

CCE 2023-0380

14 févr.
2023

AVIS

Projet d'arrêté royal concernant la prime pouvoir d'achat



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be



Saisine

Par lettre du 5 janvier 2023, Monsieur P.-Y. Dermagne, ministre de l'Économie et du Travail, a saisi la Commission consultative spéciale « Consommation » (ci-après la « CCS

Consommation ») d'une demande d'avis portant sur un projet d'arrêté royal concernant la prime pouvoir d'achat mais aussi sur un avant-projet de loi portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024

Au sein de la CCS Consommation, c'est la sous-commission Pratiques du commerce qui a été chargée de la rédaction d'un projet d'avis via une procédure électronique.

Le projet d'avis a été soumis aussi via une procédure électronique à l'assemblée plénière de la CCS Consommation, qui l'a adopté le 14 février 2023, sous la présidence de M. Steennot.

Introduction

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis vise à permettre aux entreprises qui ont engrangé de bons résultats en 2022, malgré la crise énergétique et la hausse de l'inflation, d'offrir à leurs travailleurs une « prime pouvoir d'achat » ponctuelle en 2023 de maximum 750 euros, valide jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans cette perspective, le projet d'arrêté royal soumis pour avis prévoit d'apporter des modifications, d'une part, à l'article 19^{quinquies} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et, d'autre part, à certaines dispositions de l'arrêté royal du 12 octobre 2010 qui fixe les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs de titres-repas, écochèques et chèques consommation sous forme électronique, exécutant les articles 183 à 185 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses.

Les quelques modifications proposées dans le projet d'arrêté royal soumis pour avis ont pour but principal de rendre applicables ces arrêtés royaux à « la prime pouvoir d'achat » mentionnée ci-dessus.

AVIS

Comme indiqué dans l'exposé des motifs du projet d'arrêté royal soumis pour avis, la prime pouvoir d'achat doit être considérée comme une variante du chèque consommation. La CCS Consommation rappelle que sur cette question elle a, il y a quelques mois à peine (à savoir en octobre 2022), rendu un avis, auquel elle renvoie.

Pour le reste, la CCS Consommation constate que la demande d'avis qui lui est soumise a aussi été soumise au Conseil National du Travail (ci-après « CNT ») et que ce dernier a déjà émis son avis sans pouvoir dégager une position unanime (avis n° 2.349 du 24 janvier 2023) entre les membres représentant les organisations de travailleurs et les membres représentant les organisations des employeurs. Des deux côtés, des positions séparées ont donc été exprimées.

Dans le présent avis, les membres qui représentent la production, la distribution et les classes moyennes ainsi que les membres qui représentent les organisations de consommateurs assument et reprennent, chacun de leur côté, la position séparée exprimée dans l'avis du CNT, sous réserve des changements ci-dessous.

Pour plus de transparence et de clarté, c'est le texte de l'avis du CNT qui est repris ci-après, avec les changements souhaités indiqués en gras.

1 Position des membres qui représentent les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la succession de primes démontre que la fixation des salaires en Belgique présente des défaillances structurelles. Les travailleurs dépendent complètement de la bonne volonté du gouvernement pour une augmentation salariale. Cela va à l'encontre de la liberté fondamentale de négociation des interlocuteurs sociaux.

À cet égard, les membres représentant les organisations de travailleurs déplorent avec force que le gouvernement belge continue de saper la convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en pleine connaissance de cause, en niant l'avis tripartite du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Dans cet avis, il était signalé que la loi de 1996 implique « *l'existence d'une restriction significative de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome l'évolution du niveau des salaires du secteur privé.* »

Comme le rappelle le Comité, *« il revient aux parties de déterminer les questions à négocier et [...] la détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires (hausse du coût de la vie, productivité, etc.) est matière à négociation entre celles-ci ».*

Le Comité estime également que *« les mesures prises unilatéralement par les autorités pour restreindre l'étendue des sujets négociables sont souvent incompatibles avec la convention no 98 ».*

Le Comité rappelle en outre que *« si, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. »* À cet égard, le Comité observe que : *« si la norme salariale adoptée tous les deux ans n'a, par définition, pas de caractère permanent, le mécanisme qui permet de l'établir et qui fait l'objet de la présente plainte est en revanche d'application continue dans le temps dans la mesure où, en vertu de la législation en vigueur, il régit pour une durée indéterminée les exercices successifs de fixation de la marge maximale d'évolution des coûts salariaux. »*

À la suite de ces constats, le Comité *« prie le gouvernement, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux peuvent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations. »*

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont donc d'avis que seule une réforme en profondeur de la loi de 1996 peut garantir la liberté de négociation collective, rétablir l'équilibre entre bénéfices et salaires, et apporter une solution à l'impasse dans laquelle nous nous trouvons depuis des années en tant qu'interlocuteurs sociaux. À cet égard, ils rappellent la position qu'ils ont adoptée dans l'avis n° 2.224 du CCE et du CNT du 29 juin 2021.

Ils indiquent qu'il existe une marge et un besoin de mieux indemniser les travailleurs. Il ressort du rapport du CCE du 21 décembre 2022 sur le handicap salarial (CCE 2022-3302) que le handicap salarial depuis 1996, par rapport aux pays de référence, est négatif, si celui-ci est calculé correctement. S'il est tenu compte de l'ensemble des subventions salariales et des réductions des charges, le handicap salarial s'élève, depuis 1996, à -5,7 % en faveur de la Belgique à la fin 2021 selon le CCE. Cet avantage en termes de coûts salariaux crée donc une marge pour des augmentations

salariales réelles. Par ailleurs, les marges bénéficiaires des entreprises belges se situent à un niveau historiquement élevé. Au cours du deuxième trimestre de 2022, elles ont atteint le niveau le plus élevé jamais atteint, et elles sont également restées, au cours du troisième trimestre, avec un taux de marge de 44,9 %, bien au-dessus des marges bénéficiaires dans les pays voisins. La Banque nationale a déjà démontré à plusieurs reprises que les marges bénéficiaires resteront également au-dessus de la moyenne de long terme après la prise en compte des frais salariaux et énergétiques plus élevés.

Malgré tout cela, la loi de 1996 ne permet cependant pas de mieux indemniser les travailleurs. Pour cette raison, on est pratiquement obligé de recourir à des artifices, comme la prime pouvoir d'achat. Celle-ci démontre la faillite du système de formation des salaires en Belgique. Le recours structurel à de telles primes met en péril le financement de la sécurité sociale et les recettes fiscales des autorités.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent qu'il revient aux secteurs de déterminer la double définition de « bénéfice élevé » et de « bénéfice exceptionnellement élevé ». Cela risque de limiter le recours à la prime pouvoir d'achat, parce que la notion de bénéfice est définie différemment dans certains secteurs. Nous pensons ici en premier lieu au secteur à profit social et au secteur public, qui ne connaissent pas la notion traditionnelle de bénéfices. En outre, le montant de la prime peut varier entre 0 € et 500 € ou 0 € et 750 €. Les travailleurs issus de ces secteurs – qui ont de surcroît fourni des prestations exceptionnelles au cours de ces deux dernières années – risquent à cet égard de se voir priver d'une importante compensation en termes de pouvoir d'achat.

Le fait qu'il doit être question de « bénéfices élevés » pour l'octroi d'une prime au niveau sectoriel entrave également fortement la liberté de négocier des négociateurs sectoriels. Les entreprises ayant obtenu de bons résultats risquent de rester sur la touche. Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent dès lors avec force pour que l'arrêté royal soit adapté dans ce sens.

Les critères des bénéfices sectoriels devront être fixés sur la base de l'année 2022. Les membres représentant les organisations de travailleurs se demandent toutefois dans quelle mesure ces chiffres des bénéfices seront déjà disponibles pour entamer les discussions.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que la prime pouvoir d'achat n'est pas considérée comme de la rémunération pour l'application de la cotisation normale de sécurité sociale, mais que seule une cotisation patronale spéciale de 16,5 % est due. La prime ne contribue dès lors pas à la constitution de droits sociaux dans le chef du travailleur. La prime entraîne à cet égard un nouvel affaiblissement des droits sociaux et de la sécurité sociale en général.

Vu des incertitudes qui existent toujours quant à la date de publication des textes définitifs relatifs à la prime de pouvoir d'achat et à la norme salariale ainsi que la nécessité de faire la clarté sur un certain nombre d'autres sujets au niveau interprofessionnel tels que la prolongation des régimes de chômage avec complément d'entreprise et des emplois de fins de carrière, les membres représentant les organisations de travailleurs et **les organisations de consommateurs** estiment qu'il convient de laisser suffisamment de temps à la concertation sociale sectorielle pour entamer et achever les négociations relatives à la prime de pouvoir d'achat.

Les membres représentant les organisations des travailleurs et **les organisations de consommateurs** attirent l'attention du gouvernement sur le fait qu'il est possible, depuis le 1er décembre 2022, de prolonger de 3 mois la durée de validité des chèques-repas, des éco-chèques, des chèques de consommation et des primes corona sur base de l'arrêté royal du 22 novembre 2022 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 et qu'il conviendrait d'en élargir l'application à la prime de pouvoir d'achat. **De même, la procédure de réactivation de la prime pouvoir d'achat devrait être aussi réglementée fiscalement.**

Les membres représentant les organisations de consommateurs – dont les organisations représentant les travailleurs font partie – souhaitent que les autorités puissent assurer un suivi sur l'utilisation effective des montants émis en matière de chèques consommation – prime 'pouvoir d'achat'. Ce suivi devant se faire par l'intermédiaire d'un rapportage parallèle reprenant, d'une part, la valeur des chèques émis et, d'autre part, la part des chèques remboursés par les sociétés émettrices de ces chèques (sachant que sur base de leur contrat, les émetteurs de ce type de chèque s'engagent à rembourser les commerçants dans des délais brefs - dans les 2 jours pour la version électronique et dans les 5 jours pour la version papier). Un tel instrument permettrait de connaître l'effectivité exacte de l'utilisation de ces chèques émis et d'assurer un contrôle minimum de l'utilisation effective de ces chèques 'corona' et 'soutien pouvoir d'achat' qui, rappelons-le, sont du salaire des travailleurs qui est distribué via des chèques bénéficiant d'un régime fiscal et parafiscal spécifique.

2 Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs entendent tout d'abord souligner la situation très difficile dans laquelle les entreprises belges se trouvent à l'heure actuelle en matière de compétitivité et sur le plan financier.

L'explosion des prix internationaux de l'énergie et des matières premières, entre le milieu de l'année 2021 et l'automne de l'année 2022, n'a pas uniquement entraîné une augmentation considérable des coûts pour les entreprises elles-mêmes, mais elle a également porté l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation et de l'indice santé à plus de 12 % en octobre 2022 et à encore plus de 10 % en décembre 2022.

Or, en raison de notre système (unique) d'indexation automatique des salaires, cette augmentation des frais pour les familles est en grande mesure répercutée sur les entreprises, car les salaires augmenteront, en raison des indexations, de quelque 18 à 20 % entre le milieu de l'année 2021 et le milieu de l'année 2023. Pour les secteurs ayant un « seuil à dépasser », il s'agit d'au moins neuf indexations de 2 %. Dans un certain nombre de grands secteurs (commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200), alimentation, horeca, agriculture), où l'indexation est effectuée annuellement, les salaires seront indexés de 11 % en une seule fois, au passage de 2022 à 2023.

Ces augmentations du coût salarial sont beaucoup plus élevées que dans les pays voisins, et elles affectent de manière fondamentale la compétitivité de nos entreprises. Selon les plus récents calculs du CCE (octobre 2022), nous subirions, entre 2020 et 2024, un handicap salarial supplémentaire de 5,7 % du seul fait de ces indexations. Autrement dit, même si aucune augmentation réelle du coût salarial n'est prévue et qu'aucune dérive salariale ni aucune prime unique ne s'ajoute, notre handicap lié au coût salarial augmente déjà de 5,7 % (c'est-à-dire donc une forte « marge maximale » négative).

La loi relative à la compétitivité prévoit en effet dans ce cas une marge maximale pour l'évolution du coût salarial réel de 0 %, mais indique également, en son article 5, § 2, 10^e alinéa, que, dans une situation extrême de ce type, le gouvernement doit prendre des mesures afin de remédier à cette situation/supprimer ce handicap.

Au moyen du présent projet de loi, le gouvernement fait exactement l'inverse, à savoir qu'il prévoit une marge supplémentaire, permettant de mettre les entreprises sous pression pour qu'elles versent malgré tout encore des primes uniques supplémentaires. Si elles y procèdent (ou sont obligées d'y procéder) sous la pression des syndicats et des grèves, cela pèsera sur les flux de trésorerie des entreprises, qu'elles soient saines ou non, ainsi que sur leurs capacités de survie, d'investissements et de recrutements.

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent donc profondément que le gouvernement ajoute sans consultation préalable une possibilité de déroger à la norme de 0 % en permettant à des employeurs d'octroyer une prime malgré l'absence de marge, prime qui du reste est encore supérieure au montant de la prime corona.

Il est incompréhensible que le gouvernement n'ait tenu compte que des entreprises qui se portent encore bien dans le cadre de la crise actuelle, sans prendre de mesures pour les entreprises qui sont lourdement affectées par cette crise. Les membres représentant les organisations d'employeurs attendent du gouvernement des efforts supplémentaires urgents et nécessaires à l'intention des entreprises qui éprouvent des difficultés.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent qu'à nouveau, comme c'était le cas pour la prime corona, les projets de textes ne définissent pas clairement quelles sont les entreprises qui relèvent du champ d'application de la prime pouvoir d'achat. Ce qui pose problème, ce sont les formulations vagues utilisées, telles que les « bénéfiques élevés », les « bénéfiques exceptionnellement élevés » et « de bons résultats », qui sont susceptibles d'interprétations et seront une source de confusion et d'incertitude pour les secteurs et entreprises. Il convient d'attirer l'attention des secteurs et entreprises, dans les textes, sur le fait que s'ils ne prévoient pas de définition des notions de « bénéfiques élevés », « bénéfiques exceptionnellement élevés » ou « bons résultats », ce sera sous peine de nullité, ce qui entraînera la non-validité de la CCT sectorielle ou d'entreprise, et donc sa nullité. L'absence de définition va engendrer des discussions inutilement longues et difficiles au niveau des secteurs et des entreprises, voire des dérapages si cette notion est interprétée de manière large.

Pour ces raisons, en ce qui concerne la notion de « bénéfiques très élevés » et « exceptionnellement élevés » en 2022, il est essentiel que les éléments suivants soient repris dans les définitions du texte légal :

- Le fait que, par « bénéfice d'une entreprise », on entend : le « bénéfice d'exploitation » opérationnel qui est mentionné sous le code 9901 du compte

de résultats. Il s'agit de la notion qui reflète le mieux l'évolution réelle du résultat d'exploitation.

- Le fait que, par bénéfice « élevé » ou « exceptionnellement élevé », on entend un critère évolutif, à savoir une augmentation clairement importante du bénéfice d'exploitation opérationnel d'un pourcentage donné par rapport à 2021, ainsi que par rapport à une moyenne des cinq années précédentes (2017-2021). Il ne peut être question d'un bénéfice d'exploitation opérationnel exceptionnellement élevé en 2022 que si ce bénéfice est au moins trois fois plus élevé que le bénéfice annuel moyen que l'entreprise a réalisé durant la période allant de 2017 à 2021 inclus.
- On peut éventuellement aussi penser, à titre complémentaire, à un critère basé sur un rapport entre le bénéfice opérationnel (code 9901 du compte de résultats) et une autre grandeur pertinente (capitaux propres, actifs ou chiffre d'affaires).
- La somme des primes ne peut en aucun cas être supérieure au bénéfice opérationnel total (code 9901) dans l'entreprise. En outre, le législateur ne tient aucun compte de certaines réalités, et notamment du fait que toutes les entreprises n'ont pas un exercice par année civile, qu'au printemps, la plupart des entreprises ne savent pas encore si elles ont ou non réalisé un bénéfice...

Pour ce qui concerne spécifiquement le secteur à profit social, les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que, ces dernières années, les moyens de fonctionnement n'ont pas évolué avec l'augmentation des frais, ce qui a limité les capacités financières de très nombreuses ASBL. Par ailleurs, il n'y a aucune garantie d'une intervention financière des autorités subsidiaires et aucune concertation n'a eu lieu à ce sujet avec les régions.

Les membres représentant les organisations d'employeurs comprennent que la prime pouvoir d'achat peut également être prévue au niveau de l'entreprise – dans les limites de la hiérarchie des sources de droit. Dans ce cas, l'entreprise doit justifier en quoi elle a obtenu de « bons résultats » pendant la crise. Le texte en projet ne fait pas ici référence aux bénéfices de l'entreprise. Le texte ne précise pas non plus comment doivent s'articuler des CCT d'entreprise avec d'éventuelles CCT sectorielles.

Ces membres considèrent qu'une définition des bons résultats est nécessaire pour éviter que la prime soit galvaudée. Idéalement, il devrait s'agir de la même définition objective que celle qui sera retenue pour définir les bénéfiques.

Le projet d'arrêté royal prévoit que la prime pouvoir d'achat ne peut être émise que jusqu'au 31 décembre 2023 inclus. Cette précision est importante mais elle devrait également être complétée par une référence à l'octroi de la prime. En effet, ce sont l'émission et l'octroi qui sont autorisés uniquement jusqu'au 31 décembre 2023.

Par ailleurs, pour éviter des négociations inutilement longues, compte tenu de la nature ponctuelle de la prime pouvoir d'achat, il est souhaitable de préciser une date limite pour la signature des CCT sectorielles et/ou d'entreprise antérieure au 31 décembre 2023.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment également souhaitable de compléter le paragraphe 5 inséré par le projet d'arrêté royal par un alinéa précisant que les primes pouvoir d'achat peuvent être réactivées selon les mêmes modalités et conditions que celles des chèques consommation.

En outre, la modification proposée à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est libellée de manière trop succincte. Cette disposition devrait être libellée comme suit : « 8° la prime pouvoir d'achat unique visée dans l'article 19quinquies, §5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de maximum 500 et 750 euros dans les entreprises qui ont réalisé en 2022 un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé. »

Pour terminer, les membres qui représentent les classes moyennes soulignent la nécessité d'un suivi adéquat de l'accord conclu entre le gouvernement et les émetteurs du chèque consommation concernant l'intégration dudit chèque dans les points de paiement existants. En raison de l'ampleur et de la validité limitées du chèque consommation, aucune solution technique supplémentaire n'est - à juste titre - élaborée par les émetteurs pour accepter ces chèques dans les points de vente. Les points de vente disposant d'un système de caisse intégré ou d'un terminal de paiement d'un fournisseur qui répond aux normes reçoivent le chèque consommation via les solutions techniques qui existent déjà pour le chèque cadeau. Ils paient en l'occurrence un coût très élevé par transaction (jusqu'à 2,75 %). Les points de vente qui ne disposent pas d'un système de caisse intégré ou qui ont un terminal de paiement d'un fournisseur non conforme ne disposent pas des solutions techniques nécessaires pour admettre le client ou pour sélectionner eux-mêmes exactement le chèque que le client souhaite utiliser pour payer. Ils se tournent alors souvent vers

les solutions techniques que sont les chèques-repas ou écochèques pour le paiement avec des chèques consommation. L'ancienne Secrétaire d'État à la consommation a élaboré un accord avec les émetteurs, qui permettrait de choisir entre différents chèques dans le plus grand nombre possible de points de vente. Les membres qui représentent les classes moyennes insistent pour la poursuite de la mise en œuvre de cet accord.