



RAPPORTS

CCE 2019-0102

Rapport sur le handicap des coûts salariaux

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Rapport sur le handicap des coûts salariaux

La loi de 1996 révisée demande au Conseil Central de l'Economie de faire rapport, dans la partie 1 du REC, sur le handicap absolu des coûts salariaux, le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité, et le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996.

1 Handicap absolu des coûts salariaux

La loi définit le handicap absolu des coûts salariaux comme « le rapport entre, d'une part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois Etats membres de référence » (article 2).

Sauf mention contraire, il faut donc entendre dans la suite de ce rapport par « coûts salariaux » non pas les coûts salariaux au sens des comptes nationaux¹ mais un concept plus large englobant également les subsides salariaux. La catégorie des subsides salariaux des comptes nationaux comprend par exemple les réductions groupes-cibles de cotisations patronales ou des dispenses de versement de précompte professionnel. Ce concept offre une meilleure représentation du coût salarial effectif pour les entreprises.

Le « handicap absolu des coûts salariaux » est donc le rapport entre le niveau du coût salarial horaire (CSH) moyen en Belgique et le niveau du coût salarial horaire moyen dans les trois pays de référence. C'est un indicateur de l'écart de niveau du coût salarial horaire en termes nominaux entre la Belgique et les pays de référence.

$$\text{Handicap absolu des coûts salariaux} = \frac{CSH^{BE}}{CSH^{réf}} - 1$$

Tableau 1-1: Handicap absolu des coûts salariaux (en %)

	2017
Secteur privé	12,6%
Secteur marchand, moyenne pondérée	12,3%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	8,8%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Comme on peut le voir dans le Tableau 1-1 ci-dessus, le handicap absolu des coûts salariaux a été mesuré sur trois champs : le secteur privé, le secteur marchand en moyenne pondérée et le secteur marchand en moyenne non pondérée.

En ce qui concerne le secteur privé, le handicap absolu des coûts salariaux en Belgique par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence est positif en 2017, et s'élève à 12,6%. Pour le secteur marchand en moyenne non pondérée, le handicap absolu des coûts salariaux en Belgique en 2017 est également positif, et atteint 8,8%. Si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, le handicap absolu des coûts salariaux s'élève à 12,3%.

¹ Les coûts salariaux au sens des comptes nationaux ne tiennent pas compte de ce que le SEC 2010 classifie comme subsides salariaux. La masse salariale au sens des comptes nationaux consiste en l'agrégat D1 "Rémunération des salariés". Les subsides salariaux sont repris dans l'agrégat D39 "Autres subventions sur la production". La rubrique D39 ne comprend toutefois pas uniquement les subsides salariaux. La définition des coûts salariaux des comptes nationaux est utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible conformément à la loi.

Il est nécessaire d'apporter ici quelques précisions concernant les différents champs considérés pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux. Premièrement, le secteur privé est défini, par convention, comme étant les branches institutionnelles S1-S13 c'est-à-dire, l'ensemble de l'économie auquel on soustrait le secteur public. Toutefois, pour tous les pays à l'exception de l'Allemagne, le secteur privé a été approximé par le champ S1-OP en raison de la disponibilité des données sur les subventions salariales et sur le volume total d'heures travaillées par les salariés, issues des comptes nationaux.

Le Tableau 1-2 ci-dessous reprend les champs disponibles pour chacune des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux pour le secteur privé. On peut voir que l'Allemagne est le seul pays dont les données sur les subventions salariales (comptabilisées dans la sous-rubrique D.39 des comptes nationaux, « Autres subventions sur la production ») portent sur le champ S1-S13. Pour la Belgique et les Pays-Bas, les données sur les subventions salariales couvrent le champ S1-OP tandis qu'en France, ces données n'existent que pour l'ensemble de l'économie (S1). Nous avons cependant estimé que les subventions salariales pour l'ensemble de l'économie (S1) restent la meilleure approximation des subventions salariales pour le secteur privé. Par conséquent, et par souci de cohérence, nous avons utilisé les données sur la masse salariale D1 sur le champ S1-S13 pour l'Allemagne, et sur S1-OP pour la Belgique, les Pays-Bas et la France. Notons encore que les données sur le volume total d'heures travaillées des salariés ne sont disponibles que pour le champ S1-OP et cela, pour l'ensemble des pays.

Tableau 1-2 : Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux

Champ du handicap absolu des coûts salariaux	Champ de D1	Champ des subventions salariales	Champ du volume total d'heures travaillées des salariés
Secteur privé	All. : S1-OP	All. : S1-S13	All. : S1-OP
	P.-B. : S1-OP	P.-B. : S1-OP	P.-B. : S1-OP
	Fr. : S1-OP	Fr. : S1	Fr. : S1-OP
	Be. : S1-OP	Be. : S1-OP	Be. : S1-OP
Secteur marchand (moyenne non pondérée)	All. : GECE (moyenne non pondérée)	n.d.	All. : GECE (moyenne non pondérée)
	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)
	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)
	Be. : GECE (moyenne non pondérée)	Be. : GECE (moyenne non pondérée)	Be. : GECE (moyenne non pondérée)
Secteur marchand (moyenne pondérée)	All. : GECE (moyenne pondérée)	n.d.	All. : GECE (moyenne pondérée)
	P.-B. : GECE (moyenne pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne pondérée)
	Fr. : GECE (moyenne pondérée)	Fr. : GECE (moyenne pondérée)	Fr. : GECE (moyenne pondérée)
	Be. : GECE (moyenne pondérée)	Be. : GECE (moyenne pondérée)	Be. : GECE (moyenne pondérée)

Source: secrétariat

Deuxièmement, en ce qui concerne le secteur marchand, celui-ci correspond au champ étudié par le Groupe d'Experts Compétitivité Emploi (GECE) dans son rapport de 2013², à l'exception de la branche Cokéfaction et Raffinage. Le champ du GECE couvre 21 des 38 branches d'activités constitutives de l'économie. Puisque la mesure de la productivité repose sur la valeur ajoutée (cf. point suivant sur le handicap des coûts salariaux corrigé pour la productivité), il faut en effet que la mesure de celle-ci soit possible et fiable pour tous les pays. La valeur ajoutée représente la différence entre le chiffre d'affaires et les consommations intermédiaires. Sont donc exclus du champ du GECE le secteur non marchand et les secteurs où l'on ne distingue pas la valeur ajoutée du chiffre d'affaires. Dans le secteur non marchand, le chiffre d'affaires est en effet calculé comme la somme des coûts de production. Les branches GECE représentent donc globalement le secteur marchand³. Le secteur marchand et le secteur associatif privé à but non lucratif constituent ensemble le secteur privé.

Le secteur marchand en moyenne pondérée consiste à prendre en compte le poids de chacune des 20 branches considérées en termes d'emploi, tandis que la moyenne non pondérée donne le même poids à toutes les branches constitutives du secteur marchand étudié⁴.

Afin de pouvoir calculer le handicap des coûts salariaux en France pour le secteur marchand, nous avons dû procéder à une estimation des subventions salariales pour les branches concernées. Puisqu'elles ne sont disponibles que pour l'ensemble de l'économie, nous avons élaboré une méthode alternative pour obtenir la meilleure estimation possible du secteur marchand. La méthode adoptée a consisté à prendre le montant du CICE en 2017 s'élevant à 18,5 milliards d'euros (ce qui correspond à 65% du montant total des subsides salariaux en France en 2017) auquel nous avons appliqué une clé de répartition par branche d'activité⁵. Notons que le CICE constitue une subvention salariale qui est destinée au secteur marchand, tandis que les autres subventions salariales (les 35% restants) sont essentiellement destinées au secteur non marchand.

Comme on peut le constater dans le Tableau 1.2 ci-dessus, nous n'avons malheureusement pas pu appliquer une méthode alternative pour pouvoir estimer les subsides salariaux pour le secteur marchand en Allemagne. Par conséquent, et étant donné le faible niveau des subsides salariaux en Allemagne⁶, nous avons utilisé le coût salarial horaire non diminué des subventions salariales pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.

² GECE (2013), *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises*, Groupe d'experts "Compétitivité et Emploi", Rapport au Gouvernement

³ Les 20 branches sélectionnées sont les branches de l'industrie manufacturière (à l'exception de la cokéfaction et raffinage), la production et distribution d'énergie, la construction, le commerce, l'Horeca, les télécommunications, les activités informatiques, les activités juridiques, comptables, de gestion, et la publicité, etc.

⁴ La moyenne non pondérée (ou moyenne arithmétique) permet d'éliminer en partie les effets de structure sectorielle car elle donne le même poids aux différentes branches dans tous les pays. Toutefois, des différences de structure sectorielle peuvent encore subsister au sein des branches A38.

⁵ Cette clé de répartition est celle qui nous a été fournie par le Comité de suivi du CICE et qui est équivalente à la clé de répartition de la masse salariale éligible pour le CICE par branche d'activité.

⁶ A cela s'ajoute le fait qu'en Allemagne, les subsides salariaux sont en grande partie attribués à la Deutsche Bahn AG, l'entreprise ferroviaire publique. Or, la branche d'activité liée aux transports n'est pas prise en compte dans le champ du GECE.

2 Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité

Le « handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité » met en rapport le handicap absolu des coûts salariaux avec les différences de productivité en niveau entre la Belgique et les pays de référence.

La loi ne définit pas l'indicateur à utiliser pour mesurer le niveau de productivité. Une mesure souvent utilisée pour mesurer l'évolution de la productivité est l'évolution de la valeur ajoutée par heure prestée à prix constant, aussi appelée productivité apparente du travail. Toutefois, il n'est pas possible de calculer un tel indicateur en niveau car on ne dispose pas d'indice de niveau de prix pour les différentes branches d'activité (indices de parité de pouvoir de production). L'indicateur qui est présenté ici est donc en valeur.

$$\text{Handicap absolu corrigé pour le niveau de productivité} = \frac{CSH^{BE} / prod^{BE}}{CSH^{réf} / prod^{réf}} - 1$$

$$\text{Où } prod = \frac{\text{valeur ajoutée en valeur}}{\text{total des heures travaillées}}$$

Tableau 2-1 : Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %)

	2017
Secteur marchand, moyenne pondérée	1,2%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	2,1%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

En 2017, le handicap absolu des coûts salariaux en Belgique par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence, corrigé pour le niveau de productivité en valeur, et calculé sur le champ du GECE en moyenne pondérée, est positif et atteint 1,2%. Si l'on calcule ce même handicap mais sans tenir compte du poids des différents secteurs (moyenne non pondérée), il s'élève à 2,1%. Tenir compte de la productivité apparente du travail en valeur a donc tendance à améliorer le handicap des coûts salariaux en Belgique par rapport à la moyenne des coûts salariaux dans les trois pays de référence.

Dans le cadre d'une éventuelle utilisation de cet indicateur pour fixer le handicap historique des coûts salariaux, il convient d'attirer l'attention sur les problèmes méthodologiques relatifs à l'indicateur de productivité utilisé au regard de ce que l'on veut mesurer.

Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité est sensé indiquer si l'écart de coût salarial observé entre la Belgique et les Etats membres de référence⁷ reflète un niveau technologique plus élevé en Belgique ou bien s'il constitue un problème de compétitivité pour l'économie belge qui devrait être corrigé. En effet, si le niveau technologique de l'économie (qui dépend du niveau de compétence des travailleurs, de la dynamique des entreprises, des institutions, ...) est plus élevé que dans les autres pays, la valeur ajoutée produite sera plus élevée, donc chacun des facteurs de production pourra obtenir une rémunération plus élevée en fonction de leur contribution à la création de la valeur ajoutée. Le coût salarial horaire moyen de l'économie peut donc être plus élevé que dans un autre pays si le niveau technologique est plus élevé.

⁷ Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux

En résumé, il s'agit donc de voir dans quelle mesure le niveau de productivité mesuré à l'aide de la productivité apparente du travail en valeur reflète un niveau technologique supérieur en Belgique. Or, trois éléments font que l'écart de productivité mesuré par cet indicateur peut ne pas refléter l'écart technologique entre la Belgique et les Etats membres de référence.

De façon générale, la productivité mesure l'efficacité d'un processus à transformer un ou plusieurs facteurs entrants en un résultat. Or, la productivité est ici mesurée en valeur et non en volume. L'écart de productivité peut donc refléter des écarts de niveaux de prix et non un écart de niveau technologique⁸.

Ensuite, la productivité est influencée par l'intensité capitalistique. En effet, l'indicateur impute implicitement la totalité de la création de la valeur ajoutée au facteur travail sans tenir compte de la contribution du facteur capital. L'écart de productivité peut donc refléter une différence d'intensité capitalistique entre pays, davantage qu'une différence technologique.

Enfin, la productivité est calculée pour les entreprises et les travailleurs existants. S'il y a eu des ajustements, par exemple du fait d'un niveau de coût salarial horaire plus élevé, alors seuls les segments de la chaîne de valeur les plus productifs seront observés. L'écart de productivité observé entre pays peut donc refléter des spécialisations dans différents segments de la chaîne de valeur (caractérisés par des niveaux technologiques différents), plutôt que des écarts technologiques dans des segments de chaîne de valeur identiques⁹.

⁸ Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui détermine la valeur ajoutée, et donc ce qu'il y a à partager entre le facteur travail et le facteur capital. Les entreprises qui sont relativement abritées de la concurrence internationale peuvent donc payer des salaires plus élevés même si elles n'ont pas d'avantage technologique car elles peuvent compenser par des prix de vente plus élevés. Toutefois, cela a pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat dans le pays. En outre, cela pèse également sur la compétitivité des entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale qui utilisent les produits des secteurs abrités comme consommation intermédiaire et qui ne peuvent, elles, reporter cela sur leurs prix.

⁹ Notons que la spécialisation des pays dans certains segments de la chaîne de valeur ne dépend pas uniquement du niveau de coût salarial, mais également de leurs avantages comparés, c'est-à-dire notamment du niveau d'accumulation du capital, du niveau de qualification et de compétence des travailleurs, du positionnement géographique du pays, et des caractéristiques de son système d'innovation.

3 Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996

Au contraire du handicap absolu des coûts salariaux corrigé et non corrigé pour la productivité qui est un rapport de coût salarial en niveau, le « handicap des coûts salariaux » est ici le rapport entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les pays de référence depuis 1996¹⁰.

Il indique donc dans quelle mesure les coûts salariaux ont évolué plus ou moins rapidement en Belgique par rapport à l'évolution moyenne dans les trois Etats-membres de référence depuis 1996. Comme mentionné précédemment, il s'agit ici des coûts salariaux au sens des comptes nationaux diminués des subsides salariaux.

$$\text{Handicap des coûts salariaux} = \frac{\text{évolution CSH depuis 1996}^{BE}}{\text{évolution CSH depuis 1996}^{Réf}} - 1$$

Tableau 3-1 : Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996 (en %)

	2017
Secteur privé	97,5

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Un handicap inférieur à 100 indique que le coût salarial en Belgique, depuis 1996, a évolué moins rapidement que le coût salarial moyen dans les trois pays de référence. Précisons que le champ du secteur privé a été approximé en fonction des données disponibles sur les subsides salariaux et le volume total d'heures prestées par les salariés depuis 1996, issues des comptes nationaux (cf. Tableau 3-1 ci-dessus).

Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996, est différent du handicap des coûts salariaux utilisé pour le calcul de la marge maximale disponible. En effet, conformément à la loi, on utilise pour ce dernier les coûts salariaux en Belgique issus des comptes nationaux, mais dont on élimine les effets du tax shift 2016-2020 net du pacte de compétitivité 2016. De plus, pour le calcul du handicap des coûts salariaux, on ne tient pas compte non plus des subsides salariaux. Ceci s'explique par la volonté politique d'éviter que les baisses de cotisations patronales ainsi que les subventions salariales n'induisent une hausse des salaires, au détriment de la création d'emploi.

Evolution des subsides salariaux en Belgique et dans les pays de référence

Dans le tableau ci-dessous, on peut observer l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement en Belgique et dans les trois pays de référence depuis 1996. On remarque qu'au cours des dix dernières années, les taux de subventionnement en Allemagne ont stagné et restent peu élevés par rapport aux trois autres pays. Aux Pays-Bas, les taux de subventionnement ont été davantage fluctuants, atteignant un pic en 2009 et s'élevant à 1,28% de la masse salariale. Depuis 2009, le taux de subventionnement n'a cessé de diminuer, à l'exception de 2016 et 2017 où il est légèrement remonté. En France, les taux de subventionnement étaient relativement peu élevés (en dessous de 1%) jusqu'en 2013. A partir de 2014, les taux ont sensiblement progressé, ce qui s'explique

¹⁰ Pour rappel, les coûts salariaux correspondent ici aux coûts salariaux au sens des comptes nationaux diminués des subsides salariaux. Dès lors ici, « handicap des coûts salariaux » = « Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996 ».

par la mise en place du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). En Belgique, les subventions salariales en pourcentage de la masse salariale sont relativement plus élevées par rapport aux pays de référence. Depuis 1996, ce taux n'a cessé de progresser et semble se maintenir au-dessus des 4% depuis 2010.

Tableau 3-2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les pays de référence

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allemagne													
Masse salariale (S1-OP)	859824	980351	1011177	1050404	1045468	1075898	1127113	1174281	1206990	1255858	1308383	1358085	1417744
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495	1354
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,10%	0,11%	0,36%	0,32%	0,18%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,10%
Pays-Bas													
Masse salariale (S1-OP)	144258	231175	245248	259622	261543	259791	267616	271496	272266	275677	277367	286202	297217
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1381	1840	2159
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,65%	0,96%	0,95%	0,94%	1,28%	1,24%	1,05%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,73%
France													
Masse salariale (S1-OP)	512520	767941	800083	826186	823242	846474	872209	892108	905754	920248	933049	949377	981250
Subventions salariales dans D39 (S1)	6871	7209	7146	6283	6911	7893	6272	6091	6534	17915	26136	27289	28116
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,34%	0,94%	0,89%	0,76%	0,84%	0,93%	0,72%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%
Belgique													
Masse salariale (S1-OP)	84913	124188	131349	138597	138522	140979	147515	152393	154809	156624	158106	160506	165872
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	808	2569	3457	4150	4834	5970	6796	6964	6853	7063	7318	7319	7242
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,95%	2,07%	2,63%	2,99%	3,49%	4,23%	4,61%	4,57%	4,43%	4,51%	4,63%	4,56%	4,37%

Sources: Destatis, Centraal Bureau voor de Statistiek, INSEE, Bureau fédéral du Plan

Le tableau ci-dessous reprend la répartition par mesure des subventions salariales en Belgique pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP).

Tableau 3-3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'euros)

S1-OP	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Subventions hors réductions groupes-cibles													
Via sécu	117	1317	1562	1836	2013	2429	2999	3041	2857	2879	2949	3108	3126
Activation	0	206	228	243	219	346	611	444	207	221	250	241	217
Titres-services	0	445	653	883	1051	1231	1424	1594	1649	1617	1641	1741	1748
Maribel social	0	551	569	594	615	671	778	814	816	846	863	925	956
Concratcutels en hôpitaux	117	114	111	117	109	116	112	111	105	111	108	113	111
Maribel social alternatif	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92
Bonus jeunes (non marchand)	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92
Via la fiscalité fédérale	0	452	849	1195	1712	2359	2540	2649	2718	2818	2896	2671	2489
Subvention générale	0	0	54	206	470	890	935	970	988	1013	1040	390	194
Travail de nuit et en équipe	0	343	602	689	758	920	1002	1004	1032	1061	1061	1424	1435
Heures supplémentaires	0	48	74	86	87	114	123	126	131	135	140	148	155
R&D (hors universités)	0	37	68	131	300	324	360	423	447	484	504	553	538
Subventions spécifiques	0	24	51	83	97	110	121	127	121	125	151	155	168
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via région	187	279	299	320	342	368	386	419	420	447	504	471	486
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	2	9	12	19	27	23	24	22	36	31	32	24
Primes à l'emploi (wallonie)	19	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14	14	16
Postes protégés (communautés)	168	262	276	294	310	328	350	382	384	397	459	425	446
Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	2048	2710	3350	4067	5156	5925	6109	5995	6145	6348	6249	6101
Réductions de cotisations ciblées													
Niveau régional	161	0	0	0	0	0	0	0	0	0	828	854	866
Niveau fédéral	343	572	788	841	807	864	917	899	907	976	232	318	388
Total réductions groupes-cibles	504	572	788	841	807	864	917	899	907	976	1060	1172	1255
Total Subventions salariales (SEC2010)	808	2569	3457	4150	4834	5970	6796	6964	6853	7063	7318	7319	7242
Total réductions cotisations patronales	1222	4332	4705	4822	4624	4762	4897	4839	5001	5258	5334	5601	5798

Source: Bureau fédéral du Plan