



Quand on n'est plus payé avec de l'argent.

Tentative de décodage (marxiste) d'un phénomène en expansion chez nous.

Xavier Dupret

Août 2025

104.287 signes

Sommaire

Introduction (résumé)	3
Très concrètement	5
Etendue des dégâts	8
Un salaire socialisé	11
Un peu d'histoire	13
Un peu (plus) de théorie	15
Aliénation, émancipation et salaire	20
Crise du capitalisme contemporain et condition salariale. En marche vers le néo-prolétariat généralisé?.....	23
Alternatives de gauche (matérialiste)	27
Conclusion	35

Introduction (résumé)

Des millions de Belges sont aujourd’hui payés avec autre chose que de l’argent. La situation a interpellé un de nos militants, par ailleurs militant et délégué syndical. Il est vrai que ces modes de rémunération alternatifs, qu’il s’agisse des chèques-repas ou des voitures de société, alimentent fort peu les caisses de la sécurité sociale. Pour les voitures-salaire, il existe bien une cotisation CO2 mais cette dernière est très faible, spécialement quand il s’agit de véhicules électriques.

Il n’en va pas de même pour ce qui est des différentes formules de rémunération variables liées aux bonus. Précisément, dans la mesure où ces dernières contribuent de manière plus substantielle (quoique bénéficiant de dispositif d’allégements de charges), elles n’ont pas été intégrées dans notre étude. Par ailleurs, en consultant des sources professionnelles, il a été possible de vérifier que les éléments de rémunération en nature correspondant à des appareils de télécommunication ne représentent pas un coût important pour la collectivité. Pour toutes ces raisons, ce travail ne s’est pas appesanti outre mesure sur ce type d’avantages.

En revanche, il ressortait des sources consultées que les chèques-repas et les voitures de société constituaient deux modes de rémunération particulièrement prisés des employeurs sans doute parce qu’ils ne donnaient pas lieu à des cotisations de sécurité sociale. Le coût de ces avantages en nature est particulièrement important pour les finances publiques. Par exemple, le montant des chèques-repas attribués en 2023 s’est élevé à 2,8 milliards d’euros. Le manque à gagner lié aux voitures de société représenterait, d’après le Bureau du Plan, représenterait plus de 5 milliards d’euros chaque année. Ces chiffres devraient augmenter à l’avenir puisqu’il entre dans les projets de l’Arizona d’augmenter la valeur faciale des chèques-repas dès le 1^{er} janvier 2026.

Face à ces chiffres, il convient de ne pas adopter une attitude moraliste. Ces tendances correspondent, en effet, à un état de besoin de la part d’une fraction du collectif des salariés. L’approche matérialiste et structurelle de ce texte a surtout cherché à mettre au jour le fait que le blocage des salaires, depuis 2018, pesait sur le budget de nombreux ménages de ce pays. La norme salariale qui corsète les rémunérations en Belgique doit redevenir indicative de manière à redonner des marges de manœuvre aux organisations syndicales.

La chose s’avère d’autant plus importante que la crise actuelle du capitalisme et les modifications de rapports de force auxquelles elle donne lieu s’accompagnent d’une volonté très nette de remettre en cause la partie socialisée du salaire, qui assure le financement de la solidarité sociale chez nous. On peut anticiper que faute de réactivation du mouvement social, on ne doive assister à une précarisation plus massive encore du salariat sous nos latitudes. En l’occurrence, il s’agirait véritablement d’une prolétarisation de masse.

En outre, si le besoin de financer adéquatement la sécurité sociale s’avère important, il ne faut pas faire preuve de dogmatisme. Il est évident que le mouvement ouvrier n’obtiendra pas de ce gouvernement le retour à la liberté de négociation des salaires telle qu’elle a existé entre

1996 et 2017. Par conséquent, il semble préférable de travailler à partir des différentes formules de bonus, qui constituent une source de rentrées pour la sécurité sociale et ne sont pas reprises dans la norme salariale, pour tenter d'obtenir la mise en œuvre d'un chèque « pouvoir d'achat » dans les secteurs qui ne connaissent pas de difficultés. Une mutualisation partielle de ce coup de pouce à un niveau interprofessionnel entre tous les travailleurs du pays doit être revendiquée.

La question du financement structurel de la sécurité sociale, reposant trop sur le seul facteur « Travail », devra également être abordée de manière à taxer davantage le capital. Ici, c'est un autre écueil qui doit être dépassé, à savoir le dogmatisme. En effet, pour certaines composantes du mouvement social, il ne saurait être question sous aucun prétexte de diminuer le poids des cotisations sociales dans le financement de la protection sociale. Les démonstrations à la base de ce type de positionnements sont particulièrement brillantes. Toutefois, elles ne nous semblent pas correspondre aux enseignements que l'on peut tirer de l'histoire du mouvement ouvrier lors de la création des systèmes de protection sociale chez nous comme dans les pays voisins.

A l'occasion d'une conférence-débat portant sur les possibilités de taxation du capital en Belgique, un militant de notre association, par ailleurs délégué syndical dans la métallurgie de la région de Charleroi, a attiré notre attention sur le fait que de plus en plus fréquemment, les travailleurs étaient également payés en nature (voiture de société, chèques-repas, téléphone,...) au lieu de recevoir directement et exclusivement de l'argent. Il est vrai que les organisations syndicales de ce pays se montrent critiques quant à la diffusion de ces modes alternatifs de rémunération.

En 2021, la CSC revendiquait que des cotisations soient prélevées sur les chèques-repas, les avantages extra-légaux ainsi que les jobs étudiants. De son côté, la FGTB exigeait, en 2022, un moratoire sur les nouvelles formes de rémunération alternative ainsi que leur un plafonnement et considérait qu'il fallait envisager de les soumettre au prélèvement de cotisations sociales. Les développements qui vont suivre viseront à identifier les enjeux inhérents à la diffusion de ces avantages en nature¹.

Très concrètement

Commençons par identifier le phénomène. Un avantage en nature désigne une rétribution non-monétaire correspondant à une série de modes de paiement dont l'originalité consiste en ce qu'ils sont directement affectés par l'employeur lui-même à une consommation particulière. Un exemple assez évident de cette préaffectation concerne les voitures de société. Nous verrons par la suite, quand nous étudierons plus en détail ces modes de rémunération, que des nuances s'imposent dans leur mise en œuvre de manière à ce que ces dernières ne s'avèrent pas absolument incontournables pour le travailleur. A ce stade, on se bornera à constater que ces modes de rémunération ne relèvent pas du salaire et qu'ils ont tendance à gagner en importance dans le temps puisque les salaires sont bloqués en Belgique.

Le nombre de salariés concernés par ce type de rémunération est loin d'être anodin. C'est ainsi que plus de trois millions de salariés bénéficient de chèques-repas en Belgique². Au début de l'année 2024, le SPF Mobilité dénombrait plus de 626.645 voitures de société mises à la disposition des travailleurs salariés en Belgique. Il se trouve que ces véhicules sont de plus en plus fréquemment intégrés dans le package salarial des entreprises chez nous. Les chiffres sont clairs. Entre 2007 et 2024, on a affaire à un quasi doublement du nombre de voitures-salaire en Belgique. Il y a 18 ans, à peine 7,4% des travailleurs belges disposaient d'une voiture de société. Il s'agissait de 271.949 véhicules en circulation, soit 4,7% du parc automobile national. En 2024, 14,7% des salariés de ce pays bénéficiaient d'une voiture de société. La progression est fulgurante et équivaut à 626.645 véhicules c'est-à-dire près de 9% du parc de véhicules en Belgique.

¹ Echo FGTB, Numéro 9, novembre 2022, p.2.

² L'Echo, Chèque-repas: ce que la hausse de 2 euros change pour vous et votre employeur, 14 juillet 2025.

La croissance de cette catégorie particulière de véhicules a été bien importante que celle du nombre total de véhicules, d'une part, et de l'effectif de la population salariée, d'autre part. Tandis que le nombre de travailleurs salariés a augmenté de 16% entre 2007 et 2024, le nombre de voitures-salaires, a pour sa part, littéralement explosé avec une progression de près de 130%³. Ce chiffre n'intègre cependant pas les véhicules autres que ceux mis à la disposition des seuls salariés et pouvant être utilisés à d'autres fins que professionnelles. Il n'intègre donc ni les véhicules des dirigeants d'entreprise ni des voitures de service faisant partie des actifs d'une société donnée. On notera également que ce chiffre est dûment communiqué à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Pour rappel, l'ONSS désigne l'organisme public (et géré paritaire) qui, en Belgique, perçoit et répartit les cotisations sociales des travailleurs salariés.

En outre, si ces chiffres sont connus de l'ONSS, c'est dans la mesure où les employeurs sont légalement contraints de s'acquitter d'une contribution de solidarité CO2 s'ils font bénéficier aux salariés qu'ils emploient des voitures susceptibles d'être utilisées utilisés à des fins autres que professionnelles. La définition de « voitures de société » utilisée par la loi du 17 mars 2019 instaurant un budget mobilité n'envisage que ces véhicules. On sera d'autant plus enclin à parler de voitures-salaires que les camionnettes constituent une très faible proportion (3%) de véhicules utilitaires comme les camionnettes ou les pick-ups à deux places.

Il est important de noter que pour des raisons environnementales, le législateur a, par la loi du 17 mars 2019, mis en œuvre des budgets mobilité permettant aux travailleurs de choisir librement entre l'octroi d'une voiture de société respectueuse de l'environnement ou des moyens de transport durables et des frais de logement. Cette loi constitue un immense progrès puisqu'elle aménage de réelles possibilités de choix autonome pour les travailleurs. Pour autant, il ne faut pas non plus se faire trop d'illusions sur la portée réelle de ce texte de loi. C'est que ce dernier n'avait initialement pas institué le budget mobilité en tant que droit pour les travailleurs concernés. En effet, à l'origine, c'est l'employeur qui déterminait si un budget mobilité est mis à la disposition des salariés. A ce propos, il convient de reconnaître que la coalition Arizona a pris la décision de rendre obligatoire le budget mobilité dès le 1er janvier 2026 pour toutes les sociétés qui rémunèrent leurs collaborateurs avec une voiture-salaire. Cette généralisation du droit au budget « mobilité » s'effectuera sous réserve de l'adoption d'un arrêté royal qui en précisera définitivement les modalités concrètes de mise en œuvre, d'une part, et confirmera, d'autre part, la date de mise en œuvre.

Jusqu'à présent, force est de constater que c'est encore et toujours l'employeur qui décide des options qui seront laissées à l'appréciation des travailleurs. Dans ces conditions, on ne s'étonnera guère de ce que le recours aux voitures-salaire n'ait pas diminué dans le temps. Les

³ SPF Mobilité et Transport, Le nombre de voitures de société en Belgique en 2024, rapport du 31 octobre 2024, Url : <https://mobilit.belgium.be/fr/publications/les-voitures-de-societe-en-belgique-en-2024>. Date de consultation: 18 août 2025.

chiffres du SPF Mobilité et Transport sont, à cet égard, particulièrement éloquents. En 2019, on comptait 502.840 voitures-salaire en Belgique.

En 2024, avec un chiffre de 626.645 voitures-salaire en circulation, la progression de véhicules exerçant une fonction économique de rémunération se situait au niveau de 24,42%. Si l'on remonte 5 ans avant l'année 2019, on dénombrait 398.877 voitures-salaire en Belgique. Entre 2019 et 2024, la progression du nombre de voitures de société en Belgique a donc été de 26,06%. L'impact de la loi de 2019 a donc été particulièrement limité⁴. Le constat est sans appel. Les latitudes trop importantes laissées aux employeurs n'ont jusqu'à présent pas permis une généralisation des budgets mobilité. A cette étape de l'exposé, on peut déjà anticiper que la formule permettant aux travailleurs d'affecter leur budget mobilité au remboursement de leur crédit hypothécaire pourrait, à l'avenir, connaître un certain succès puisqu'elle permet aux salariés concernés d'affecter une partie de leur rémunération à un poste correspondant à un accroissement de leur patrimoine. A la fin d'une vie de travail, cela fait toute la différence avec la conduite d'une Tesla dont ils n'étaient même pas les authentiques propriétaires.

Pour comprendre ce point, il faut se rappeler qu'un budget mobilité peut être déterminé en fonction de trois piliers. Tout d'abord, le premier pilier correspond à une voiture respectueuse de l'environnement. Bref, une voiture électrique. Ensuite, le deuxième pilier correspond à une affectation du budget mobilité en faveur de la mobilité durable (en clair, les transports en commun ou le vélo) ou, à certaines conditions, une intervention dans les frais de location ou d'emprunt hypothécaire du salarié. Enfin, le troisième pilier correspond au solde du budget mobilité, payé au terme de l'année concernée en une fois et soumis à une cotisation spéciale de 38,07% dans le chef du travailleur. Pour information, chacun des piliers est soumis à une imposition et à des cotisations de sécurité sociale spécifiques. De surcroît, le budget mobilité doit impérativement se situer dans une fourchette allant de minimum 3.164 euros à maximum 16.875 euros pour l'année 2025, et ce sans qu'il soit permis qu'il dépasse un cinquième de la rémunération brute totale du salarié⁵.

Pour le salarié qui décide de renoncer à la jouissance d'une voiture de société, il s'avère fondamental de pouvoir bien déterminer le montant du budget mobilité qu'il est susceptible de recevoir. La loi de 2019 est on ne peut plus claire à ce propos quand elle énonce que le montant de ce budget correspond au coût annuel brut de la voiture de société (auquel renonce concrètement le travailleur) pour l'employeur (après déduction de la cotisation propre au travailleur). Cette base inclut également, en plus du prix d'achat (c'est-à-dire d'un point de vue comptable, des frais d'amortissement de 20% par an) ou des frais de leasing selon les formules retenues par l'employeur, l'ensemble des charges fiscales et parafiscales ainsi que

⁴ SPF Mobilité et Transport, op.cit, p.2. Calculs propres.

⁵ UCM, Budget mobilité : à quoi s'attendre et comment s'y préparer?, article mis en ligne le 16 juin 2025.

les frais liés à l'utilisation du véhicule (frais de carburant, d'assurance et car wash, cotisation de solidarité, etc.).

Nous verrons bien si à l'avenir, ces modalités seront maintenues par le législateur. En tout état de cause, force est de constater que la volonté de mettre fin de la part de la coalition Arizona à ce qui apparaît bel et bien comme une forme arbitraire patronal s'inscrit dans le droit fil des avancées déjà engrangées sous la coalition Vivaldi. C'est, en effet, en 2023 que le gouvernement fédéral a précisé le modus operandi des formules à appliquer pour estimer, en toute transparence, les budgets mobilité dans les entreprises. Il a donc fallu attendre 4 ans pour que ces éléments indispensables aient été formulés via un arrêté royal d'exécution qui contenait les formules de calcul du budget mobilité, tant sur la base des frais réels que sur la base de valeurs forfaitaires⁶.

On note donc une forme de mouvement de fond dans la société belge qui veut revenir sur la voiture-salaire imposée unilatéralement par les employeurs. De ce point de vue, il serait surprenant que la coalition Arizona puisse remettre en cause la totalité des acquis de cette vague. Nous verrons dans la suite de ce document que ce mouvement plonge ses racines dans l'histoire de la lutte de la classe travailleuse pour jouir de manière autonome des fruits de son travail. Cependant, on doit bien admettre pour l'heure que la volonté de poser des limites au régime des voitures de société correspond surtout à des motifs fiscaux et écologiques de la part des pouvoirs publics.

Etendue des dégâts

Cela dit, nous n'avons pas encore pris la pleine mesure de l'importance des modes de rémunération non-monétaires dans notre pays. Des sites professionnels, liés aux services sociaux, permettent d'en repérer à la fois la diversité et l'importance⁷.

Nous n'avons pas intégré dans la suite des développements les primes bénéficiaires, lesquelles correspondent en tant que rémunération variable à une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise, dans la mesure où elles sont partiellement soumises à des cotisations de sécurité sociale et des impôts dans le chef du travailleur exclusivement⁸.

Cette exclusion vaut également pour les bonus couverts par la Convention Collective de Travail n°90 (CCT 90). Ces derniers correspondent à une forme de bonus collectif encouragé fiscalement. Ils permettent également le versement de cotisations de sécurité sociale puisqu'ils font l'objet d'une cotisation patronale spéciale de 33% et d'une cotisation de solidarité de 13,07% dans le chef du salarié, à concurrence d'un plafond de 4.164 EUR brut

⁶ Wolters Kluwers, Budget mobilité : plus de transparence des méthodes de calcul, 9 octobre 2023. Url : <https://shorturl.at/1Wsky>. Date de consultation: 18 août 2025.

⁷ SD Worx, Les avantages salariaux alternatifs les plus populaires (étude de l'ONSS- SD Worx - AMS), 28 juin 2024.

⁸ De surcroît, elle ne fait pas partie de la norme salariale et peut être octroyée de façon intermittente en fonction précisément des résultats d'une année sur l'autre.

en 2025). Si le bonus salarial dépasse ce montant, la partie se situant au-dessus du plafond fera l'objet de cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Les trois avantages en nature les plus importants accordés en Belgique sont par ordre décroissant d'importance selon la valeur moyenne en euro par an la voiture-salaire pour une valeur moyenne de 2.006,38 euros par an, les chèques-repas (1.204,81 euros par an en moyenne) et les écochèques qui représentent à peine une moyenne de 194,78 euros par an. Le téléphone et l'Internet arrivent en quatrième position pour un montant moyen de 123,23 euros par an. Quant aux chèques sport-culture et autres chèques cadeaux, ils concernent à peine 7% des salariés et ne représentent que fort peu de moyens financiers avec une moyenne de 51,82 euros par an. En réalité, seuls les voitures-salaire et les chèques-repas représentent des montants moyens dépassant les 1.000 euros. Voilà pourquoi nous centrerons le propos sur ces derniers afin d'en appréhender les conséquences en termes de cotisations fiscale et sociale.

Il n'est guère difficile d'appréhender que si le patronat met à la disposition de ses salariés ce type de formules de rémunération en nature, ce n'est évidemment pas pour des raisons philanthropiques. Commençons par le cas des chèques-repas.

Ces derniers s'avèrent fiscalement avantageux pour l'employeur. Ils sont totalement exempts de cotisations sociales et ne sont pas non plus soumis à l'Impôt des personnes physiques (IPP). Par chèque, le salarié paie une cotisation de minimum 1,09 €. L'Arizona a décidé, cet été, que la valeur faciale des chèques-repas allait, à l'avenir, passer à 10 euros en 2026 et 12 euros en 2027. Elle est de 8 euros aujourd'hui. De surcroît, des augmentations de déductibilité fiscale seront prévues pour les employeurs.

Le manque à gagner pour la sécurité sociale va augmenter. Le fossé qui va s'agrandir pourrait tout doucement commencer à prendre des allures de gouffre. Les chiffres sont clairs. En 2023, un montant équivalent à 2,8 milliards d'euros de chèques-repas a été accordé en Belgique. Si cette masse avait été soumise aux cotisations de sécurité sociale classiques, l'ONSS aurait perçu au bas mot un milliard d'euros en plus⁹.

En ce qui concerne les voitures de société, il existe une déductibilité fiscale qui bénéficie aux entreprises ayant recours à ce type de formules. On constate, en cette matière, une volonté très nette de la part des autorités fédérales de « verdir » le parc de voitures-salaire en Belgique. En 2022, le gouvernement a adopté des dispositions visant à rendre les voitures de société émettant du CO2 moins intéressantes sur le plan fiscal. Ces mesures sont entrées progressivement en vigueur depuis l'été 2023 tant et si bien qu'à partir de 2026, l'achat ou le leasing d'une voiture thermique ne pourra plus faire l'objet d'une déduction fiscale. Autrement dit, pour alléger sa facture fiscale, le secteur privé en Belgique a pris l'habitude de payer moins les salariés, avec à la clé des pertes du côté de l'IPP et des cotisations à

⁹ Le Soir, Les chèques-repas. Une petite histoire de gros sous, Le Soir, édition du 11 juillet 2025.

destination de l'ONSS, tout en leur fournissant une voiture-salaire, gratuite en tout ou en partie. C'est ainsi que près d'un travailleur sur cinq n'a pas à financer son véhicule personnel en Belgique et l'employeur jouit du droit d'amortir fiscalement cette voiture, ce qui lui permet d'être finalement moins imposé.

En outre, les employeurs utilisant la formule des voitures-salaire ne s'acquittent d'aucune forme de cotisations sociales, ce qui ne serait pas le cas s'ils versaient des salaires « normaux ». Certes, ces cotisations CO2 sont dues à l'ONSS mais elles sont loin d'équivaloir à des cotisations patronales classiques. De son côté, l'employé qui dispose d'une voiture de société est imposé sur son véhicule mais cette taxation s'avère inférieure à ce qu'il devrait payer si l'équivalent de la valeur de l'utilisation de la voiture de société lui était payé en salaire classique.

On comprend dans ces conditions pourquoi les partis proches du patronat se sont montrés dans le passé farouchement opposés à ce que l'usage des voitures de société soit davantage taxé. Il suffit pour s'en convaincre de jeter un coup d'œil sur le site du Mouvement Réformateur (MR), lequel se félicitait de ce que les salariés utilisant également leur voiture de société à titre privé ne doivent pas payer davantage d'impôts sur l'avantage en toute nature (ATN), lequel est recalculé chaque année. A la fin de l'année 2023, le MR a dénoncé qu'un risque existait à l'époque que la taxation sur l'ATN puisse augmenter de 20%¹⁰.

On fera observer à titre de lecture critique de cette actualité que si près de 60% des véhicules neufs vendus en Belgique sont des voitures de société, il n'en reste pas moins que cette forme de salaire représente un important manque à gagner pour les finances publiques. C'est ainsi que le Bureau du Plan s'est interrogé sur l'impact budgétaire potentiel qui résulterait d'une taxation des voitures de société reposant sur un régime de référence dans lequel l'avantage en nature est évalué en fonction de ce qu'il aurait coûté au bénéficiaire de payer lui-même pour l'utilisation d'une voiture personnelle. D'ici 2028, l'application d'un tel régime fiscal entraînerait des recettes fiscales supplémentaires d'environ 5,2 milliards d'euros à partir de 2028 et de 4,7 milliards dès 2025¹¹.

Selon l'*Arval Mobility Observatory Barometer*¹², une étude menée chaque année au sujet des politiques de mobilité au sein des entreprises européennes, les employeurs du Vieux Continent continuent à se montrer hésitants quant à l'utilisation des voitures électriques, principalement en raison du prix d'achat élevé. Néanmoins, l'évaluation fine du coût total d'utilisation des voitures électriques (correspondant à l'achat ou au leasing auquel s'ajoutent

¹⁰ Mouvement Réformateur, Pas de nouvelle taxe pour les détenteurs de voitures de société, article publié sur le site du parti le 31/01/2024.

¹¹ Bureau du Plan, Tax expenditures linked to company cars, Working Paper 202504, juin 2025.

¹² BNP Paribas Fortis, La fiscalité des voitures de société en 2025, 4 décembre 2025.

Url: <https://shorturl.at/XE7wU>. Date de consultation: 19 août 2025.

l'entretien, la consommation d'énergie et les diverses taxes) indiquent très nettement que cette catégorie de véhicules s'avère moins onéreuse que les modèles thermiques.

On peut donc déjà constater que la résistance au changement qui se cristallise autour du prix des voitures électriques relève au moins en partie du domaine de l'idéologie. On peut, sur cette base, supposer que de nouvelles exigences du patronat pourraient, à l'avenir, émerger afin de maximiser l'avantage fiscal lié au verdissement du parc automobile. En tout état de cause, le fait d'être le principal ressort du marché automobile en Belgique constitue une carte susceptible d'être mobilisée dans un rapport de négociation avec les pouvoirs publics.

Un salaire socialisé

A ce stade de l'exposé, il a été possible d'identifier que les deux principaux modes de rémunération non-monétaires correspondent aux chèques-repas et aux voitures-salaire. Le principal avantage de ces différents éléments des packages salariaux tient en une exonération partielle de l'IPP et également des cotisations de sécurité sociale dites patronales. La propagande patronale invite à voir dans ces modes de rémunération un principe gagnant-gagnant entre employeurs et salariés. Il ne faut évidemment rien en croire.

Une cotisation de sécurité sociale, c'est, en effet, du salaire même si elle n'atterrit pas sur le compte courant d'un travailleur. On parle, à ce propos, de salaire socialisé. Il va, dès lors, de soi que les chèques-repas n'entrent pas en ligne de compte pour ce qui est du calcul des pensions, des allocations de chômage ou des allocations liées à une interruption de travail pour cause de maladie. C'est que la cotisation ouvre le droit à une prestation sociale.

Cette dernière correspond à une mutualisation des risques de vie, c'est-à-dire que ces derniers sont partagés à plusieurs de façon à faire face à leurs coûts financiers selon une logique de solidarisation, et non en déterminant les prestations en fonction d'un profil de risque comme le font les assurances privées. Cette solidarisation provient de ce qu'une partie des salaires versés sont socialisés et affectés au remboursement de risques de vie. Tous les salariés en profiteront puisqu'à défaut de connaître un épisode de perte d'emploi ou d'avoir des enfants, ils tomberont inévitablement malades à un moment donné de leur vie et la plupart d'entre eux mourront après avoir pris leur retraite.

Cette dimension du salaire brouille structurellement la manière dont le capitalisme, en tant que mode de production, envisage le salaire. Pour un entrepreneur capitaliste, le salaire direct renvoie d'abord et avant tout au prix de vente de la force de travail, comprise comme une marchandise, défini par le libre jeu de l'offre et de la demande. Le salaire socialisé, pour sa part, correspond davantage à une construction sociale, laquelle repose sur un ensemble de médiations constituant le débouché politique de la conflictualité capital-travail. Dans cette optique, le salaire doit être appréhendé comme un tarif plutôt rigide, puisqu'établi en fonction des grilles de convention collective négociées paritairement ou en vertu des réglementations sur le salaire minimum, alors que la pente structurelle inhérente au capitalisme envisage la

rémunération des salariés comme un prix, c'est-à-dire un coût d'utilisation susceptible le cas échéant d'être facilement redéfini.

Du côté du prix, le salaire procède de la rencontre d'individus atomisés face au capital comme c'est le cas sur le marché informel du travail dans bon nombre de sociétés du Sud global. En Belgique, c'est plutôt l'approche du tarif, elle-même procédant du fait que le travail se coalise face au capital, qui prédomine.

Ce caractère socialement construit du salaire vaut autant pour le salaire net qui arrive directement dans la poche du travailleur que pour le salaire indirect, lequel désigne, pour sa part, un ensemble de cotisations-prestations qui viennent « non pas à corriger le salaire direct (comme on en fait l'hypothèse quand on définit la protection sociale comme une redistribution, un transfert social) mais qui est partie intégrante (...) du salaire ».¹³ Le salaire direct renvoie à une logique du barème. Quant au salaire indirect, il s'appréhende comme procédant fondamentalement d'un système de péréquation puisque l'ensemble des cotisations est mutualisé, c'est-à-dire versé à un fonds commun. Cette opération de péréquation donne lieu à une transformation immédiate des cotisations en prestations sociales en suivant un mouvement de flux intra-périodique (ce sont, en effet, les actifs de 2025 qui paient les allocataires de 2025) sans nécessité de constituer, à aucun moment, une épargne.

Le salaire direct et le salaire indirect partagent, par ailleurs, un certain nombre de points communs. Il s'agit, en autre, "paiement par les employeurs, référence à un emploi, étroite liaison à un salaire direct et donc à la grille des qualifications, caractère de flux intra-périodique (pas d'épargne d'une période à l'autre)".¹⁴

Lorsqu'elles se cumulent, les caractéristiques de péréquation et de barème amènent à la formation d'un salaire socialisé que l'on retrouve dans les pays d'Europe continentale. On parle à ce propos de systèmes bismarckiens, du nom du chancelier allemand Otto von Bismarck (1815-1898) qui a favorisé l'émergence des premières lois sociales en Europe. Ce caractère de socialisation désigne un salaire qui se pose en rupture avec la théorie du salaire-prix formalisé établi par un jeu d'offre et de demande tel que décrit par certains courants théoriques des sciences économiques. On retrouve, de manière plus ou moins forte, cette manière de fixer les salaires dans les pays anglo-saxons qui ont des systèmes de protection sociale fort différents des pays d'Europe continentale. Ce qui, comme nous le verrons plus tard, ne procède nullement du hasard.

Pour l'heure, contentons-nous de repérer que l'application d'un barème rapporte le salaire total, résultant de l'addition du salaire direct et indirect, non pas, d'abord, à des paramètres économiques quantifiables (comme par exemple, la productivité du travail) mais à des variables qualifiées socialement (ainsi, la qualification du poste, la composition de famille ou

¹³ Bernard Friot, *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, La Dispute/Snédit, Paris, 1999, p.47.

¹⁴ Bernard Friot, op.cit., p.48.

l'état-civil des travailleurs). Du côté des allocations, on retrouve la même importance accordée à des critères sociaux pour en déterminer le niveau. C'est que l'immense majorité des allocataires a, en effet, financé, auparavant, des allocataires à partir de la partie indirecte de leur salaire socialisé. Il en découle que leurs allocations ne sont pas strictement calculées au prorata de leurs cotisations comptabilisées comme une forme de prévoyance sociale donc d'épargne individuelle. Une retraite, par exemple, constitue un salaire continué et non un salaire différé.

Le salaire différé s'inscrit, en effet, dans une logique d'épargne. Il y a salaire différé lorsque, dans le cas des retraités, la cotisation ouvre le droit à sa perception en différé selon la mécanique, bien connue, du compte d'épargne. Le salaire socialisé, du point de vue de la distribution des allocations, fonctionne de manière tout autre.

Un peu d'histoire

D'un point de vue davantage macrosocial et macroéconomique, on peut dire que la sécurité sociale et le versement de salaires socialisés qu'elle permet correspondent à une sorte de fonctionnement économique socialiste à l'intérieur du capitalisme. De ce point de vue, l'attaque contre la partie socialisée du salaire, que ce soit avec les chèques-repas ou les voitures de société, doit nous conduire à produire un petit point d'histoire pour comprendre comment a émergé le salaire socialisé dans le cadre de la protection sociale bismarckienne. Nous pourrons voir, au passage, que la généralisation des formes de rémunération en nature, par certains aspects, nous ramène à des formes de rétribution de l'effort productif comparables à ce qui existait en la matière au XIXème siècle.

Jusqu'à la création de la sécurité sociale, c'était l'épargne individuelle qui permettait de s'assurer une retraite. Et l'acronyme de l'ex-CGER signifiait « Caisse Générale d'Epargne et de Retraite ». La CGER fut organisée, en 1850, par la loi au titre principal de caisse de retraite. C'est plus tard que ses missions seront élargies à des fonctions de caisse d'épargne en 1865 et de fonds de logement en 1889. La CGER offrait à ses cotisants Le dispositif mis en œuvre par la CGER consistait en un compte de pension dit libre. Il ne s'agissait nullement d'un système d'assurance-retraite universelle.

Toute personne âgée d'au moins 18 ans était libre d'effectuer des versements à la CGER, que ce soit au profit de tiers ou pour son propre compte. Au total, on ne pouvait pas verser plus de 1200 francs belges de l'époque. Dans le système originel tel qu'organisé en 1850, il était également possible de partir anticipativement à la retraite à partir de l'âge de cinquante ans et de recevoir une rente calculée au prorata de l'épargne constituée. Les épargnants à la CGER jouissaient également de la faculté de pouvoir retarder la demande de rente jusqu'à l'âge de 65 ans. En cas d'invalidité avant l'âge de cinquante ans, il était possible d'obtenir immédiatement des annuités en proportion de l'âge et des montants versés auparavant. Ce

Le système entièrement basé sur la sollicitation de l'épargne individuelle va quelque peu évoluer au début du 20^{ème} siècle.

La loi du 20 mai 1900 introduit le régime dit de la liberté subsidiée en Belgique. A ce titre, elle dispose qu'à l'avenir, les pouvoirs publics accorderont un supplément aux ouvriers qui avaient atteint l'âge de 65 ans et qui avaient épargné à la Caisse Générale d'Epargne et de Retraite au titre de l'épargne retraite. Dans la pratique, l'on pouvait par ailleurs partir plus tôt à la retraite. Aussitôt que le capital le permettait, l'on pouvait négocier une jouissance de la rente à tout moment après l'âge de 55 ans. L'originalité de cette assurance libre subventionnée provient du supplément obligatoire des pouvoirs publics en proportion avec l'effort de prévoyance.

La création d'une assurance vieillesse obligatoire dans les années précédant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 va modifier de fond en comble ce système. Le passage d'un système par capitalisation à un système par répartition va amener à ce que les retraités à partir de cette époque vont partir à la retraite avec une pension complète s'ils ont eu une carrière complète alors même que par la force des choses, ils n'ont pas contribué à un système de retraite qui n'existe pas encore alors qu'ils travaillaient. Et ce passage de la capitalisation à la répartition s'est précisément effectué via la mise en œuvre d'un salaire socialisé supposant une tarification via des barèmes déterminant la valeur de la force de travail selon des conventions sociales et impliquant une péréquation des ressources selon la même logique conventionnaliste. On pourrait répéter le même type d'arguments à propos de toutes les autres branches de la sécurité sociale. Certes, pour être en droit de percevoir des allocations de chômage, il faut avoir travaillé pendant une période de temps avant d'introduire une demande d'allocations.

C'est là une condition à minimum car quelqu'un qui aurait totalisé un nombre de jours de travail équivalent au double de cette période ne recevra pas une allocation de chômage équivalent au double de l'allocation prévue. Le critère déterminant en ce qui concerne le niveau d'une allocation de chômage est donc un critère purement social, à savoir le statut légalement défini. Il en va de même pour ce qui est de l'assurance maladie-invalidité et les allocations familiales.

Pour en revenir à nos paiements en nature, on peut, en tout état de cause, repérer qu'ils n'ont fait l'objet d'une réglementation qu'assez tardivement au XIX^{ème} siècle. Pour cela, nous devons nous intéresser au *truck system*. Ce dernier désigne une méthode de paiement mis en place par une partie du patronat au cours du XIX^{ème} siècle et qui consistait à rémunérer la classe ouvrière de l'époque en nature. Ce système profitait essentiellement au patronat qui décidait librement des marchandises qui seraient accordées aux travailleurs en échange de leur effort productif, selon son intérêt parfois dans des magasins qui appartenaient aux chefs

d'entreprise et qui ne permettaient pas aux employés de négocier au mieux la contrepartie de leur effort productif.

Le mouvement ouvrier et les socialistes ont farouchement combattu ce système. En Belgique, il a été interdit par la loi du 16 août 1887. Autrement dit, avant d'arriver au salaire socialisé, il a fallu généraliser la monétarisation du salaire devant légalement être versé en espèces et non en espèces. C'est cette logique et ce double basculement que la généralisation des modes de rémunération non-monétaires est en train d'annuler petit à petit.

En effet, pour faire fonctionner la sécurité sociale, il faut que des salaires soient versés en numéraire et qu'une fraction de ces salaires soit directement socialisée à la base dans les canaux de financement de la sécurité sociale. Nous pouvons maintenant avancer que le capitalisme, du moins dans ses variantes les plus chimiquement pures, rejette spontanément cette limitation imposée aux rapports marchands. C'est d'ailleurs contre son gré que le mode de production capitaliste tolère ce type de construction institutionnelle mettant en œuvre une forme de socialisation partielle de la valeur ajoutée (dans la terminologie marxiste, on parle de plus-value).

On en voudra pour preuve le fait que les premières lois sociales mises en œuvre en Allemagne sous Bismarck l'ont été sous la contrainte d'un mouvement socialiste qui a mis sous pression le pouvoir en place. D'ailleurs, au départ, les travailleurs allemands ont plutôt mal accueilli les premières lois sociales dans la mesure où les cotisations sociales qu'ils devaient verser étaient trop élevées et amputaient trop fortement leurs salaires. La chose fut d'ailleurs dénoncée en son temps par un député socialiste Karl Grillenberger (1848-1897)¹⁵. Comme nous le verrons par la suite, c'est la pression de la lutte des classes qui permettra que le financement de la sécurité sociale soit davantage fonctionné sur la plus-value que sur les salaires. Spontanément, une économie de marché n'est jamais véritablement sociale.

Un peu (plus) de théorie

Pour comprendre ce point, on centrera utilement le propos sur la fonction du salaire dans une économie capitaliste. Afin de bien fixer les notions, on prendra soin de montrer l'évolution de la théorie de la valeur de la fondation de l'économie politique comme discipline distincte de la philosophie à partir de la fin du XVIII^e siècle jusqu'aux développements décisifs proposés par Karl Marx (1818-1883). Pour Adam Smith (1723-1790) et David Ricardo (1772-1823), l'origine de la valeur se trouve dans le travail. Avant de décoder cette donnée d'un point de vue politique, on prendra bien soin de préciser que cette orientation a permis de dégager, chez David Ricardo, l'origine de la spécialisation productive dans le cadre des échanges commerciaux transfrontaliers à partir de la productivité du travail. Ce postulat est encore

¹⁵Le Maitron, dictionnaire biographique du mouvement ouvrier et du mouvement social, La loi contre les socialistes, par Jacques Droz, version mise en ligne le 23 juin 2020, dernière modification le 19 juin 2024.

utilisé de nos jours, du moins en partie, afin de constituer le fondement des théories du commerce international.

Dans un souci de critique adéquate des sources, on mentionnera que la thèse des avantages comparatifs chez Ricardo a fait l'objet d'amendements intéressants au XXème siècle. Ce réaménagement part du constat que bon nombre d'investissements productifs dans le monde sont guidés par l'existence d'économies d'échelle. Par conséquent, ce sont les régions qui offrent le plus de possibilités de débouchés qui concentrent les investissements, malgré dans bon nombre de cas, des productivités moindres. Pour autant, on ne jettera pas le bébé avec l'eau du bain. En effet, on peut poser comme hypothèse que la concentration d'investissements dans certaines zones moins bien loties du point de vue du développement des forces productives débouche sur une amélioration du niveau de richesses produit dans ces zones à poser en lien avec une utilisation accrue du travail local. L'exemple de la Chine est, de ce point de vue, particulièrement emblématique. Pour mémoire, l'Arabie Saoudite et la Chine avaient le même PIB en 2005. Si le travail ne constituait pas le facteur le plus décisif en matière d'enrichissement d'une collectivité humaine, l'Arabie Saoudite, nettement mieux dotée du point de vue des ressources naturelles avec ses immenses réserves de pétrole, serait encore au même niveau que l'Empire du Milieu.

En tout état de cause, comme le point qui précède a permis de le prouver, la valeur-travail ne constitue donc pas uniquement un élément de revendication sociopolitique et revêt également la forme d'un programme de recherche. D'ailleurs, dans l'histoire, le travail n'a pas toujours été présenté comme la source de l'enrichissement collectif de la société. Selon la doctrine du mercantilisme, qui fut dominante en Europe entre les XVI^{ème} et XVIII^{ème} siècles, l'enrichissement de la société est de nature essentiellement commerciale et son origine se situe dans l'accumulation par les Etats de métaux précieux comme l'or et l'argent. Au XVIII^{ème} siècle, les physiocrates confèreront au seul secteur agricole l'origine de la richesse. Pour les physiocrates, l'origine de la richesse, c'est, en définitive, la nature. En n'ayant pas peur ni des anachronismes ni de forcer le trait, on pourrait dire qu'en 2005, les physiocrates n'auraient pas pu, en raison de leur grille de lecture même, anticiper la place que la Chine occupe dans le monde aujourd'hui.

La manière dont Marx est parvenu à situer, à partir de la valeur-travail en tant qu'hypothèse fondatrice d'un courant d'économie politique, l'origine du profit témoigne assez éloquemment de la possibilité de fonder sur une démarche scientifique l'exercice de la critique sociale. Marx constate que la classe la plus nombreuse dans la société (c'est-à-dire les salariés) doit impérativement pour survivre vendre sa force de travail aux détenteurs des moyens de production (les capitalistes). Ces derniers se rémunèrent à partir d'un profit dégagé par la classe travailleuse. Autrement dit, le patronat ne paie pas la totalité de la richesse créée par la classe travailleuse. C'est ce surtravail qui est à la base du profit, lequel correspond à la part de la plus-value qui n'est pas reversée à la classe travailleuse.

A partir de ce constat posé, qui survient comme déduction finale d'un effort de théorisation au sujet de la valorisation de la production marchande dans une économie capitaliste, Marx va bâtir une critique de la société capitaliste. Pendant longtemps, cette mise au jour du surtravail et de la plus-value va rester au niveau de la perception et de l'intuition à l'intérieur du mouvement ouvrier avant d'être pleinement formalisée par Marx dès la fin de la première moitié du XIXème siècle¹⁶.

La socialisation du salaire telle que nous la connaissons, et qui est profondément mise en péril par la généralisation des formes non-monétaires de rémunération, peut être analysée sur la base d'un courant théorique en économie politique envisageant la rémunération des actionnaires comme relevant de la spoliation pure et simple. Cet exercice de décryptage va nous permettre de démontrer qu'en ce qui concerne les rémunérations non-monétaires, un parallélisme peut être dressé avec le XIXème siècle. La dimension de dépossession saute évidemment aux yeux quand on évoque le fait qu'un patron possédant une mine au XIXème siècle pouvait payer les ouvriers travaillant dans son entreprise en bons uniquement convertibles dans ses magasins. Elle est, en revanche, moins évidente lorsqu'il s'agit d'analyser le statut des chèques-repas ou des voitures salaires.

Quand on veut dépasser les évidences, la philosophie recommande d'avoir recours à des concepts. Ces derniers permettent de rompre avec l'expérience immédiate et le sens commun en tant qu'ils sont toujours intimement liés à un milieu et à une époque. En effet, c'est par le biais de cette illusoire familiarité avec un réel perçu comme immédiatement décodable que l'idéologie s'insinue dans notre représentation de la réalité sociale¹⁷. Le surtravail a jusqu'à présent fait l'objet d'une présentation que l'on pourrait qualifier de microéconomique. Nous avions affaire à un patron dans son entreprise face au collectif des salariés qu'il ne rétribuait pas au niveau de la valeur effectivement produite.

Imaginons maintenant le surtravail à l'échelle de toute la société. La valorisation du capital sur le même mode de surtravail dans toutes les branches de l'économie (et plus seulement une mine comme dans notre exemple) va permettre l'échange et la distribution de toutes les marchandises produites. Cette activité a un caractère permanent puisque les salariés travaillent toute l'année de telle sorte que les marchandises et les flux monétaires auxquels donnent lieu l'achat et la vente de ces dernières définissent un mouvement continu. C'est ce que l'on appelle la sphère de la circulation.

Cette dernière revêt une forme particulière d'interaction entre les registres de la production matérielle et de la circulation monétaire. La circulation dont il est ici question part de l'argent qui se transforme en marchandise achetée puis se retrouve en marchandise. Marx résume cette boucle d'échange par la formule A-M-A'. Dans cette optique, la circulation revêt la

¹⁶ Lire à ce sujet tout particulièrement « Travail salarié et Capital » (1847).

¹⁷ Louis Althusser et Étienne Balibar, Pour Marx, Paris, La Découverte, 2005.

forme d'un circuit fermé dans lequel on achète pour vendre en permanence. Et Marx d'ajouter à ce propos : « Tout argent qui dans son mouvement décrit ce (...) cercle se transforme en capital, devient capital et est déjà par destination capital »¹⁸.

C'est ici que l'on peut voir que les diverses formes de rémunération non-monétaires participent de la même logique que le *truck system*. En effet, elles ont pour particularité d'ancrer la rémunération du travail à l'intérieur des flux monétaires correspondant au mouvement de valorisation permanente du capital. Que des voitures se vendent ou que des boîtes de conserve soient achetées dans des grandes surfaces, le capital tourne et en tournant, s'accumule. D'un point de vue fonctionnel, il n'y a aucune différence entre les chèques-repas de Sodexho et les bons que distribuait un patron minier du XIXème siècle dans le Borinage ; Le but de l'opération reste le même : acheter de la marchandise-travail et échanger cette dernière contre d'autres marchandises de la manière la plus directe qui soit, sans donc que des moyens monétaires soient entretemps retirés du circuit de la fonction d'accumulation du capital.

La préaffectation d'une partie de la valeur-travail à des biens produits dans d'autres segments de la production capitaliste s'avère, dans ces conditions, parfaitement antinomique avec la cotisation de sécurité sociale ou l'impôt dans la mesure où ceux-ci assurent précisément le financement de productions située en dehors du mouvement d'accumulation du capital.

Les mots ont leur importance dans la lutte idéologique. Aussi lorsque guidé par de fort louables intentions, le mouvement social entreprend de défendre le secteur non-marchand, il se pourrait qu'il desserve la cause qu'il désire très sincère défendre. En effet, définir une production par ce qu'elle n'est pas contribue difficilement à lui permettre de prendre conscience de ses intérêts réels en vue de la définition d'un cahier des charges politique en phase avec sa situation matérielle objective. Il n'en va évidemment pas de même si on qualifiait ce même secteur d'activité de « déjà socialisé » ou de manière plus explicite de « fonctionnellement socialiste ». On soulignerait ainsi davantage son caractère structurellement antagoniste avec l'organisation capitaliste de la production, en particulier dans ses orientations néolibérales.

La justification du bien-fondé de ce type de rémunération par l'importance de la fiscalité sur le travail chez nous ne doit, pour autant, pas être occultée. On fera cependant remarquer que certaines variantes de capitalisme ne comprennent pas un secteur de la production aussi socialisé que ce qui existe dans les modèles bismarckiens. C'est typiquement le cas de la variante anglo-saxonne des capitalismes, laquelle qui associe une grande flexibilité de l'emploi et des rémunérations avec un développement marqué des marchés financiers pour ce qui est du financement de l'activité. Cette importance du capital financier s'explique par le

¹⁸ K.Marx, Le Capital, Livre premier Le développement de la production capitaliste, section II : la transformation de l'argent en capital, Chapitre IV : Transformation de l'argent en Capital, Point 1. La formule générale du capital.

fait au fait que ce n'est pas l'Etat qui, comme c'est le cas en Allemagne ou en Belgique, y assure la protection sociale des citoyens¹⁹.

Cet état de choses n'est sans doute pas complètement étranger au fait que la part des salaires est restée globalement stable au Royaume-Uni et aux Etats-Unis depuis la fin des années 1970 alors qu'elle a plutôt eu tendance à décliner chez nous. Pour rappel, la part des salaires en Belgique a diminué de 5 points de pourcentage (p.p.) entre le premier trimestre 1999 et le premier trimestre de 2024²⁰. Pour ce qui est du Royaume-Uni, on observe, au contraire, que la part du travail dans l'économie a augmenté de 5,8 p.p entre 1996 et 2023, passant de 53,8% à 59,5% du PIB²¹. Aux Etats-Unis, la situation se présente comme suit. On note une évolution correspondant à une baisse de l'ordre de 3,5 p.p entre 1995 et 2023. En même temps, la part de la masse salariale au PIB y était la plus élevée de l'OCDE entre 1995 et 2005 à 58%, soit 8 p.p de plus que la Belgique à la même époque²².

Verser des salaires, du point du vue du capital, c'est moins problématique si la dimension de protection contre les risques de vie s'effectue via les marchés financiers. Cela dit, en termes de projet de société, cela pose évidemment question. Car si le niveau global des salaires a progressé au Royaume-Uni, les inégalités y sont globalement plus élevées que chez nous.

Au début du XXème siècle, Michel Husson (1949-2021), économiste marxiste grand spécialiste de la question de l'évolution de la part salariale, relevait qu'aux Etats-Unis, si on retirait les salaires de la fraction des travailleurs correspondant aux 5% les mieux rémunérés, on relavait une baisse absolument similaire à ce qui était observable à la même époque en Europe²³. En ce qui concerne la Grande-Bretagne où la part des salaires, contrairement à la Belgique, on observe un niveau plus important des inégalités que chez nous. Pour s'en convaincre, on scrutera avec intérêt les évolutions du coefficient de Gini chez nous et en Angleterre.

Pour rappel, le coefficient de Gini caractérise le niveau d'inégalités de revenus au sein d'une société. Il est toujours compris entre 0 et 1. Un coefficient de Gini égal à zéro désigne une situation d'égalité parfaite. S'il équivaut à 1, il renvoie à une répartition absolument inégalitaire des richesses où une seule personne s'accapare l'entièreté du revenu. En Belgique, le coefficient de Gini, en 2022, se situait au niveau de 0,264 contre 0,324 chez nos voisins britanniques²⁴. On peut, au moins en partie, expliquer cette différence par une intégration plus profonde du salariat dans la sphère de la circulation au Royaume-Uni. C'est bien connu. Une

¹⁹ Amable, Bruno, *Les Cinq Capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Le Seuil, Paris, 2005.

²⁰ FGTB, Baromètre socio-économique 2024, p.11.

²¹ Office for National Statistics, Trends in the UK labour share: 1997 to 2023 (en ligne).

²² Agefi, Les salaires ne reculent pas dans le PIB, au contraire, 13 décembre 2023.

Url: <https://shorturl.at/dmpv5>. Date de consultation: 22 août 2025.

²³ Michel Husson, *Etats-Unis: la fin d'un modèle*, La Brèche n°3, 2008.

²⁴ Banque mondiale, *Coefficient de Gini (Belgique et Royaume-Uni)*, août 2025.

assurance-maladie organisée par des compagnies d'assurances classiques (c'est-à-dire le capital financier) a tout intérêt à n'accepter que des personnes en bonne santé. Plus globalement, la protection contre les accidents de vie s'avère plus difficile à obtenir du capital quand on présente des caractéristiques défavorables.

Parler de salaire, c'est aussi aborder des différences en termes de projets de société. De ce point de vue, on n'hésitera pas à statuer sur le fait que les formes de rémunération alternatives non-monétaires sont structurellement incompatibles avec la sécurité sociale à la belge. Plus fondamentalement, on doit également envisager la généralisation de ces modes de rétribution sous l'angle, plus nettement éthico-politique, de la promotion de l'émancipation du Sujet.

Aliénation, émancipation et salaire

Si l'on voulait une preuve de ce que les chèques-repas constituent une intégration forcée du salariait dans la sphère de la circulation du capital, il suffit de mentionner le fait que l'usage de ce mode de paiement implique un coût pour les commerçants qui les acceptent. Dans le concret, il est possible pour les bénéficiaires des chèques-repas de les utiliser dans les établissements privés affiliés auprès des sociétés émettrices. En Belgique, on retrouve trois acteurs de ce type : Edenred, Monizze, Pluxee (anciennement, Sodexho Pass Belgium) ou encore G.O.T. Connection.

Pour qu'un commerçant puisse bénéficier des chèques-repas, il va devoir s'affilier à une société émettrice. Il lui est possible de s'affilier à plusieurs émetteurs. On peut donc imaginer une société affiliée à la fois à Edenred, Monizze, Pluxee et G.O.T. Connection. C'est à partir de la double affiliation des employeurs et des commerçants que ces sociétés privées sont à même de faire du profit.

Globalement, l'obligation d'utiliser des chèques-repas électroniques depuis 2016 en Belgique permet l'accumulation de revenus pour les sociétés émettrices à partir de trois sources distinctes. Tout d'abord, l'employeur accordant des chèques-repas aux salariés de son entreprise doit s'acquitter de frais de gestion et de service en ce qui concerne l'utilisation de la plateforme. Ensuite, les sociétés émettrices perçoivent également une commission versée par les commerçants partenaires sur les transactions enregistrées. Enfin, le paiement effectué par les employeurs constitue une avance de trésorerie. En attendant que cette somme soit réglée aux salariés sur leur carte, elle pourra faire l'objet de placements divers garantissant une rémunération pour la plateforme.

Cette intégration d'une partie de la masse salariale au sein de la sphère de la circulation A-M-A' va faire l'objet d'un calcul pour le petit commerçant. Au sujet de la mise en vente des marchandises dans le cadre de la production organisée sur le mode capitaliste, Marx évoque un « saut périlleux ». La production sous le mode de production capitaliste n'a de valeur que dans la mesure où elle rapporte de l'argent mais cet argent se trouve, comme le dit si joliment

Marx, « dans la poche d'autrui »²⁵. Si on applique ce critère du saut périlleux à nos chèques-repas, on en déduira que pour chaque commerce, le chèque-repas est d'abord identifié comme un coût de transaction perçu sur le volume effectif des échanges sans spéculer sur le fait que les chèques-repas pourraient éventuellement attirer de nouveaux clients. Voilà pourquoi il est difficile, sinon impossible, de payer en chèques-repas la fraction des commerçants au détail la moins susceptible de bénéficier d'économies d'échelle. Pour une expérience de micro-production de légumes bios, l'adhésion aux différentes plateformes de chèques-repas et la ponction sur les transactions que cet état de choses représente peut s'avérer très pénalisante du point de vue de la rentabilité des micro-capitaux engagés.

Or, la revente des chèques-repas est strictement prohibée par la loi. De surcroît, si le détenteur de ces titres ne les a pas dépenses au préalable, il n'existe aucun intérêt économique pour une personne n'en bénéficiant pas de les acheter à leur valeur faciale. Cela reviendrait à échanger une somme d'argent contre son équivalent sous une autre forme. Finalement, un chèque non-utilisé ne pourrait être revendu que moyennant une décote. Pour éviter ce type de situations, il est possible de faire prolonger, via une procédure de réactivation, les chèques-repas jusqu'à trois mois après expiration, pour une durée supplémentaire d'un trimestre. Tout est donc organisé pour que les chèques-repas soient les plus liquides possibles. Nous vérifions, au passage, une propriété économique inhérente à ces moyens de paiement, à savoir qu'ils correspondent à de la monnaie fondante (on parle également de monnaie franche) appelée à être dépensée ou à disparaître, une monnaie de pure consommation en quelque sorte.

L'inventeur de ce concept monétaire est l'économiste allemand Silvio Gesell (1862-1930).

Et c'est ici que les chèques-repas font, en quelque sorte, de la politique. Ils « choisissent » en réalité à la place de leurs détenteurs et bloquent donc très concrètement les possibilités d'agir en consommateurs actifs et critiques dans le chef des salariés qui en « bénéficient ».

Cette dimension de *truck system* des chèques-repas en tant que composante de la rémunération s'oppose au contenu des grands mouvements sociaux depuis mai 68, à savoir l'émancipation du sujet. Cette dernière, selon le célèbre sociologue britannique, Anthony Giddens²⁶, part d'une manière fortement volontariste d'appréhender l'action humaine. De ce point de vue, quand Giddens part du postulat que les agents sociaux disposent toujours de la faculté d'agir autrement, il se fait l'idéologue et le chantre de l'hypermodernité libérale dans la version post-soixante-huitarde que nous connaissons aujourd'hui. Autrement dit, pour qu'un élément aussi fondamental de la vie en société que le salaire puisse être légitime au regard de l'éthique de nos sociétés contemporaines, il doit pouvoir augmenter les possibilités de choix individuels, si du moins, on suit Giddens dans sa sociologie.

²⁵ K.Marx, Le Capital - Livre premier, section 1: la marchandise et la monnaie, chapitre III: La monnaie ou la circulation des marchandises, point 2 : Moyen de circulation.

²⁶ Giddens, Anthony; Diamond, Patrick, The New Egalitarianism, Polity Press, Cambridge (UK), 2005.

Or, dans son acception hypermoderne, la liberté comme valeur participe moins d'une donnée sociopolitique toujours à construire et à reconstruire collectivement comme le propose, par exemple, le mouvement ouvrier que d'un processus individuel et existentiel de qualification et de requalification permanente du sens personnel que les individus se bricolent au fil de leurs expérimentations sociales. De ce point de vue, on peut et on doit dénoncer le contenu très orienté idéologiquement des théories de Giddens, spécialement si l'on entend se positionner à partir du marxisme.

Il n'en reste pas moins, d'un autre côté, que la pertinence socioculturelle d'un point de vue politique, laquelle n'a, par ailleurs, rien à voir avec sa justesse théorique, ne penche guère, par les temps qui courent, en faveur de la critique collectiviste des salaires en nature. Il vaut imaginer ce que donnerait sur le terrain une campagne syndicale contre les voitures de société. La chose serait absolument inaudible. Dans ces conditions, le ralliement d'une majorité culturelle et politique à la dénonciation de la généralisation des modes non-monétaires de rémunération, y compris dans sa dimension de défancement des missions de la sécurité sociale, ne peut s'envisager d'un point de vue pratique qu'en s'attaquant au fait que ces paiements alternatifs empêchent les travailleurs de faire ce qu'ils veulent avec leur argent. C'est, du modeste point de vue de cette étude à la portée théorique limitée, une condition *sine qua non* pour être audible dans la société belge francophone d'aujourd'hui.

Mais si l'on veut faire preuve de cohérence intellectuelle, ce point s'avère particulièrement problématique pour le mouvement ouvrier et ses alliés. En effet, si l'on assigne comme fondement logique au salaire la liberté du travailleur de consommer comme bon lui semble, comment est-il logiquement possible de lui interdire de refuser, sur base évidemment volontaire, de cotiser à un système public de protection sociale s'il décide que tel est en fin de compte son bon plaisir de consommateur-roi ?

Il ne faut pas se voiler la face. C'est clairement une contradiction majeure et une pierre dans le jardin de la gauche. Pour enter de sortir de cette impasse, on proposera une argumentation distinguant parmi les libertés octroyées dans le cadre d'une société capitaliste celles qui relèvent, d'une part, du domaine strictement formel de celles appartenant, d'autre part, à celui du réel.

Voyons à présent comme contrer sur cette base la progression des modes alternatifs de rémunération de type non-monétaire. On commencera par repérer le fait que pour contrer une idéologique dominante, il importe de bien tenir compte du fait que précisément, elle est dominante. C'est là le point de départ incontournable d'une analyse matérialiste. Cela va sans dire bien entendu mais cela va encore mieux en le disant.

La liberté, dans cette conception matérialiste, existe comme valeur politique sous-tendant un processus continu d'émancipation individuelle et collective. Dans cette optique, la liberté n'existe jamais sans un ensemble de conditions matérielles qui la rendent concrètement

possible. On n'est pas vraiment et matériellement libre quand on n'est pas capable de se payer des soins de santé. On est d'autant moins libre d'ailleurs dans ce cas de figure qu'en l'occurrence, le droit à la vie en tant que droit fondamental est ici structurellement menacé, du fait précisément de l'absence, d'une part, d'une couverture obligatoire permettant une mutualisation des risques et d'autre part, des prix de prestations médicales déterminé par des conventions et non par le seul jeu de l'offre et de la demande. On n'est pas davantage libre face aux exigences du Capital, agissant en tant qu'employeur, quand l'indemnisation du chômage s'avère particulièrement parcimonieuse et/ou sélective de telle sorte que prendre le risque de perdre un emploi équivaut aussitôt à courir celui de crever de faim. De ce point de vue, les récentes réformes de l'Arizona, si l'on adhère à la vision de la liberté « matérielle » et non formelle, représentent une régression autant sociétale que sociale dans le chef des catégories populaires en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le marché, laissé à lui-même sans régulation, peut donc être finalement liberticide au sens de la liberté réelle. A l'avenir, il faudra continuer à rappeler la formule de l'abbé Henri Lacordaire (1802-1861), précurseur du catholicisme social, quand celui-ci prêchait en chaire « qu'entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ». Ce sermon fut prononcé à Notre-Dame de Paris en 1848. La même année, Marx faisait paraître son Manifeste du Parti Communiste. Il semblait clair à l'époque que l'ordre démocratique instauré par la révolution française devait, si l'on voulait que ses acquis s'avèrent effectifs, également consacrer des réformes sociales plus ou moins profondes selon les points de vue. Il est clair, de ce point de vue, que Lacordaire et Marx n'étaient sûrement pas d'accord sur tout. Cependant, force est de constater que leurs analyses étaient guidées par un même sens du Progrès social lequel entendait faire advenir la plus grande protection de tous par chacun à l'intérieur du collectif des salariés.

De nos jours, cette orientation programmatique semble avoir perdu de sa capacité à susciter l'adhésion. Il est vrai que l'individualisation néolibérale est passée par là, encensant la flexibilisation à tous crins du lien social. Le point qui suit nous permettra de vérifier que ce discours aujourd'hui dominant s'accompagne, dans sa dimension à proprement parler idéologique, d'un bon nombre de leurres. On tentera de situer la prolifération de ces derniers dans le prolongement de la crise actuelle du capitalisme, laquelle s'accompagne d'un remaniement de la condition salariale allant dans le sens d'une fragilisation de plus en plus marquée des conquis sociaux arrachés au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale.

Crise du capitalisme contemporain et condition salariale. En marche vers le néo-prolétariat généralisé?

On évitera, à ce propos, d'enfoncer des portes ouvertes. La fragilisation de la condition salariale a déjà été beaucoup documentée dans le passé. Par exemple, la baisse de la part des salaires dans le PIB au sein des pays de l'OCDE est bien documentée depuis la fin des années

1990. Ce qui semble davantage intéressant, c'est d'essayer de mesurer cette fragilisation à l'aune du concept de néo-prolétariat.

Ce dernier est le fruit d'une littérature qui réinterroge de manière critique la sociologie des classes sociales héritées des années 1980, laquelle célébrait une massification de l'appartenance aux catégories moyennes de revenus et de qualification. Quarante ans plus tard, force est de constater que les ouvriers et les employés peu qualifiés continuent à représenter le monde populaire. On peut même repérer une grande stabilité des classes populaires si l'on ajoute à ce noyau d'emplois les travailleurs sans emploi et les personnes employées dans les liens d'un contrat atypique (CDD, intérim). Dans un pays comme la France, ce type de contrats représente aujourd'hui 80% des nouveaux postes de travail. Au passage, on se posera une question : peut-on encore qualifier d'atypique ce qui relève d'une expérience de mise au travail aussi courante ?

Cette permanence dans le temps des milieux populaires couplée à une flexibilisation accrue des modes d'engagement professionnel démontrent que le concept d'« armée de réserve industrielle » tel que développé par Marx est toujours d'actualité. La fragilité du lien au travail fait pencher le rapport de force en faveur du patronat, ce qui contribue à renforcer la vulnérabilité du monde du travail. Ce schéma est à la base de la grande dépréciation salariale qui est intervenue depuis le début des années 1980. Depuis cette époque, la part des salaires dans le PIB n'a cessé de diminuer tandis que celle des profits a augmenté continuellement.

Du point de vue de la critique (marxiste) de l'économie politique (bourgeoise), cette augmentation de la part des profits suppose une intensification de l'exploitation du facteur travail. Cette dernière est confirmée par un certain nombre de chiffres. En ce qui concerne l'emploi dans l'industrie manufacturière, on note qu'entre 1980 et 2005, la main-d'œuvre industrielle a augmenté de 120% dans les pays « émergents », mais a diminué de 19% dans les pays « avancés »²⁷.

Plus récemment, on a pu relever note la tendance suivante. Pour avoir une vision précise du processus de mise à l'emploi dans le monde, il est nécessaire d'adopter un point de vue directement conçu à l'échelle mondiale. En effet, le système capitaliste est par essence mondial. Le Capital déplace ses investissements à travers le monde, comme un joueur d'échecs ses pions sur un échiquier, de façon à maximiser leurs profits. Par conséquent, la fermeture d'usines dans des pays comme la Belgique ou la France ne se traduit pas nécessairement par un affaiblissement de la classe ouvrière à l'échelle mondiale. La réduction du nombre de travailleurs industriels dans les pays capitalistes avancés n'implique aucunement une contraction de la classe ouvrière dans son ensemble.

Si l'on s'éloigne des pays capitalistes avancés et que l'on contextualise les choses au niveau mondial, on constate une situation que dans le Sud global, le nombre de travailleurs dans l'industrie est passé d'environ 190 millions à 500 millions d'unités. Cela représente une

²⁷ Smith, John, (2011) 'Imperialism and the Law of Value', Global Discourse [Online], 2: I, available from: <<http://global-discourse.com/contents>>. Date de consultation : 5 juillet 2025.

augmentation de plus de 300 millions des effectifs ouvriers dans cette partie du monde. La classe ouvrière industrielle mondiale n'a, en fait, jamais été aussi nombreuse qu'aujourd'hui. En effet, les derniers chiffres montrent que le nombre de travailleurs industriels dans le monde a dépassé les 700 millions²⁸.

Comme au temps de Marx, l'élargissement continu de la sphère de la circulation a pour corolaire à la fois l'augmentation des postes de travail dans l'industrie et une précarisation d'une partie des classes populaires dans le but de reconstituer une armée de réserve industrielle. Jusqu'à la Grande Récession de 2007-2009, les marchés financiers ont assuré le rapatriement et le recyclage des profits réalisés à partir de l'industrialisation du Sud global.

L'entrée en crise des marchés financiers au Nord à partir de l'éclatement de la bulle des subprimes a laminé ce schéma d'accumulation. Depuis, les discours appelant à la réindustrialisation des pays de l'OCDE fleurissent aux côtés d'appels à en finir avec la dépense et la protection sociale. En Europe occidentale, les plans de soutien au capital se multiplient au détriment des rentrées dont les systèmes de protection sociale ont besoin pour continuer à faire face notamment au vieillissement de la population.

Dans ces conditions, la fracturation du salariat devient un enjeu sociopolitique majeur. Et c'est ce à quoi conduit la nouvelle formule de plan cafétéria en matière de rémunérations alternatives. Expliquons-nous.

Un plan cafétéria désigne la possibilité offerte aux travailleurs de choisir une partie de leur rémunération à la carte. On note la généralisation de ce type de formules depuis le début des années 2010. Avec un plan cafétéria, les travailleurs disposent d'un package salarial flexible. Ils sélectionnent eux-mêmes les avantages extra-légaux dont ils peuvent bénéficier. C'est ainsi que les travailleurs définissent un budget d'avantages extra-légaux réparties en quatre catégories:

1. Cash/assurances complémentaires: remboursement des frais Internet, épargne pension, assurance hospitalisation
2. Équilibre vie privée et vie professionnelle: congés supplémentaires, formations, check-up médical
3. Mobilité : vélo, voiture ou budget mobilité
4. Équipements: smartphone, tablette ou ordinateur portable²⁹.

On observera avec le plus grand intérêt que cette formule d'organisation de la rémunération ne présente plus toutes les caractéristiques d'un tarif négocié collectivement. La rémunération dans ces conditions revêt davantage les caractéristiques d'un prix sur un marché en constante

²⁸ Fred Weston, *¿Ha desaparecido la clase trabajadora? Realidad y ficción* in Rumbo Alterno, 2 mai 2025. Url: <https://shorturl.at/vf1Dx> Date de consultation: 19 août 2025.

²⁹ Securex, Plan cafétéria : un package salarial flexible pour vos employés, Url : <https://shorturl.at/Ri4Rp>. Date de consultation du 26 août 2028.

évolution. C'est à cette dimension que renvoie l'inclusion dans le package d'un plan cafétéria d'éléments relatifs au temps de travail. C'est bien ce à quoi renvoie la possibilité d'échanger des jours de congé contre le fait de s'abstenir de demander des chèques-repas ou une tablette. Dans ces conditions, il commence à devenir clair que l'employeur peut lui aussi, en cas de difficultés, faire son shopping au sein de son entreprise.

Les éléments qui privilégient un équilibre qu'ils jugent satisfaisant entre leur vie de famille et leur vie professionnelle seront plus facilement susceptibles d'être licenciés puisqu'ils ne semblent a priori pas désireux de privilégier un haut niveau d'intensité dans leur engagement au travail. Toujours dans une perspective de restructuration, les salariés qui auront plutôt tendance à revendiquer de l'argent ou des assurances-complémentaires pourraient être moins bien notés que ceux qui coûtent moins chers et ont demandé à être rétribués en outils directement utiles pour la production de l'entreprise à travers des budgets mobilité et/ou des équipements. Pour faire le lien avec la théorie marxiste, on peut dire que cette dernière catégorie de travailleurs est plus insérée dans la sphère de la circulation que ceux qui demandent à toucher plus d'argent, même via des assurances extralégales, ou à demander des jours de congé supplémentaires.

De manière plus structurelle, en remettant en cause l'approche tarifée du salaire, celle du mouvement ouvrier et des grilles de barèmes, et donc en s'orientant davantage vers une optique prix, celle qui correspond d'ailleurs à la vision du Capital, on ne peut s'empêcher de penser qu'un des fondements sociologiques profonds de la protection sociale bismarckienne a été mis à mal. La fragmentation sur laquelle débouche logiquement cette évolution est celle de la constitution, sur fond de mise en concurrence généralisée des travailleurs, d'une forme d'armée de réserve à l'intérieur de la partie de la classe travailleuse inscrite durablement dans les liens du salariat. Ce mouvement correspond à une forme de généralisation du statut de néo-prolétaires sous des formes sans doute atténuées selon les niveaux de qualification et les secteurs professionnels. Au passage, on fera remarquer que cet effacement partiel des éléments de barémisation relatif à la vente de la force de travail correspond à une dimension de l'expansion du Capital au sein des pays du Sud global, à savoir la mise en œuvre de stratégies visant à compliquer le fait de se coaliser du côté du collectif des travailleurs.

C'est ce type de constat qui a conduit, dès les années 1990, Robert Reich, à l'époque, secrétaire d'État au Travail de Bill Clinton et auparavant professeur à Harvard, à anticiper les évolutions que le processus de mondialisation à l'époque balbutiant était susceptible de faire peser sur le marché national de l'emploi aux États-Unis. Selon Robert Reich, le dumping social était appelé à devenir un des déterminants majeurs de la localisation des activités économiques à l'échelle mondiale. Cela signifiait la disparition au sein des régions de vieille industrie des emplois ouvriers d'exécution appelés à être délocalisés et relocalisés plus ou moins partout sur la planète selon une logique correspondant clairement à une volonté de compression salariale. Dans ces conditions, Reich anticipait que la mondialisation de l'économie allait s'accompagner d'un drastique approfondissement des inégalités au sein des pays développés entre les cadres affectés à des tâches de conception (les "manipulateurs de symboles" pour prendre la terminologie reichienne) et les détenteurs de postes d'exécution,

contraints de se reconvertis en acceptant des emplois à faible niveau de qualification et de rémunération dans le secteur des services³⁰.

Depuis les années nonante, beaucoup de choses ont évidemment changé. La mondialisation néolibérale est entrée en crise. La volonté de relocaliser une partie des actifs au sein des pays du nord existe. Elle n'a, jusqu'à présent, guère été suivie d'effets.

Autant, d'ailleurs, ne pas se faire trop d'illusions à ce sujet, il sera difficile de faire totalement machine arrière par rapport au procès de mondialisation des échanges entamé, il y a de cela plus de trois décennies. Le procès d'individualisation des conditions de travail est donc bien en marche chez nous et il vaut mieux composer avec ce dernier afin de pouvoir esquisser, certes à très gros traits, les contours d'un programme alternatif, de manière de préférence à la fois radicale et nuancée. La chose n'a de prime abord rien d'évident. Pour autant, cette difficulté n'a rien de dramatiquement insurmontable.

Alternatives de gauche (matérialiste)

Adoptons en guise de pierre d'angle pour cette partie du travail un point de vue de gauche matérialiste. Il s'agit là d'un choix idéologique parfaitement assumé, quitte, par ailleurs, à déplaire au sein de certaines sphères. Mais que serait l'ancrage citoyen d'une production si elle ne suscitait pas le débat (et certains sont d'ailleurs plus animés que d'autres)? A ce propos, il nous semble important d'éviter deux écueils dans la critique de la gauche des politiques salariales basées sur un évitement du salaire socialisé. En l'occurrence, il s'agit du moralisme, d'une part, et du sectarisme, d'autre part.

Il importe avant tout de comprendre d'où provient cette appétence réelle pour les rémunérations alternatives au sein du collectif des salariés en Belgique et en tirer les leçons qui s'imposent, et ce sans faire la morale à qui que ce soit. Ce point est important et nous servira, au demeurant, de feuille de route méthodologique dans la conduite de l'analyse.

Il se trouve que face au succès d'une droite en voie de radicalisation dans l'espace francophone du pays, nous pouvons actuellement voir sur les réseaux sociaux bon nombre de commentateurs d'origine française venus travailler dans l'associatif chez nous (et ils sont les bienvenus) dénoncer à tour de bras "le populisme" sans davantage d'effort de conceptualisation et se positionner par la même occasion en sympathiques donneurs de leçons à l'adresse d'un peuple envisagé comme fort peu cérébré et qui parce que sans doute déficient sur le plan intellectuel, ne dispose pas, le pauvre!, de la bonne morale entre les oreilles. On commencera par les remercier du fond du cœur d'importer en Belgique francophone ces éléments de langage qui ont si bien marché outre-Quiévrain depuis le milieu des années 1980.

Tout aussi sérieusement, il est important nous nous inquiétons collectivement de ce que le PS français version Terra Nova puisse occasionner des dégâts jusqu'en Fédération Wallonie-Bruxelles. Une catastrophe industrielle de cette ampleur représenterait, en effet, un trop grand malheur pour notre si petit pays.

³⁰ Robert Reich, L'économie mondialisée, Ed.Dunod, Paris, 1993.

Evidemment, les grandes consciences qui semblent régner, pour l'heure, sur un certain entre-soi militant branché mépriseront cette mise en garde du philosophe Jacques Rancière dans les pages du Monde : « Pour la raison progressiste, les phénomènes qui la contredisent viennent toujours des populations arriérées, qui sont les attardés ou les oubliés du progrès. C'est donc toujours d'en bas que vient le mal : pour elle, le fascisme est une réaction de paysans arriérés, de petits-bourgeois dépassés par le cours de l'histoire ou d'ouvriers largués par les progrès techniques, Hitler a été appelé au pouvoir par les chômeurs déferlant dans les rues, Trump est le représentant des white trash [les Blancs défavorisés] des régions désindustrialisées. Mais Hitler a été appelé au pouvoir par les cercles dirigeants allemands, et la vague fascisante actuelle a été orchestrée par des milliardaires désireux de supprimer tous les freins à leur domination »³¹. C'est bien connu. Dans certains milieux, la lutte des classes et l'étude de la détermination matérielle de nos positionnements idéologiques, c'est has been. Juste bon, en somme, pour les (Des)chiens. Tel n'est clairement pas le point de vue de cette étude. Au contraire, elle compte fermement tourner le dos à cette orientation dopée à la moraline. Dans cette ordre d'idées, il y a lieu de penser que si les travailleurs en Belgique se montrent à ce point friands de ces formes non-monétaires de rémunération, c'est parce qu'ils y trouvent leur compte et ce message doit être pleinement intégré par la gauche.

De toute manière, on peut toujours essayer d'abreuver de sermons la fraction du collectif des salariés disposant de ce type d'avantages. Cette noble et généreuse initiative, qui ne coûte pas vraiment bien cher non plus, se soldera par un retentissant fiasco. Cela ne fait d'ailleurs pas l'ombre d'un doute. Personne, en effet, n'a jamais fait le bonheur des gens malgré eux.

En revanche, en s'appuyant sur une grille de lecture matérialiste plus consistante, on peut commencer à repérer qu'un travailleur ne « choisit » jamais vraiment un mode de rémunération particulier. Le rapport salarial représente, par définition, une forme de contrainte assez radicale. La liberté et le salariat font effectivement mauvais ménage dans la mesure précisément où l'institution salariale repose sur un profond déséquilibre structurel, à savoir que l'une des deux parties au contrat se trouve littéralement dans l'obligation de contracter afin de vendre sa force de travail sous peine de mourir de faim.

Ce déséquilibre a été profondément aggravé ces dernières années en Belgique du fait d'un blocage permanent des salaires mis en œuvre par le gouvernement fédéral. Dans ces conditions, on comprend aisément que des travailleurs comptent sur leurs chèques-repas pour maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat et voient d'un bon œil les programmes politiques, de droite, prônant l'extension des formules alternatives de rémunération, quitte à favoriser, faute, d'ailleurs, de choix, l'accumulation du capital par un petit nombre de mains particulièrement limité. Cet état de choses ne fait pas automatiquement de ces travailleurs des réactionnaires patentés.

C'est que comme le veut l'adage populaire, il faut bien vivre. De surcroît, personne ne peut jurer que si demain, la majorité des salariés en Belgique retrouvait des marges de manœuvre

³¹ Le Monde, Jacques Rancière, philosophe : « Aujourd'hui, le peuple du ressentiment fabriqué par les milliardaires tient le haut du pavé », édition mise en ligne le 25 août 2025.

significatives pour négocier le partage de la valeur ajoutée, elle ne préférerait pas au final être rétribuée directement en numéraire de manière à pouvoir faire ce qu'elle veut de son argent. En tout état de cause, pour énoncer un certain nombre de pistes alternatives praticables face à ce gel des salaires, il nous faut passer au crible de la critique le dispositif actuel de formation des salaires en Belgique.

Dans le secteur privé, des balises ont été posées à l'évolution des salaires, il y a près de trente ans. C'est ainsi que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité encadre l'évolution des salaires en Belgique dans le but préserver la compétitivité des entreprises nationales par rapport à nos trois pays voisins (la France, les Pays-Bas et l'Allemagne).

Tous les deux ans, sur la base de l'évolution prévisible des salaires en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, le Conseil Central de l'Économie (CCE) estime la marge maximale en ce qui concerne les augmentations de salaire (on parle dans le jargon de « norme salariale »), indexation non-comprise, en Belgique au cours des 24 prochains mois. Le but est de faire en sorte que l'évolution des salaires en Belgique reste en phase avec ce que l'on peut constater dans ce domaine en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. La notion de coût salarial, outre les salaires bruts (fixes et variables), intègre également les avantages en nature comme les voitures de société, les éco-chèques ou encore les titres-repas.

Un fois cette norme salariale rendue publique par le CCE, la balle est dans le camp des interlocuteurs sociaux. Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP), vont ensuite convertir cette marge maximale en un accord. Jusqu'en 2017, cette norme était purement indicative. Le gouvernement Michel I (2014-2018) a rendu cette norme contraignante. Le paritarisme « à la belge » a ainsi été vidé de sa substance puisque si les syndicats et les patrons ne parviennent pas à se mettre d'accord parce que l'une des parties trouverait que la norme salariale ne correspond pas à ses objectifs, le gouvernement, après une tentative de médiation, prend le relais et confirme la norme salariale du CCE par arrêté royal pour les deux années suivantes. Pour information, le CCE a fixé à 0% la norme salariale pour 2025 et 2026. Une compression des salaires de cette ampleur pousse évidemment à trouver des compensations du côté des rémunérations alternatives, avec les conséquences négatives que l'on peut imaginer du côté du financement de la sécurité sociale.

C'est ainsi qu'il semblait entrer dans les plans de l'Arizona de sortir, sans doute provisoirement, les chèques-repas de la norme salariale. Ce serait un très mauvais signal pour le financement de la sécurité sociale. En réalité, aucun arrêté royal n'a, pour l'heure, confirmé la norme salariale de 0% du CCE. Or, dans l'état actuel de la législation, un relèvement du plafond des titres-repas sera intégré au calcul de la norme salariale et entre en contradiction avec une norme de progression nulle. A la mi-août 2025, il semblait qu'une exception

temporaire pour 2026 était prévue mais aucun texte législatif n'était cependant venu confirmer cette piste³².

On notera également que la norme salariale dans sa version durcie de 2017 prévoit un mécanisme de correction de que la CCE qualifie d'handicap salarial historique des coûts salariaux belges ainsi qu'une marge de sécurité. Pour ce qui est du handicap salarial historique, la législateur considère que toutes les fois où la norme indicative a été dépassée dans le passé, un terme de correction doit être intégré dans le calcul de la norme sociale impérative post-2017. C'est un signe très net d'inversion du rapport de forces en défaveur des salariés.

En ce qui concerne la marge de sécurité, elle s'applique en cas d'erreurs d'anticipations de la part du CCE (hausse salariale moins forte dans les pays voisins, indexation plus généreuse en Belgique alors que chez nos trois voisins, ce mécanisme a été supprimé). Elle correspond à une diminution de 25% de la marge obtenue après intégration du terme de correction (avec un minimum de 0,5%). Si cette marge ne doit pas s'appliquer totalement ou en partie, elle sera à nouveau ajoutée totalement ou partiellement à la nouvelle marge maximale disponible de l'AIP suivant, sachant que nouveau round de négociations salariales doit, pour sa part, intégrer une nouvelle marge de sécurité de 25% (et de minimum 0,5%)³³. On l'aura compris. Il s'agit là d'un mécanisme cumulatif de compression des salaires.

C'est ce constat qui fonde en raison les revendications de retour à la norme indicative, de suppression du terme de correction du handicap salarial et d'annulation de la marge de sécurité. Ces revendications ont été formulées de concert (la chose est assez rare pour être soulignée) par les trois grandes organisations syndicales du pays (CSC, FGTB et CGSLB) dès 2021. En outre, on se souviendra que lorsque l'inflation frappait durement le pouvoir d'achat des ménages du pays en 2022, les syndicats se sont mobilisés en faveur de la suppression de la chape de plomb sur les salaires mise en œuvre depuis 2018.

A cette même époque, lorsqu'à l'intérieur de la coalition Vivaldi, les socialistes, flamands comme francophones, se sont déclarés solidaires du mouvement ouvrier et de ses exigences en ce qui concerne la formation des salaires dans le pays, les partis libéraux ont opposé un veto catégorique à toute tentative de retour sur les acquis pro-patronaux du gouvernement Michel I, sauf si les socialistes acceptaient de négocier la limitation des allocations de chômage. Depuis la victoire des droites de juin 2024, il emble acquis, sauf crise gouvernementale profonde, que l'indemnisation du chômage sera limité à deux ans chez nous à partir de janvier 2026. Si un retour en grâce électoral des gauches de gouvernement se produit en 2029 (ou peut-être avant), ce sera peut-être l'occasion pour les formations politique progressistes de remettre ce deal sur la table.

³² Groupe S, Des titres-repas à 10 euros en 2026 ?, 11 août 2025. Url : <https://www.groups.be/fr/hr-news/des-titres-repas-a-10-euros-en-2026>. Date de consultation: 28 août 2025.

³³ Pour plus de précisions, voir la brochure rédigée par la FGTB, la CSC et la CGSLB, La marge salariale maximale. Propositions de réforme pour une loi déficiente, 2021, Url : http://fgtb.be/sites/default/files/2021-09/Brochure%20marge%20salariale_0.pdf. Date de consultation : 28 août 2025.

Plus court, on pointera avec intérêt la revendication syndicale d'une prime de pouvoir d'achat dans les secteurs qui ne connaissent pas de difficultés (banques et énergie entre autres) à partir de la réglementation bonus CCT 90 de manière à ne pas enfreindre la norme salariale³⁴. A titre de volonté de gauchisation de cette proposition, on pourrait faire valoir que les bonus récoltés sur cette base pourraient être « socialisés » dans des modalités encore à déterminer à partir d'une plateforme interprofessionnelle de manière à profiter à l'ensemble du collectif des salariés.

Le point de vue matérialiste dont se revendique cette étude ne peut évidemment ignorer que le financement de la sécurité sociale en Belgique repose trop exclusivement sur le facteur travail et la partie productive du capital. Voilà pourquoi il semble raisonnable d'envisager à terme un shift de financement du travail vers le capital.

Il s'agit là d'un vrai défi correspondant à une mutation partielle du système de protection sociale. Nous avions fait valoir au départ de ce travail que le système de protection sociale que nous connaissons en Belgique était de type bismarckien. Une sécurité sociale de ce type est principalement financée par la cotisation de sécurité en tant qu'outil de mutualisation des risques. Il va de soi que si les patrimoines privés sont davantage mis à contribution en Belgique, cet élément de centralité de la cotisation en sortira quelque peu amoindri. On se rapprochera alors d'un système davantage financé par l'impôt, plus proche des modèles anglo-saxons. On parle à ce propos de système beveridgien du nom de William Beveridge (1879-1963), le fondateur de la sécurité sociale britannique.

Cette orientation s'oppose à une radicalité excessive que l'on n'hésitera pas à qualifier de dogmatique. En effet, la création en France d'un réseau salariat en France autour de la personnalité indéniablement charismatique de l'économiste et sociologue Bernard Friot correspond à la volonté de procéder à une socialisation complète du tissu économique à partir de la cotisation sociale dont l'augmentation de niveau en pourcentages est supposée absorber la totalité des profits réalisés, d'une part et permettre aux pouvoirs publics de disposer, d'autre part, d'une importante manne financière susceptible de poser les bases de créations d'emploi, y compris dans le secteur marchand. Ce point de vue à la fois marxiste hétérodoxe a connu un grand succès en France de telle sorte qu'un réseau associatif (le réseau Salariat) a fait école aux six coins de l'Hexagone et également en Belgique. Le groupe local belge compte d'ailleurs une page active sur Facebook et a déjà organisé des conférences-débat dans le passé en partenariat avec les grandes organisations du mouvement ouvrier.

On n'hésitera pas à pointer une forme de sectarisme ou de dogmatisme dans les positions défendues par ce réseau. Concernant les systèmes beveridgiens, le point de vue de Bernard Friot est assez tranchant, quoique brillant. Examinons plus avant cette voie du socialisme dans un seul pays à partir de la cotisation de sécurité sociale.

Selon Friot, le salaire socialisé, défini par des barèmes nationaux et participant à des mécanismes de péréquation des ressources, définissent les propriétés des systèmes

³⁴ L'Echo, Prime pouvoir d'achat: patrons et syndicats ne s'entendent pas, édition mise en ligne du 3 juin 2025.

continentaux de sécurité sociale. La logique de socialisation joue à plein régime dans ces systèmes. C'est, d'ailleurs, parce qu'il est établi selon une logique conventionnaliste que le salaire donne lieu, d'après Friot, à une péréquation elle-même basée selon des conventions sociales en lieu et place d'un calcul individualisé permettant le retour exact à l'allocataire des contributions qu'il a fournies durant sa carrière. Face à ce binôme péréquation-salaire socialisé, une autre logique de protection sociale existe. Elle est surtout (mais pas exclusivement) présente dans les pays anglo-saxons. On la retrouve au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas, au Danemark, en Norvège, en Suède, en Finlande et, sous une forme moins caractéristique, en Suisse.

Le point de départ de la protection sociale en tant que construction beveridgienne réside, nous enseigne Friot, dans la définition du salaire comme prix formé sur un marché et non comme tarif prédefini conventionnellement. En lieu et place des accords interprofessionnels et des conventions collectives, c'est le contrat individualisé qui une position centrale. Dès lors, la rémunération ne présente pas le caractère de salaire socialisé que l'on retrouve dans les systèmes continentaux. Le gain économique constitue l'éton de détermination du salaire. L'approche est ici aussi peu constructiviste que possible. La vente de la force de travail s'effectue sur un marché sur lequel offreurs et demandeurs proposent un prix. Par conséquent, la rémunération se caractérise par la prévalence de formes patrimoniales (intéressement aux résultats de l'entreprise, épargne salariale, bonus divers, actionnariat par le biais de stocks options). Selon Friot, une telle centralité du recours à l'épargne individuelle amène fort tout naturellement à ce que la rente constitue la méthode d'allocation des ressources privilégiée par le système en dehors des situations d'emploi. Des fonds communs de placement (dont l'exemple le plus connu correspond aux fonds de pension) gèrent cette épargne salariale formée dans des régimes professionnels et sont financés, pour ce faire, par les employeurs. L'intervention de l'Etat consiste, dans ce cas, en un encouragement fiscal à cette accumulation patrimoniale.

Nous tenons là le premier élément constitutif du binôme beveridgien de la protection sociale chez Friot. Il s'agit d'une épargne d'activité retenue directement à la source par l'employeur ou constituée directement par les salariés. La fonction de cette épargne consiste financer, en différé, le remplacement du revenu tiré de l'exercice de la profession. Cette priorité accordée à la rente comme stratégie de prévoyance sociale correspond à un projet politique précis, celui de doter le salarié d'un statut de propriétaire de sa force de travail dont il est légitime qu'il puisse tirer une rente. On retrouve ici les racines du combat libéral du XVIII^{ème} siècle affirmant face à la société féodale, où le destin social des individus était fixé dès la naissance, l'exigence d'un ordre social bâti sur la responsabilité individuelle. Ce qui implique de laisser à chacun la faculté la possibilité de se constituer une rente viagère à partir des fruits de son travail. L'image du travail qui est à l'œuvre derrière la constitution d'un tel modèle correspond à celle du « self employment ».

A côté de la partie assurantielle privée, coexiste (c'est là le second pilier des systèmes beveridgiens) une forme de solidarité sociale organisée sous les auspices de l'Etat. Il s'agit du « welfare state » qui propose, sous condition de ressources, un revenu fiscal de solidarité aux

citoyens dans le besoin. Ce piler « du système [beveridgien] est constitué par l'assurance publique (doublée de l'assistance), qui garantit un revenu forfaitaire (...) financé par un dispositif de type fiscal ».³⁵ Posons, d'emblée, l'hypothèse que les politiques welfaristes constituent un îlot de solidarité à l'intérieur du projet profondément libéral qu'est la généralisation de la rente comme outil de protection sociale. En outre, le welfarisme se serait, en fait, ajouté au projet libéral au cours d'un développement historique postérieur mais sans jamais en remettre sa cause la primauté.

Ce qui expliquerait que dans les pays anglo-saxons, la rémunération de la force de travail s'effectuerait sur un mode davantage individualisé que dans les pays à régimes bismarckiens où cette rémunération repose davantage sur des critères sociaux (par exemple, les conventions collectives de travail) que sur l'utilité économique. En bonne logique libérale, la solidarité ne peut fonder un droit. Car ainsi que nous le rappelle Friot, le droit, dans l'optique libérale, vise avant tout à sanctionner des contrats. Et ces derniers se rapportent exclusivement à des accords librement consentis comportant réciprocité et échange d'équivalent³⁶. Toutes caractéristiques qui ne peuvent en rien qualifier la solidarité entre la partie de la population qui a accumulé un patrimoine du fait de son activité professionnelle et celle qui se retrouve acculée à la pauvreté. La solidarité, lorsqu'elle est organisée par le droit public, n'a, en effet, rien de spontané ni de libre. Sur cette base théorique, Friot formule l'hypothèse que la mise en œuvre de systèmes de financement qui, à l'avenir, pourraient être davantage constitués de rentrées fiscales afin de faire baisser la part des cotisations à 50% des recettes de la sécurité sociale, affectera la logique d'ensemble de cette dernière. D'après Friot, cette évolution est intrinsèquement porteuse de régression sociale.

Il est toujours difficile d'avoir l'air un tant soit peu pertinent face à un dogme, spécialement si l'on entend baser très modestement son point de vue sur la pratique historique effective du mouvement ouvrier. On remarquera tout de même que lorsque le système de la cotisation sociale a été introduit en Allemagne sous Bismarck, les travailleurs se sont plaints de ce que le système reposait trop sur leurs seules épaules. On notera, au passage, qu'on entend de plus en plus cette musique en Belgique ou en France de nos jours. D'où le succès des programmes politiques dénonçant les travailleurs sans emploi comme des « fainéants » dont l'éviction du bénéfice des allocations de chômage bénéficiera automatiquement aux travailleurs puisque leurs charges de cotisations pourront être allégées.

Revenons au XIXème siècle en Allemagne. Lors que les travailleurs se sont plaints, la réaction du mouvement ouvrier a été immédiate et a pris le contre-pied du paternalisme bismarckien en revendiquant à la fois qu'un impôt progressif soit mis en œuvre en Allemagne et que les assurances soient à la charge de l'Etat. Ce cahier de revendications socioéconomiques a été ratifié par congrès d'Erfurt en octobre 1891. Il a été conçu et rédigé

³⁵ Bernard Friot, "la proposition CGT de sécurité sociale professionnelle : de la sécurité sociale à la mise en cause du marché du travail", p.375 in Philippe Batifoulier et alii (dir.), "Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale, tome 1 : les évolutions", Paris, L'Harmattan, 2007.

³⁶ Pour une description complète des rapports contradictoires entre logique libérale et construction d'un Etat-providence, voir François Ewald, "L'Etat-Providence", Grasset, Paris, 1986.

pour sa plus grande partie par le théoricien social-démocrate allemand Karl Kautsky (1854-1938)³⁷.

En tout état de cause, ce travail de Kautsky nous prouve que pour le mouvement ouvrier à la fin du XIXème siècle, l'agent chargé de la socialisation de la valeur ajoutée à affecter au financement de la sécurité sociale, c'est l'Etat. Peu lui importait au demeurant, et ce dès l'origine des mécanismes de protection sociale, que l'impôt ou la cotisation sociale ou encore une combinaison des deux constitue la base de ce système, sinon on n'aurait pas un point concernant la progressivité de l'impôt dans ce calendrier de revendications. En d'autres termes, que la richesse soit socialisée avant (donc par la cotisation) ou après rémunération du capital (dans ce cas, par l'impôt) ne constituait guère une question métaphysique pour le mouvement ouvrier lors de la phase de création de la sécurité sociale.

C'est sans doute pour cette raison qu'à l'origine, la FGTB désirait mettre en œuvre chez nous au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale une assurance maladie-invalidité du type de celle mise en œuvre par Beveridge au Royaume-Uni, c'est-à-dire accessible à tout citoyen, qu'il travaille ou non et financée par l'impôt. En fait, il semble clairement avec le recul, que la question de la base du financement de la protection sociale importait moins au mouvement ouvrier de l'époque que sa capacité effective à réduire le taux de pauvreté.

De ce point, de vue, les systèmes beveridgiens en Scandinavie arrivent à faire mieux en Europe du Nord que beaucoup de pays de tradition bismarckienne comme la France ou l'Allemagne. Au Danemark, le taux de pauvreté s'élevait, en 2021, à 12,4% (12,7% en Finlande à la même époque) contre 15,6% en France, 14,5% aux Pays-Bas et 14,8% en Allemagne. Au nord de l'Europe, seul un pays de tradition bismarckienne arrivait, jusqu'à présent à faire aussi bien que les Scandinaves en 2022, c'est la Belgique avec un taux de pauvreté de 12,3%³⁸. La chose représente un coût et donc une pression sur le capital productif, qu'il soit privé ou public. Avec un système de protection sociale financé plus largement par l'impôt, il serait plus facile de préserver à la fois la protection sociale et la compétitivité du tissu économique, sans lequel le financement de la sécurité sociale n'a rien d'évident.

Evidemment, dans ces conditions, les rémunérations alternatives seront moins attrayantes pour les travailleurs puisque la charge fiscale sur le travail (et d'un point de vue économique, la cotisation de sécurité sociale fonctionne comme un impôt) sera moindre. Par conséquent, des marges apparaîtront logiquement pour exiger des revalorisations salariales et retrouver du même coup la liberté pour chacun de disposer de son argent comme il l'entend.

³⁷ Le Maitron, op.cit.

³⁸ Banque mondiale, Poverty headcount ratio at national poverty lines (% of population), août 2025. Url; <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.NAHC>.

Conclusion

A ce stade de l'exploration des données, Il est évident que la pression en faveur des différentes formes de rémunérations alternatives va s'intensifier au cours des prochaines années. Cet état de choses est parfaitement cohérent avec la ligne politique menée par l'Arizona. Nous sommes donc confrontés à un défi de taille et inverser le rapport de forces va prendre du temps. En tout état de cause, on n'y parviendra pas si l'on adopte une attitude moraliste ou dogmatique face à ce qui peut déjà être qualifié de lame de fond.

Pour autant, il est également impossible de jouer la carte du relativisme. En effet, le manque à gagner résultant de ces formes non-monétaires de rémunération s'avère particulièrement impressionnant, aux alentours de 5 milliards pour les voitures de société et un milliard en ce qui concerne les chèques repas. Avec 6 milliards d'euros en plus par an, la sécurité sociale se porterait évidemment bien mieux. Pour l'heure, il est clair que le mouvement ouvrier, sur cette question comme sur d'autres d'ailleurs, rame à contre-courant.

Pour autant, il ne faut pas désespérer. Il existe, en effet, un consensus parmi les économistes de ce pays pour estimer que la coalition « Arizona » ne rétablira pas les finances publiques du pays. Dans ce contexte, on fera valoir à titre d'élément de prolongation de la réflexion que cela pourrait constituer le moment idéal d'aborder le coût public qu'implique la généralisation de ces modes de rémunération.

Ces derniers correspondent, d'ailleurs, à une forme moderne de *truck system*, lequel a été vigoureusement combattu par le mouvement ouvrier au XIX^{ème} siècle. C'est que derrière la généralisation de ces modes non-monétaires de rémunération se dissimule un processus de prolétarisation accélérée d'une partie de la classe salariée en raison d'un financement insuffisant des systèmes de protection sociale. A l'avenir, il faudra continuer à tirer la sonnette d'alarme avec les organisations syndicales de façon à la fois pragmatique et déterminée.