins de 50 salariés et pour les grandes entreprises de plus 1.000 salariés.

En tout état de cause, le succès de ces conventions "bonus" serait surtout dû au traitement fiscal et parafiscal plus favorable. Le paiement de telles primes n'aurait a priori guère d'effet incitatif direct pour le salarié, le lien entre l'effort personnel et la réalisation de l'objectif au niveau de l'entreprise étant trop ténu.

8 Cleeren E. (2014), "Steeds meer werknemers krijgen groepsbonus", *De Tijd*, 25 juni.

### 3. TENSION LIÉE À L'ANCIENNETÉ DANS LES BARÈMES SALARIAUX MINIMA ET DANS LES SALAIRES EFFECTIFS

Quelle est la contribution des augmentations barémiques négociées au sein des commissions paritaires à la tension salariale au niveau des salaires effectifs<sup>9</sup> dans le secteur privé? La réponse à cette question permet de voir dans quelle mesure la concertation sectorielle contribue à la tension salariale observée<sup>10</sup>.

Les augmentations liées à l'ancienneté sont, entre autres, une manière de rémunérer les gains de productivité des travailleurs plus expérimentés. La loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, stipule que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence (p.m. Allemagne, France et Pays-Bas), mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques. Compte tenu de l'importance relative croissante des groupes d'âge plus élevés parmi les personnes en emploi, ce procédé constitue un risque pour la compétitivité des entreprises belges si les augmentations barémiques dépassent durablement celles de la productivité (augmentation du coût unitaire du travail). Or, les gains de productivité horaire, exprimés en taux de croissance annuels moyens, sont passés de 4,2 % dans les années 1970 à 2 % environ dans les années 1980 et 1990, ils ont ensuite ralenti à 0,8 % dans les années 2000 et sont en moyenne proche de zéro depuis 2010.

L'analyse est menée séparément pour les employés et pour les ouvriers, car dans de nombreuses branches d'activité, les conventions collectives relatives à ces deux catégories de travailleurs sont négociées dans des (sous-)commissions paritaires distinctes.

La progression salariale liée à l'ancienneté et aux barèmes dans la fonction publique est également documentée.

#### 3.1. Conversion des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience

La plupart des 170 commissions et sous-commissions paritaires (CP et SCP) actives ont instauré des barèmes salariaux minima<sup>11</sup> prévoyant, à des degrés divers, des augmentations de rémunération en fonction de l'âge. Dans toutes les commissions, y compris celles qui ne connaissent pas ou peu de valorisation de l'ancienneté, les augmentations salariales résultent aussi des changements de fonction, des promotions, des primes de production, etc.

La loi du 10 mai 2007<sup>12</sup> tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui donnait notamment suite à la directive européenne<sup>13</sup> interdisant toute discrimination en matière d'emploi et de travail a conduit 27 commissions paritaires, toutes concernant des employés (leur liste se trouve en annexe 2), à remplacer la notion d'"âge" par celle d'"expérience" dans leurs CCT sectorielles. La Cour de justice européenne admet en effet que l'on puisse établir une distinction entre les travailleurs qui soit basée sur leur expérience professionnelle ou leur ancienneté.

---

9 On entend par salaire effectif, le montant des rémunérations telles qu'elles ressortent de l'enquête sur la structure des salaires (SES).

10 Les conventions d'entreprise ne font pas l'objet d'un enregistrement systématique par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Il n'est donc pas possible d'en mesurer l'impact.

11 Un aperçu sur le salaire minimum en Belgique est donné en annexe 1.

12 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30.V.2007) – modifiée par la loi du 30 décembre 2009 (MB 31.XII.2009) et la loi du 17 août 2013 (MB 5.III.2014).

13 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- 10 commissions<sup>14</sup> recourent depuis à une définition très large de l'expérience, qui est de facto plus ou moins assimilée à l'âge, puisque sont pris en compte: éducation initiale, service militaire, chômage, expérience dans d'autres entreprises, d'autres secteurs, etc.
- 15 secteurs prévoient en revanche des limitations:
  - limitation du nombre d'années d'expérience professionnelle prises en compte;
  - limitation de l'assimilation du crédit-temps, des congés thématiques, du chômage et de l'incapacité de travail.
- Dans 2 secteurs, le critère d'expérience n'est pas défini.

L'horizon de progression couvert par les barèmes varie selon les commissions et les catégories de fonction. Même pour les employés, il dépasse rarement les 20 années.

### 3.2. Tension salariale fondée sur l'application des barèmes minima

#### 3.2.1. Méthode de calcul de la tension salariale

À l'aide des barèmes salariaux minima, on examine quelle est la tension salariale due à la valorisation de l'ancienneté dans les différentes branches d'activités. Aucune distinction n'est faite quant à la nature de l'ancienneté qui est valorisée: expérience dans l'entreprise, dans le secteur ou, parfois de manière plus large encore, via l'assimilation de périodes de formation, etc.

Toutes les commissions paritaires qui occupent au moins 5 000 travailleurs sont prises en compte. Elles représentent 95 % des ouvriers et 97 % des employés du secteur privé. L'effectif de chaque commission est basé sur les statistiques de l'ONSS au 30/09/2012. Les barèmes utilisés sont ceux en vigueur en septembre 2012.

Tableau 4 - Représentativité de la sélection de commissions paritaires (nombre de salariés et pourcentages, 2012)

	Ouvriers	Employés	Total
Total	1 241 902	1 510 104	2 752 006
Commissions paritaires > 5 000 travailleurs	1 184 351 95 %	1 462 743 97 %	2 647 094 96 %

Source: ONSS.

La tension salariale d'une commission paritaire est calculée en partant des tensions salariales mesurées pour chacune des catégories de fonction entre l'échelon initial et l'échelon maximal. Concrètement, pour chaque fonction, un ratio est calculé, le numérateur est le salaire correspondant à la dernière augmentation d'ancienneté et le dénominateur le salaire de départ. La tension salariale de la commission est la moyenne arithmétique (non pondérée, car nous ne connaissons pas le nombre de travailleurs par catégorie au sein des commissions paritaires) des différents ratios. La tension salariale globale (tant pour les employés, que pour les ouvriers et pour l'ensemble des travailleurs) est en revanche calculée en pondérant l'influence de chaque commission paritaire par sa part dans l'emploi. La mesure de la tension salariale est donnée en indice, la base 100 étant correspondant au niveau du salaire initial. Un indice de 105 signifie que

14 CP 201, 202.01, 203, 209, 219, 224, 303.03, 306, 307 et 317.

les augmentations barémiques liées à l'ancienneté induisent une augmentation de 5 % entre le salaire de départ et le salaire maximal dans la fonction concernée.

Un deuxième calcul est réalisé pour tenter d'évaluer la tension salariale au cours de la carrière, *in casu* pour les personnes âgées de 30 à 39 ans, d'une part, et de 50 à 59 ans, d'autre part. Puisque l'on ne dispose pas de référence directe à l'âge, il est nécessaire de recourir à différentes hypothèses. Premièrement, on fixe à 21 ans l'âge du début de la carrière et on attribue à ce travailleur le salaire minimum de la fonction. Dans un deuxième temps, on utilise les augmentations barémiques pour calculer sa rémunération moyenne entre 30 et 39 ans et entre 50 et 59 ans. Ces rémunérations théoriques par tranche d'âge permettent de calculer des ratios par fonction, la moyenne arithmétique de ceux-ci donne la tension salariale de la commission paritaire pour ces groupes d'âge. La tension salariale ainsi calculée est aussi présentée sous la forme d'indice, le salaire des 30-39 ans correspond à la base 100.

### 3.2.2. Calcul de la tension salariale

L'exercice prend en compte toutes les commissions occupant plus de 5.000 travailleurs, que leurs barèmes salariaux minima se réfèrent ou non de l'ancienneté. Sont ainsi retenues 50 commissions pour les ouvriers et 45 commissions pour les employés. Le statut unique n'a en effet pas encore débouché sur une intégration des différentes commissions paritaires (cf. Encadré).

La tension salariale moyenne liée à la prise en compte de l'ancienneté au travers des barèmes sur l'ensemble de la carrière est de 6 % pour les ouvriers et de 32 % pour les employés (cf. tableaux 5 et 6). Ceci illustre que la plupart des commissions paritaires d'employés valorisent fortement l'ancienneté, ce qui n'est pas le cas pour les ouvriers.

Pour ces derniers, en l'absence de barèmes à l'ancienneté, la progression du salaire est liée quasi exclusivement au passage à une fonction supérieure après un certain nombre d'années d'expérience. Les classifications de fonctions présentent ainsi souvent une série de catégories, au travers desquelles le travailleur peut progresser: d'ouvrier auxiliaire, en passant par ouvrier qualifié ou spécialisé pour arriver à conducteur ou contremaître. L'expérience est ainsi valorisée par la promotion. En outre, dans une minorité de cas, des ouvriers reçoivent, après un certain nombre d'années, en fonction de leurs mérites, le statut d'employé. Pour les employés, cette progression des salaires liée aux promotions s'ajoute aux augmentations barémiques liées à l'ancienneté. Ces phénomènes ne sont pas pris en compte dans nos calculs.



Tableau 5 - Tension salariale pour les ouvriers  
(indices, salaire de base = 100, 2012)

(S)CP		Nombre de travailleurs	Tension salariale début - fin	Tension salariale 30-39 versus 50-59
100	CP auxiliaire pour ouvriers	22 324	105	100
104	Industrie sidérurgique	9 897	100	100
106.02	Industrie du béton	5 520	100	100
109	Habillement et confection	8 282	100	100
110	Entretien du textile	6 459	100	100
111	Constructions métallique, mécanique et électrique	131 714	100	100
112	Entreprises de garage	26 989	102	101
115	Industrie verrière	5 669	100	100
116	Industrie chimique	42 792	100	100
118	Industrie alimentaire	59 463	100	100
119	Commerce alimentaire	34 596	103	101
120	Industrie textile et bonneterie	15 565	100	100
121	Nettoyage	38 895	101	100
124	Construction	161 092	100	100
126	Ameublement et transformation du bois	15 980	100	100
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	9 483	104	100
136	Transformation du papier et du carton	6 293	100	100
140	Transport et logistique	35 001	100	100
140.01	Autobus et autocars	10 502	119	108
140.03	Transport par route et logistique pour le compte de tiers	32 774	100	100
145	Entreprises horticoles	29 141	100	100
149.01	Électriciens	27 400	113	105
149.04	Commerce du métal	18 125	101	100
152.01	Enseignement libre subventionné (Flandre)	7 969	117	107
301.01	Port d'Anvers, CP dénommée "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen"	8 132	100	100
302	Industrie hôtelière	97 793	119	104
304	Spectacle	499	100	100
306	Assurances	112	121	104
310	Banques	77	162	116
312	Grands magasins	5	106	102
314	Coiffure, soins de beauté	12 098	100	100
315.02	Compagnies aériennes	1 179	100	100
317	Services de gardiennage et/ou de surveillance	12 729	100	100
318.01	Aides familiales et aides seniors (Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone)	7 179	135	113
318.02	Aides familiales et aides seniors (Flandre)	24 658	163	127
319.02	Éducation et hébergement (Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone)	3 214	136	115
322	Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	67 737	100	100
322.01	Entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	92 680	106	100
323	Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques	4 267	100	100
327.01	Entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande	22 350	100	100
327.03	Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone	6 904	100	100
328.01	Transport urbain et régional de la Région flamande	6 758	100	100
328.02	Transport urbain et régional de la Région wallonne	4 187	100	100
328.03	Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale	5 102	100	100
330	Établissements et services de santé	34 441	130	111
331	Aide sociale et soins de santé (Flandre)	669	138	113
332	Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et soins de santé	720	127	109
336	Professions libérales	850	105	100
337	CP auxiliaire pour le non-marchand	1 779	100	100
339	Sociétés de logement social agréées	2 346	100	100
		1 180 390		
Moyenne			106	102

Sources: SPF ETCS, ONSS.

La majorité (29 / 50) des (sous-) commissions paritaires d'ouvriers ne prévoient pas d'augmentation en fonction de l'ancienneté. Si l'on fait exception des activités financières (assurances et banques) seules trois autres commissions (autobus et autocars, électriciens, industrie hôtelières) du secteur marchand garantissent des augmentations barémiques minimales. En revanche cette pratique est nettement plus courante dans le secteur non marchand, où des ouvriers bénéficient d'augmentations liées à l'ancienneté de l'ordre de 20 à 30 % (enseignement libre subventionné en Flandre, aides familiales, aides seniors, éducation et hébergement en Communautés française et germanophone, aide sociale et services de santé) et pouvant aller jusque 63 % (aides familiales et aides seniors en Flandre).

À titre anecdotique, c'est dans les commissions mixtes (ouvriers – employés) de la série 300 que la tension salariale liée aux barèmes est la plus fréquente pour les ouvriers, alors que c'est rarement le cas dans les commissions homogènes de la série 100.

Il est également intéressant de noter que la commission paritaire du travail intérimaire (CP-322) ne prévoit pas d'augmentation barémique liée à l'âge, ni pour les ouvriers, ni pour les employés.

Tableau 6 - Tension salariale pour les employés  
(indices, salaire de base = 100, 2012)

(S)CP		Nombre de travailleurs	Tension salariale début - fin	Tension salariale 30-39 versus 50-59
200	CP auxiliaire pour employés	36 526	100	100
201	Commerce de détail indépendant	88 214	122	105
202	Commerce de détail alimentaire	45 951	125	110
202.01	Moyennes entreprises d'alimentation	5 624	131	108
207	Industrie chimique	73 978	125	111
209	Fabrications métalliques	66 109	123	106
210	Sidérurgie	5 036	100	100
211	Industrie et commerce du pétrole	5 150	149	120
215	Habillement et confection	5 132	127	103
216	Employés occupés chez les notaires	7 003	140	108
218	CP nationale auxiliaire pour employés	412 373	126	107
220	Industrie alimentaire	25 421	139	112
226	Commerce international, transport et logistique	42 271	148	117
302	Industrie hôtelière	14 715	119	104
304	Spectacle	4 592	100	100
306	Assurances	24 605	141	109
307	Courtage, agences d'assurance	11 373	172	117
310	Banques	59 764	170	119
311	Grandes entreprises de vente au détail	46 004	106	102
312	Grands magasins	11 498	107	102
313	Pharmacies et offices de tarification	11 758	127	107
314	Coiffure et soins de beauté	4 096	112	106
315.02	Compagnies aériennes	6 014	100	100
317	Services de gardiennage et/ou de surveillance	2 233	110	108
318.01	Aides familiales et aides seniors (Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone)	2 642	151	118
318.02	Aides familiales et aides seniors (Flandre)	2 277	169	125
319.01	Éducation et hébergement (Flandre)	37 253	167	124
319.02	Éducation et hébergement (Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone)	20 204	154	118
322	Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	38 039	100	100
322.01	Entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	66	106	100
323	Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques	5 897	131	108
326	Industrie du gaz et de l'électricité	18 777	149	111
327.01	Entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande	3 868	150	112
327.03	Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone	1 081	159	121
328.01	Transport urbain et régional de la Région flamande	1 792	100	100
328.02	Transport urbain et régional de la Région wallonne	1 034	100	100
328.03	Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale	2 010	100	100
329.01	Secteur socio-culturel de la Région flamande	17 326	170	125
329.02	Secteur socio-culturel de la Communauté française, de la Communauté germanophone et de la Région wallonne	19 381	152	117
330	Établissements et services de santé	201 405	152	120
331	Aide sociale et soins de santé (Flandre)	10 135	151	119
332	Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et soins de santé	8 530	152	121
336	Professions libérales	25 598	105	100
337	CP auxiliaire pour le non-marchand	27 104	100	100
339	Sociétés de logement social agréées	2 884	100	100
		1 462 743		
Moyenne			132	110

Sources: SPF ETCS, ONSS.

À l'exact opposé de ce que l'on observe pour les ouvriers, les commissions paritaires d'employés qui ne prévoient pas d'augmentation salariale liée à l'ancienneté forment cette fois l'exception. Les activités financières sont celles où la tension est la plus forte (72 % pour le courtage et agence d'assurances, 70 % pour les banques et 41 % pour les assurances). Dans l'industrie, les écarts de salaire sont plus proches de la moyenne des employés (30 %); ils sont en revanche nettement plus faibles dans la grande distribution (6 à 7 %).

On constate ici aussi que la tension salariale négociée dans la plupart des commissions paritaires relevant d'activités non marchandes est nettement plus forte que la moyenne (plus de 50 % et jusque 70 % dans le secteur socio-culturel en Région flamande).

La tension salariale barémique théorique entre trentenaires et quinquagénaires fait apparaître, tant pour les ouvriers (même si le facteur ancienneté joue moins dans l'absolu pour eux) que pour les employés, un ratio sensiblement moins important que celui, tout aussi théorique, calculé sur l'ensemble de la carrière, soit 102 contre 106 % pour les ouvriers et 110 contre 132 % pour les employés. Ceci illustre que si un travailleur ne change pas de fonction, l'accroissement du salaire se fait de manière beaucoup plus plane à partir de l'âge de 30 ans, que dans la première phase de la carrière.

### 3.3. Comparaison de la tension salariale pour les salaires minima et pour les salaires effectifs dans le secteur privé

Sur la base des données des enquêtes sur la structure des salaires<sup>15</sup>, qui fournissent une indication des salaires effectivement payés, il est aussi possible de mesurer la tension salariale pour les ouvriers et les employés séparément. Les calculs sont faits pour le groupe des 30-39 ans et celui des 50-59 ans.

Tableau 7 - Salaires mensuels bruts moyens en fonction de l'âge et du statut (euros et indices 30-39 ans = 100, 2010)

	<i>Ouvriers</i>	<i>Employés</i>	<i>Total</i>
30-39 ans	2 357	3 064	2 830
50-59 ans	2 522	3 901	3 423
Tension salariale effective <sup>1</sup>	107	127	121
<i>p.m. sur la base des barèmes</i>	102	110	-

Source: DGS (SES).

<sup>1</sup> Rapport entre le salaire moyen des 30-39 ans et des 50-59 ans, en indice.

La tension entre les salaires effectifs des ouvriers trentenaires et cinquantenaires est de 7 %, tandis qu'elle atteint 27 % pour les employés et 21 % pour l'ensemble des salariés. La différence de progression salariale des travailleurs des deux statuts qui ressort de ces données est flagrante.

Pour les ouvriers, comme pour les employés, les écarts de salaires effectifs ainsi observés sont supérieurs à ceux obtenus sur la base des seules augmentations barémiques: 7 contre 2 % pour les ouvriers et 27 contre 10 % pour les employés. Les sources de données et les méthodes de calcul étant différentes, il ne faut pas sur-interpréter ce constat. Il est cependant intéressant, car

15 Enquête européenne sur la structure des salaires (SES 2010), qui couvre l'ensemble du secteur privé (à l'exception de l'agriculture).

même si l'on s'en tient aux ordres de grandeur, il illustre le fait que la politique salariale des firmes ne se limite pas à l'application pure et simple des barèmes sectoriels minima et que les promotions (changements de fonction, donc d'échelle barémique) jouent un rôle non négligeable.

Par ailleurs, une enquête sur la formation des salaires dans les entreprises belges réalisée par la Banque nationale de Belgique<sup>16</sup> en 2008, a montré que nombre de firmes rémunèrent leurs travailleurs au-delà des minima sectoriels. Cette politique de coussin salarial (*wage cushion*) est d'autant plus fréquemment pratiquée que le niveau de qualification des travailleurs augmente. Ainsi, alors que 37 % des entreprises interrogées indiquent payer les ouvriers "de rang inférieur" au-delà du salaire minimum; pour les ouvriers "de niveau supérieur", ce pourcentage grimpe à 50 %. Pour les employés "inférieurs", le taux est de 54 %, et pour les employés "supérieurs", il s'élève à 63 %. L'enquête de la Banque nationale ne fournit pas d'indication sur l'ancienneté des travailleurs, on ne peut donc pas en inférer que cette pratique accentue la tension salariale mesurée sur la base des salaires minima pour une catégorie donnée. On note néanmoins que ce sont les travailleurs qui connaissent les augmentations barémiques les plus importantes (les employés) qui bénéficient aussi le plus de cette politique salariale plus avantageuse.

De même, si on examine quels sont les groupes de travailleurs les plus susceptibles d'être rémunérés au niveau du salaire minimum, on obtient des résultats similaires.

Cet exercice a été réalisé sur la base des données les plus récentes de l'enquête SES menée chaque année par la DGS. Les données utilisées portent sur la situation en octobre 2009 d'un échantillon de 83 439 salariés pour lesquels on dispose des données relatives au salaire et à la durée du travail, mais également de caractéristiques telles que le sexe, la tranche d'âge, le niveau d'éducation et la branche d'activité (NACE et commission paritaire)<sup>17</sup>.

Dans cet échantillon, le salaire horaire observé va de 5,93 euros à 223,84 euros<sup>18</sup>. Le salaire horaire moyen se chiffre à 17,32 euros et le salaire horaire médian à 15,05 euros. La répartition des salaires présente donc, comme c'est généralement le cas dans les statistiques sur les revenus, une queue asymétrique.

Les informations en matière de commission paritaire compétente tirées des résultats de l'enquête SES permettent en principe<sup>19</sup> de lier ces données à celles relatives aux salaires minima fournies par le SPF Emploi. Tel n'a pas été le cas pour un petit nombre de CP; les CP enregistrées auprès du SPF Emploi représentaient cependant quelque 98 % des travailleurs sur lesquels portaient les données de l'enquête SES. Le fait que les deux sources portent sur des périodes différentes, à savoir respectivement les mois d'octobre 2009 et de janvier 2013, a compliqué le recoupement des données. C'est pourquoi les données relatives aux salaires minima ont été déflatées sur la base de l'évolution du RMMMG (source: CNT).

Les données disponibles permettent d'obtenir une idée du salaire minimum moyen réellement en vigueur en Belgique. À cette fin, le salaire minimum fixé par chaque CP a été pondéré selon l'importance de la CP en termes de nombre total de travailleurs qui en relèvent. Le "salaire minimum effectif" en Belgique aurait donc avoisiné 9,20 euros en octobre 2009, soit environ 20 %

16 M. Druant, Ph. Du Caju et Ph. Delhez (2008), Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique, Banque nationale de Belgique, Revue économique, III.

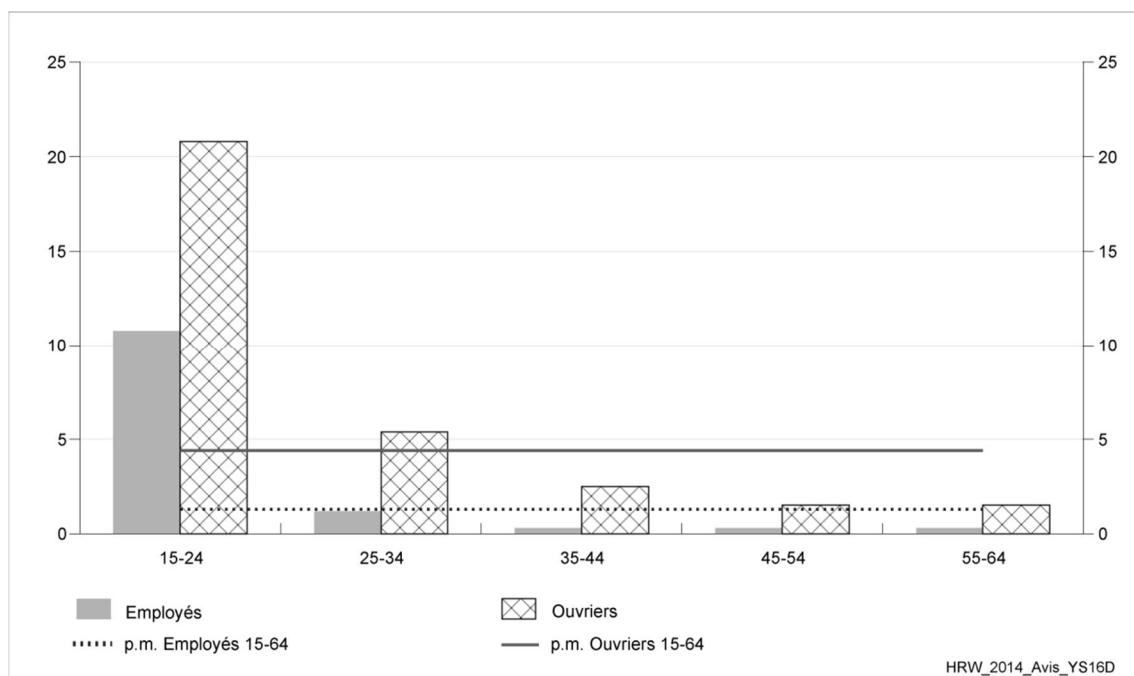
17 Les données obtenues ont déjà fait l'objet de corrections par la DGS, qui a éliminé les observations extrêmes en matière de salaires mensuels. Les salaires trop faibles ont été détectés par comparaison avec le revenu minimum, et les salaires trop élevés ont été identifiés selon une combinaison de divers facteurs déterminants, tels que le niveau d'éducation, le secteur d'activité et la profession. Toutefois, il a encore fallu éliminer des 83 440 données reçues une valeur observée (dans les extrêmes inférieurs), qui correspondait à une rémunération horaire de 0,65 euro.

18 Les caractéristiques disponibles sur la personne concernée pouvant justifier un niveau salarial élevé, l'observation n'a pas été exclue.

19 En raison de la structure de l'enquête, il n'est toutefois pas possible de définir avec beaucoup de précision de quelle commission ou sous-commission paritaire relèvent les travailleurs considérés, puisque les données ne spécifient pas pour chaque travailleur s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé. La ventilation a été effectuée, comme l'a suggéré la DGS, sur la base d'une hypothèse fondée sur la profession de l'intéressé.

de plus que le RMMMG (calculé). Ce résultat confirme celui de Kampelmann et Rycx (2013)<sup>20</sup> qui, sur la base des données SILC, ont démontré qu'en 2007, le salaire minimum effectif pondéré en Belgique dépassait de 18 % le salaire minimum le plus bas.

Graphique 17 - Salaire minimum effectif en Belgique et part des travailleurs concernés en octobre 2009



Source: DGS (SES 2009), SPF ETCS, CNT.

Les données de l'enquête SES et du SPF ETCS permettent également d'examiner quelle proportion des travailleurs perçoit un salaire proche du salaire minimum. Ainsi, au total, quelque 2,6 % de l'ensemble des salariés belges percevraient un salaire équivalant tout au plus au salaire minimum ou au RMMMG appliqué au sein de la commission paritaire dont ils relèvent. Il s'agit par exemple de jeunes, auxquels s'appliquent (ou peuvent s'appliquer) des salaires minima spécifiques<sup>21</sup>; la base de données fournie par le SPF ETCS – dont les données concernent les salaires minima de travailleurs adultes – ne fournit en effet aucune information à cet égard.

Cette part est nettement plus élevée pour les ouvriers (4,4 %) que pour les employés (1,3 %), et ce quelle que soit la tranche d'âge considérée (par échelons de dix ans<sup>22</sup>). Tant pour les ouvriers que pour les employés, cette part diminue sensiblement à mesure que l'âge du travailleur avance, mais pour les employés, elle est déjà négligeable à compter de la tranche des 35-44 ans. Parmi les ouvriers de la tranche des 55-64 ans, 1,5 % gagne encore une rémunération non supérieure au salaire minimum ou au RMMMG de la CP dont ils relèvent. Ces observations sont conformes aux attentes, dans la mesure où, surtout chez les employés, les augmentations de salaire sont obtenues à mesure qu'augmente l'ancienneté et ou par ailleurs, tant pour les employés que pour les ouvriers, les promotions entraînent elles aussi une augmentation du salaire effectif. Ceci vaut aussi pour ceux qui débutent leur carrière en percevant le salaire minimum.

20 Kampelmann S. et F. Rycx (2013), "Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys", DULBEA Working Paper, N°13-01.RS, 48 p.

21 Par ailleurs, les salaires minima spécifiques (moins élevés) applicables aux jeunes (CCT 50) seront supprimés à partir du 1er janvier 2015.

22 Si l'on considère les tranches d'âge par cinq ans, plusieurs de ces groupes ont une part plutôt faible.

Enfin, on ne saurait négliger le fait que les ouvriers entament et donc terminent généralement leur carrière professionnelle plus tôt que les employés, il en va de même pour les employés peu et moyennement qualifiés par rapport aux cadres qui ont suivi des études supérieures. Ce facteur, ainsi que d'autres, tels que la pénibilité, les restructurations d'entreprises et surtout l'existence de systèmes de sortie anticipée comme la prépension (chômage avec complément d'entreprise), contribuent à modifier la composition par classe de rémunération des salariés âgés des 50 à 59 ans. La comparaison entre les salaires moyens des différents groupes d'âge est de ce fait biaisée, la tension salariale globale tend à être surestimée. C'est pourquoi il est intéressant de travailler sur les groupes les plus homogènes possibles (ouvriers et employés séparément) et, comme on l'a fait dans la section précédente, sur les échelles barémiques pour cerner l'importance de l'ancienneté sur la tension salariale.

#### Statut unique ouvrier/employé et remodelage du paysage des commissions paritaires

Si l'on veut sensibiliser les partenaires sociaux à l'impact des effets non désirés de certaines échelles barémiques salariales liées à l'ancienneté dans les CCT sectorielles, il convient indubitablement de tenir compte de la nécessité prochaine d'adapter le paysage des commissions paritaires au statut harmonisé des ouvriers et employés. Le paysage actuel des CP (101 CP, 72 SCP) est remis en question pour différentes raisons: raisons tant d'ordre socio-économique que liées à l'harmonisation du statut des ouvriers et employés.

- a) L'accord de gouvernement du Gouvernement fédéral de décembre 2011 stipule: "Le gouvernement procédera à une harmonisation et une simplification du paysage des Commissions paritaires. Cette simplification permettra notamment un traitement équivalent des entreprises menant des activités de même nature."

Le paysage des CP a connu une évolution historique avec, pour conséquence, une perte partielle de la logique des champs de compétence. Il en résulte par exemple des critiques selon lesquelles l'énorme complexité du système freine la mobilité sur le marché du travail, ou encore la structure ne représente plus la réalité économique et mène parfois à des conditions de travail et de rémunération inégales entre concurrents économiques (cf. distribution), etc.

Les CP sont des organes institués par les pouvoirs publics mais reflétant les structures et activités des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs d'une branche économique. Si les pouvoirs publics instituent une CP ou en délimitent sa compétence sans consensus avec lesdites organisations, cet organe ne peut jouer son rôle. En effet, on ne peut forcer les organisations à poser leur candidature et, de ce fait, la CP ne peut pas être composée ni fonctionner. La modification du paysage des CP touche à la sphère d'intérêts des organisations et peut aussi toucher aux conditions de travail et de rémunération fixées dans les CCT sectorielles. Cela demande du temps, souvent beaucoup de temps. A titre d'exemple, la réforme des CP à l'occasion de la loi sur les CCT de 1968 s'est effectuée en étroit consensus entre les partenaires sociaux, mais sa réalisation a néanmoins nécessité 10 ans.

- b) Un second motif de la réforme découle de la nécessité d'implémenter également l'harmonisation du statut des ouvriers et employés dans les structures de la concertation collective.

Un aspect non négligeable de ce processus concerne le sort réservé aux Fonds de sécurité d'existence (FSE) actuellement en vigueur. Les Fonds de sécurité d'existence peuvent être institués par une commission paritaire, dans le but d'offrir, aux travailleurs, des avantages complémentaires financés par des cotisations patronales conventionnelles (ex. indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension/du chômage avec complément d'entreprise), de développer la formation et l'apprentissage et de prendre des initiatives en matière de sécurité et de santé. Ces fonds sont financés au moyen de cotisations des employeurs d'un secteur et

dispensent ces services et avantages aux travailleurs de ce même secteur. On dénombre actuellement environ 170 FSE, dont certains gèrent des moyens financiers très importants, compte tenu de leurs missions diversifiées. Etant donné que le remodelage du paysage des commissions paritaires impliquera la migration de très nombreux employeurs et travailleurs vers une nouvelle CP, il faudra trancher la question de l'affectation des anciennes cotisations des employeurs à ces fonds et/ou des droits futurs des travailleurs.

Dans le cadre du statut unique et du deuxième pilier de pension, la possibilité est prévue de créer des FSE multisectoriels pour plusieurs (S)CP. Le Législateur a donné aux partenaires sociaux un délai courant jusque 2025 pour réaliser l'harmonisation nécessaire dans ce domaine.

Le Conseil national du Travail procède actuellement à un premier échange de vues quant à un possible remodelage du paysage des CP.

Une étude récente d'A. Deelen et R. Euwals (2014) s'interroge également sur l'impact de barèmes négociés collectivement sur l'évolution des salaires en fonction de l'âge, pour les Pays-Bas. Les données sont d'origine administrative et portent sur les salaires des travailleurs masculins dans 22 branches, chacune couverte par une CCT distincte. L'échantillon ne couvre pas l'entièreté du secteur privé: les services financiers et le secteur informatique par exemple ne sont pas repris.

Les auteurs veulent expliquer pourquoi le salaire continue d'augmenter avec l'âge parmi les tranches d'âge les plus élevés, alors qu'en principe ces personnes ont déjà atteint l'échelon barémique maximal. Nous nous limitons ici à leurs résultats pour le secteur privé.

Dans le secteur privé, les coussins salariaux (définis comme l'écart entre le salaire effectivement payé et le salaire barémique) existent aux Pays-Bas: de nombreux salariés sont payés au-dessus de l'échelon barémique maximal. Pour ces personnes, le salaire augmente plus dans les tranches d'âge les plus élevées que pour les autres travailleurs. Tant le salaire de base que les primes sont affectés. L'existence de coussins renforce donc la différenciation salariale, tant entre classes d'âge qu'au sein de celles-ci. Ce phénomène contribue donc bien à l'augmentation des salaires avec l'âge, même pour les plus âgés. Les auteurs en concluent que le système de négociations collectives des salaires au niveau des branches ne constitue pas la cause principale de l'évolution des salaires avec l'âge.

### 3.4. Augmentations barémiques liées à l'ancienneté dans la fonction publique

Le présent avis concerne spécifiquement la relation entre salaire et ancienneté dans le secteur privé. Il est toutefois intéressant d'examiner comment les pouvoirs publics, en tant qu'employeur, ont intégré cette valorisation de l'expérience dans la rémunération de leur personnel.

En février 2014, le SPF Personnel et Organisation (SPF P&O) a publié une étude sur la rémunération des fonctionnaires fédéraux<sup>23</sup> par comparaison à celle en vigueur dans le secteur privé et dans d'autres niveaux de pouvoir. L'exercice n'intègre pas encore les conséquences de la réforme des carrières qui repose notamment sur une meilleure évaluation des prestations et des compétences entrées en vigueur le 1er janvier 2014. Les rémunérations dans les entreprises publiques ne sont pas couvertes. Ne sont pas non plus couvertes dans cette étude, les rémunérations des fonctions dirigeantes de la fonction publique, à savoir les fonctions de management et d'encadrement soumises à un système de mandats. Ce système de mandats a été créé par la réforme dite Copernic en 1999 et a connu de multiples aménagements et adaptations depuis lors. La rémunération d'une fonction à mandat durant la durée de celui-ci n'augmente pas avec l'âge.

<sup>23</sup> [http://www.fedweb.belgium.be/fr/binaries/R%C3%A9mun%C3%A9ration%20fonctionnaires%20f%C3%A9d%C3%A9raux%202013\\_tcm119-242690.pdf](http://www.fedweb.belgium.be/fr/binaries/R%C3%A9mun%C3%A9ration%20fonctionnaires%20f%C3%A9d%C3%A9raux%202013_tcm119-242690.pdf)



Le personnel est réparti entre 4 niveaux (identifiés par une lettre), correspondant à des activités de nature différente et le plus souvent à un prérequis en termes de formation initiale. Chacun regroupe des grades ou fonctions présentant un niveau équivalent de complexité, d'expertise technique et de responsabilités.

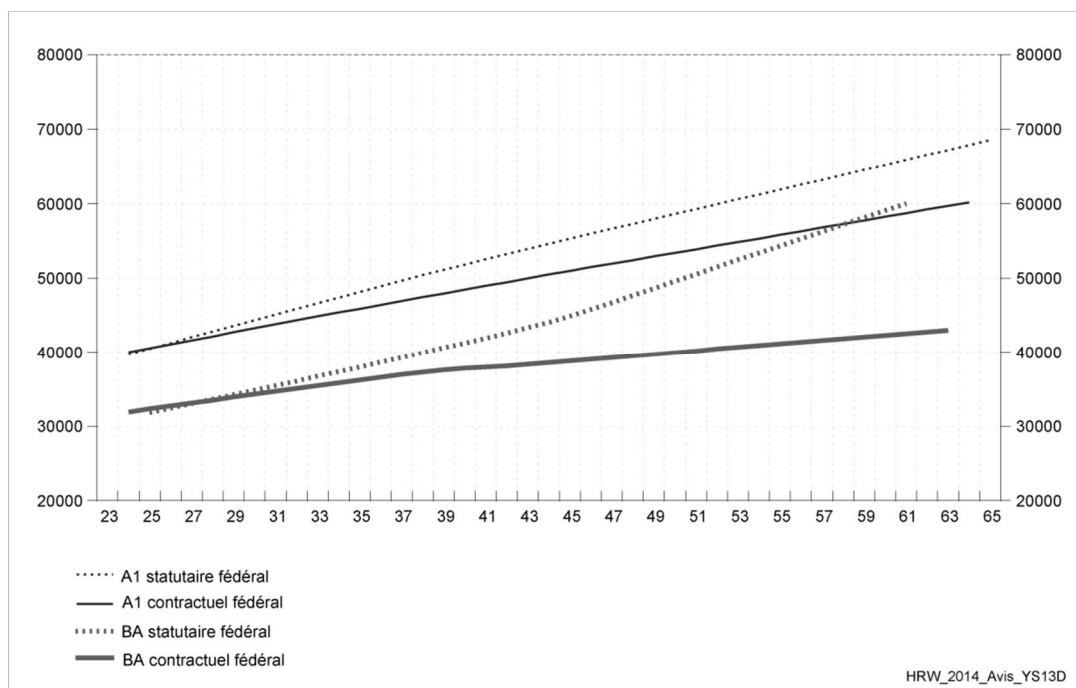
- Niveau A (universitaire ou enseignement supérieur de type long): travail de coordination, de conception et d'étude
  - A1: attaché
  - A2: attaché
  - A3: conseiller
  - A4: conseiller général
  - A5: conseiller général

Les fonctions de management et d'encadrement de haut niveau (dites "fonctions à mandat") sont toutes situées au-delà de cet échelon A5. Les rémunérations de ces postes n'entrent pas dans le cadre de l'étude.

- Niveau B (enseignement supérieur de type court): tâches spécialisées
  - BA: expert administratif
  - BF: expert financier
  - BT: expert technique
  - BI: expert ICT
- Niveau C (enseignement secondaire supérieur): tâches logistiques, soutien administratif et activités de contrôle
  - CA: assistant administratif
  - CT: assistant technique
- Niveau D (enseignement secondaire inférieur ou pas de diplôme): soutien logistique et travaux d'exécution
  - DA: collaborateur administratif
  - DT: collaborateur technique

Chaque grade ou classe est également accompagné d'un chiffre qui définit l'échelle de traitement. Plus ce chiffre est élevé, plus l'échelle de traitement l'est aussi. Au cours de la carrière, le passage à une échelle de traitement supérieure intervient après un certain nombre d'années de service en fonction de l'évaluation des prestations.

Graphique 18 - Évolution de la rémunération annuelle selon l'âge pour les niveaux A1 et BA (euros)

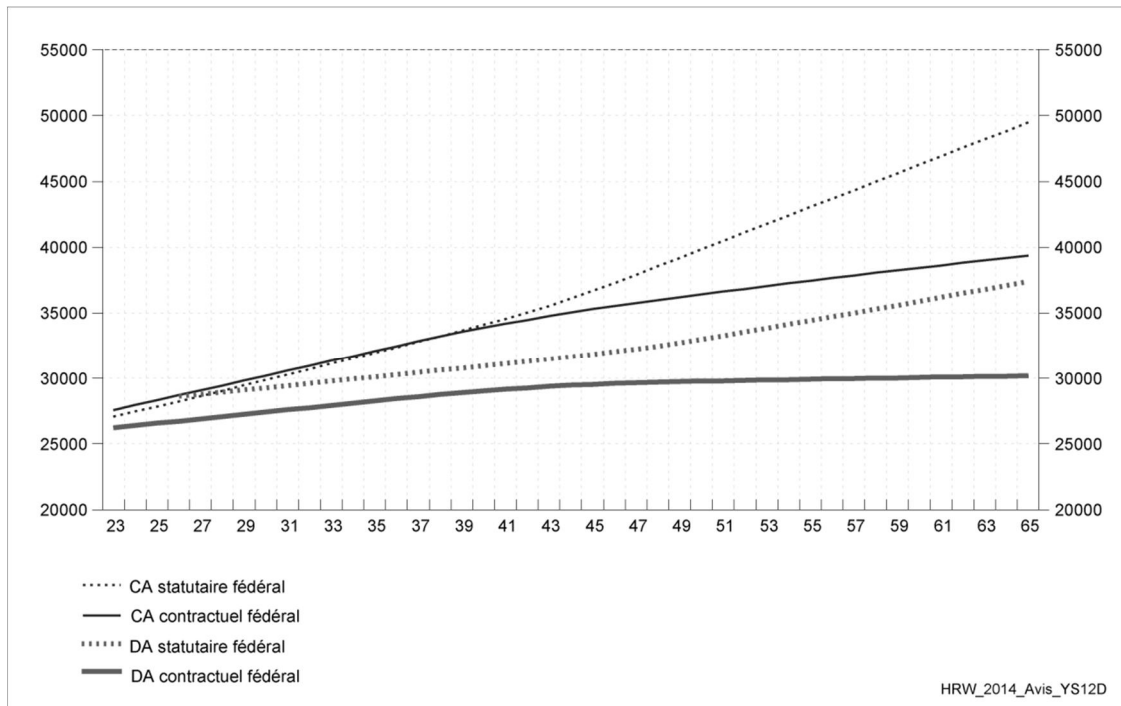


Source: SPF P&O.

Cette étude montre que les rémunérations des fonctionnaires augmentent en liaison avec leur ancienneté, comme dans le secteur privé. On note cependant quelques différences. Si pour les niveaux A, la tension salariale selon l'âge est proche de celle observée dans le secteur privé, elle apparaît plus élevée pour les statutaires des niveaux B, C et D. Remarquable est aussi le fait que, sauf pour les universitaires (niveau A), la progression salariale d'une année sur l'autre des agents statutaires du fédéral tend à accélérer à partir de la seconde moitié de la carrière.

Compte tenu du vieillissement de la population des fonctionnaires statutaires, les conséquences budgétaires de ces profils ne peuvent être négligées. Les échelles de traitement introduites depuis le 1er janvier 2014 (arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale) devraient permettre d'atténuer ces différences.

Graphique 19 - Évolution de la rémunération annuelle selon l'âge pour les niveaux CA et DA (euros)



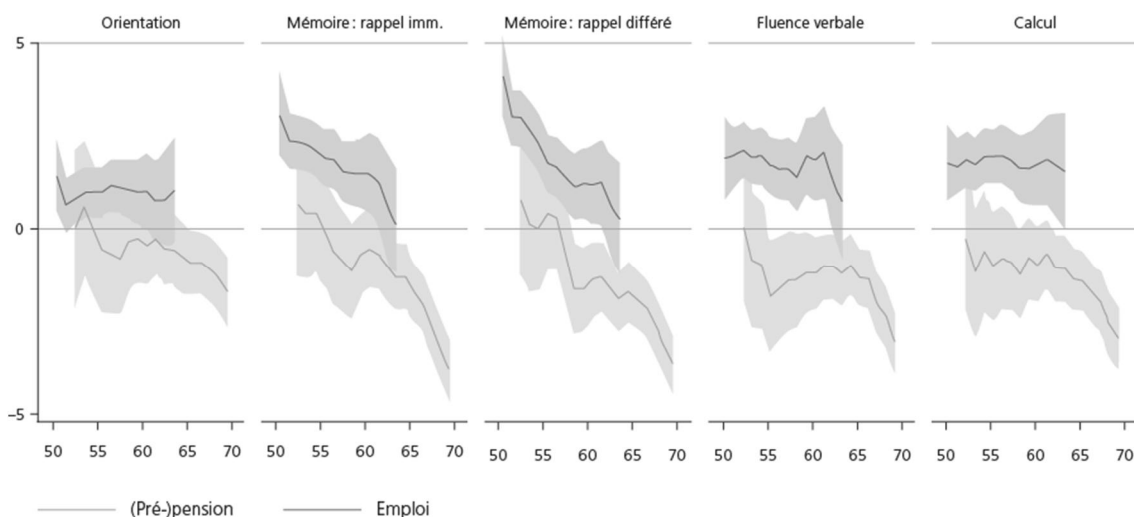
Source: SPF P&O.

## 4. PRODUCTIVITÉ ET ÂGE

### 4.1. Âge et performances

Dans une étude récente, Mazzona et Peracchi (2012) ont examiné le lien entre âge et quatre dimensions des capacités cognitives (orientation, mémoire (rappel immédiat et différé), fluence verbale<sup>24</sup>, calcul), en distinguant les personnes encore en emploi et les (pré-)pensionnés<sup>25</sup>, d'après les données SHARE (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe)<sup>26</sup>. On observe une nette différence entre les deux groupes: les résultats obtenus par les personnes ayant un emploi sont systématiquement plus élevés, pour quasi toutes les dimensions testées. On voit également un certain déclin avec l'âge dans les scores, y compris pour les personnes en emploi, notamment pour la mémoire et la fluence verbale. Ce déclin est plus marqué pour les personnes pensionnées.

Graphique 20 - Scores moyens par âge selon le statut par rapport à l'emploi



Source: Mazzona et Peracchi (2012), sur la base des données SHARE.

Leurs résultats tendraient à prouver qu'il y a une augmentation du taux de déclin cognitif après l'arrêt de la vie active.

Ils dérivent deux implications de ce constat. Premièrement, les incitants à la sortie anticipée du marché du travail sont encore plus socialement et économiquement coûteux que l'on ne l'imagine. La sortie du marché du travail se traduit par une perte de capital humain, notamment car les personnes auraient un moindre incitant de cultiver le capital déjà accumulé durant leur vie laborieuse. Deuxièmement, la perte ne se produit pas uniquement au moment de l'arrêt de la vie active, elle augmente avec la durée de la pension.

24 Il s'agit d'une mesure de la bonne maîtrise du langage. Pour la tester, on demande par exemple à la personne de dire en un temps déterminé tous les noms qui appartiennent à une même classe (fruits ou animaux), ou encore tous les mots commençant par une lettre choisie par l'examineur.

25 Ce groupe de (pré)pensionnés reprend aussi les personnes au chômage car dans la plupart des pays européens, la filière chômage est utilisée comme voie de retrait anticipé du marché du travail.

26 Il s'agit d'une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif d'Européens âgés de 50 ans et plus, dans 11 pays (AT, BE, CH, DE, DK, ES, FR, EL, IT, NL et SE). Les vagues utilisées sont 2006 et 2008.

Selon d'autres résultats, les pertes subies en capital humain sont en moyenne moindres pour les personnes avec un meilleur niveau d'éducation, même si les situations individuelles demeurent très diverses.

#### 4.2. Mesurer la productivité des travailleurs par leur contribution à la productivité de l'entreprise

Si l'on veut éviter d'approcher la productivité individuelle des travailleurs par des tests psychométriques, parce que ces derniers ne prennent pas bien en compte l'expérience des personnes, ni les aspects collaboratifs et les "social skills" qui jouent un rôle important dans la productivité au travail, ni encore ne traduisent que la nature des tâches à effectuer évolue durant la carrière professionnelle, on doit se contenter de mesures de productivité agrégée. Cette façon d'aborder le problème a été utilisée pour la première fois par Hellerstein et al. (1999).

La productivité de chaque salarié est supposée avoir un impact sur la productivité globale de l'entreprise et inversement. On tente ainsi de relier la part des catégories de salariés dans la main-d'œuvre des entreprises aux performances économiques de ces entreprises. Pour l'étude de la productivité par âge, les catégories sont ici les différents groupes d'âge. On cherche à voir si une part plus élevée que la moyenne de travailleurs d'un groupe d'âge donné dans une entreprise se traduit ou non par une productivité apparente de cette entreprise plus élevée que la moyenne.

La productivité d'une entreprise dépend de nombreux facteurs (intensité capitaliste, branche d'activité, ...). Une des difficultés sera donc de distinguer, parmi les déterminants de la productivité, l'effet de la structure par âge de ses effectifs de l'effet des autres facteurs.

La corrélation simple entre la productivité de l'entreprise et la structure par âge de son personnel ne suffit pas. Si, par exemple, on constate que les entreprises qui emploient beaucoup de salariés âgés ont en moyenne une productivité plus élevée, est-ce que cela signifie que les salariés âgés sont plus productifs? Ou est-ce que cela signifie que ces salariés âgés sont plus nombreux dans des entreprises qui, pour d'autres raisons, sont plus productives? Il n'est pas possible de répondre à cette question sans contrôler, d'une manière ou d'une autre, pour les autres déterminants de la productivité.

Les différences entre entreprises d'un même pays<sup>27</sup> découlent de nombreux facteurs, parmi lesquels la date de leur création, leur politique de ressources humaines, ainsi que les variations conjoncturelles distinctes auxquelles elles ont été confrontées selon leur activité ou leur localisation.

Dans certains secteurs en déclin, on observe à la fois une productivité faible et une main-d'œuvre plutôt âgée, mais cela traduit principalement le fait qu'il s'agit de secteurs anciens, plutôt qu'une diminution technique de la productivité due au vieillissement de la main-d'œuvre employée. D'une manière générale, une entreprise qui subit plusieurs chocs négatifs aura tendance à peu embaucher. Cela entraînera mécaniquement un vieillissement de sa main-d'œuvre en place qui sera davantage une conséquence, plutôt qu'une cause, de la baisse de sa productivité.

En résumé, il importe donc d'être prudent dans les méthodes d'estimation à cause du caractère possiblement endogène de la répartition par âge des effectifs.

---

<sup>27</sup> Entre les pays, le cadre réglementaire national joue également: celui-ci peut être plus ou moins propice à la mobilité fonctionnelle des travailleurs (réglementation concernant les licenciements, portabilité de l'ancienneté et des droits accumulés dans le cadre de second pilier des pensions, etc.)

#### 4.2.1. Résultats des études économétriques

Nous présentons d'abord les résultats de Cataldi, Kampelman et Rycx, qui ont été obtenus à l'aide des données belges du SES couplées à des données comptables des entreprises (Structural Business Survey ou SBS).

Le tableau montre les résultats de trois spécifications différentes. Pour chacune, ils estiment la productivité, mesurée par la valeur ajoutée de l'entreprise divisée par le nombre d'heures ouvrées, et le salaire horaire moyen en tenant compte des caractéristiques des travailleurs (sexe, niveau d'éducation, type de contrat, métier exercé) et de celles de l'entreprise (branche d'activité, taille, présence d'une convention collective de travail particulière).

Tableau 8 - Résultats des estimations selon trois méthodes économétriques<sup>1</sup>  
(pour la productivité et le salaire horaire)

Méthode d'estimation / spécification Variable dépendante:	Effets fixes <sup>2</sup>		GMM <sup>3</sup>		Dynamique <sup>4</sup>	
	Productivité	Salaires	Productivité	Salaires	Productivité	Salaires
Part des salariés âgés de moins de 30 ans	0.03 (0.04)	-0.15** (0.02)	0.00 (0.10)	-0.16*** (0.04)	0.02 (0.04)	-0.13*** (0.02)
âgés de plus de 50 ans	-0.12** (0.05)	0.15*** (0.02)	-0.03 (0.14)	0.13*** (0.05)	-0.09** (0.05)	0.13*** (0.02)

\*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 %, \* significatif à 10 %

( ) écarts-types

Source: Rycx, Cataldi and Kampelmann (2011).

<sup>1</sup> Tant le modèle expliquant la productivité que celui expliquant le salaire comprennent d'autres variables explicatives qui ne sont pas reprises dans le tableau, tels le capital, la branche d'activité, la taille de l'entreprise, les autres caractéristiques du personnel (éducation, sexe, type de contrat,...), etc.

<sup>2</sup> Les effets individuels (pour chaque entreprise) sont traités comme des paramètres et sont éliminés en estimant le modèle en différences premières.

<sup>3</sup> *Generalised Method of Moments*.

<sup>4</sup> Modèle dynamique, c.-à-d. comprenant une valeur retardée de la variable dépendante parmi les variables explicatives.

On voit que dans les trois spécifications, la part des salariés âgés de plus de 50 ans pèse (signe négatif) sur la productivité agrégée de l'entreprise, alors qu'il n'y a pas d'effet pour la part des jeunes travailleurs, dans les deux cas par rapport à la catégorie d'âge de référence, constituée ici des 30 à 49 ans. On remarque cependant que ces estimations sur la productivité restent précaires<sup>28</sup>, l'impact n'est statistiquement significatif que dans deux des trois spécifications (effets fixes et dynamiques).

Pour les salaires, les résultats sont unanimes: le salaire moyen des travailleurs de moins de 30 ans est significativement moins élevé et le salaire des plus de 50 ans significativement plus élevé, respectivement, que celui de la catégorie de référence. La combinaison de deux résultats conduit à penser que les salariés plus jeunes sont effectivement payés en dessous de leur productivité, alors que la situation inverse prévaut pour les 50 ans et plus.

<sup>28</sup> De plus, le pouvoir explicatif de ces modèles reste très faible: la productivité des entreprises est très hétérogène et les variables dont disposent les chercheurs n'expliquent qu'une très faible part de ces différences.

Une étude récente de Vandenberghe et al. (2013), utilisant un échantillon tiré de Bel-First de 9 000 entreprises suivies sur la période 1998 à 2006 et complété par des données de l'ONSS, arrive à des conclusions semblables.

Tableau 9 - Résultats des estimations de Vandenberghe et al.<sup>1</sup>  
(pour la productivité et l'écart productivité/coût du travail)

Méthode d'estimation / spécification Variable dépendante:	Effets fixes <sup>2</sup>		GMM <sup>3</sup>		Effets fixes et ACF <sup>4</sup>	
	Productivité	Écart	Productivité	Écart	Productivité	Écart
Part des salariés âgés de 50 ans et plus	-0.11*** (0.03)	-0.06** (0.02)	-0.19*** (0.03)	-0.23*** (0.03)	-0.22** (0.05)	-0.13*** (0.02)

\*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 %, \* significatif à 10 %

( ) écarts-types

Source: Vandenberghe, Waltenberg et Rigo (2013).

<sup>1</sup> Tant le modèle expliquant la productivité que celui expliquant l'écart productivité/coût du travail comprennent d'autres variables explicatives qui ne sont pas reprises dans le tableau, tels le capital, la part d'ouvriers, la part de managers, etc.

<sup>2</sup> Les effets individuels (pour chaque entreprise) sont traités comme des paramètres et sont éliminés en estimant le modèle en différences premières.

<sup>3</sup> *Generalised Method of Moments*.

<sup>4</sup> Les auteurs combinent une méthode à effets fixes avec une approche plus structurelle pour contrôler les différences de productivité entre firmes, initiée par Akerberg, Caves et Frazer (ACF).

Selon Vandenberghe *et al.*, une augmentation de 10 points de pourcentage de la part des travailleurs âgés de plus de 50 ans conduirait une baisse moyenne de la productivité, entre 1,1 et 2,2 % selon les modèles utilisés. Cette plus faible productivité n'est pas compensée par des coûts salariaux moindres, puisque l'impact sur l'écart entre productivité et coût du travail reste négatif.

Pour résumer, le rapport entre le coût salarial et la productivité des 50 ans et plus semble plus défavorable que pour les salariés dans le groupe d'âge moyen (30 à 49 ans), ce qui fragilise leur situation au sein des entreprises.

Notons cependant que les données administratives de Vandenberghe et al. ne permettent pas de contrôler pour les différences de niveau d'éducation, contrairement aux données d'enquête. Les résultats de Rycx et al. ne sont pas disponibles pour les trois niveaux d'éducation séparément. Les résultats complets tels que publiés de Rycx et al. sont donnés en annexe 3.

Une troisième étude sur des données belges (De Winne S., I. Van Beveren, L. Sels, J. Nuyts (2012)) arrive également à la conclusion que l'écart salaire/productivité est plus défavorable pour les âgés.

#### 4.2.2. Limites de l'approche

La limite principale de cette approche tient à la robustesse des estimations et à leur capacité à corriger les biais dus à la différence de répartition des groupes d'âge entre les entreprises et du caractère possiblement endogène de cette répartition.

L'approche d'Hellerstein met en évidence des profils moyens de productivité et de coûts salariaux, sur l'ensemble des entreprises et des salariés, et non de profils individuels. Donc, même si les résultats montraient des écarts productivité-coût du travail non significatifs pour les 50 ans et plus (comme c'est le cas pour des études concernant notamment les Pays-Bas), cela n'empêcherait pas que cet écart puisse poser problème pour certaines catégories de salariés dans cette classe d'âge (par exemple, les moins qualifiés) ou dans certains sous-groupes d'entreprises (par exemple, celles qui connaissent des changements technologiques importants).

Productivité et coûts salariaux sont estimés pour des individus ayant un emploi. Or, nous savons qu'une grande partie des personnes de plus de 50 ans est en inactivité ou au chômage. Il pourrait donc exister un processus de sélection (et/ou d'auto-sélection) qui a conduit ces personnes à sortir de l'emploi. La prise en compte de ce processus conduirait potentiellement à une estimation de la productivité encore moins favorable pour ce groupe d'âge.

#### 4.3. Autres mesures renforçant l'employabilité des travailleurs âgés

##### 4.3.1. Actions au niveau de l'entreprise: formation, gestion de l'expérience, conditions de travail, organisation du travail

Les entreprises commencent à mettre en place des politiques de ressources humaines (HR) visant à limiter le risque de déqualification lié à l'âge et à mieux travailler avec des effectifs d'une plus grande diversité d'âges.

L'employabilité des salariés est une responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié lui-même. La formation professionnelle est l'un des moyens de lutter contre la déqualification mais elle n'est pas la panacée. Pour que la formation professionnelle soit efficace, elle doit être en lien direct avec le "projet" du salarié, afin par exemple de maintenir son niveau de compétences face aux évolutions technologiques dans son poste de travail ou encore de préparer un possible changement de fonction.

Les études montrent qu'en l'absence de ces conditions, les seniors sont relativement peu demandeurs (CSE, 2012) et, selon une étude allemande (Zwick et Göbel, 2013), que les efforts de formation ne sont pas nécessairement une garantie d'un plus long maintien dans l'emploi. La manière dont la formation est prodiguée doit également être adaptée à l'âge et au niveau de formation initiale des personnes. Privilégier un format "scolaire" pour des personnes peu éduquées n'est pas judicieux, même si pour des raisons de coût et de facilité, cela reste encore souvent la norme. De même, concentrer les efforts de formation sur les 50 ans et plus peu éduqués est trop tardif pour ce groupe de qualification (OCDE, 2014).

Les entreprises établies en Belgique ont clairement des marges de progression importantes en la matière car la participation à la formation professionnelle y reste en moyenne faible dans une perspective internationale, quelle que soit la tranche d'âge ou le niveau de formation initiale du travailleur.

Cela n'implique pas uniquement des efforts de la part des entreprises et des personnes mais également une organisation et un fonctionnement adéquat de l'enseignement (initial et de promotion sociale) et des établissements chargés de le dispenser. Le renforcement d'un noyau de connaissances fondamentales communes (au sein d'un premier degré élargi), l'orientation des jeunes vers les filières adéquates, la lutte contre le décrochage scolaire, la bonne transition entre



l'enseignement et la vie professionnelle (enseignement en alternance, stages, etc.)<sup>29</sup>, la revalorisation et une meilleure organisation des formations de promotion sociale, sont autant d'instruments qui renforceront la motivation et la capacité de participer à la formation permanente, les transitions fonctionnelles et, partant, la productivité du travail et la compétitivité des entreprises.

Les améliorations ergonomiques dans les postes de travail permettent également de compenser partiellement les effets de l'âge afin d'assurer le maintien du travailleur à son poste de travail actuel dans des conditions optimales.

La mobilité fonctionnelle, avec éventuellement le passage vers un poste de travail physiquement moins pénible, doit pouvoir être envisagée, ce qui requiert de l'entreprise à la fois une gestion prévisionnelle des besoins et des compétences et une bonne collaboration entre les services chargés de l'organisation du travail et de la formation. De même, des projets de tutorat peuvent aider à transférer les compétences entre salariés de différents âges.

Depuis le 1er janvier 2013, tout employeur occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi des travailleurs âgés qui reprend l'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus, notamment celles que nous avons évoquées: formation, conditions de travail, organisation, mais aussi reconnaissance des compétences acquises et santé du travailleur.

Tant les améliorations ergonomiques que les changements de fonction ou les aides à la formation peuvent sous certaines conditions être subsidiés par les autorités publiques, notamment via le fonds de l'expérience professionnelle.

Le recrutement de travailleurs âgés de plus de 50 ans demeure très faible en Belgique. Il y a dans tous les pays des réticences à engager des travailleurs plus âgés, non seulement pour des éléments de coûts mais également parce que l'employeur craint des difficultés d'adaptation à une nouvelle culture d'entreprise ou d'intégration au sein d'équipes existantes, surtout si les supérieurs hiérarchiques sont des personnes plus jeunes. Même si l'âge n'est pas un facteur neutre, les comportements manifestement discriminatoires doivent être sanctionnés.

#### 4.3.2. Les mesures d'allègement des coûts salariaux

Pour stimuler l'emploi notamment des plus âgés, les autorités du pays ont mis progressivement en place une panoplie de mesures en matière d'allègement du coût du travail. Nous nous intéressons ici aux mesures les plus importantes<sup>30</sup>.

Les mesures fédérales de réduction des cotisations patronales se composent d'une réduction structurelle et d'une réduction groupe-cible. La réduction structurelle représente un montant forfaitaire associé à tout travailleur en service sans limite de temps. Le montant de la réduction dépend du salaire de référence, de la catégorie du travailleur et de la durée effective des prestations de travail. Une diminution supplémentaire est spécifiquement prévue pour les salaires moins élevés et pour certains salaires plus élevés (emplois de la connaissance).

Une réduction groupe-cible supplémentaire peut être obtenue pour certains groupes spécifiques, dont les travailleurs âgés. Cette réduction a été récemment réformée et est entrée en vigueur dans sa nouvelle mouture au 1er janvier 2013. Elle est accordée de manière inconditionnelle lors de l'occupation de travailleurs âgés; elle concerne dorénavant les travailleurs âgés de 54 ans et plus, avec des montants plus élevés dès que le travailleur atteint l'âge de 58 puis de 62 ans. Elle n'est cependant accordée que pour le travailleur dont la rémunération trimestrielle de référence (celle qui lui aurait été octroyée s'il avait été occupé à temps plein pendant tout le trimestre) est

<sup>29</sup> Voir à ce propos Nicaise *et al* (2014).

<sup>30</sup> Voir également la section 3.4 du Rapport du CSE de 2012 qui portait sur le thème "Active Ageing".

inférieure au plancher des "hauts salaires" défini pour la réduction structurelle, soit environ 13 500 euros en 2013. Enfin, cette réduction ne s'applique pas aux employeurs du secteur public.

Selon les chiffres de l'ONSS, ce régime a concerné, au quatrième trimestre de 2013, plus de 135 000 salariés en équivalents temps plein. Les réductions de cotisations correspondantes se sont élevées au total à près de 94 millions d'euros.

Plusieurs mesures de subventions à l'embauche ont également été développées. Ainsi, un employeur qui engage un chômeur âgé de plus de 45 ans peut bénéficier des avantages d'un plan ACTIVA. Outre les réductions de cotisations pour l'employeur, le nouveau travailleur bénéficie, durant une période déterminée, d'une allocation de l'ONEM ("l'allocation de travail"), à concurrence de 500 euros par mois, ce qui réduit du même montant les coûts salariaux à charge de l'employeur. Pour les travailleurs d'au moins 45 ans, cette allocation est payée durant 24 ou 36 mois selon son profil (durée du chômage, aptitude au travail réduite).

La mesure appelée "Complément de reprise du travail pour les plus de 55 ans" permet à l'ONEM de payer une allocation complémentaire de revenu de quelque 200 euros par mois pour les chômeurs de 55 ans ou plus qui reprennent le travail, en tant que salarié ou statutaire (indépendamment de l'horaire) ou encore en tant qu'indépendant à titre principal.

Dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, l'accord institutionnel prévoit le transfert aux Régions des politiques en faveur des "groupes cibles", tant pour les mesures de réductions des cotisations patronales que pour l'activation des allocations de chômage, ou de l'octroi d'allocations forfaitaires type "Complément de reprise de travail". Ce sera donc aux Régions de se prononcer sur l'opportunité et l'efficacité de ces mesures pour diminuer le coût salarial des travailleurs plus âgés et stimuler leur taux d'emploi.

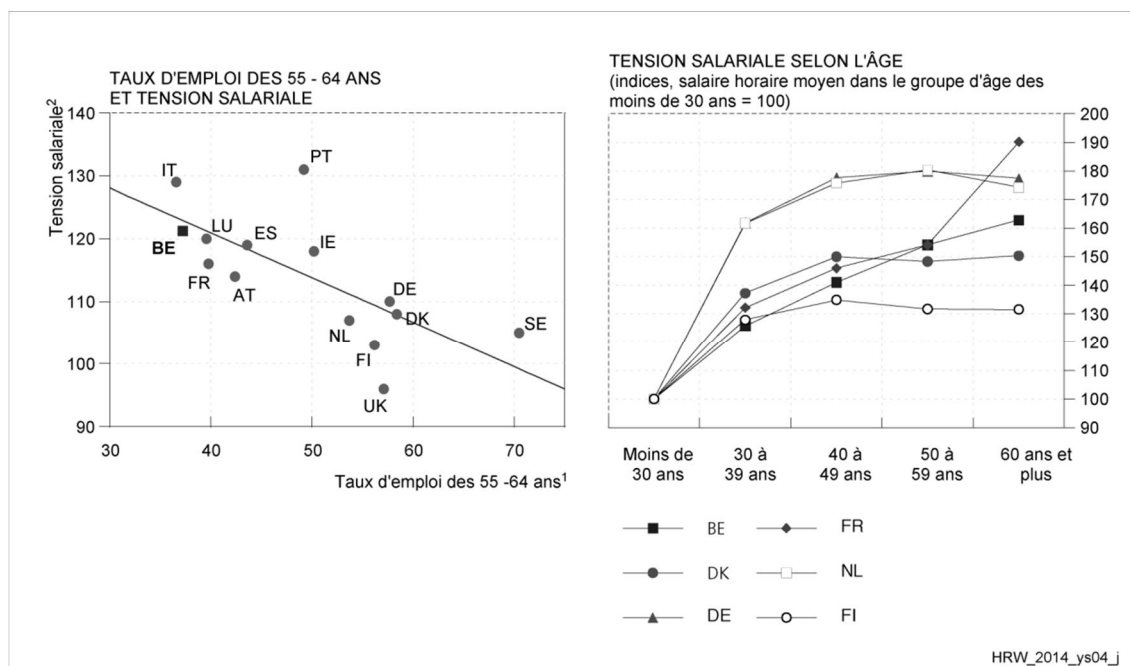
Les mesures complémentaires existant dans les Régions ont été détaillées dans le Rapport CSE 2012. En toute logique, l'ensemble devra être revu dans un futur proche, suite au transfert de compétences, afin d'éviter la superposition de dispositifs différents ayant le même objectif, dans un souci de meilleure lisibilité, de simplicité et de cohérence.

## 5. SALAIRE ET ANCIENNETÉ: COMPARAISON INTERNATIONALE

### 5.1. Évolution des salaires par âge et effet de composition

Avec les données des enquêtes sur la structure des salaires, qui couvrent un échantillon représentatif des entreprises occupant au moins 10 travailleurs du secteur privé<sup>31</sup>, nous nous intéressons à la relation entre âge et rémunération dans différents pays de l'UE.

Graphique 21 - Carrière professionnelle et tension salariale selon l'âge dans différents pays de l'UE



Source: CE (EFT, SES).

<sup>1</sup> Rapport entre le nombre de travailleurs de 55 à 64 ans et la population totale dans cette catégorie d'âge, en pourcentage.

<sup>2</sup> Rapport entre le salaire mensuel moyen des travailleurs de 50 à 59 ans et celui des travailleurs de 30 à 39 ans, le niveau de salaire de ces derniers étant égal à 100.

Nous définissons un indicateur de tension salariale comme le rapport entre le salaire mensuel moyen des travailleurs âgés de 50 à 59 ans, d'une part, et de 30 à 39 ans, d'autre part.

La tension salariale ainsi mesurée est plus élevée dans les pays du sud de l'Europe (Portugal, Italie, Espagne) mais aussi en Belgique et au Luxembourg. Dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, elle est en revanche beaucoup plus modérée. Le Royaume-Uni se démarque avec des salaires moyens moins élevés pour les salariés de 50 à 59 ans que pour les 30 à 39 ans.

Une relation bivariée montre une corrélation négative entre le taux de tension salariale selon l'âge et le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus. Autrement dit, sur cet ensemble de données, une structure plus plane des salaires coïncide avec un taux d'emploi plus élevé des travailleurs plus âgés. Même si cette constatation ne permet pas de tirer de conclusion sur une causalité, on peut penser qu'il pourrait y avoir éviction des travailleurs de 55 ans et plus pour des

<sup>31</sup> Il s'agit de l'industrie, de la construction et des services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire).

arguments de coût relatif par rapport à la productivité. Ce facteur financier n'exclut évidemment pas que d'autres mécanismes peuvent jouer.

De fait, l'évolution des rémunérations est liée à des degrés divers à l'âge dans tous les pays européens<sup>32</sup>. On observe cependant que le profil des rémunérations continue à croître pour les 50 ans et plus en Belgique, alors que dans les pays scandinaves, aux Pays-Bas et en Allemagne, il s'aplatit jusqu'à la fin de la carrière. Il n'est toutefois pas exclu que le phénomène observé soit en partie dû à des effets de composition: les voies de retrait anticipé restent plus généreuses et de ce fait plus utilisées en Belgique et en France que dans d'autres pays présentés, de sorte qu'il y a possiblement une (auto-) sélection des seniors restant en emploi au-delà de 50 ans.

Pour vérifier l'existence de cet effet de composition, nous utilisons les données des EFT pour différents pays et ventilons par tranche d'âge l'emploi par niveau de qualification selon les métiers. Nous utilisons une approximation en regroupant neuf types de métiers CITP (niveau le plus agrégé) sous trois niveaux de qualification, de la même manière que Brousse (2008), Maselli (2012) ou que la CE (2014).

Les postes très qualifiés rassemblent les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires (CITP 1 à 3). Les postes de faible qualification regroupent les professions élémentaires (par ex. manœuvres ou personnel de nettoyage, CITP 9). Entre ces deux catégories se trouvent les postes de qualification moyenne (par ex. employés administratifs, vendeurs, ouvriers qualifiés de l'industrie). Le niveau moyen de rémunération diffère selon le métier exercé, les métiers les plus qualifiés sont aussi en moyenne les plus rémunérateurs. Pour des raisons illustratives, nous nous limitons à neuf pays emblématiques.

On observe pour l'Italie, la Belgique ou la France que la composition en termes de qualification de l'emploi change pour les dernières tranches d'âge: le poids de la catégorie des personnes très qualifiées augmente, autrement dit les personnes peu et moyennement qualifiées sortent davantage précocement de l'emploi en utilisant les filières de retrait anticipé. Donc, même avec un salaire individuel constant après l'âge de 50 ans, on constaterait une augmentation marquée du salaire moyen sur ces tranches d'âge, en raison de l'effet de composition.

Pour les pays nordiques (à l'exception de la Finlande), les Pays-Bas et l'Allemagne, la composition en termes de qualification est beaucoup plus stable en fin de carrière.

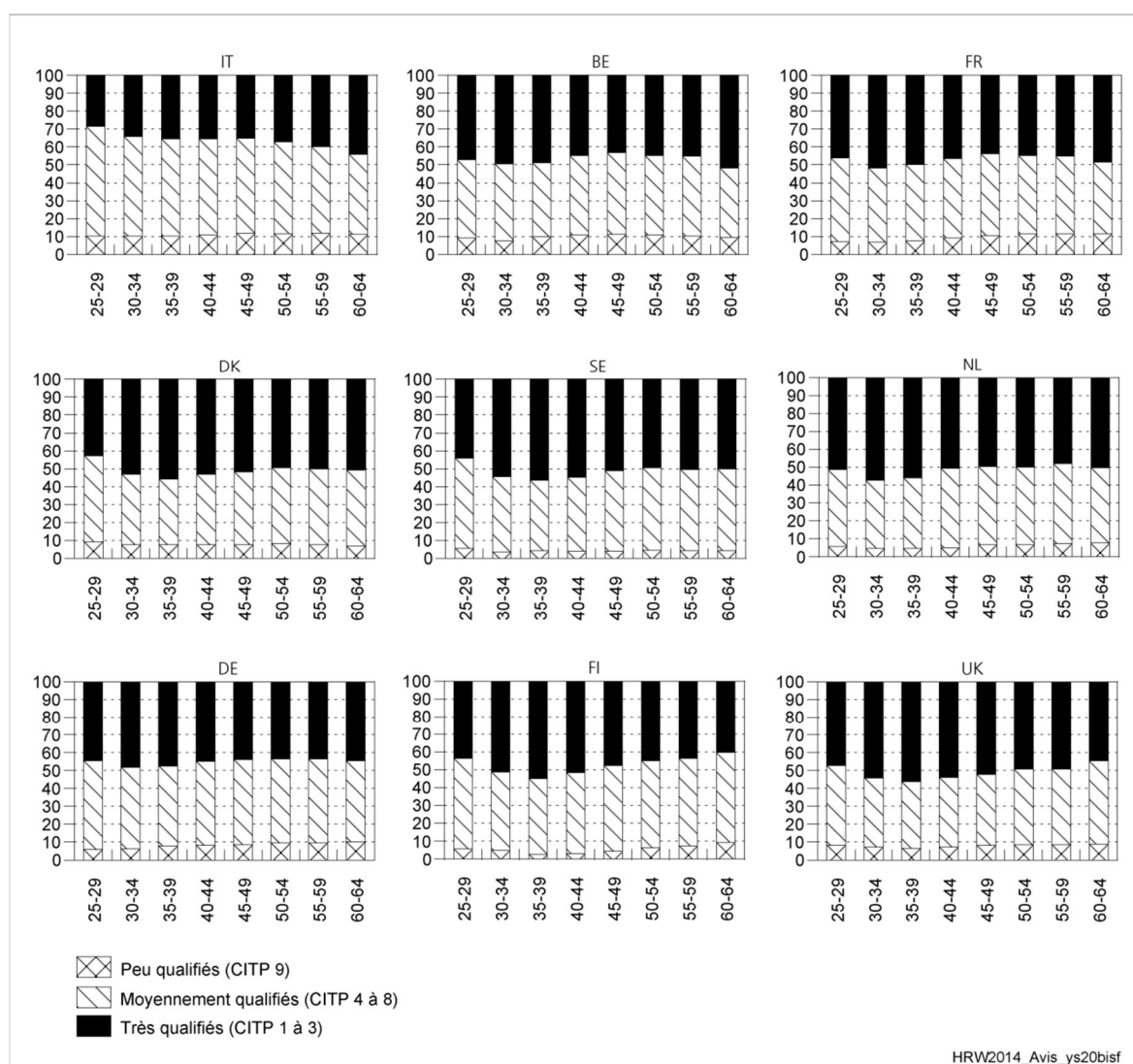
Enfin, pour la Finlande et le Royaume-Uni, l'effet de composition joue dans le sens opposé. La part des personnes les plus qualifiées (et donc les mieux rémunérées) a tendance à diminuer parmi les plus âgés: ceux qui restent en emploi ont des salaires en moyenne plus faibles.

En Belgique, comme en France ou Italie, cette situation est amenée à évoluer, les possibilités de départ anticipé se raréfiant. *Ceteris paribus*, on devrait donc à terme assister mécaniquement à un aplatissement de la courbe de tension salariale.

---

<sup>32</sup> La directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a interdit toute forme de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans la relation de travail. En Belgique, de nombreux secteurs prévoyaient au travers des conventions collectives de travail des barèmes salariaux qui étaient fonction de l'âge. Tous ces textes ont dû être amendés pour supprimer le critère de l'âge.

Graphique 22 - Ventilation de l'emploi par niveau de qualification selon les métiers<sup>1</sup>  
(pourcentages, 2012)



Source: CE (EFT).

<sup>1</sup> Nomenclature CITP: Classification internationale type des professions.

## 5.2. Équations de Mincer pour différents pays et poids de l'âge dans le salaire

Nous allons à présent comparer les déterminants des salaires pour différents pays afin de voir si la Belgique apparaît comme particulière, notamment pour le poids accordé à l'ancienneté. Nous utilisons pour cela l'autre grande source de données harmonisées sur les revenus qui existe au niveau européen: l'enquête SILC.

L'enquête *European Union Survey on Income and Living Conditions* (SILC) porte sur la mesure du revenu et sur l'évaluation des conditions de vie des personnes vivant en ménage ordinaire. Cette enquête annuelle aborde également d'autres thèmes comme le logement et la santé. En Belgique, 6.000 ménages sont interrogés. L'effectif de l'échantillon est donc assez restreint. Nous utilisons ici les données en coupe instantanée pour l'année 2011 (C2011 – révision 1). Ces données ont été mises à disposition selon le schéma de production d'Eurostat, à savoir en août 2013.

L'harmonisation des données SILC entre les pays est réalisée plutôt en termes d'"output" qu'en termes d'"input". Autrement dit, plutôt que de collecter les informations à l'aide d'un questionnaire standardisé unique pour tous les pays, Eurostat et les pays membres ont fixé la liste de variables qui devaient être produites, tout en laissant une grande liberté aux Instituts statistiques nationaux sur la manière dont ces informations sont collectées (Iacovou, Kaminska et Levy, 2012). Certains pays utilisent ainsi un questionnaire spécifique pour l'ensemble des variables à produire (telle la Belgique), d'autres pays préfèrent au contraire récupérer un maximum d'informations de sources administratives, puis les complètent à l'aide d'un questionnaire ad-hoc (notamment, les pays nordiques).

Malgré le caractère harmonisé, il n'est pas possible d'estimer une même équation de salaire pour tous les pays de l'UE car les variables disponibles diffèrent (Eurostat, 2010). Ainsi pour les revenus du travail, certains pays mentionnent le salaire mensuel brut, d'autres le salaire annuel brut, d'autres encore les revenus nets. Seule la variable PY010G (*gross employee cash or near cash income*) est disponible pour un grand nombre de pays. C'est celle utilisée ici pour calculer le salaire horaire brut.

Généralement dans les équations de salaire, l'expérience est une expérience potentielle, qui est calculée à partir de l'âge de la personne et de la durée de ses études<sup>33</sup>. Il est dès lors impossible avec des données ainsi construites d'introduire simultanément "âge" et "expérience" dans une même régression, puisque les deux variables sont parfaitement colinéaires.

Le problème intrinsèque à l'estimation d'une équation de salaire demeure: le caractère en partie endogène de l'expérience et du lien entre l'expérience et l'attachement au marché du travail. Intuitivement, les personnes avec de meilleures caractéristiques non observées accumuleront en moyenne une plus grande expérience sur leur vie active et seront aussi en moyenne plus rémunérées que les personnes n'ayant pas ces caractéristiques. Autrement dit, l'impact de l'expérience ou de l'ancienneté capture en partie des effets qui ne sont pas directement liés à l'expérience ou à l'ancienneté en elles-mêmes. Ces problèmes d'endogénéité ne sont toutefois pas suffisants que pour invalider les résultats présentés ci-après.

Pour limiter le rôle des effets de composition, nous restreignons notre population aux personnes les plus éduquées (c.-à-d. aux personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur). Étant donné le niveau moyen de salaire plus élevé de ces personnes, l'attractivité des différents systèmes de retrait anticipé y est moins importante, de sorte que les groupes devraient être davantage similaires à travers les différentes tranches d'âge. C'est également le groupe de personnes qui exercent des métiers où en moyenne l'expérience est fortement valorisée.

Nous ne travaillons pas avec les salaires observés pour les différentes générations à travers le temps, mais avec les salaires observés la même année pour des personnes d'âges différents, ayant pour le reste des caractéristiques proches (même niveau de diplôme). Nous sélectionnons dans cette population uniquement celles qui n'ont pas connu de changement d'employeur durant les 12 derniers mois (autrement dit, les "stayers", ceux qui restent en place<sup>34</sup>).

Dans la spécification, nous utilisons l'âge du répondant plutôt que l'expérience calculée. Étant donné qu'il s'agit d'un groupe de personnes très qualifiées, la durée totale des études se situe entre 15 et 18 années. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-après.

---

33 En général, l'expérience est calculée comme l'âge – la durée des études – 6 ans. Dans les données SILC, on dispose en principe de l'expérience réelle (sur la base de la question "Depuis combien d'années exercez-vous un travail rémunéré depuis la fin de vos études, en ne tenant pas compte des jobs d'étudiant ?"). Cette variable n'est malheureusement pas disponible pour certains pays dont le Danemark, la Suède et la Finlande. Nous utilisons donc une expérience calculée.

34 La mobilité interne dans la firme (changement de fonction, de temps de travail, etc.) n'est pas observée.

La qualité de l'ajustement de l'équation de Mincer est assez bonne dans chacun des pays (DE, UK, DK, AT, NL, BE, FR et IT). Le  $R^2$  atteint plus de 30 %, sauf pour le Danemark et l'Autriche pour lesquels les nombres d'observations utilisées sont plus restreints.

On trouve les signes attendus pour les variables explicatives: un salaire féminin plus faible; en Allemagne et aux Pays-Bas, un effet défavorable du temps partiel, cette variable n'est pas significative dans les autres pays; un effet négatif pour les personnes avec une nationalité non-UE, surtout en Italie, aux Pays-Bas et en Autriche; enfin un effet très important du métier exercé. On remarque également que les personnes ayant un contrat temporaire ont un gain horaire en général plus faible que les personnes avec un contrat à durée indéterminée (sauf au Royaume-Uni). De manière également transversale, l'effet taille de l'entreprise est très net, surtout pour celles comptant de 20 à 49 salariés et celles de 50 salariés et plus.

Notre objectif était d'examiner l'impact de l'ancienneté, ici approchée par l'âge, dans les différents pays. Nous avons opté pour une fonction quadratique, en faisant entrer dans l'équation l'âge et le carré de l'âge. On impose donc une forme de courbe concave, avec un âge maximal à partir duquel le salaire horaire commencerait à diminuer.

Sans surprise, l'ancienneté est une variable très significative dans tous les pays de l'échantillon. La valorisation d'une année supplémentaire d'expérience est importante. Cette valorisation par année est légèrement moindre en France et en Italie, mais dans ces deux pays, l'évolution est croissante sur toute la vie professionnelle. En effet, si on calcule sur la base des coefficients l'âge où le salaire est le plus élevé, on obtient 50 ans en Allemagne, 51 ans au Royaume-Uni et au Danemark, 53 ans en Autriche, 55 ans aux Pays-Bas et 57 ans en Belgique. Pour la France et l'Italie, le salaire des personnes très qualifiées augmente avec l'âge sur l'ensemble de leur vie professionnelle.

Si le fait de concentrer notre analyse sur les plus éduqués est une bonne manière de contrôler pour les effets de composition (dus à l'existence de systèmes de retrait anticipé), on observe cependant que la durée durant laquelle l'expérience influence positivement les salaires reste élevée en Belgique, en particulier par rapport à l'Allemagne. L'impact de l'âge ou de l'ancienneté au sein de ce groupe de qualifiés est par contre beaucoup plus élevé en France et en Italie.

Tableau 10 - Equation de salaire pour les diplômés du supérieur dans différents pays de l'UE

(Variable dépendante : logarithme du salaire brut par heure ouvrée)

	AT	BE	DE	DK	FR	IT	NL	UK
Référence <sup>1</sup>	1.2179	1.4620	1.1644	1.6995	1.6459	1.6467	1.5780	0.8300
Âge	0.0585	0.0532	0.0550	0.0552	0.0341	0.0270	0.0582	0.0654
(AgeXAge)	-0.0550	-0.0465	-0.0548	-0.0542	-0.0230	-0.0120	-0.0527	-0.0645
Femme	-0.1247	-0.1007	-0.1323	-0.1171	-0.1125	-0.1460	-0.0616	-0.1872
Temps partiel	-0.0639	0.0333	-0.0977	0.0529	-0.0349	-0.1116	-0.1673	-0.0455
Marié	-0.0087	-0.0086	0.0402	0.0655	0.0730	0.0748	0.0134	0.1069
Cohabitant	-0.0049	0.0356	0.0104	0.0162	-0.0095	0.0144	0.0701	-0.0202
Étranger à l'UE	-0.2446	-0.0147	0.0092	-0.0560	-0.0320	-0.4389	-0.4241	0.0250
Métiers qualifiés	0.2671	0.1680	0.3494	0.2541	0.2196	0.1759	0.1276	0.3664
Contrat temporaire	0.0141	-0.0941	-0.1633	-0.1889	-0.1512	-0.1344	-0.1022	0.1290
Agriculture	-0.4295	0.2335	-0.4873	-0.1331	-0.1450	0.0630	0.0883	0.0411
Industrie	0.2557	0.0461	0.2007	0.1555	0.0351	0.0668	0.1181	0.1905
Construction	0.3100	-0.1226	0.0028	0.0860	-0.0179	0.0754	0.0410	0.1650
Commerce	0.1454	-0.0549	0.0001	0.1543	-0.0719	0.0022	0.0610	-0.0332
Horeca	-0.0840	-0.1315	-0.5133	-0.0683	-0.2774	-0.1876	-0.2557	-0.1581
Inform. et comm.	0.2074	0.0763	0.2029	0.2733	0.0662	0.1041	0.1839	0.3056
Serv. financiers	0.4252	0.1626	0.1896	0.3158	0.0892	0.2487	0.2613	0.4744
Autres serv. marchands	0.1709	-0.0595	0.0411	0.1254	-0.0552	0.0906	0.1187	0.1815
Administr. Publique	0.2451	-0.0099	-0.0197	0.0620	-0.1053	0.0671	0.2005	0.0314
Enseignement	0.2664	-0.0097	0.0585	0.0796	-0.0804	0.0864	0.1068	-0.0482
Santé et social	0.1502	-0.0565	-0.0853	0.0426	-0.1077	0.1385	0.1065	-0.0001
Autres serv. non marchands	0.1249	0.1214	-0.0164	0.1477	-0.0976	-0.0433	0.1153	0.0067
Taille de l'entreprise : 11 à 19 salariés	0.0373	0.1025	0.0987	0.0235	0.0881	0.0582	-0.0051	0.0761
Taille de l'entreprise : 20 à 49 salariés	0.1382	0.1137	0.1564	0.0063	0.1024	0.1094	0.0997	0.0781
Taille de l'entreprise : 50 salariés et plus	0.1939	0.2161	0.3013	0.1208	0.2082	0.2052	0.1644	0.2424

<sup>1</sup> La référence est un salarié masculin, travaillant à temps complet, non marié, ne vivant pas en couple, de nationalité UE, exerçant une profession moyennement ou peu qualifiée, avec un contrat à durée indéterminée, occupé dans le transport, au sein d'une entreprise comptant 10 salariés ou moins.

\*\*\* : Significatif à 0,1% \*\* : Significatif à 1% \* : Significatif à 5% \* : Significatif à 10%



### 5.3. Les expériences étrangères

Comme nous l'avons illustré, dans tous les pays, l'ancienneté exerce une influence sur la formation des salaires. En l'absence de documents de synthèse sur le poids de l'ancienneté dans la formation des salaires pour les différents pays, les experts du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale ont interrogé leurs homologues en Autriche, en Finlande, en France et aux Pays-Bas. Ces informations ont été complétées avec le peu d'éléments que l'on peut trouver dans les publications de l'OCDE et de l'OIT.

D'une manière générale, il ressort que les recommandations faites à de nombreux pays, notamment par l'OCDE, de revoir leur politique de progression salariale pour remplacer les critères d'ancienneté par une valorisation de l'expérience, n'ont jusqu'à présent guère été suivies d'effet.

En Allemagne<sup>35</sup>, depuis 2009, les salaires des fonctionnaires ne sont plus augmentés automatiquement tous les deux ans, ils progressent en fonction de l'expérience et de la qualité du travail fourni (système qui s'apparente aux nouvelles échelles de salaires de la fonction publique belge avec des augmentations plus rapides si le fonctionnaire fournit de très bonnes performances et des ralentissements dans le cas contraire).

En Autriche<sup>36</sup>, au cours des dernières années, les augmentations salariales basées sur l'ancienneté ont été limitées voire supprimées des conventions collectives de certains secteurs pour être remplacées par des augmentations liées à des critères de compétences professionnelles. Cette politique est loin d'être généralisée. Une étude est d'ailleurs en cours pour évaluer l'impact de l'ancienneté sur la structure des salaires; elle est attendue pour la fin de 2014.

En moyenne, la tension salariale dans les CCT sectorielles sur la base de l'ancienneté s'élèverait à +/- 35 %. Pour les salaires effectifs, cette tension grimpe jusqu'à 77 % pour les travailleurs masculins mais elle diminue à partir de 60 ans. Alors que cette valorisation de l'ancienneté était une pratique généralisée surtout pour les employés, elle a récemment aussi été reprise dans de nouvelles CCT destinées aux ouvriers.

On ne valorise plus seulement l'ancienneté dans l'entreprise, mais aussi celle acquise dans le secteur. Le nombre d'années valorisées peut aller jusqu'à 20 voire 36, bien qu'une tendance à la diminution de ce nombre se soit dessinée récemment.

Aux Pays-Bas, l'ancienneté est prise en compte dans la formation des salaires collective et individuelle. Dans les CCT sectorielles, les augmentations périodiques sont généralement limitées à 14 années avec un maximum de 20. L'ancienneté au sein d'une autre entreprise du même secteur est habituellement aussi prise en compte. La tension salariale moyenne dans les échelles les plus basses s'élève à 24,3 % (après 5,5 augmentations périodiques en moyenne); dans les échelles supérieures, elle est de 37,9 % (après 10,3 augmentations périodiques en moyenne).

La tension salariale globale mesurée sur les salaires effectifs subit un effet modérateur important du fait de l'écart salarial assez grand entre les hommes et les femmes et de son évolution en fonction de l'âge (OCDE, *Live longer Work longer*, 2006). Les salaires des hommes suivent une courbe ascendante ininterrompue entre 25 et 65 ans, alors que cette dernière est quasiment plane pour les travailleuses à partir de 35 ans.

Ces dernières années, les partenaires sociaux ont essayé de s'éloigner des pratiques salariales basées sur l'ancienneté pour promouvoir des augmentations salariales davantage basées sur les

35 OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Germany*, et réponses des autorités allemandes au questionnaire de suivi.

36 OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Austria*, et réponses des autorités autrichiennes au questionnaire de suivi.

performances individuelles. Cela a entraîné des effets positifs sur la mobilité de la main-d'œuvre dans les entreprises concernées. Ce nouveau modèle reste toutefois peu répandu;

La rétrogradation (*demotie*) est une mesure visant à réduire l'écart entre le salaire et la productivité qui s'adresse principalement aux travailleurs plus âgés. Elle est prévue dans 27 % des conventions collectives. Elle permet au travailleur de changer vers un poste de travail moins lourd, souvent en échange d'une diminution du salaire ou de perspectives d'évolution salariale moindres. Les résultats sur la satisfaction des salariés sont mixtes: ceux qui en bénéficient déclarent être moins stressés dans leur nouvelle fonction, mais souvent le poste les satisfait moins dans la mesure où il ne leur permet pas d'utiliser leurs compétences et connaissances déjà acquises ni de se développer davantage<sup>37</sup>;

Comme en Belgique, il existe aux Pays-Bas<sup>38</sup> des mesures pour aider les entreprises à engager des personnes plus âgées ou à maintenir ces dernières dans leur emploi (réductions de cotisations sociales, primes, extension de la période d'essai pour les personnes de plus de 55 ans, réforme de la législation sur la protection de l'emploi,...).

En France<sup>39</sup>, la pratique salariale des entreprises est en grande partie basée sur les critères d'âge et d'ancienneté. L'ancienneté est généralement valorisée via des primes spécifiques, dont l'importance a diminué ces dernières années. Des mesures ciblées (exonérations de cotisations sociales, décalage de la mise à la retraite obligatoire, contrat de génération,...) encouragent les entreprises à engager des personnes plus âgées ou à maintenir ces dernières dans leur emploi.

En Finlande, la valorisation de l'ancienneté au niveau sectoriel concerne environ 70 % des travailleurs. Elle peut prendre des formes originales, comme dans la CCT du secteur du métal où l'ancienneté est valorisée au moyen d'une prime annuelle qui augmente avec les années de service (de moins de 10 ans à plus de 25 ans) et qui se situe entre 24 et 96 fois le salaire horaire.

En Suède, les mesures qui ont été prises pour favoriser l'emploi des âgés ont été surtout la réforme du système de pension et la révision des critères d'accès à la retraite (anticipée) pour invalidité. Suite aux difficultés économiques au début des années 1990, une réforme de la politique de rémunération des fonctionnaires a aussi été entreprise. Elle avait pour but d'améliorer le processus de recrutement et de permettre à l'État suédois de garder ses meilleurs travailleurs, en utilisant davantage l'évaluation sur la base des réalisations d'objectifs et en diminuant le poids de l'ancienneté. Des mesures de même nature ont peu à peu été instaurées dans le secteur de l'enseignement. Comme pour l'éducation, le secteur de la santé a été en partie décentralisé, avec une plus grande autonomie pour les établissements de fixer les conditions salariales selon les besoins, notamment pour les infirmières.

En Norvège<sup>40</sup>, en dépit du fait que la plupart des conventions salariales soient supposées être neutres du point de vue des âges, le salaire des 55-59 ans est de 25 % plus élevé que celui des 25-29 ans (ce ratio se situe sous la moyenne européenne). Quand il existe une échelle d'ancienneté, la plupart des travailleurs atteignent le salaire maximal dans la quarantaine.

Toutes ces politiques doivent être appréciées dans le contexte plus global de la formation des salaires. Selon un relevé établi par l'EIRO (2014), depuis la grande récession, plusieurs pays (AT,

---

37 Joosten E. et R. Schalck (2010), "The effects of demotion on older and younger employees", *Personnel Review*, 39-2.

38 OECD (2014), Encouraging employers in the Netherlands to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing.

39 OCDE (2014), Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors en France, dans *Viellissement et politiques de l'emploi: France 2014: Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.

40 OECD (2013), Encouraging employers in Norway to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing.

BG, CY, EL, ES, FR, IE, IT, RO, SI) se sont engagés, à des degrés divers<sup>41</sup>, dans une politique de décentralisation: du niveau intersectoriel au niveau sectoriel ou du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise. La Belgique s'est tenue à l'écart de cette tendance en gelant toute progression salariale au-delà de l'indexation et des augmentations barémiques, c'est-à-dire toute marge de négociation au niveau sectoriel ou de l'entreprise depuis 2011.

Dans certains cas, c'est la relation entre les niveaux de négociation<sup>42</sup> qui a été modifiée par l'introduction ou le recours plus aisé à des "*opening clauses*"(AT, DE, FI, IT, PT, SE), qui permettent une modulation au niveau de l'entreprise des avantages prévus par la CCT sectorielle, ou à des clauses d' "*opting out*" (BG, CY, EL, ES, FR, IE, IT, SI), dans ce cas le plus souvent pour les seules entreprises en difficulté.

Il s'agit dans tous les cas de permettre une meilleure adéquation de l'évolution des salaires à celle des conditions économiques des entreprises. Le maintien d'une coordination macroéconomique est cependant essentiel pour que les agents économiques puissent correctement prendre en compte l'impact des conditions générales du marché du travail.

---

<sup>41</sup> Abandon des accords interprofessionnels ou nationaux (AT, IE, SI), remplacement des conventions sectorielles par des accords d'entreprise (BG, CY, IT, RO) ou priorité données à ces dernières sur les accords de branche (EL, ES, FR, PT).

<sup>42</sup> Hiérarchie des normes imposant à un accord d'entreprise d'appliquer au moins les dispositions des conventions sectorielles, celles-ci devant mettre en œuvre au moins l'accord interprofessionnel.



## BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu D. and Autor D. (2011), *Lectures in Labor Economics*, mimeo.
- Amemiya T. (1981), "Qualitative Response Models: A Survey", *Journal of Economic Literature*, 19.
- Angrist D. (1990), "Lifetime earnings and the Vietnam era draft lottery: evidence from social security administrative records", *American Economic Review*, 80 (3).
- Aubert P. et B. Crépon (2003), "La Productivité des salariés âgés: une tentative d'estimation", *Économie et Statistique*, 368.
- Ben-Porath Y. (1967), "The production of human capital and life cycle of earnings", *Journal of Political Economy*, 75(4).
- Brousse C. (2008), "L'édition 2008 de la classification internationale type des professions ", *Courrier des statistiques*, n°125, INSEE, novembre-décembre.
- Bryson A., R. Freeman, C. Lucifora, M. Pellizzari and V. Pérotin (2011), *Paying for performance: incentive pay schemes and employees' financial participation*, Fondazione Debenedetti.
- Bulté S. et L. Struyven (2014), "Le churning: nouvel indicateur de l'efficacité de l'adéquation sur le marché du travail", *Document de travail DynaM*, 2014/1.
- Cataldi A., S. Kampelmann and F. Rycx (2011), "Does It Pay to Be Productive? The Case of Age Groups", *DULBEA Working Papers*, 11-10.RS.
- Cockx B., H. Snessens et B. Van Der Linden (2005), "Allègement des cotisations patronales à la sécurité sociale: pourquoi, pour qui et comment ?", *Revue belge de sécurité sociale*, IV trimestre.
- de la Rica S., J. Dolado J. and R. Vegas (2013), "Gender Gaps in Performance Pay: New Evidence from Spain", *FEDEA Working Papers*, 2013-14.
- De Winne S., I. Van Beveren, L. Sels en J. Nuyts (2012), "De relatie tussen leeftijd en arbeidsproductiviteit: een analyse op bedrijfsniveau", *Over Werk*, 2.
- Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), "Resultaten van de enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen", *NBB Economisch Tijdschrift*, III.
- Duval R. (2003), "Retirement behaviour in OECD countries: impact of old-age pension schemes and other social transfer programmes", *OECD Economic Studies*, 37, 2003/2.
- EC (2014), *European Vacancy Monitor*, Issue n°12, February.
- Euwals R. and A. Deelen (2014), "Do Wages Continue Increasing at Older Ages? Evidence on the Wage Cushion in the Netherlands", *CPB Discussion Paper 282*, July.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2012), *Ervaringsfonds: jaarverslag 2011*, Brussel.
- Eurostat (2010), "The distribution of employees' labour earnings in the EU: data, concepts and first results", *Eurostat methodologies and working papers*.
- Hellerstein J., D. Neumark and K. Troske (1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics*, 17(3).
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2012), *Verslag 2012: Actief ouder worden*, Brussel.

- Iacovou M., H. Levy and O. Kaminska (2012), "Using EU-SILC data for cross-national analysis: strengths, problems and recommendations", *ISER Working papers*, 3.
- Joosten E. and R. Schalck (2010), "The effects of demotion on older and younger employees", *Personnel Review*, 39-2.
- Kalwij A., A. Kapteyn and K. de Vos (2009), "Early Retirement and Employment of the Young", *Rand Working Papers*, WR-679.
- Lazear E. (1979), "Why is there mandatory retirement?", *Journal of Political Economy*, 87-6.
- Lazear E. (2000), "Performance Pay and Productivity", *American Economic Review*, 90-5.
- Maselli I. (2012), "The evolving supply and demand of skills in the labour market", *Intereconomics*, 47-1.
- Mazzonna F. and F. Peracchi (2012), "Ageing, cognitive abilities and retirement", *European Economic Review*, 56(4).
- Nicaise I., B. Spruyt, M. Van Houtte en D. Kavadias (2014), *Het onderwijsdebat. Waarom de hervorming van het secundair broodnodig is*, EPO, Antwerpen.
- OCDE (2014), Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors en France, dans *Viellissement et politiques de l'emploi: France 2014: Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.
- OECD (2006), *Live longer Work longer*, OECD Publishing.
- OECD (2011), Pensions incentives to retire, in *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing.
- OECD (2013), Encouraging employers in Norway to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- OECD (2014), Encouraging employers in the Netherlands to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- Pestieau P. (2002), "Relever l'âge du départ à la retraite: une mesure nécessaire et équitable", *Revue d'Économie Financière*, 68-4.
- Saint-Paul G. (2009), "Does the Welfare State Make Older Workers Unemployable?", *CEPR Discussion Papers*, 7490.
- Saks Y. (2014), "Salariés: trop chers à 50 ans ? La composante " âge " dans la formation des salaires", *Revue économique de la BNB*, Juin.
- Van Nuffel A., *Contribution à la journée d'étude du SPF ECTS: "Travailler plus longtemps"*, 24 septembre 2013.
- Vandenberghe V. (2011), "Boosting the Employment Rate of Older Men and Women", *De Economist*, 159(2).
- Vandenberghe V., F. Waltenberg and M. Rigo (2013), "Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data", *Journal of Productivity Analysis*, 40(1).
- Zwick T. and C. Göbel (2013), "Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers ?", *Labour Economics*, 22.

## Le salaire minimum en Belgique

En Belgique, il n'existe pas de salaire minimum généralisé fixé par la loi. Quelques CCT du CNT fixent néanmoins un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Ainsi, la CCT 43 établit le RMMMMG pour les travailleurs à temps plein ayant au moins 21 ans<sup>43</sup>.

Le RMMMMG porte donc sur un "revenu" et non sur un "salaire". Cela implique qu'il faut également prendre en compte les composantes qui ne sont pas payées sur une base mensuelle, comme les primes de fin d'année, le pécule de vacances, etc. Néanmoins, ce RMMMMG constitue implicitement une limite inférieure pour les salaires en Belgique, après correction pour tenir compte des composantes non salariales.

En dépit de l'absence de disposition légale en la matière, l'application d'un salaire minimum est largement répandue en Belgique. Les CCT conclues au sein des différentes commissions et sous-commissions paritaires fixent en général un salaire minimum. D'après des données du SPF ETCS relatives aux dispositions des CCT en matière de travailleurs adultes à temps plein<sup>44</sup> de 177 commissions et sous-commissions paritaires (abrégeées dans la suite du texte en "CP")<sup>45</sup> l'on dénombrait, en janvier 2013, 135 CP qui comportaient des dispositions de ce type; dans 42 CP, les CCT ne prévoyaient donc rien de spécifique en la matière, de sorte que le RMMMMG général de la CCT 43 y était d'application.

Les dispositions relatives au salaire minimum figurant dans ces 135 CP sont toutefois très variées. Ainsi, elles mentionnent souvent des salaires minimums, fréquemment liés à une certaine classification de fonction, mais dans de nombreux cas, l'on trouve (également) une référence à un RMMMMG. Celui-ci peut, très logiquement, être défini comme un "revenu", mais certaines CCT le définissent comme un "salaire". De plus, les pratiques sont très diverses en ce qui concerne les périodes de temps: pour les ouvriers, il s'agit généralement d'un salaire minimum ou d'un RMMMMG par heure ouvrée, tandis que pour les employés, il est souvent exprimé par mois. Mais dans certains cas exceptionnels, les montants considérés sont mentionnés par jour, par semaine ou par année.

En fonction de la (des) commission(s) paritaire(s) dont relève l'employeur, un salaire minimum trouve ou non à s'appliquer aux travailleurs; si tel est le cas, les dispositions peuvent fortement différer selon le secteur, la fonction exercée, etc. Le marché du travail en Belgique connaît donc une grande diversité de pratiques en ce qui concerne le salaire minimum à octroyer aux travailleurs.

---

43 La CCT 43 définit en réalité trois RMMMMG distincts, à savoir un pour les travailleurs de 21 ans, un pour les travailleurs ayant au moins 21,5 ans et au moins six mois d'ancienneté, et un pour les travailleurs ayant au moins 22 ans et au moins douze mois d'ancienneté. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires minimums spécifiques (moins élevés) applicables aux jeunes (CCT 50) seront supprimés.

44 Certaines commissions et sous-commissions paritaires ne concernent que les ouvriers (celles portant les numéros de 100 à 152) ou les employés (celles portant les numéros de 200 à 227); les autres CP (portant les numéros de 301 à 339) prévoient des dispositions tant pour les ouvriers que pour les employés.

45 Les données du SPF ETCS ne concernent pas l'ensemble de la population des travailleurs. C'est le cas notamment parce que certaines grandes entreprises relèvent d'une commission paritaire distincte et que certains travailleurs (par exemple les personnes travaillant dans une administration publique) ne relèvent pas d'une commission paritaire. De plus, la banque de données du SPF ETCS ne concerne que les salaires minima les plus bas applicables par CP.

Salaires minima dans les commissions et sous-commissions paritaires en Belgique, en janvier 2013 (nombres)

	Toutes commissions et sous-commissions paritaires confondues			
	dont:			
		pour les ouvriers (CP 1xx)	pour les employés (CP 2xx)	pour les ouvriers et les employés (CP 3xx)
Total	177	90	26	61
dont:				
pas de salaire minimum	42	21	5	16
salaire minimum	135	69	21	45
Salaire minimum <sup>1</sup>				
pour les ouvriers				
par heure	93	66	-	27
par jour	1	0	-	1
par semaine	1	1	-	0
par mois	2	1	-	1
pour les employés				
par mois	53	-	19	34
RMMMG <sup>1</sup>				
Défini comme "salaire"				
horaire	4	3	0	1
mensuel	5	2	1	2
défini comme "revenu"				
horaire	10	1	1	8
mensuel	24	1	7	16
annuel	1	0	1	0

Source: SPF ETCS.

<sup>1</sup> La somme des nombres mentionnés n'est pas nécessairement égale au nombre précité de commissions paritaires qui ont fixé un salaire minimum, puisque certaines CCT reprennent plusieurs dispositions.

La base de données reçue du SPF ETCS ne comportant que des données relatives au salaire minimum le plus bas fixé dans chaque CP, quelle que soit l'importance de ce groupe de travailleurs dans l'emploi du secteur<sup>46</sup>, la suite de l'analyse ne portera que sur lesdits salaires minima les moins élevés.

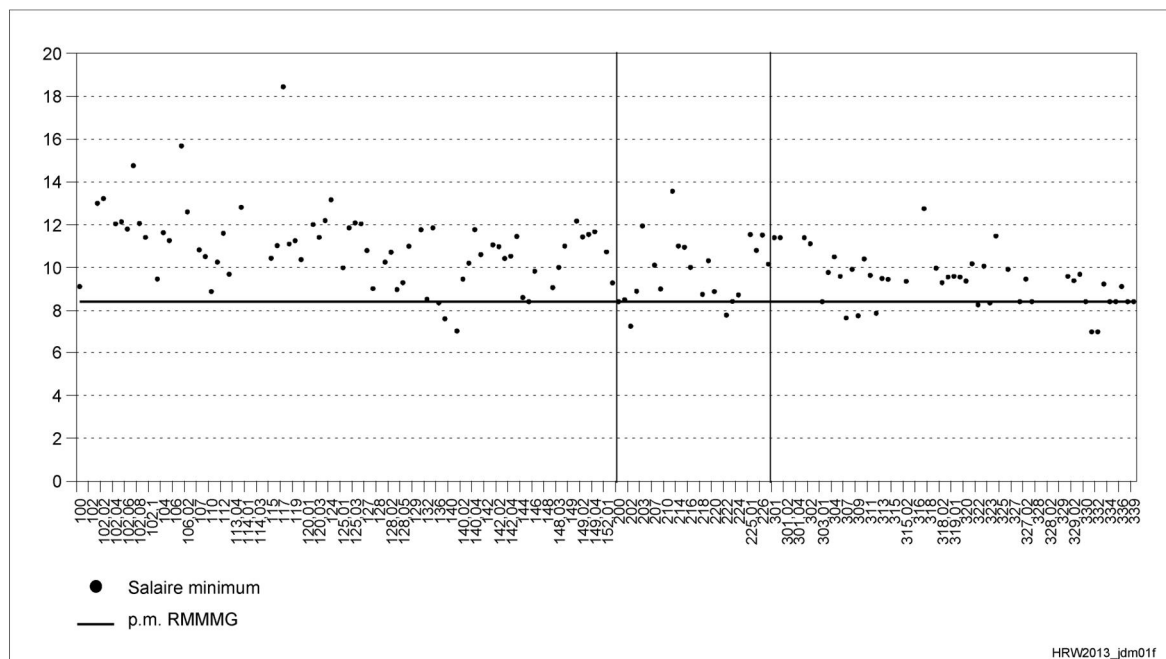
Pour pouvoir comparer entre eux les salaires minima les plus bas définis dans les différentes CP, l'on a choisi de se baser sur les salaires horaires, parce que cela neutralise l'incidence de la diversité des régimes de travail (travail à temps plein ou à temps partiel). Toutefois, il faut dès lors formuler certaines hypothèses pour convertir les salaires minima définis pour d'autres périodes de temps (jour, semaine, mois, année) en un salaire minimum horaire. Cette conversion a été

<sup>46</sup> Les données obtenues donnent donc dans une plus ou moins grande mesure une indication sur l'importance réelle du salaire minimum dans les différentes CP.



opérée sur la base du nombre moyen implicite de semaines de travail par mois<sup>47</sup> utilisé dans la CP 100. Les dispositions en matière de revenu minimum ont été converties en salaire minimum sur la base de l'hypothèse selon laquelle le salaire représente 12/13 du revenu<sup>48</sup>. Pour les CP qui n'ont pas fixé de salaire minimum, ce salaire a été établi sur la base du RMMMGM général de la CCT 43. Les hypothèses formulées étant nombreuses, les résultats obtenus sont bien entendu purement indicatifs.

Salaire minimum le plus bas et RMMMGM<sup>1</sup> dans les commissions et sous-commissions paritaires sectorielles, en janvier 2013  
(en euros, par heure)



Source: SPF ETCS, CNT.

<sup>1</sup> Il s'agit d'observations lorsque la CCT de la CP considérée définit un salaire horaire minimum; dans le cas contraire, les chiffres sont des estimations (les hypothèses utilisées sont mentionnées dans le texte).

Les résultats obtenus indiquent qu'en pratique, les salaires minima les plus bas diffèrent fortement d'une CP à l'autre. Au début de 2013, le salaire minimum établi au moyen de la méthode décrite allait de 7 euros (dans les CP 331 et 332 pour les ouvriers du secteur de l'aide sociale et des soins de santé) à près de 18,5 euros par heure (dans la CP 117 concernant les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole). La moyenne (non pondérée) de toutes les CP s'établit à quelque 10,3 euros. Il serait par ailleurs inexact d'imaginer que les CP pour employés fixent des salaires minima plus élevés que les CP relatives aux ouvriers: ainsi, c'est précisément une CP pour ouvriers qui fixe le salaire minimum le plus élevé. Cela dit, la dispersion est un peu plus importante en ce qui concerne les CP pour ouvriers que pour celles dont relèvent des employés.

47 Cette "commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers" a fixé un revenu horaire minimum indicatif qui correspond au RMMMGM. Vu la semaine de 38 heures en vigueur dans la CP 100, l'on y travaille en moyenne 4,33 semaines par mois. Ce nombre de semaines de travail a été utilisé pour toutes les CP pour convertir le nombre d'heures de travail par semaine en nombre d'heures de travail par mois. Si la durée hebdomadaire du travail n'était pas connue, c'est le nombre moyen d'heures de travail par mois de la CP 100 qui a été utilisé.

48 Cela revient à considérer que toutes les composantes non salariales représentent au total un "treizième mois".

Il est également frappant de constater que, dans un nombre (restreint) de CP, les salaires minima (calculés) s'avèrent plus faibles que le RMMMG (calculé), qui constitue pourtant le plancher absolu pour le salaire de tout travailleur en Belgique. Cela peut évidemment s'expliquer en partie par le fait que les hypothèses utilisées ne correspondent pas forcément à la réalité. Cela peut néanmoins indiquer aussi que la pratique belge, qui est que les différentes CP définissent des salaires minima en s'appuyant sur des concepts très variés, ne facilite pas la tâche des pouvoirs publics compétents lorsqu'il s'agit de vérifier que les dispositions de ces CCT respectent le revenu minimum fixé légalement.

Commissions paritaires (CP) dans lesquelles les barèmes liés à l'âge ont été convertis en barèmes liés à l'expérience depuis 2007

201 Commerce de détail indépendant	Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, < 21 ans
202.01 Moyennes entreprises d'alimentation	Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, < 21 ans
203 Carrières de petit granit	Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, < 21 ans
207 Industrie chimique	Prise en considération de toutes les expériences professionnelles Prise en considération de toute autre expérience de vie mais avec des limitations: - Études: période d'obligation scolaire + 3 ans maximum (si master, 5 ans maximum) - Chômage: 1 an maximum + périodes de formation au-delà de cette année
209 Fabrications métalliques	Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, < 21 ans
211 Industrie et commerce du pétrole	Expériences professionnelles dans le secteur et secteurs connexes (117, 207 et 116) Autres expériences professionnelles si pertinentes Études: 3 ans et 5 ans si master Périodes de suspension du contrat mais avec des limites: - Maladie et accident "vie privée": trois ans par période de maladie Périodes hors contrat: - chômage et stage d'attente uniquement: 3 ans au total
214 Industrie textile et bonneterie	- Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans - Prise en considération des expériences professionnelle en tant que salarié (pas clair si travail indépendant est également pris en considération) - prise en considération des périodes de suspension du contrat sauf le crédit-temps - prise en considération des périodes couvertes par la sécurité sociale hors contrat mais avec des limites pour les périodes de chômage et de maladie: 2 ans maximum
215 Industrie de l'habillement et de la confection	Expérience professionnelle dans une fonction similaire, y compris dans un autre secteur Périodes de suspension du contrat et périodes couvertes par la sécurité sociale hors contrat mais avec des limites: - Exclusion du crédit-temps sans motif - Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 1 an maximum - Suspension du contrat pour entamer une profession indépendant: 1 an maximum - Chômage et maladie: 1 an maximum
218 CP nationale auxiliaire pour employés	Toutes les expériences professionnelles Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines: - Maladie et accident "vie privée": trois ans maximum - Crédit-temps sans motif: 1 an maximum - Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum Périodes hors contrat: chômage uniquement mais avec des limites: - 1an si passé professionnel < 15 ans - 2 ans si passé professionnel > ou = 15 ans
219 Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité	Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, < 21 ans
220 Industrie alimentaire	Toutes les expériences professionnelles Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines: - Maladie et accident: trois ans maximum - Crédit-temps à temps plein: 3 ans maximum

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total de ces périodes: 5 ans maximum</li> </ul> <p>Périodes hors contrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 an maximum</li> <li>- 2 ans si durant la 1<sup>ère</sup> année, le travailleur a suivi une formation</li> </ul>
221 Industrie papetière	
222 Transformation du papier et du carton	<p>Âge de départ de la courbe d'expérience: 18 ans</p> <p>Toutes les expériences professionnelles</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat et toutes les périodes couvertes par la sécurité sociale hors contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein: 1 an maximum</li> <li>- Chômage: 18 mois maximum</li> <li>- maladie: 3 ans maximum</li> <li>- études: uniquement le délai normal pour la fonction exercée</li> <li>- Exclusion du congé sans solde</li> </ul>
224 Métaux non-Ferreux	<p>Âge de départ de la courbe d'expérience: 16 ans</p> <p>Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, &lt; 16 ans</p>
227 Secteur audio-visuel	<p>Prises en considération des expériences professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 % des périodes d'emploi dans la même fonction</li> <li>- 50 % des périodes d'emploi dans une fonction apparentée</li> <li>- 25 % des périodes d'emploi dans une autre fonction.</li> </ul> <p>Dans les trois cas, le statut est sans importance (salarié, indépendant, fonctionnaire)</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maladie et accident: un an maximum</li> <li>- Crédit-temps à temps plein: un an maximum</li> <li>- Congé sans solde: un an maximum^</li> </ul> <p>Aucune période hors contrat</p>
303.03 Exploitation de salles de cinéma	<p>Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études</p>
306 Entreprises d'assurances	<p>Âge de départ de la courbe d'expérience: 21 ans</p> <p>Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, &lt; 21 ans</p> <p>Seule limitation: congé sans solde: un an par période de congé sans solde</p>
307 Entreprises de courtage et agences d'assurances	<p>Âge de départ de la courbe d'expérience: 18 ans</p> <p>Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, &lt; 18 ans</p>
308 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	<p>Toutes les expériences professionnelles</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Périodes hors contrat: chômage et bénévolat uniquement mais avec des limites</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chômage: 3 ans</li> <li>- Bénévolat: 5 ans</li> </ul> <p>Études: uniquement pour les "bachelor" et "masters": durée normale des études</p>
309 Sociétés de bourse	<p>Expériences professionnelles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toutes les expériences dans le secteur et secteurs connexes (306,307,308,309,310 et 25)</li> <li>- Autres expériences professionnelles: maximum 20 ans</li> <li>- Stage: bénévolat: maximum 5 ans</li> </ul> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Toutes les périodes d'inactivité hors contrat mais avec une limitation pour le chômage: 3 ans maximum</p> <p>Études: uniquement pour les "bachelor" et "masters": durée normale des études</p>
310 Banques	<p>Expériences professionnelles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toutes les expériences dans le secteur et secteurs connexes (306, 307, 308, 309, 310 et 325)</li> <li>- Autres expériences professionnelles: maximum 20 ans</li> <li>- Stage: bénévolat: maximum 5 ans</li> </ul>

	<p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Toutes les périodes d'inactivité hors contrat mais avec une limitation pour le chômage: 3 ans maximum</p> <p>Études: 3 ans et durée normale pour les "masters"</p>
313 Pharmacies et offices de tarification	<p>Toutes les expériences professionnelles</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Toutes les périodes d'inactivité hors contrat mais avec une limitation pour le chômage: 3 ans maximum</p>
317 Services de gardiennage et/ou de surveillance	<p>Âge de départ de la courbe d'expérience: 18 ans</p> <p>Définition très large: toutes les expériences professionnelles, périodes de suspension du contrat, périodes couvertes par la sécurité sociale, périodes d'inactivité, service militaire, études, &lt; 18 ans</p>
320 Pompes funèbres	<p>Toutes les expériences professionnelles</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maladie et accident "vie privée": trois ans maximum</li> <li>- Crédit-temps sans motif: pas assimilé</li> <li>- Crédit-temps avec motif 3 ans maximum</li> <li>- congés thématiques, congés de maternité, congés prophylactique: 2 ans maximum</li> </ul> <p>Périodes hors contrat: chômage uniquement mais avec des limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1an si passé professionnel &lt; 15 ans</li> <li>- 2 ans si passé professionnel &gt; ou = 15 ans</li> </ul>
321 Grossistes-répartiteurs de médicaments	<p>Expériences professionnelles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expérience acquise chez l'employeur actuel</li> <li>- Expériences antérieures: 20 ans maximum</li> </ul> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps temps plein sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Périodes hors contrat: chômage uniquement avec un maximum de trois ans</p> <p>Études, stages, formations: 3 ans à partir de 18 ans</p>
323 Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques	<p>Toutes les expériences professionnelles</p> <p>Toutes les périodes de suspension du contrat mais avec des limites pour certaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maladie et accident "vie privée": trois ans maximum</li> <li>- Crédit-temps sans motif: 1 an maximum</li> <li>- Crédit-temps avec motif et congés thématiques: 3 ans maximum</li> </ul> <p>Périodes hors contrat: chômage uniquement mais avec des limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 an si passé professionnel &lt; 15 ans</li> <li>- 2 ans si passé professionnel &gt; ou = 15 ans</li> </ul>
330 Prothèse dentaire	

Résultats de l'étude de Rycx, Cataldi et Kampelmann<sup>49</sup>

Tableau 1: effets fixes

Variable dépendante:	Productivité	Salaire horaire
Part des moins de 30 ans	0,03 (0,04)	-0,15*** (0,02)
Part des plus de 50 ans	-0,12** (0,05)	0,15*** (0,02)
Caractéristiques des travailleurs <sup>a</sup>	Oui	Oui
Caractéristiques de l'entreprise <sup>b</sup>	Non (constantes dans le temps)	Non (constantes dans le temps)
Dummies annuelles (7)	Oui	Oui
F-Stat	1,55	48,85
R <sup>2</sup>	0,01	0,32
# d'observations	5459	5459
# d'entreprises	1735	1735

Notes: \*\*\*/\*\*/\* significatif à 1, 5 ou 10 % . Les écarts-types robustes sont rapportés entre ( ).

<sup>a</sup> Contrôles pour la composition en termes de niveau d'éducation et de métiers au sein du personnel de l'entreprise (6 et 8 catégories, respectivement), proportion de femmes, temps de travail (3 catégories) et proportion de contrats atypiques.<sup>B</sup> Contrôles pour la taille de l'entreprise (5 dummies), date de création de l'entreprise (3 dummies) et branche d'activité (8 dummies).

Source: Rycx, Cataldi et Kampelmann (2011).

<sup>49</sup> Cataldi A., S. Kampelmann and F. Rycx (2011), *Does It Pay to Be Productive? The Case of Age Groups*, DULBEA Working Papers, 11-10.RS.

Tableau 2: estimations GMM

Variable dépendante:	Productivité	Salaire horaire
Part des moins de 30 ans	0,00 (0,10)	-0,16*** (0,04)
Part des plus de 50 ans	-0,03 (0,14)	0,13*** (0,05)
Caractéristiques des travailleurs <sup>a</sup>	Oui	Oui
Caractéristiques de l'entreprise <sup>b</sup>	Non (constantes dans le temps)	Non (constantes dans le temps)
Dummies annuelles (7)	Oui	Oui
F-Stat	1,17	36,78
R <sup>2</sup>	0,00	0,32
Sous identification <sup>c</sup>	0,00	0,00
Faible identification <sup>d</sup>	259	259
Endogénéité <sup>e</sup>	0,78	0,87
# d'observations	5459	5459
# d'entreprises	1735	1735

Notes: \*\*\*/\*\*/\* significatif à 1, 5 ou 10 %. Les écarts-types robustes sont rapportés entre ( ).

<sup>a</sup> Contrôles pour la composition en termes de niveau d'éducation et de métiers au sein du personnel de l'entreprise (6 et 8 catégories, respectivement), proportion de femmes, temps de travail (3 catégories) et proportion de contrats atypiques.

<sup>b</sup> Contrôles pour la taille de l'entreprise (5 dummies), date de création de l'entreprise (3 dummies) et branche d'activité (8 dummies).

<sup>c</sup> Valeur p associée à la statistique du LM rk de Kleibergen-Paap.

<sup>d</sup> Statistique F de Wald pour le rk de de Kleibergen-Paap.

<sup>e</sup> Valeur p associée à la différence des statistiques de Sargan-Hansen.

Source: Rycx, Cataldi et Kampelmann (2011).

Tableau 3: estimations du modèle dynamique (avec une variable dépendante retardée)

Variable dépendante:	Productivité	Salaire horaire
Part des moins de 30 ans	0,02 (0,04)	-0,13*** (0,02)
Part des plus de 50 ans	-0,09** (0,05)	0,13*** (0,02)
Variable dépendante retardée	-0,34*** (0,08)	-0,32*** (0,02)
Caractéristiques des travailleurs <sup>a</sup>	Oui	Oui
Caractéristiques de l'entreprise <sup>b</sup>	Non (constantes dans le temps)	Non (constantes dans le temps)
Dummies annuelles (7)	Oui	Oui
F-Stat	2,36	65,03
R <sup>2</sup>	0,13	0,41
# d'observations	5459	5459
# d'entreprises	1735	1735

Notes: \*\*\*/\*\*/\* significatif à 1, 5 ou 10 %. Les écarts-types robustes sont rapportés entre ( ).

<sup>a</sup> Contrôles pour la composition en termes de niveau d'éducation et de métiers au sein du personnel de l'entreprise (6 et 8 catégories, respectivement), proportion de femmes, temps de travail (3 catégories) et proportion de contrats atypiques.

<sup>b</sup> Contrôles pour la taille de l'entreprise (5 dummies), date de création de l'entreprise (3 dummies) et branche d'activité (8 dummies).

Source: Rycx, Cataldi et Kampelmann (2011).





LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

-	La donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
AR	Arrêté Royal
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
BFP	Bureau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CCI-DE	Chômeur complet indemnisé - demandeur d'emploi
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission européenne
CEV	Comité d'étude sur le vieillissement
CITP	Classification internationale type des professions
CNT	Conseil National du Travail
CP	Commission paritaire
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
DE	Demandeur d'emploi
DEI	Demandeur d'emploi inoccupé
DGS	Direction générale Statistique – Statistics Belgium
e	Estimation
EFT	Enquête sur les forces de travail
EU-SILC	Survey on income and living conditions in the European Union
HR	Human Resources
ICN	Institut des comptes nationaux
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
ISCED	International Standard Classification of Education
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OIT	Organisation internationale du travail
ONEM	Office national de l'emploi
ONP	Office national des pensions
ONSS	Office national de sécurité sociale
ONSSAPL	Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales
p.m.	pour mémoire
RMMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SBS	Structural Business Survey
SCP	Sous-commission paritaire
SES	Structure of Earnings Survey
SdPSP	Service des pensions du secteur public
SILC	Survey on income and living conditions
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
SPF P&O	Service public fédéral Personnel & Organisation
SPF Sécurité sociale	Service public fédéral – Sécurité sociale
UE	Union européenne
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE2020	Stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi sur une période de 10 ans, avec comme horizon 2020
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

LISTE DES PAYS

	<u>Indicatifs</u>	<u>Pays</u>	
UE	UE15	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
		UK	Royaume-Uni
	BG	Bulgarie	
	CY	Chypre	
	HR	Croatie	
	CZ	République tchèque	
	EE	Estonie	
	HU	Hongrie	
	LT	Lituanie	
	LV	Lettonie	
	MT	Malte	
	PL	Pologne	
	RO	Roumanie	
	SI	Slovénie	
	SK	Slovaquie	

LISTE DES RÉGIONS BELGES

BXL	Bruxelles
FL	Flandre
WL	Wallonie