



# RAPPORTS

CCE 2019-0100

Rapports destinés aux négociations  
salariales interprofessionnelles

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





**Rapports destinés aux  
négociations salariales interprofessionnelles**

**Bruxelles  
16.01.2019**

Le présent document est constitué des quatre rapports que le Conseil central de l'Economie (CCE) destine au Groupe des Dix en soutien à ses négociations salariales interprofessionnelles dans la perspective du prochain Accord Interprofessionnel 2019-2020.

Ces rapports ont été présentés par le secrétariat et ont été débattus au sein des organes du CCE.

- *Rapport technique sur la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial*
- *Rapport sur le handicap des coûts salariaux*
- *Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes*
- *Rapport sur les avantages non récurrents liés aux résultats*

Les trois premiers rapports ont été élaborés dans le cadre de [la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité](#). Le quatrième rapport est rédigé en application de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 et de [l'avis commun du CCE et du CNT du 20 décembre 2007](#). Le premier rapport est publié sous la responsabilité du secrétariat du CCE et les trois suivants sont approuvés par le CCE.

## **Rapport technique sur la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial**

## Table des matières

<b>1 Concepts, mécanismes de la loi et méthode de calcul de la marge maximale disponible .....</b>	<b>8</b>
1.1 Définitions légales utiles .....	8
1.2 Mécanismes de la loi .....	9
1.3 Méthode de calcul de la marge maximale disponible.....	10
<b>2 Marge maximale disponible pour 2019-2020 .....</b>	<b>11</b>
2.1 Prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays de référence en 2019 - 2020 .....	11
2.2 Prévisions d'indexation en Belgique en 2019-2020 .....	11
2.3 Terme de correction.....	12
2.3.1 Handicap des coûts salariaux en 2018 .....	12
2.3.2 Utilisation de la marge de sécurité en 2017-2018 .....	16
2.4 Marge maximale disponible pour 2019-2020 .....	16
<b>3 Analyse des scénarios des prévisions qui sont utilisées pour déterminer la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux .....</b>	<b>18</b>
3.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut .....	18
3.2 Risques et incertitudes.....	23
<b>4 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les trois pays de références.....</b>	<b>24</b>
4.1 Allemagne.....	24
4.2 France .....	30
4.3 Pays-Bas .....	36
<b>5 Annexes .....</b>	<b>39</b>
5.1 Annexe 1 : Détail des prévisions disponibles .....	39
5.1.1 Présentation des sources des prévisions pour les pays de référence .....	39
5.1.2 Champ des prévisions pour les pays de référence .....	40
5.1.3 Prévisions détaillées 2018-2020.....	42
5.2 Annexe 2 : Choix des prévisions utilisées pour le calcul de la marge maximale disponible ..	44
5.3 Annexe 3 : Elimination des effets de la conversion du CICE sur les prévisions de coût salarial en France.....	46
5.4 Annexe 4 : Elimination des effets du tax shift 2016-2020 sur le coût salarial en Belgique ....	48
5.5 Annexe 5 : Graphiques supplémentaires relatifs au chapitre 3 .....	50
5.6 Annexe 6 : Pondération utilisée pour la moyenne des trois pays de référence .....	52
<b>6 Bibliographie .....</b>	<b>53</b>

## Liste des tableaux

Tableau 2-1 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence en 2019-2020 (après élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé .....	11
Tableau 2-2:	Prévisions d'indexation des salaires en Belgique en 2019-2020, secteur privé.....	12
Tableau 2-3 :	Handicap des coûts salariaux 1996-2018 après élimination des effets du tax shift (1996=100).....	13
Tableau 2-4:	Décomposition de la révision du handicap de 2018 .....	14
Tableau 2-5 :	Impact par pays de la révision des comptes nationaux sur le handicap des coûts salariaux de 2016 .....	14
Tableau 2-6 :	Révisions des composantes de la masse salariale .....	15
Tableau 2-7 :	Utilisation de la marge de sécurité 2017-2018.....	16
Tableau 2-8 :	Marge maximale disponible pour la période 2019-2020.....	17
Tableau 3-1:	Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut .....	18
Tableau 3-2:	Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut .....	20
Tableau 3-3 :	Indicateurs du contexte macroéconomique des perspectives salariales .....	20
Tableau 3-4 :	Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et indice santé, estimations (en %)*. .....	22
Tableau 4-1 :	Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2018 .....	29
Tableau 5-1 :	Champ couvert par les prévisions.....	41
Tableau 5-2 :	Prévisions d'évolution du coût salarial par personne dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie .....	42
Tableau 5-3 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie .....	42
Tableau 5-4 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé.....	42
Tableau 5-5 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2018, secteur privé (BNB) .....	42
Tableau 5-6:	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2018, secteur privé (BfP) .....	43
Tableau 5-7 :	Nombre de trimestres des comptes nationaux de masse salariale disponibles pour construire la prévision pour 2018 dans les pays de référence.....	44
Tableau 5-8 :	Prévisions utilisées pour 2018 en Belgique et dans les pays de référence .....	44
Tableau 5-9 :	Prévisions dans les pays de référence utilisées pour 2019-2020 (avant élimination de l'effet du CICE en France) .....	45
Tableau 5-10 :	Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros .....	47
Tableau 5-11 :	Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigé et corrigé du CICE .....	47
Tableau 5-12 :	Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016, 2017 et 2018 - prévisions BNB.....	48
Tableau 5-13 :	Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016, 2017 et 2018 - prévisions BfP .....	49
Tableau 5-14 :	Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift en 2016, 2017 et 2018.....	49
Tableau 5-15 :	Pondération utilisée pour la moyenne des trois pays de référence.....	52

## Liste des Graphiques

Graphique 3-1: Evolution du prix du pétrole en 2018 (Brent, USD/baril) .....	19
Graphique 4-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie.....	25
Graphique 4-2: Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles .....	32
Graphique 4-3 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie.....	37
Graphique 5-1 : Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro .....	50
Graphique 5-2: Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %). .....	50
Graphique 5-3 : Incertitudes relatives aux perspectives du CPB pour le PIB néerlandais .....	51

## Figures

Figure 1-1: Les différentes étapes du calcul de la marge maximale .....	10
-------------------------------------------------------------------------	----



## Introduction

Ce Rapport technique du secrétariat du Conseil Central de l'Economie présente les résultats relatifs au calcul de la marge maximale disponible pour 2019-2020 qui ont été réalisés dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après « la loi de 1996 »), révisée le 19 mars 2017.

Le présent rapport est structuré en 4 chapitres. Le chapitre 1 revient sur quelques définitions importantes, rappelle les principaux mécanismes de la loi et passe en revue les différentes étapes du calcul de la marge maximale disponible. Ensuite, le chapitre 2 présente les résultats des différentes étapes du calcul de la marge maximale disponible. Le chapitre 3 détaille les scénarios des prévisions et les hypothèses derrière les prévisions. Enfin, le chapitre 4 présente l'évolution récente et le contexte de la négociation salariale dans les pays de référence. Les chapitres 3 et 4 ont pour but de balancer les risques inhérents aux différents scénarios de prévisions et de mettre en contexte les chiffres présentés plus haut.

# 1 Concepts, mécanismes de la loi et méthode de calcul de la marge maximale disponible

## 1.1 Définitions légales utiles

### **Coût salarial**

Le coût salarial au sens de la loi correspond à la définition de coût salarial de la comptabilité nationale<sup>1</sup> (rémunération des salariés, poste D.1 de la comptabilité nationale). Il intègre toutes les baisses de cotisations patronales générales, y compris celles du tax shift, mais pas les subsides salariaux (enregistrés au poste D.39 de la comptabilité nationale). 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. Le coût salarial au sens de la loi est exprimé par heure.

### **Handicap des coûts salariaux**

Le handicap des coûts salariaux est « l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les Etats membres de référence depuis 1996 » (article 2).

$$\text{Handicap des coûts salariaux} = \frac{\text{Croissance des coûts salariaux en Belgique depuis 1996}}{\text{Croissance des coûts salariaux dans la moyenne des pays de référence depuis 1996}} * 100$$

Toutefois, comme expliqué dans l'exposé des motifs et dans l'article 5 de la loi, la volonté du gouvernement fédéral est que les baisses de cotisations patronales du tax shift servent à baisser le niveau du coût salarial et, in fine, à la création d'emploi<sup>2</sup>. Les effets du tax shift 2016-2020 sont donc éliminés du handicap des coûts salariaux<sup>3</sup>.

Un handicap positif signifie que le coût salarial horaire (CSH) en Belgique, en ne tenant pas compte des effets du tax shift, a augmenté plus vite qu'en moyenne dans les pays de référence depuis 1996. A l'opposé, un handicap négatif signifie qu'il a augmenté moins vite.

### **Handicap historique des coûts salariaux**

La loi définit le handicap historique comme étant le handicap restant après l'élimination du handicap des coûts salariaux encouru depuis 1996. Celui-ci doit être défini au sein du Conseil central de l'économie.

<sup>1</sup> Voir <https://www.nbb.be/fr/statistiques/comptes-nationauxregionaux> pour plus de détails concernant les comptes nationaux

<sup>2</sup> L'article 5 de la loi stipule que « pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non-versement du précompte professionnel dans les diminutions des cotisations sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des cotisations patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, à l'exception des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations patronales du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non versement du précompte professionnel dans les diminutions des cotisations sociales patronales, à l'exception des diminutions des cotisations dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux. ».

<sup>3</sup> Pour le détail de la méthodologie utilisée, nous renvoyons à la note CCE 2018-1782 "Élimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial".

## **1.2 Mécanismes de la loi**

On se concentre ici sur les mécanismes sous-jacents à la méthode de calcul de la marge maximale disponible. Ces mécanismes sont au nombre de quatre.

### **Mécanisme préventif**

Afin d'éviter un accroissement du handicap des coûts salariaux causé par une erreur sur les prévisions (sur l'indexation ou l'évolution des salaires dans les pays de référence), une marge de sécurité est appliquée en déduction de la prévision de croissance du coût salarial horaire dans les pays de référence. Cette marge de sécurité ne peut avoir qu'une fonction préventive et ne doit donc pas servir à diminuer le handicap des coûts salariaux ni à corriger le handicap historique. C'est la raison pour laquelle, si cette marge de sécurité reste entièrement ou partiellement inutilisée (c'est-à-dire si l'erreur de prévision sur l'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence et de l'indexation est négative, nulle ou positive mais inférieure à la marge de sécurité), elle augmente la marge maximale disponible suivante et est donc retournée à la négociation.

### **Mécanisme correctif**

Lors de la détermination de la marge maximale disponible, on ne tient pas seulement compte des prévisions d'évolutions salariales dans les pays de référence pour les deux années à venir, mais aussi du passé (le handicap des coûts salariaux depuis 1996) à travers un terme de correction. De cette façon, chaque éventuel handicap positif<sup>4</sup> (moins la marge de sécurité non utilisée) est automatiquement corrigé. De même, si le handicap historique a été éliminé, tout handicap des coûts salariaux négatif est également automatiquement corrigé en augmentant la marge maximale disponible lors de l'AIP suivant.

### **Mécanisme de correction du handicap historique des coûts salariaux via une évolution des coûts salariaux moins rapide en Belgique que dans les pays de référence**

Si le handicap historique n'a pas été éliminé, la partie du handicap des coûts salariaux négatif qui provient d'une non utilisation de la marge de sécurité retourne à la négociation. Si le handicap des coûts salariaux négatif ne provient pas uniquement d'une non utilisation de la marge de sécurité, l'autre partie est scindée en deux : 50% corrigent le handicap historique et les 50% restant sont laissés à la négociation (retournent aux travailleurs ou corrigent également le handicap historique).

### **Mécanisme de correction du handicap historique via les baisses de cotisations patronales**

Le principe général inscrit dans la loi de 1996 révisée est que les réductions de cotisations patronales ne doivent pas se traduire par une augmentation de la marge maximale disponible. Ainsi, les diminutions de cotisations sociales patronales du tax shift 2016-2020 sont utilisées pour éliminer le handicap historique. Ceci implique que le handicap des coûts salariaux à partir de l'année 2016 doit être calculé sans tenir compte de l'impact de ces baisses de cotisations patronales sur le coût salarial. Et cela vaut aussi pour au moins 50% des diminutions de cotisations patronales futures.

---

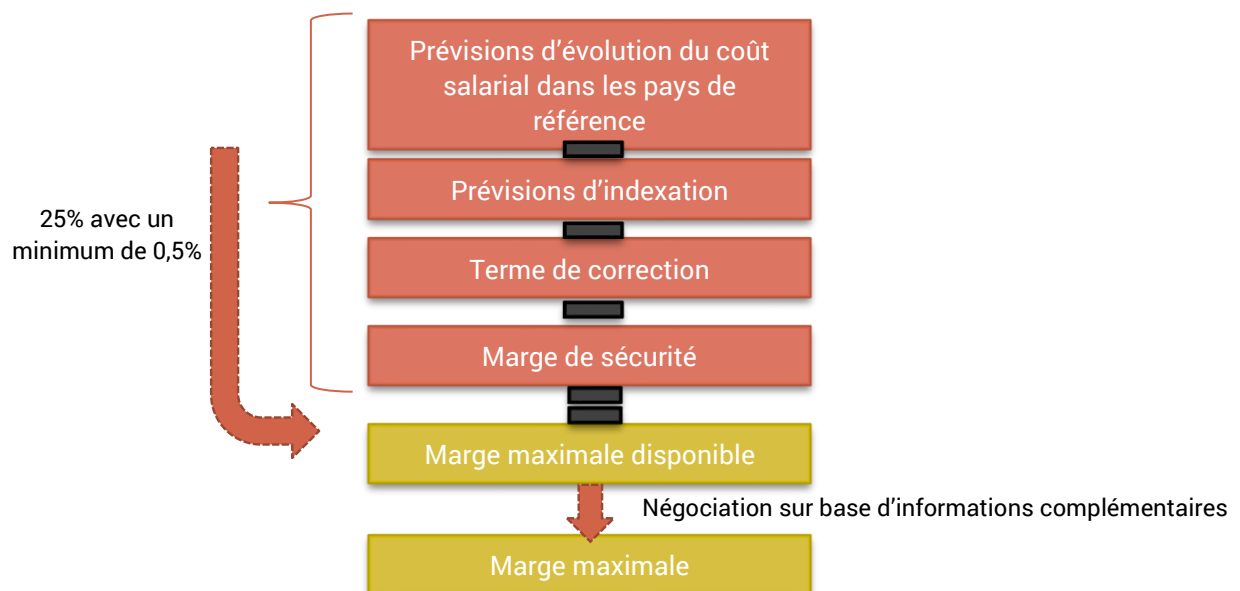
<sup>4</sup> C'est-à-dire lorsque le coût salarial horaire belge a augmenté plus vite en cumulé que celui des pays de référence, depuis 1996.

### 1.3 Méthode de calcul de la marge maximale disponible

Pour le calcul de la marge maximale disponible, la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence est diminuée de la prévision d'indexation ainsi que d'un terme de correction. Celui-ci est calculé sur base du handicap des coûts salariaux (principe correctif de la loi), corrigé en 2016 pour les réductions de cotisations issues du tax shift (principe de correction du handicap historique via les baisses de cotisations patronales). A partir de l'AIP 2019-2020, il faut également tenir compte de la partie de la marge de sécurité pour l'AIP 2017-2018 qui n'aurait éventuellement pas été utilisée.

Du chiffre obtenu en soustrayant la prévision d'indexation et le terme de correction des prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays de référence, le secrétariat soustrait une marge de sécurité représentant un quart de celui-ci (au minimum 0,5%) et obtient ainsi finalement la marge maximale disponible. Cela représente le mécanisme préventif de la loi.

Figure 1-1: Les différentes étapes du calcul de la marge maximale



## 2 Marge maximale disponible pour 2019-2020

### 2.1 Prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays de référence en 2019 - 2020

Comme expliqué dans le chapitre 1, le premier élément pris en compte dans le calcul de la marge maximale disponible est la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence.

Au maximum, nous disposons de quatre sources de prévisions d'évolution du coût salarial horaire (CSH). Il s'agit des instituts nationaux de statistiques (INS)<sup>5</sup>, des banques centrales nationales, de la Commission européenne (CE) et de l'OCDE.

Pour plus de détails sur : (i) les variables renseignées dans ces différentes sources et le champ des prévisions; (ii) le détail des prévisions pour chaque pays et chaque source et (iii) le choix des prévisions finalement utilisées dans le calcul de la marge maximale disponible et sa justification, nous renvoyons au point 5.1 : Annexe 1 : Détail des prévisions disponibles ainsi qu'au point 5.2 : Annexe 2.

Cette année, une décision de politique économique en France est venue compliquer le calcul de la marge maximale disponible. En effet, le crédit d'impôts pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est supprimé et remplacé par des baisses permanentes de cotisations patronales ciblées sur les bas salaires à partir de 2019. Pour des informations détaillées sur le CICE et sa conversion en baisses de cotisations patronales à partir de 2019, nous renvoyons au chapitre 4. Pour des informations sur les implications de cette conversion sur l'évolution du coût salarial en France, nous renvoyons au point 5.3 : Annexe 3.

**Tableau 2-1 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence en 2019-2020 (après élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé**

	2019-2020
Allemagne	6,0%
Pays-Bas	6,9%
France	4,6%
Moy-3	5,6%

Source : CE, OCDE, banques centrales nationales, Center for economic studies, calculs secrétariat

### 2.2 Prévisions d'indexation en Belgique en 2019-2020

Le second élément pris en compte dans le calcul de la marge maximale disponible est la prévision d'indexation des salaires en Belgique sur cette même période.

La Banque Nationale de Belgique (BNB) et le Bureau Fédéral du Plan (BFP) réalisent des prévisions d'indexation des salaires dans le secteur privé basées sur leurs prévisions respectives d'inflation.

---

<sup>5</sup> Pour l'Allemagne, il s'agit du Center for Economic Studies qui publie le "Joint Economic Forecast". Pour les Pays-Bas, il s'agit du Centraal Planbureau qui publie le "Decemberraming". Pour la France, il s'agit de la DG Trésor (Ministère des Finances) qui publie le "Rapport économique, social et financier" annexé au projet de loi de finances.

**Tableau 2-2: Prévisions d'indexation des salaires en Belgique en 2019-2020, secteur privé**

	2019	2020	2019-2020
BfP	2,1%	1,6%	3,7%
BNB	2,2%	1,6%	3,9%
Moyenne			3,8%

Source : BFP, BNB

La moyenne arithmétique des deux prévisions est utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible. Pour comprendre la différence entre les prévisions des deux institutions, voir le chapitre 3.

### 2.3 Terme de correction

Le troisième élément entrant dans le calcul de la marge maximale disponible est le terme de correction.

Le terme de correction remplit trois fonctions. Premièrement, Il vise à réduire ou augmenter automatiquement la marge maximale disponible pour la période suivante en fonction du handicap des coûts salariaux. En d'autres termes, s'il apparaît à la fin de l'année en cours que les coûts salariaux ont augmenté plus rapidement en Belgique que dans les pays de référence depuis 1996, la marge maximale disponible pour la période suivante sera automatiquement réduite de cet écart salarial. Et inversement. Il s'agit du mécanisme correctif contenu dans la loi.

Ensuite, le terme de correction vise à rendre à la négociation pour la période suivante l'éventuelle partie non utilisée de la marge de sécurité de l'accord interprofessionnel (AIP) en cours.

Enfin, le terme de correction vise, en cas de présence d'un handicap historique des coûts salariaux, à contribuer à réduire celui-ci dans certaines circonstances<sup>6</sup>.

Le handicap des coûts salariaux étant positif en 2018 (cf. Tableau 2-3), nous sommes dans le cas de figure où le terme de correction correspond à la différence entre le handicap des coûts salariaux en 2018 et la partie non utilisée de la marge de sécurité de 2017-2018.

#### 2.3.1 Handicap des coûts salariaux en 2018

Le handicap des coûts salariaux, tel que défini par la loi, correspond à l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les Etats membres de référence<sup>7</sup> depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 (= base 100). Techniquement, c'est le handicap en 2018 qui est pris en considération dans le calcul de la marge maximale disponible pour la période 2019-2020.

Le Tableau 2-3 ci-dessous présente le handicap des coûts salariaux de 1996 à 2018. Les chiffres jusqu'en 2017 reposent sur des observations tandis qu'à l'heure de publier ce rapport, les données pour 2018 se basent encore sur des prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays considérés. Comme on peut le constater, le handicap en 2018 est positif et son niveau a été révisé à la hausse par rapport à l'estimation qui avait été réalisée dans le précédent rapport technique de 2017. En effet, alors qu'il avait été évalué à 0,6 pourcent, il s'élève désormais à 0,9 pourcent. Cela signifie que depuis 1996, le coût salarial en Belgique, en 2018, a évolué plus rapidement de 0,9 point de pourcentage par rapport aux coûts salariaux dans la moyenne des trois pays de référence. Cette différence

<sup>6</sup> Pour davantage de précisions, nous renvoyons à la note CCE 2018-1301 « Lien entre le calcul de la marge maximale disponible et le handicap historique des coûts salariaux »

<sup>7</sup> C'est-à-dire, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

d'estimation pour 2018, par rapport à l'année dernière, s'explique d'une part, par des révisions au niveau des comptes nationaux pour les années antérieures à 2016 et, d'autre part, par les erreurs de prévisions sur le handicap de 2017 auxquelles s'ajoutent les révisions des prévisions pour le handicap de 2018.

**Tableau 2-3 : Handicap des coûts salariaux 1996-2018 après élimination des effets du tax shift (1996=100)<sup>8</sup>**

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018p
Belgique / Allemagne	100,0	99,7	106,1	114,0	108,8	106,6	105,7	105,0
Belgique / Pays-Bas	100,0	90,8	89,2	91,3	93,0	92,9	93,4	93,3
Belgique / France	100,0	99,8	96,7	99,1	98,2	98,3	98,1	98,1
<b>Belgique / Moy-3</b>	<b>100,0</b>	<b>98,7</b>	<b>100,4</b>	<b>105,4</b>	<b>102,7</b>	<b>101,7</b>	<b>101,2</b>	<b>100,9</b>
<b>REC 2017 : Belgique/ Moy-3</b>	<b>100,0</b>	<b>98,7</b>	<b>100,5</b>	<b>105,4</b>	<b>102,8</b>	<b>100,6</b>	<b>100,3</b>	<b>100,6</b>

Source : comptes nationaux, ONSS, calculs du secrétariat

Dans le Tableau 2-4 ci-dessous, la décomposition de la révision du handicap des coûts salariaux en 2018 nous indique que c'est la révision des comptes nationaux qui a l'impact le plus important, puisqu'elle a eu pour effet d'augmenter le handicap des coûts salariaux de 1,1 point de pourcentage en 2016. Ces révisions des comptes nationaux ont été partiellement compensées par le résultat de 2017, qui a présenté au total une erreur de prévision négative (-0,2 point de pourcentage) du fait que le handicap de 2017 a diminué davantage par rapport à ce qui avait été prévu dans le rapport technique de 2017. Par ailleurs, les prévisions du handicap de 2018 ont également été revue à la baisse (-0,6 point de pourcentage). Au total, le handicap des coûts salariaux de 2018 a subi une révision à la hausse de 0,3 point de pourcentage.

<sup>8</sup> Voir le tableau complet en annexe. Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift 2016-2020 sur le coût salarial en Belgique, voir point 5.4 : annexe 4.

Tableau 2-4: Décomposition de la révision du handicap de 2018

		( en %)
a	Handicap en 2016 selon le REC 2017	0,6
b	Handicap en 2016 sur base des CN 2018	1,7
<b>c=b-a</b>	<b>Impact révision des CN sur le handicap en 2016</b>	<b>1,1</b>
d	Evolution handicap entre 2016 et 2017 selon le REC 2017 (basée sur prévisions)	-0,3
e	Evolution handicap entre 2016 et 2017 sur base des CN 2018 (basée sur réalisations)	-0,5
<b>f=e-d</b>	<b>Impact erreur prévision sur le handicap en 2017</b>	<b>-0,2</b>
h	Evolution handicap entre 2017 et 2018 selon le REC 2017 (basée sur prévisions)	0,3
i	Evolution handicap entre 2017 et 2018 sur base des nouvelles prévisions en 2018 (basée sur prévisions)	-0,3
<b>j=i-h</b>	<b>Révision des prévisions du handicap en 2018</b>	<b>-0,6</b>
<b>k=c+f+j</b>	<b>Révision du handicap en 2018</b>	<b>0,3</b>

Source: comptes nationaux, calculs du secrétariat

Le Tableau 2-5 montre l'impact de la révision des séries historiques sur le handicap des coûts salariaux en 2018, et les résultats permettent de constater que c'est la révision des comptes nationaux en Belgique qui a eu le plus d'impact sur le handicap de 2018.

Tableau 2-5 : Impact par pays de la révision des comptes nationaux sur le handicap des coûts salariaux de 2016

Impact sur le handicap des coûts salariaux	
Allemagne	0,24
Pays-Bas	-0,03
France	0,22
Moy-3	0,42
Belgique	0,65
TOTAL	1,07

Source: comptes nationaux, calculs du secrétariat



### Révision à la hausse des salaires en 2016 en Belgique

En Belgique, le coût salarial horaire dans le secteur privé en 2016 a été revu à la hausse dans les comptes nationaux. Puisqu'aucune révision majeure n'est observée tant au niveau de la croissance de l'emploi salarié que du volume d'heures travaillées par les salariés dans le secteur privé, c'est donc bien du côté de la masse salariale qu'il faut regarder. Dans le tableau ci-dessous, on peut voir en effet que c'est la croissance de la rémunération des salariés dans le secteur privé en 2016 qui en est la cause, celle-ci ayant augmenté de 1,5 point de pourcentage au lieu d'une évolution de 0,7 point de pourcentage prévu initialement. Cette augmentation de la masse salariale est en fait due à une croissance plus importante que prévue des salaires et des traitements bruts (+3,0% au lieu de 2,3%) et par un moindre recul des cotisations patronales en 2016 (-2,8% au lieu de -3,7%).

**Tableau 2-6 : Révisions des composantes de la masse salariale**

	Pub. 2017		Pub. 2018		Evolution (%)		
	2015	2016	2015	2016	Pub. 2017	Pub. 2018	Différence
S1-S13 (secteur privé)							
D.1 Rémunération des salariés	155372	156537	155440	157757	0,7%	1,5%	0,7%
D.11 salaires et traitements bruts	114848	117500	114943	118375	2,3%	3,0%	0,7%
D.12 Cotisations sociales à la charge des employeurs	40524	39037	40497	39382	-3,7%	-2,8%	0,9%

Source: comptes nationaux

La différence d'estimation des salaires en 2016 par les comptes nationaux s'explique par le passage d'une méthode provisoire d'estimation en 2017, à une méthode exhaustive en 2018. En effet, il faut deux ans pour qu'un calcul exhaustif de la masse salariale puisse être réalisé c'est-à-dire, pour que les déclarations de l'ONSS soient toutes enregistrées, et que l'ensemble des données comptables des entreprises soient déposées (dont les bilans sociaux). En résumé, une estimation annuelle provisoire des salaires de 2016 est donc effectuée en septembre 2017, suivi d'une estimation annuelle définitive en septembre 2018, prenant en compte l'ensemble des rémunérations, soumises ou non aux cotisations sociales.

Concrètement, l'estimation définitive intègre une série de facteurs qui ont influencé significativement à la hausse la révision de la masse salariale pour 2016. Par exemple, il y a l'augmentation du montant maximum des chèques repas qui est passé de 7 à 8 € par jour. La somme totale des chèques-repas versée en 2016 atteint 2,225 milliards d'euros, soit 10% de plus qu'en 2015. On observe également une hausse du volume d'émission des écochèques qui sont désormais intégrés au package salarial de 1,58 million de travailleurs en 2016 (soit 125 000 de plus qu'en 2015)<sup>9</sup>.

L'augmentation du plafond des avantages non récurrents liés aux résultats ainsi qu'une croissance de ces bonus d'environ 7 pourcents entre 2015 et 2016, constitue également une des raisons pouvant expliquer la révision à la hausse de la masse salariale en 2016<sup>10</sup>. Notons encore l'effet d'un changement de répertoire sur la masse salariale de 2016 c'est-à-dire, des entreprises appartenant au secteur public et qui sont passées dans le secteur privé, et inversement.

<sup>9</sup> Chiffres provenant de VIA (Voucher Issuers Association).

<sup>10</sup> Voir Rapport sur les avantages non-récurrents liés aux résultats p. 78

### 2.3.2 Utilisation de la marge de sécurité en 2017-2018

Pour le calcul de la marge maximale disponible 2017-2018, la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les trois pays de référence était de 4,6%, tandis que la prévision d'indexation en Belgique était de 2,9%<sup>11</sup>.

Sur base des comptes nationaux détaillés publiés en 2018, on dispose à présent d'une première estimation de l'évolution observée des coûts salariaux dans les pays de référence en 2017. En ce qui concerne l'évolution des coûts salariaux en 2018, on doit encore se baser sur des prévisions<sup>12</sup>. Sur base de ces données, les coûts salariaux horaires auraient augmenté de 4,8% en moyenne dans les trois pays de référence.

En ce qui concerne l'indexation sur la période 2017-2018, on dispose des chiffres observés pour l'entièreté de la période. Sur base des données du SPF emploi et de la méthodologie développée par le secrétariat du CCE pour les agréger<sup>13</sup>, l'indexation sur la période 2017-2018 s'élève à 3,2%.

Au total, on avait donc prévu en 2016 une indexation trop faible mais ceci est en partie compensé par le fait qu'on avait également prévu une augmentation des coûts salariaux trop faible dans les pays de référence. L'erreur de prévision globale est donc de 0,1%, ce qui signifie que sur la marge de sécurité de 0,5%, 0,4% sont retournés à la négociation pour la marge maximale disponible 2019-2020.

Tableau 2-7 : Utilisation de la marge de sécurité 2017-2018

		2017-2018
a	Erreur de prévisions de l'évolution du CSH pour Moy3	-0,2%
	Prévision RT 2016	4,6%
	Réalisation	4,8%
b	Erreur de prévision de l'indexation en Belgique	-0,3%
	Prévision RT 2016	2,9%
	Réalisation	3,2%
c=a-b	Erreur de prévision visée par la loi	0,1%
d	Marge de sécurité AIP 2017-2018	0,5%
e=d-c	Marge de sécurité non utilisée	0,4%

Source : Secrétariat CCE

## 2.4 Marge maximale disponible pour 2019-2020

Le tableau de synthèse ci-dessous reprend les différentes étapes du calcul de la marge maximale disponible.

<sup>11</sup> Voir CCE 2018-0170 Rapport Emploi compétitivité Partie 1.

<sup>12</sup> Voir l'annexe 2 pour le choix des prévisions retenues.

<sup>13</sup> Pour plus de précisions, voir *Note Méthodologique sur la mesure de l'indexation des salaires dans le secteur privé*, CCE 2019-0020.

Tableau 2-8 : Marge maximale disponible pour la période 2019-2020

		2019-2020
a	Prévisions de croissance du CSH dans les pays de référence	5,6%
	Allemagne	6,0%
	Pays-Bas	6,9%
	France	4,6%
b	Prévisions d'indexation en Belgique	3,8%
c	Terme de correction	0,5%
	Handicap des coûts salariaux en 2018	0,9%
	Marge de sécurité 2017-2018 non utilisée	0,4%
d	Marge de sécurité	0,5%
e=a-b-c-d	Marge maximale disponible	0,8%

Source : secrétariat CCE

Au total, la marge maximale disponible pour 2019-2020 s'élève à 0,8%.

### 3 Analyse des scénarios des prévisions qui sont utilisées pour déterminer la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux

Dans ce chapitre, nous décrivons les perspectives macroéconomiques qui sont à la base des prévisions salariales des différents instituts. Nous nous focalisons à cet égard sur les facteurs qui ont la plus grande influence sur les salaires, à savoir la croissance du PIB, la productivité du travail, les prix à la consommation et le taux de chômage. Une meilleure compréhension des scénarios utilisés pour les prévisions salariales doit aider à évaluer la fiabilité de ces prévisions. Enfin, nous parcourons à cet effet les principaux risques et les principales incertitudes par rapport aux scénarios de croissance pris en considération.

#### 3.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut

##### Contexte international

Tableau 3-1: Hypothèses relatives au prix du pétrole et au taux de change par institut

		JEF	CPB	BFP*	DG Trésor	banques nationales <sup>1</sup>	OCDE	CE
Prix du pétrole (Brent, USD/baril)	2018	73,9	72,5	71	72	71,8	74,1	75,1
	2019	78,3	72,2	60	73	67,5	80,0	80,6
	2020	79,9	-	78,8	-	66,8	80,0	76,7
Taux de change USD/EUR	2018	1,19	1,19	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18
	2019	1,17	1,17	1,15	1,16	1,14	1,14	1,15
	2020	1,17	-	1,22	-	1,14	1,14	1,15

\* Pour 2018 et 2019, il s'agit des hypothèses qui sont à la base des prévisions d'inflation du BFP publiées le 04/12/2018 et, pour 2020, il s'agit des hypothèses figurant dans les perspectives à moyen terme 2018-2023 de juin 2018.

\*\* La Nederlandsche bank a estimé le prix d'un baril de pétrole brut (Brent) à 72,1 USD en 2018.

Sources : Allemagne : Joint Economic Forecast (JEF, 27/09/2018), Bundesbank (14/12/2018)

- Pays-Bas : Centraal Planbureau (CPB, 18/09/2018), De Nederlandsche Bank (DNB, 17/12/2018)

- France : DG Trésor (02/10/2018), Banque de France (BdF, 13/12/2018)

- Belgique : Bureau fédéral du plan (BFP, voir première note), Banque nationale de Belgique (BNB, 17/12/2018)

Autres : Commission européenne (CE, 08/11/2018), OCDE (21/11/2018)

Au Tableau 3-1, nous comparons les hypothèses utilisées par les différents instituts pour l'évolution des prix du pétrole et du taux de change, lesquelles ont un impact considérable sur leurs prévisions d'inflation. Les banques nationales et le BFP tablent sur une baisse des prix pétroliers en 2019, tandis que l'OCDE, la CE et le JEF prévoient une hausse de ceux-ci. Pour 2020, les écarts sont moins marqués. La plupart des instituts s'attendent ensuite à une stabilisation des prix pétroliers, bien qu'il y ait encore une différence considérable entre les prévisions de la CE et des banques nationales, qui prévoient une baisse des prix, et celles du BFP, qui table sur une augmentation des prix<sup>14</sup>.

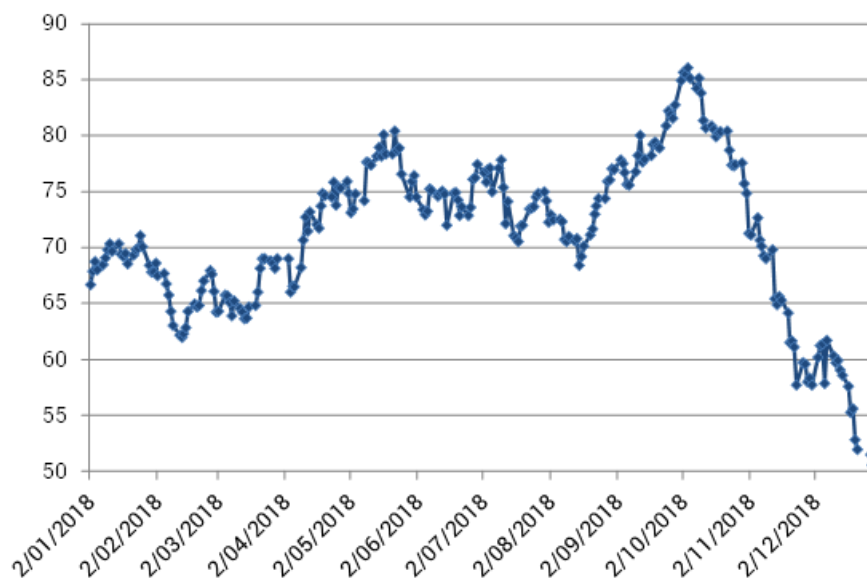
Les différences substantielles entre les prévisions des prix du pétrole peuvent s'expliquer par la grande incertitude qui a régné à cet égard au cours des derniers mois. Cela se traduit, entre autres, par une évolution très variable des prix du pétrole (Graphique 3-1). Tout d'abord, il y a eu une hausse

<sup>14</sup> La projection du BFP pour 2020 suppose une hausse du prix du pétrole de 3,6 USD par baril, soit +4,8 % par rapport à la prévision pour 2019 dans les perspectives à moyen terme.

presque continue des prix du pétrole en 2018, en grande partie en prévision des sanctions commerciales américaines contre l'Iran. Le prix du baril de pétrole (Brent) a culminé le 4 octobre 2018 (86,1 USD). Au fur et à mesure qu'il s'est clairement avéré que les sanctions n'avaient pas un impact majeur sur l'approvisionnement en pétrole et que des doutes sont apparus quant à la vigueur de l'économie mondiale, les prix du pétrole sont retombés en dessous de 60 USD le baril à la fin novembre. Dans ce contexte, la date de publication des prévisions des instituts a eu un impact majeur sur leurs hypothèses concernant les prix du pétrole. La plupart des instituts fondent ces hypothèses sur les attentes du marché en fonction des prix des contrats à terme.

La BCE a établi celles-ci le 21 novembre 2018. La CE utilise la moyenne des prix des contrats à terme entre le 4 et le 17 octobre et le CPB celle de la semaine du 16 au 20 juillet. Pour 2018 et 2019, le BFP s'est basé sur les cotations sur les marchés à terme du 28 novembre. L'OCDE table sur un prix constant qui correspond au prix moyen du pétrole en septembre et octobre.

**Graphique 3-1: Evolution du prix du pétrole en 2018 (Brent, USD/baril)**



Source : US Energy Information Administration

Nous examinons ensuite le contexte économique international, qui, au même titre que les prix pétroliers, a un impact important sur l'économie de la Belgique et des pays de référence. Le Tableau 3-2 montre les prévisions des différents instituts pour la croissance du PIB, l'inflation et le taux de chômage dans la zone euro. Toutes les prévisions, à l'exception de celles du JEF, tablent pour la période de projection sur un ralentissement de la croissance combiné à un recul du taux de chômage.

Tableau 3-2: Comparaison entre les scénarios de croissance pour la zone euro par institut

	2018			2019			2020		
	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage	PIB volume, croissance	Inflation (IPCH)	Taux de chômage
OCDE	1,9%	1,8%	8,2%	1,8%	1,9%	7,6%	1,6%	1,9%	7,2%
CE	2,1%	1,8%	8,4%	1,9%	1,8%	7,9%	1,7%	1,6%	7,5%
JEF	2,0%	1,7%	8,2%	1,8%	1,8%	7,8%	1,6%	1,8%	7,5%
CPB	2,1%	1,7%	-	1,9%	1,6%	-	-	-	-
DG Trésor	2,1%	1,7%	-	2,1%	1,7%	-	-	-	-
Banques nationales	1,9%	1,8%	8,2%	1,7%	1,6%	7,8%	1,7%	1,7%	7,5%

Sources : CPB (18/09/2018), JEF (27/09/2018), DG Trésor (02/10/2018), CE (08/11/2018), OCDE (21/11/2018), BdF (13/12/2018), DNB (17/12/2018), Bundesbank (14/12/2018)

L'OCDE et le JEF s'attendent à une légère hausse de l'inflation en 2019, tandis que les autres instituts prévoient une inflation stable ou légèrement plus faible. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'ils tablent sur une forte augmentation des prix pétroliers<sup>15</sup>. Pour 2020, la CE est le seul des instituts à prévoir un ralentissement de l'inflation. Ici aussi, l'explication semble à trouver dans les prix pétroliers, dont elle anticipe une baisse sensible en 2020.

### Pays de référence

Au Tableau 3-3, nous examinons ensuite pour chaque pays de référence les projections des différents instituts concernant les variables macroéconomiques qui ont le plus grand impact sur l'évolution des salaires.

Tableau 3-3 : Indicateurs du contexte macroéconomique des perspectives salariales

	2018				2019				2020			
	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales	Sources nationales	OCDE	CE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>												
PIB volume, croissance	1,7%	1,6%	1,7%	1,5%	1,9%	1,6%	1,8%	1,6%	1,8%	1,4%	1,7%	1,6%
Taux de chômage	5,2%	3,4%	3,5%	3,4%	4,8%	3,0%	3,2%	3,1%	4,5%	2,7%	3,0%	2,9%
Inflation (IPCH)	1,8%	1,9%	1,8%	1,9%	2,0%	2,2%	1,9%	1,4%	1,9%	2,2%	1,6%	1,8%
Productivité du travail	1,7%	0,3%	0,4%	0,2%	1,9%	0,8%	1,0%	0,8%	1,8%	0,7%	1,0%	1,2%
<b>Pays-Bas</b>												
PIB volume, croissance	2,8%	2,7%	2,8%	2,5%	2,6%	2,5%	2,4%	1,7%	-	2,1%	1,8%	1,7%
Taux de chômage	3,9%	3,9%	3,9%	3,8%	3,5%	3,7%	3,6%	3,6%	-	3,7%	3,6%	3,6%
Inflation (IPCH)	1,6%	1,7%	1,6%	1,6%	2,5%	2,5%	2,5%	2,7%	-	2,0%	1,7%	1,8%
Productivité du travail	0,8%	0,2%	0,7%	0,5%	1,2%	0,8%	0,9%	0,5%	-	1,0%	1,0%	1,6%
<b>France</b>												
PIB volume, croissance	1,7%	1,6%	1,7%	1,5%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	-	1,5%	1,6%	1,6%
Taux de chômage	-	9,0%	9,0%	9,1%	-	8,8%	8,8%	8,9%	-	8,6%	8,4%	8,5%
Inflation (IPCH)	2,1%	2,2%	2,1%	2,1%	1,5%	1,8%	1,7%	1,6%	-	1,8%	1,6%	1,7%
Productivité du travail	0,8%	0,7%	1,1%	0,5%	1,1%	0,9%	1,0%	0,9%	-	0,9%	0,8%	0,8%

Calcul de la productivité du travail OCDE, CE, Bundesbank & DG Trésor : par travailleur ; JEF : par heure de travail ; CPB : par heure de travail dans le secteur marchand (entreprises hors soins de santé, extraction de minéraux et secteur immobilier) ; BdF : par travailleur dans le secteur marchand.

Sources : CPB (18/09/2018), JEF (27/09/2018), DG Trésor (02/10/2018), CE (08/11/2018), OCDE (21/11/2018), BdF (13/12/2018), DNB (17/12/2018), Bundesbank (14/12/2018)

<sup>15</sup> La CE s'attend également à une augmentation significative, mais par rapport à l'OCDE, l'impact de cette augmentation serait quelque peu atténué par une dépréciation un peu plus faible de l'euro par rapport au dollar américain.

S'agissant de l'Allemagne, la plupart des instituts prévoient une modeste accélération de l'économie et de la productivité du travail en 2019, suivi d'un léger refroidissement en 2020. Il en résulterait un recul sensible du chômage en 2019 et dans une moindre mesure en 2020. Des divergences sont observées dans les prévisions d'inflation, puisque, contrairement aux autres instituts, la Banque nationale table sur une baisse de l'inflation en 2019, qui remonterait ensuite en 2020. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'elle s'appuie sur des données plus récentes et s'attend par conséquent à des prix pétroliers inférieurs en 2019 et 2020.

L'économie néerlandaise semble avoir atteint son point le plus haut et ralentirait légèrement au cours de la période de projection, en restant néanmoins en phase d'expansion. Dans le même temps, le taux de chômage devrait encore baisser légèrement et l'inflation devrait culminer en 2019, en partie à cause des augmentations des taxes sur l'énergie et du faible taux de TVA. La Banque centrale néerlandaise s'attend à une croissance du PIB légèrement inférieure à celle des autres instituts, mais ses prévisions ne sont pas pour autant différentes en ce qui concerne le taux de chômage ou l'inflation.

En France aussi, l'économie resterait au-dessus de sa trajectoire de croissance potentielle, le PIB progressant en 2019 et 2020 environ au même rythme qu'en 2018. Cela impliquerait une baisse du chômage, mais l'inflation diminuerait légèrement après avoir été tirée vers le haut en 2018 par les prix élevés du pétrole et une augmentation des taxes sur le tabac et l'énergie. Il n'y a pas de différences marquées entre les prévisions des instituts pour ce pays.

### **Belgique**

Le Tableau 3-4 présente les principales variables macroéconomiques qui sous-tendent les projections salariales du BFP et de la BNB. Les perspectives du BFP pour 2018 et 2019 sont basées sur son budget économique de septembre 2018 avec une mise à jour de l'indice santé attendu sur la base des cotations sur les marchés à terme du 28 novembre 2018 pour les cours de change et les prix du pétrole, de l'électricité et du gaz naturel. Leurs prévisions pour 2020 s'appuient sur les perspectives à moyen terme publiées en juin 2018. Les cotations sur les marchés à terme prises en compte dans les prévisions de la BNB ont été fixées le 20 novembre 2018. Le 20 décembre 2018, la BNB a actualisé les prévisions relatives à l'inflation et à l'indice santé pour la période 2018-2020, en tenant compte des prix pétroliers les plus récents et des dernières cotations sur les marchés à terme pour le gaz et l'électricité. Cela n'a eu qu'un faible impact sur l'augmentation attendue de l'indice santé en 2020 (+0,1 ppt à 1,7%).

**Tableau 3-4 : Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et indice santé, estimations (en %)\***

		BFP	BNB
Croissance PIB	2018	1,5	1,5
	2019	1,5	1,4
	2020	1,6	1,3
Taux de chômage	2018	5,9	6,3
	2019	5,7	6,3
	2020	6,1	6,3
Evolution de l'indice santé	2018	1,8	1,8
	2019	1,9	2,1
	2020	1,6	1,6
Productivité du travail**	2018	0,2	-0,2
	2019	0,7	0,6
	2020	0,6	0,7

\* Les perspectives du BFP pour 2018 et 2019 sont basées sur son budget économique de septembre 2018, à l'exception des prévisions pour l'indice santé, qui ont été publiées le 04/12/2018. Les projections du BFP pour 2020 sont issues de ses perspectives à moyen terme publiées en juin 2018.

\*\* Par heure travaillée pour les salariés et les indépendants.  
Sources : BFP (voir note ci-dessus) et BNB (17/12/2018)

Les deux instituts tablent sur une augmentation plus forte de l'indice santé en 2019 qu'en 2018. Les carburants (à l'exception du LPG) ne sont pas inclus dans cet indice, de sorte que la baisse attendue des prix du pétrole a peu d'impact sur celui-ci. La hausse accélérée de l'indice santé résulterait principalement d'une progression plus forte des prix des produits alimentaires non transformés<sup>16</sup> et des services, sous l'effet de la hausse du coût salarial unitaire. Le rythme de croissance de la Belgique resterait inférieur à celui des pays de référence, mais cela refléterait en partie une reprise plus forte dans les pays de référence, qui ont connu un ralentissement économique plus marqué pendant la crise financière.

La BNB prévoit un ralentissement de la croissance belge et une stagnation du taux de chômage sur la période de projection ; elle est par conséquent plus pessimiste que le BFP<sup>17</sup>. Selon la BNB, la reprise attendue de la consommation privée ne compensera pas entièrement le refroidissement du cycle d'investissement des entreprises et un ralentissement des exportations<sup>18</sup>. Néanmoins, la BNB s'attend à ce que l'indice santé augmente un peu plus en 2019 que le BFP, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elle table sur une augmentation plus forte des salaires à la suite des négociations salariales.

<sup>16</sup> Il est à noter que le sous-indice des aliments non transformés est très volatil et l'une des variables les plus difficiles à prévoir.

<sup>17</sup> Le taux de chômage prévu de 6,1% en 2020 selon les perspectives à moyen terme représente une amélioration par rapport aux 6,3% projetés par les mêmes perspectives pour 2019.

<sup>18</sup> Les exportations seraient sous pression parce que la compétitivité des coûts, qui s'est nettement améliorée de 2014 à 2017, ne s'améliorerait plus et qu'il y aurait dès lors une perte de part de marché. Le BFP prévoit en revanche une reprise des exportations belges en 2019. En 2016 et 2017, les investissements des entreprises ont augmenté de plus de 5% par an en volume, ce qui est considéré comme insoutenable.



### **3.2 Risques et incertitudes**

Dans l'ensemble, la probabilité que la croissance de la zone euro soit plus faible que prévu serait plus élevée que la probabilité d'une croissance plus forte (Graphique 5-1). Il y a donc beaucoup d'incertitude au sujet du commerce international dans un climat de protectionnisme croissant, notamment aux États-Unis. D'autres risques de révision à la baisse, tels qu'une perturbation des marchés financiers dans la zone euro, un resserrement marqué de la politique monétaire aux États-Unis ou une crise économique sur les marchés émergents, accroissent également l'incertitude. Cette incertitude menace à son tour de peser sur l'économie, par exemple en raison d'une baisse des investissements.

Les différents scénarios de croissance supposent un Brexit « souple » sans perturbation importante des relations commerciales actuelles du Royaume-Uni avec l'UE, mais il semble possible aujourd'hui que nous nous dirigeons vers un Brexit « dur ». En outre, une hausse inattendue des prix du pétrole ne peut être exclue, compte tenu des tensions géopolitiques persistantes au Moyen-Orient. Une hausse du prix du pétrole ne pèserait pas seulement sur la croissance dans la zone euro, mais ferait également augmenter l'inflation. Toutefois, les risques pesant sur les perspectives d'inflation seraient plus équilibrés que ceux pesant sur la croissance, car la plupart des risques à la baisse pour la croissance contiendraient également l'inflation.

## 4 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les trois pays de références

### 4.1 Allemagne

Au début des années 2000, l'Allemagne était perçue comme "l'homme malade de l'Europe" : la réunification ayant eu pour conséquence un ralentissement des gains de productivité et de la croissance alors que l'inflation et l'augmentation des coûts salariaux étaient plus fortes que dans les autres pays industrialisés, dans un contexte d'augmentation du taux de chômage. La compétitivité de l'économie allemande s'étant détériorée, des réformes sont mises en œuvre<sup>19</sup> dans un grand nombre de domaines dans la première partie des années 2000. Dans ce cadre, on assiste à une modération dans l'évolution des salaires de 2004 jusqu'en 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg et Spitz-Oener, 2014). Au cours de cette période, l'évolution des salaires conventionnels et des salaires bruts est inférieure à l'inflation, ce qui implique une baisse de ceux-ci en termes réels (voir Graphique 4-1). Cette modération salariale allemande explique partiellement pourquoi la norme salariale qui fixe un plafond pour l'évolution des salaires belges a été si faible durant cette période, l'Allemagne pesant pour la moitié dans le calcul de cette dernière.

A partir de 2008, la période de forte modération salariale prend fin. Si l'on observe encore toutefois parfois une croissance des salaires conventionnels négative en termes réels (c'est par exemple le cas en 2011), cela est attribuable à l'évolution atypique de l'inflation. Depuis 2012 et dans le contexte des recommandations répétées du Conseil européen visant à ce que la croissance des salaires allemands soutienne la demande intérieure, on assiste à une stabilisation de la croissance nominale des salaires conventionnels entre 2% et 3%.

Toutefois, la hausse des salaires bruts horaires entre 2014 et 2017, avec une moyenne annuelle de 2,7 % par an au cours de cette période, a été relativement faible au regard des tensions croissantes observées sur le marché du travail. En baisse continue depuis 2009, le taux de chômage s'élevait en effet à 3,8 % en 2017 en moyenne annuelle, son niveau le plus bas depuis la réunification. Et d'autres indicateurs mesurant cette tension vont dans le même sens. Par exemple, la durée moyenne nécessaire pour pourvoir les postes vacants qui était en moyenne de 1 mois au début de 2014 est passée à 3,5 mois en moyenne en 2017. Et la proportion de personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire a également fortement diminué (Bundesbank, 2018a).

Plusieurs facteurs permettent d'expliquer ce phénomène. Tout d'abord, l'Allemagne a connu une forte immigration économique entre 2011 et 2017 qui a entraîné un effet à la baisse sur la croissance des salaires bruts horaires au niveau macroéconomique. Dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et des multiples mesures pour réduire les obstacles à la mobilité de ceux-ci, 1,8 millions de personnes en provenance d'autres pays de l'UE sont venues s'installer en Allemagne (solde migratoire net) entre 2011 et la mi-2017, principalement en provenance des pays de l'Est et du Sud de l'UE. Ces nouveaux résidents sont en moyenne plutôt faiblement qualifiés au regard de la moyenne des salariés allemands ou sont employés dans des secteurs avec un niveau de salaire relativement bas (agriculture, travail intérimaire, Horeca, construction, logistique, etc.) (Bundesbank, 2018a).

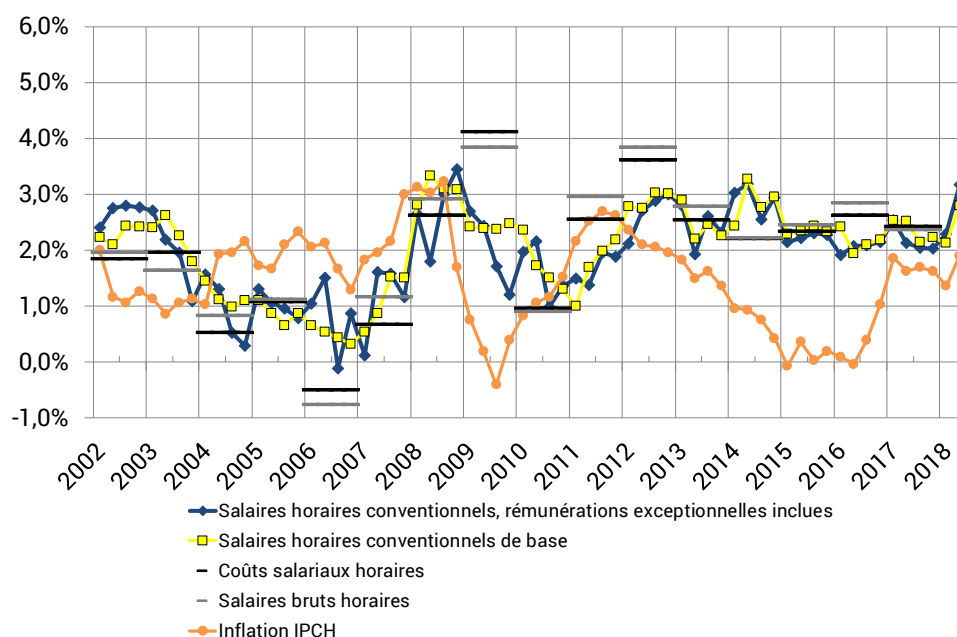
Ensuite, avec une moyenne annuelle de 1,3 % par an, l'inflation a été relativement faible entre 2011 et 2017. De plus, comme dans de nombreuses économies développées, les gains de productivité sont plus faibles qu'avant la crise de 2008 (Bundesbank, 2018a).

---

<sup>19</sup> Pour des informations détaillées quant au contenu de ces réformes, nous renvoyons à la note [CCE 2013-0359](#).

Enfin, les éléments non pécuniers discutés dans le cadre des négociations collectives ont pris beaucoup d'importance au cours de cette période. Ainsi, beaucoup d'accords ont été conclus pour offrir davantage de flexibilité au salarié dans l'organisation de son emploi du temps ou dans le choix de son régime de travail (travail à temps partiel, réduction temporaire du temps de travail pour s'occuper de proches, pauses carrières, etc.) ou bien pour offrir de nouveaux droits (récupération des heures supplémentaires etc.). Dans ce cadre, les revendications pécuniaires ont été plus limitées (Bundesbank, 2018a).

**Graphique 4-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie**



Sources : Statistisches Bundesamt; Bundesbank; Eurostat; calculs du secrétariat

Note : les données de salaires conventionnels, de salaires bruts et de coûts salariaux horaires concernent l'ensemble de l'économie.

Le Graphique 4-1 ci-dessus montre que l'inflation allemande a connu une diminution depuis 2012 mais repart à la hausse depuis le troisième trimestre de 2016. Ainsi, si l'augmentation en termes nominaux des salaires conventionnels en 2017 (2,0%) a été similaire par rapport à 2016 (2,1%) et un peu plus faible qu'en 2015 (2,3%), elle a été nettement plus faible en termes réels.

Il est intéressant de souligner que l'évolution des salaires bruts horaires était plus ou moins en ligne avec l'évolution des salaires conventionnels en 2015 et légèrement supérieure à celle-ci en 2016 et 2017, ce qui tranche avec 2014 où l'évolution des salaires conventionnels était plus élevée que celle des salaires bruts. Ceci pourrait être le signe d'une moindre utilisation des clauses dérogatoires et également de la mise en place du salaire minimum<sup>20 21</sup> (voir plus bas).

Pour avoir une idée de l'importance des augmentations salariales conventionnelles pour 2018 et 2019, il faut regarder les accords conclus durant les six premiers mois de l'année 2018 dans les grosses branches. En effet, en Allemagne, les résultats de la négociation salariale sont guidés par ces accords

<sup>20</sup> En effet, alors que les salaires minimums de branche s'adaptent au salaire minimum via des augmentations conventionnelles, l'instauration du salaire minimum a également un effet pour les travailleurs non-couverts par une CCT mais pour lesquels le salaire minimum est d'application. Dans leur cas, l'adaptation des salaires au salaire minimum ne passe pas par les salaires conventionnels, les salaires effectifs augmentant alors plus que les salaires conventionnels.

<sup>21</sup> Une dérive salariale positive ou nulle peut donc être le signe d'une moindre utilisation des clauses dérogatoires mais peut également résulter de plusieurs phénomènes (ou utilisation des clauses dérogatoires compensée par la mise en place du salaire minimum, avantages tirés de la négociation individuelle en hausse, etc.).

dits « pilotes », conclus dans des secteurs et des branches-clés qui orientent les négociations pour l'ensemble des secteurs et des régions<sup>22</sup>.

Dans la plupart des secteurs où la négociation collective a lieu et où les anciens accords arrivaient à expiration, des conventions collectives d'une durée moyenne de 26,8 mois assorties d'augmentations salariales en deux temps ont été conclues au premier semestre de 2018. Les augmentations barémiques annualisées des nouveaux accords conclus s'élèvent en moyenne à 3,25 % par an. En réalité, les accords prévoient souvent des augmentations plus fortes en début de période couverte par l'accord. Les augmentations conventionnelles négociées dans le cadre de ces nouveaux accords sont substantiellement plus élevées que celles convenues les années précédentes. Moins de négociations collectives auront lieu au second semestre de 2018 (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2018).

Par exemple, un accord pilote d'une durée de 27 mois a été conclu en février 2018 dans l'industrie du métal et l'industrie électrique dans le Land de Bade-Wurtemberg. En matière salariale, il prévoit une augmentation des salaires de 4,3% en avril 2018 avec des primes forfaitaires uniques de 100€ en mars 2018 et 400 € en juillet 2019, ainsi qu'une prime annuelle équivalant à un quart (27,54%) du salaire mensuel à partir de 2019. La fonction publique fédérale et locale a quant à elle conclu un accord prévoyant une augmentation moyenne de 3,5% en mars 2018 ainsi que des primes uniques de 250 € pour certaines catégories et une seconde augmentation entre 3,4 et 3,6% en avril 2019 (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2018).

Les salaires conventionnels devraient donc augmenter en moyenne de 3,1 % en 2018, ce qui est substantiellement supérieur aux années précédentes, où ils augmentaient entre 2 % et 2,5 % par an entre 2010 et 2017. Cette estimation repose sur les négociations pilotes du premier semestre 2018 et sur les conventions conclues les années précédentes et qui prévoyaient des augmentations salariales cette année.

En effet, dans un contexte général de croissance structurelle de l'activité soutenue depuis 2010 et d'une conjoncture favorable, les tensions sur le marché du travail, particulièrement la pénurie de travailleurs qualifiés, devraient encore s'intensifier au cours des mois et années à venir. De fait, avec un taux d'emploi de 79,2 %<sup>23</sup> et un taux de chômage à 3,8 % en moyenne annuelle en 2017, la réserve de main-d'œuvre résidente est de plus en plus limitée, tout cela dans un contexte général de vieillissement de la population en âge de travailler<sup>24</sup>. Dans le même temps, le solde migratoire net en provenance d'autres Etats de l'UE, qui avait en partie atténué l'effet de ces tensions sur les coûts salariaux depuis 2014, devrait diminuer progressivement. L'augmentation des revenus disponibles dans les pays d'Europe centrale et orientale ainsi que l'amélioration des opportunités d'emploi dans les pays d'Europe du Sud sont à la base de ces hypothèses. En outre, succédant à la période 2014-2016 où l'inflation a été particulièrement faible, la tendance à la hausse de l'inflation observée depuis 2016 devrait se poursuivre au cours des deux prochaines années (Bundesbank, 2018c).

Il semble donc que la tendance observée dans les précédents rapports techniques concernant la conclusion d'accords prévoyant des augmentations nominales substantiellement au-delà de l'inflation se poursuive. En effet, si la croissance des salaires conventionnels est relativement stable depuis 2009 (entre 1,7% et 2,9% en termes nominaux), la croissance de ceux-ci en termes réels, quant à elle, est passée de 0,5% en 2010 (-0,8% en 2011) à 2,1% en 2014 et 2015 et à 1,7% en 2016.

---

<sup>22</sup> Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire à [CCE 2016-1620](#) "Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence"

<sup>23</sup> Calculé sur la population âgée de 20 à 64 ans.

<sup>24</sup> C'est chez les plus de 60 ans et au niveau du temps de travail des femmes que le potentiel de croissance est le plus important.

Notons que 2015 fut la première année durant laquelle les négociations salariales se sont faites en présence d'un salaire minimum de 8,50 € bruts de l'heure. Tous les deux ans, la commission pour le salaire minimum, une commission indépendante composée de représentants des travailleurs, de représentants des employeurs et d'experts académiques, proposent au gouvernement une revalorisation du salaire minimum qui décide ou non de l'implémenter. Il est ainsi passé à 8,84 euros bruts de l'heure en 2017. En juin 2018, la commission a proposé une hausse à 9,19 € bruts de l'heure en 2019 et 9,45 € en 2020. Le gouvernement devrait approuver cette proposition dans les mois à venir (Financial Times, 2018).

Les travailleurs payés au salaire minimum se situent généralement en Allemagne de l'Est, sont plutôt peu qualifiés et sont le plus souvent des femmes. Le salaire minimum s'applique au minijobs et de nombreux minijobs sont d'ailleurs rémunérés à ce tarif. L'introduction du salaire minimum a substantiellement poussé à la hausse les salaires horaires dans le bas de l'échelle des salaires, tant pour les personnes gagnant précédemment moins que le nouveau salaire minimum qu'au niveau des effets d'entraînement pour les bas salaires qui étaient légèrement supérieurs à ce nouveau seuil (Mindestlohn kommission, 2018).

Les exceptions provisoires prévues dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la loi sur le salaire minimum de 2014 (Mindestlohngesetz) ont pris fin le 1 janvier 2017. Les exemptions non provisoires demeurent : les jeunes de moins de 18 ans sans qualification professionnelle, les jeunes en apprentissage, les stagiaires durant leurs études et les anciens chômeurs de longue durée (pendant les six premiers mois) peuvent être payés en dessous du salaire minimum (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2018).

L'Office fédéral de la statistique estime à environ 1,4 millions le nombre d'emplois rémunérés au salaire minimum en avril 2017, soit environ 3,6 % de l'emploi salarié total. Ceux-ci étaient occupés pour 60 % par des femmes et 40 % par des hommes. Environ la moitié de ces emplois étaient des minijobs. Les emplois payés au salaire minimum correspondaient à 6 % des emplois en Allemagne de l'Est, contre 3 % en Allemagne de l'Ouest<sup>25 26</sup> (Statistische Bundesamt, 26 juin 2018).

L'office estime aussi qu'environ 830.000 emplois éligibles au salaire minimum étaient en réalité payés à un salaire inférieur en 2017, contre 750.000 en 2016 (Statistische Bundesamt, 26 juin 2018). Pour l'année 2016, Push (2018) estime lui le nombre de salariés payés en-dessous du salaire minimum à 2,2 millions<sup>27</sup>. C'est dans les services de ménages à domicile (le registre des heures prestées par les minijobbers dans ce secteur n'est pas obligatoire, cf. supra), l'Horeca et le commerce de détail que les infractions seraient les plus nombreuses (Push, 2018).

---

<sup>25</sup> A titre de comparaison, 10,6 % des salariés ont été affectés par la revalorisation du SMIC horaire au 1er janvier 2017 en France (cf. la partie sur la France) (Dares, 2018). Aux Pays-Bas, près de 4 % des salariés touchait un salaire brut mensuel inférieur à 105 % du salaire minimum en 2014 (Eurostat, 2018). En Belgique, ce chiffre s'élevait à 3,72 % en 2015 (CRB, 2018). La proportion de salariés rémunérés au salaire minimum varie donc fortement entre pays. Elle dépend naturellement aussi de son niveau. Au 1er janvier 2018, le salaire minimum brut légal exprimé par heure s'élevait à 9,88 €/heure en France, 9,68 €/heure aux Pays-Bas, 9,47 € en Belgique et 8,84 € en Allemagne (WSI, 2018).

<sup>26</sup> Il est difficile de réaliser des comparaisons internationales rigoureuses sur la proportion de salariés rémunérés à un salaire proche ou égal au salaire minimum pour une même année. Ainsi, Eurostat publie des chiffres par pays sur la proportion de salariés touchant moins de 105 % du salaire minimum. Mais ces chiffres sont basés sur les enquêtes sur la structure des salaires. Or, ces enquêtes ne sont réalisées que tous les 4 ans. La dernière année disponible est 2014, soit avant l'introduction du salaire minimum en Allemagne.

<sup>27</sup> Les différences entre ces estimations peuvent en partie s'expliquer par le fait que le salaire minimum est défini en termes de salaire brut horaire et donc par le fait que le contrôle de son respect n'est pas aisé, notamment à cause de contrôles insuffisants. Pour les minijobs par exemple, les employeurs doivent désormais tenir un registre avec les heures prestées et le conserver pendant deux ans pour le montrer en cas de contrôle. Cette obligation de registre des heures n'est toutefois pas d'application pour les prestations à domicile ou pour les proches de l'employeur (époux/se, enfants, parents etc.) (Mindestlohn Kommission, 2018 et Federal Ministry for Labour and Social Affairs, 2018).

### Les minijobs en Allemagne (geringfügig entlohnte Beschäftigung)

Un minijob est un emploi exercé à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, dont la rémunération ne peut pas dépasser 450 € par mois. Le salarié ne verse pas de cotisations sociales, sauf une cotisation minimale pour la retraite s'il le souhaite, et ne paie pas d'impôt sur ce revenu. L'employeur verse 15 % de cotisations patronales dans le cadre des minijobs à domicile, 30 % dans les autres cas. Le minijob peut être exercé à titre principal, par des étudiants, des retraités, des mères au foyer ou des chômeurs ou bien à titre secondaire en complément d'un autre emploi. Une même personne peut cumuler plusieurs minijobs. Les règles fiscales et sociales susmentionnées s'appliquent tant que la somme des rémunérations ne dépasse pas 450 € par mois (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2014).

En août 2018, on comptait 7,5 millions de salariés exerçant un minijob. Parmi ceux-ci, environ 62 % n'avait qu'un ou plusieurs minijob(s) comme activité salariée, tandis qu'environ 38 % combinait le/les minijob(s) avec un autre emploi salarié (Bundesagentur für Arbeit, 29 octobre 2018).

Les femmes (56 %) combinent plus souvent que les hommes (44 %) un minijob avec un autre emploi salarié. Dans leur autre emploi salarié, ces femmes travaillent le plus souvent à temps partiel (58 %) tandis que les hommes sont plutôt des travailleurs à temps plein (86%). Si les personnes qui combinent un minijob avec un autre emploi gagnent sans surprise un salaire brut moyen inférieur à la moyenne générale dans leur autre emploi à temps plein, 22 % des hommes qui combinent ont tout de même un salaire mensuel brut moyen supérieur à 4000 € (et 50 % gagnent plus de 3000 €) (Bundesagentur für Arbeit, 2018).

Les minijobs se retrouvent dans toutes les branches de l'économie : dans le secteur marchand (commerce, service aux entreprises, Horeca, industrie, etc.), comme dans le non-marchand (santé et action sociale, enseignement, etc.). Moins de 3% des mini-jobbeurs travaillaient directement pour un ménage en 2016. Si le minijob est le principal statut utilisé pour le travail à domicile, ce segment de l'économie utilise encore largement le travail en noir (Orseau, 2013).

En juillet 2018, comme depuis 2013, le Conseil européen recommandait à nouveau à l'Allemagne de réduire le coïncidence fiscale élevée sur les bas salaires, de réduire les obstacles empêchant le/la compagnon(ne) (souvent les femmes) de travailler plus longtemps, mais aussi de créer les conditions d'une croissance plus forte des salaires réels. En effet, le Conseil souligne que le coïncidence fiscale sur les bas salaires est élevé en comparaison d'autres États membres, ce qui aurait pour incidence de dissuader les travailleurs concernés d'accepter des emplois dont le salaire est supérieur au seuil des 450 EUR des mini-emplois (ceux-ci étant exemptés de taxes). De même, la taxation commune des revenus des ménages ainsi que le manque de crèches et de solutions pour garder les enfants revenant de l'école, découragent les femmes qui le souhaiteraient d'accroître leur offre de travail (CE, 2018a).

Dans son programme national de réforme de 2018, le Gouvernement allemand annonce que les ménages peuvent désormais choisir entre plusieurs régimes d'imposition des revenus professionnels (taxation commune ou individuelle). Il précise aussi que des études sont en cours pour mieux objectiver le problème des pièges à l'emploi liés à l'impôt sur le revenu et qu'il adaptera celui-ci en conséquence. Concernant la faible croissance des salaires réels, il précise que le principe de libres négociations collectives est consacré par la constitution et que la politique économique a peu de leviers à actionner. L'introduction du salaire minimum et les revalorisations successives vise toutefois à renforcer la croissance des salaires en bas de l'échelle et dans des segments du marché du travail qui sont peu ou pas couverts par des conventions collectives (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2018).

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT<sup>28</sup> et le manque d'études disponibles à ce sujet, il est intéressant de mettre en parallèle l'évolution des salaires conventionnels et des salaires bruts afin de vérifier que les données d'évolution des salaires conventionnels ne surestiment pas l'évolution des salaires effectifs<sup>29</sup> et ne tronquent ainsi nos conclusions quant à la tendance relative à l'évolution du coût salarial. Le Tableau 4-1 suivant donne un aperçu de l'évolution de la dérive salariale (différence entre la croissance des salaires bruts horaires et la croissance des salaires conventionnels horaires) en Allemagne, depuis 1996.

Au regard du Tableau 4-1, il apparaît que la dérive salariale est tendanciellement positive depuis 2008, bien qu'elle était négative en 2010 et 2014. Cela signifie que, entre 2008 et 2017, les salaires bruts horaires effectifs ont eu tendance à augmenter plus vite que les salaires horaires conventionnels. Elle semble être légèrement négative au cours des deux premiers trimestres de 2018. Il faut toutefois être prudent car l'indice des salaires conventionnels et surtout les comptes nationaux trimestriels utilisés pour calculer les salaires bruts effectifs sont toujours susceptibles d'être révisés, surtout pour les périodes les plus récentes (voir encadré ci-dessous sur le choix de la source des données trimestrielles).

**Tableau 4-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2018**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Croissance des salaires conventionnels	2,8%	2,0%	1,6%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,3%	2,0%	2,2%	2,7%
Croissance des salaires bruts horaires	2,9%	3,8%	0,9%	3,0%	3,9%	2,8%	2,2%	2,5%	2,9%	2,4%	2,6%
Dérive salariale	0,1%	1,8%	-0,7%	1,2%	1,2%	0,3%	-0,6%	0,2%	0,8%	0,2%	-0,1%

Note : La dérive salariale est définie comme le rapport entre l'évolution des salaires bruts horaires effectifs et l'évolution des salaires horaires conventionnels. Le champ couvert par les données annuelles des salaires bruts horaires est l'ensemble de l'économie, pour des raisons de cohérence avec le champ couvert par l'indice des salaires conventionnels allemand.

\* Moyenne des croissances trimestrielles sur les deux premiers trimestres. Les croissances trimestrielles sont calculées par rapport au trimestre de l'année précédente.

Sources : Statistisches Bundesamt, Bundesbank, calculs du secrétariat

#### Choix de la source pour les données trimestrielles de salaires bruts horaires effectifs

Il existe deux types de données pour estimer l'évolution trimestrielle des salaires bruts horaires : les comptes nationaux publiés par les instituts nationaux de statistique, et l'Indice du coût de la main d'œuvre publié par Eurostat.

L'indice du coût de la main d'œuvre est un indicateur conjoncturel publié par Eurostat qui vise à obtenir rapidement des informations sur l'évolution des coûts salariaux horaires. Il se base, selon les Etats membres, soit sur des données d'enquête, soit sur des données administratives. Les comptes nationaux quant à eux se basent essentiellement sur des données administratives.

L'inconvénient de l'indice des coûts de la main d'œuvre est qu'afin de respecter les délais imposés par Eurostat, les États membres sont tenus de fournir les données à Eurostat dans un délai très court, ce qui affecte la qualité des données (par exemple elles peuvent être non représentatives). De plus, au contraire des comptes nationaux, les données ne sont pas révisées lorsque des informations plus complètes sont disponibles<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note documentaire « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

<sup>29</sup> Soulignons qu'au contraire de l'indice des salaires conventionnels belges, l'indice allemand est pondéré selon une pondération qui est représentative de l'évolution de la structure de l'emploi par branche (pour plus de précisions, voir la Lettre mensuelle n°187). Si l'évolution des salaires bruts horaires est affecté par un effet de composition sectoriel (car ils suivent l'évolution de la structure de l'emploi des comptes nationaux) cet effet affectera donc aussi l'indice des salaires conventionnels.

<sup>30</sup> Pour une comparaison détaillée de l'indice du coût de la main d'œuvre et des comptes nationaux en ce qui concerne les données belges, voir la note du secrétariat [CCE 2012-0781](#).

Au vu de la plus faible qualité des données de l'indice des coûts de la main d'œuvre et des différences observées entre les deux séries, notre choix se porte sur les données trimestrielles des comptes nationaux. Ceci d'autant plus qu'au moment de l'écriture de ce rapport, l'indice du coût de la main d'œuvre ne dispose pas d'information plus récente que les comptes nationaux trimestriels allemands.

Calculées sur une base trimestrielle, il semble y avoir un certain décalage entre croissance annuelle des salaires bruts horaires effectifs et croissance annuelle des salaires horaires conventionnelles. La dérive salariale calculée sur une base trimestrielle est donc souvent importante. Pour cette raison, il est plus pertinent d'apprécier la dérive salariale pour l'année en cours en prenant la moyenne sur les derniers trimestres observés.

## 4.2 France

Au cours des dix dernières années, le contexte de la négociation salariale en France a connu certaines transformations, suite à la crise bancaire et financière de 2008. Celle-ci a engendré une crise majeure du marché du travail, avec des taux de chômage atteignant les 10% à partir de 2014 et dépassant la moyenne européenne. Cette crise, couplée à l'instauration d'une nouvelle gouvernance économique européenne, à travers la coordination des politiques socio-économiques des États membres pour stimuler la croissance et l'emploi (notamment la Stratégie Europe 2020), a contribué à la mise en place d'importantes réformes du Code du travail français. Des changements ont vu le jour notamment, au niveau du système de négociations collectives. Globalement, on a assisté à une décentralisation de la négociation collective, se traduisant par un déplacement du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise. Par ailleurs, en France comme dans d'autres pays européens, le salaire est devenu une variable d'ajustement de la compétitivité des économies (Delahaie et Vincent, 2016). La flexibilité des salaires s'en est trouvée renforcée, ces derniers variant davantage en fonction des résultats de l'entreprise et/ou de sa situation financière générale.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 constitue une première mesure illustrant ces tendances<sup>31</sup>. Dans le but d'éviter le chômage économique, la loi permet, à travers des accords de sécurisation d'emploi négociés au niveau de l'entreprise, que les employeurs dans les entreprises en difficulté obtiennent des concessions en matière de temps et d'organisation du travail, ainsi qu'en matière de rémunération. En contrepartie, les employeurs doivent s'engager à préserver les emplois menacés pendant la durée de l'accord (maximum deux ans). Notons que seules les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles sont autorisées à signer de tels accords. Si cette mesure, certes temporaire, renforce la flexibilité des salaires en fonction de la situation financière de l'entreprise, elle appuie également la négociation d'entreprise en lui offrant un nouvel outil de gestion.

La loi El Khomri de 2016 a poursuivi dans la même direction, et a même été un cran plus loin en « renversant la hiérarchie des normes » (cf. encadré sur la détermination des salaires en France selon la hiérarchie des normes) c'est-à-dire, en donnant la primauté à la négociation d'entreprise « quitte à ce qu'elle déroge, dans les limites d'ordre public fixées par le Code du travail, à la loi comme aux accords de branche »<sup>32</sup>. En 2017, la nouvelle réforme du Code du travail par ordonnances menée par le Gouvernement d'Edouard Philippe maintient la primauté de l'accord d'entreprise, même si la primauté à l'accord de branche a été redonnée à une série de domaines dont les salaires conventionnels. Néanmoins, certains éléments du contrat de travail, comme la durée de travail et la rémunération, continuent à pouvoir être modifiés en vue de préserver ou de développer l'emploi<sup>33</sup>. De

<sup>31</sup><https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/article/les-accords-de-maintien-de-l-emploi>

<sup>32</sup>[http://www.metiseurope.eu/la-negociation-collective-en-2016-un-etat-des-lieux-avant-reforme\\_fr\\_70\\_art\\_30645.html](http://www.metiseurope.eu/la-negociation-collective-en-2016-un-etat-des-lieux-avant-reforme_fr_70_art_30645.html), consulté le 01/10/2018

<sup>33</sup><https://www.juritravail.com/Actualite/dialogue-social-fusion-irp/Id/278554>, consulté le 02/10/2018



même, la réforme du Code du travail par le Gouvernement d'Edouard Philippe vise à accorder plus de flexibilité aux entreprises et renforce la négociation d'entreprise en assouplissant les modalités. Par exemple, dans les entreprises en dessous de 50 salariés, la négociation d'un accord peut désormais se faire avec les élus du personnel et non plus les seuls délégués syndicaux. Il est également possible de « négocier la négociation » en termes de périodicité, de calendrier, de thèmes et de modalités<sup>34</sup>.

Sur le plan européen, dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique, les recommandations adressées à la France ciblent également les salaires. En 2015, le Conseil européen a émis comme recommandation de réformer le dispositif français de fixation des salaires afin que les évolutions suivent davantage la productivité des travailleurs, et que le salaire minimum soit « cohérent » avec les objectifs de promotion de l'emploi et de la compétitivité (Clauwaert et al., 2016). En 2016, la France a reçu trois recommandations en matière salariale (cf. ETUI, 2016). Premièrement, la France devait continuer à davantage aligner les salaires sur la productivité des travailleurs. Deuxièmement, elle était une nouvelle fois invitée à réformer son système de fixation des salaires et le rendre plus flexible en privilégiant la négociation d'entreprise et en permettant aux entreprises de déroger aux accords sectoriels ou de branches. Et troisièmement, le système d'indexation du salaire minimum de croissance (Smic) était également concerné puisque la France était encouragée à en modérer sa croissance afin renforcer la compétitivité des entreprises. En 2018, seule la recommandation relative au Smic est maintenue par le Conseil européen, ce dernier estimant que l'indexation automatique empêche l'ajustement global des salaires et nuit à l'emploi des travailleurs peu qualifiés (ETUI, 2018).

C'est dans ce contexte de modération salariale et de changements structurels dans la détermination des salaires que la négociation s'est déroulée en France depuis presque une décennie. A la lecture du graphique ci-dessous, on constate qu'après une évolution atypique du salaire horaire de base suite au passage aux 35 heures (entre 1999 et 2003), celui-ci suit une évolution relativement stable, comprise entre 2% et 3% (en termes nominaux), jusqu'en 2010. A partir de 2010, la France entre dans une période d'évolution plus lente de la dynamique salariale dont la croissance se stabilise autour de 2%. De plus, la stricte application des règles de revalorisation du Smic (excepté en 2012 où deux revalorisations ont eu lieu, dont une inhérente à un coup de pouce) fait progresser les salaires conventionnels moins vite que l'inflation. A partir de 2013, l'évolution des salaires conventionnels ralentit à nouveau progressivement, ne dépassant plus la barre des 2%. Les négociations salariales de 2015 ont eu lieu dans un contexte d'inflation très faible et de revalorisation annuelle unique du Smic de +0,8% au premier janvier 2015 (contre +1,1% au premier janvier 2014). Il en est de même en 2016, en termes d'inflation et de revalorisation du Smic (+0,6% en janvier 2016). Notons que le ralentissement de l'inflation sur la période 2013-2016 a toutefois permis une évolution du salaire de base supérieure à celle de l'inflation. Du point de vue de l'évolution des salaires dans la fonction publique, le point d'indice<sup>35</sup>, gelé depuis juillet 2010, augmente pour la première fois de 0,6% en juillet 2016.

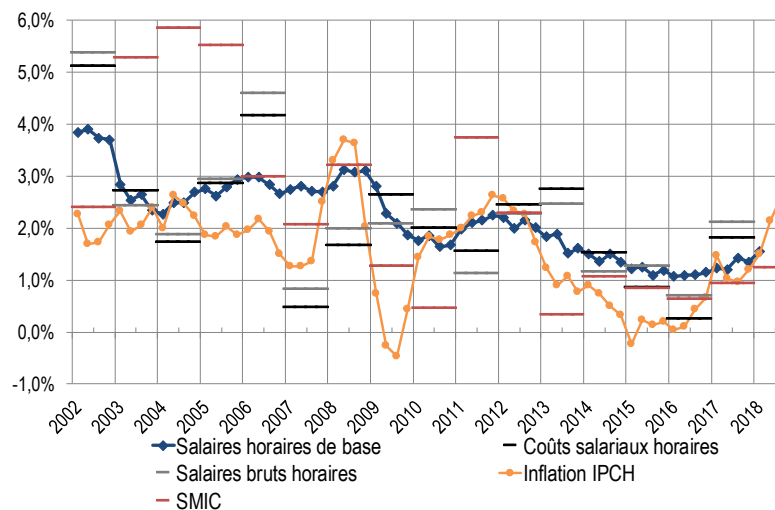
---

<sup>34</sup> Ibid., consulté le 01/10/2018

<sup>35</sup> Le point d'indice est utilisé pour calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Le montant de sa rémunération est ainsi calculé en multipliant la valeur du point par le nombre de points attribués au fonctionnaire en fonction de son poste et de son ancienneté.

A partir de 2017, bien que l'on observe un regain d'inflation (+2,3)<sup>36</sup>, le niveau du salaire mensuel de base<sup>37</sup> dans les branches marchandes non agricoles continue à progresser de manière constante par rapport à l'année précédente (+1,3 % en moyenne annuelle en 2017 contre +1,2% en 2016). En 2018, la croissance des salaires en termes nominaux commence à s'accélérer : +1,7 % en moyenne<sup>38</sup>. Le Smic est également en hausse par rapport à 2017 (+1,24% au premier janvier 2018 contre +0,93% en 2017), et son montant mensuel brut, sur base des 35 heures, a atteint 1498,47 euros en 2018. Suivant les conseils du groupe d'experts sur le SMIC, le gouvernement a décidé de ne pas accorder de « coup de pouce »<sup>39</sup>, comme c'est le cas depuis 2012. Dans ses prévisions économiques publiées récemment, la Banque de France prévoit une accélération du salaire nominal moyen par tête de 2,0 % en 2018, 2,2 % en 2019 et 2,3 % en 2020, après 1,8 % en 2017<sup>40</sup>. Du point de vue de l'évolution des salaires dans la fonction publique, la tendance n'est toutefois pas la même. En effet, il est prévu que les salaires conventionnels gardent le statut quo en 2019 par rapport à 2018, du fait que le gel du point d'indice sera maintenu, les syndicats n'ayant pas obtenu de revalorisation. Rappelons qu'à l'exception d'une hausse de 0,6% en 2016 et 2017, le point d'indice de la fonction publique est gelé depuis 2010.

**Graphique 4-2: Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles<sup>41</sup>**



Sources : Minefi; OCDE; INSEE; calculs propres du secrétariat. Note : les données de salaires conventionnels concernent les branches marchandes non-agricoles. Pour des raisons de cohérence, on a recalculé l'évolution du coût salarial horaire et des salaires bruts horaires retirant de l'ensemble de l'économie les branches de l'agriculture, sylviculture et pêche, l'administration publique, les activités des ménages en tant qu'employeurs.

<sup>36</sup> Insee 2018, conjoncture française : Les salaires

<sup>37</sup> Définition de l'Insee : « Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. », <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1937>

<sup>38</sup> Insee 2018, Note de conjoncture, juin 2018. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018\\_ndc.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018_ndc.pdf)

<sup>39</sup> Cf. Encadré sur la détermination des salaires en France selon la hiérarchie des normes.

<sup>40</sup> Banque de France, Prévisions économiques : Projections macroéconomiques – Septembre 2018. [https://publications.banquefrance.fr/sites/default/files/medias/documents/bmpe\\_09\\_2018\\_fr\\_avec-signets\\_0.pdf](https://publications.banquefrance.fr/sites/default/files/medias/documents/bmpe_09_2018_fr_avec-signets_0.pdf)

<sup>41</sup> Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales.

### Détermination des salaires en France selon la hiérarchie des normes<sup>42</sup>

En France, il existe trois niveaux de détermination des salaires : le niveau national ou interprofessionnel, le niveau sectoriel ou de branche, et le niveau des entreprises. Au niveau national, un salaire minimum interprofessionnel de croissance (le Smic) est fixé par l'Etat, et correspond au salaire minimum horaire brut légal en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré. Depuis 2010, une revalorisation annuelle et systématique du Smic a lieu chaque 1<sup>er</sup> janvier. Son montant est calculé d'une part en fonction de l'inflation c'est-à-dire, de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac, pour les ménages du premier quintile, et d'autres part, sur la moitié de la hausse, en termes réels, du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SBHOE). Notons que si en cours d'année, l'IPC subit une hausse de 2% ou plus par rapport à la dernière revalorisation, le Smic est automatiquement rehaussé. De plus, une autre forme plus discrétionnaire de revalorisation du smic est possible à travers ce que l'on nomme un « coup de pouce » qui peut être décidé ou non par le gouvernement. Le dernier coup de pouce au Smic accordé par le gouvernement eu lieu en juillet 2012 (+2%). Celui-ci constituait en fait un à-valoir au titre de l'inflation constatée au premier semestre (+1,4%) et un coup de pouce de +0,6%. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, 10,6% des salariés ont été affectés par la revalorisation du smic horaire, ce qui correspond à 1,65 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires et intérimaires)<sup>43</sup>.

Au niveau sectoriel, des accord salariaux de branches établissent les minimas conventionnels qui sont imposés aux entreprises appartenant aux secteurs concernés. Si le principe de la hiérarchie des normes est respecté, ces minimas ne peuvent pas être inférieurs au SMIC. De même, selon la logique de hiérarchie des normes, des accords salariaux d'entreprises sont négociés sur base des conventions collectives sectorielles, les grilles salariales en entreprise ne pouvant pas être inférieures aux minimas sectoriels.

En principe, le salaire individuel de base, défini comme étant le salaire brut figurant sur le contrat de travail (hors primes et heures supplémentaires), repose sur ces normes salariales qui contribuent à le revaloriser. Toutefois, selon une étude de l'Insee (Gautier et al., 2018), la dynamique des salaires individuels bruts est influencée de manière différenciée par les accords collectifs. Si les accords d'entreprises ont un impact direct sur le salaire de base et les éléments variables de la rémunération, les minimas conventionnels et le Smic affectent surtout les salaires individuels lorsqu'ils ont un effet de rattrapage, c'est-à-dire lorsque les minimas dépassent les salaires au bas des échelles. Les salaires plus élevés peuvent également être impactés dans le souci de maintenir une hiérarchie des salaires (Ibid., 2018).

Par ailleurs, l'impact du niveau sectoriel sur la détermination des salaires en France peut sensiblement varier d'une branche d'activité à une autre. Pour seulement un quart des travailleurs du secteur privé, les salaires sont déterminés en lien avec les salaires conventionnels établis au niveau sectoriel (Pernot, 2017). De même, en ce qui concerne l'influence du SMIC sur les salaires conventionnels, on constate que de nombreux secteurs, tel que celui du commerce, utilisent des systèmes compensatoires tels que les bonus afin de respecter l'obligation légal au niveau des salaires minimum. La plupart des négociations collectives au niveau sectoriel consistent dès lors à redéfinir le salaire minimum sectoriel après la revalorisation annuelle du SMIC (Ibid., 2017)

---

<sup>42</sup> Pour en savoir plus sur les caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence (France, Allemagne, Pays-Bas) : <http://www.ccecrb.fgov.be/xt/fr/doc16-1620.pdf>

<sup>43</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/la-revalorisation-du-smic-au-1er-janvier-2017>, consulté le 28/09/2018

## La réforme du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

L'abaissement du coût du travail est également une recommandation récurrente adressée à la France par le Conseil européen (Clauwaert et al., 2016). Dans ce cadre, une mesure importante qui risque d'affecter de manière non négligeable la masse salariale en France, et par conséquent, l'évolution du coût salarial horaire, est la réforme du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). En effet, ce Crédit, instauré par François Hollande en 2013 dans le cadre du Pacte de Responsabilité, va être supprimé pour être remplacé, à l'automne 2019, par une diminution pérenne des cotisations patronales sur les bas salaires.

Mesure phare du gouvernement de François Hollande, le CICE avait pour but d'encourager l'emploi et de renforcer la compétitivité des entreprises à court terme à travers une baisse du coût du travail. A plus long terme, grâce à une amélioration de la trésorerie des entreprises, le CICE visait à améliorer la compétitivité hors-prix des entreprises à travers les dépenses en investissement et en recherche et innovation, et à soutenir la prospection et l'entrée sur de nouveaux marchés étrangers. La transition écologique et énergétique des entreprises était également au cœur de l'initiative. Pour rappel, le dispositif général du CICE consiste en un remboursement d'impôt dont le montant se calcule sur base d'une assiette fiscale portant sur l'ensemble des rémunérations brutes versées au cours d'une année<sup>44</sup>. Le montant calculé est ensuite crédité en tant que charges de personnel, et s'impute sur l'impôt sur les revenus ou l'impôt sur les sociétés<sup>45</sup>. Il donne lieu à un remboursement d'impôt l'année suivante. Cette économie d'impôts s'élevait à 4% de la masse salariale en 2013, 6% de 2014 à 2016, 7% en 2017 et 6% en 2018. Notons que CICE ne s'applique qu'aux salaires ne dépassant pas deux fois et demi le Smic.

Si le CICE a permis de créer entre 145.000 et 339.000 emplois entre 2013 et 2015 selon une estimation de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)<sup>46</sup>, la conversion en une baisse des cotisations sociales, annoncée par le Premier ministre Edouard Philippe, vient en réponse aux critiques des patrons d'entreprise relatives d'une part, à la complexité administrative du mécanisme initial et d'autre part, au décalage existant entre le versement de la rémunération et le remboursement d'impôt (le crédit d'impôt n'étant exigible que l'année N+1 et pouvant s'étaler sur une période de trois ans).

Le CICE sera donc converti en une diminution des cotisations patronales ciblant les bas salaires en deux temps à partir de 2019. Cette nouvelle mesure prévoit en effet une diminution des charges patronales de 6 points de pourcentage pour les salaires allant jusqu'à 2,5 fois le Smic, et atteignant jusqu'à 10 points de pourcentage pour les salaires compris entre 1 et 1,6 fois le Smic. La première vague de baisse de cotisations interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la seconde à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Les secteurs employant de la main d'œuvre peu qualifiée, tel que le secteur de l'hébergement et de la restauration, de même que le secteur de l'enseignement, seraient davantage favorisés<sup>47</sup>. La baisse de 6 points portera sur les cotisations d'assurance maladie, et la baisse supplémentaire, sur l'assurance chômage et le régime des retraite complémentaires.

La Direction générale du Trésor a mis en garde contre les effets pervers du nouveau mécanisme qui serait fiscalement neutre, à la fois pour l'activité des entreprises et pour l'emploi, du fait que contrairement au crédit d'impôt, une baisse des cotisations sociales a pour effet de gonfler le résultat net, et donc d'accroître l'impôt sur les sociétés. Pour sa part, le Medef a évalué que la conversion du CICE, sur la base d'un taux de 6% en baisse pérenne des cotisations patronales, va provoquer une

---

<sup>44</sup> L'ensemble des rémunérations inclut le salaire de base, le paiement des heures supplémentaires et complémentaires, les indemnités de congé payé, les primes et les avantages en nature.

<sup>45</sup> Le montant est comptabilisé au crédit d'un sous-compte dédié du compte 64 « Charges de personnel »

<sup>46</sup> <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-25.pdf>

<sup>47</sup> <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/0302288271572-la-transformation-du-cice-en-baisse-de-charges-serait-sans-effet-2207430.php>, consulté le 26/09/2018

hausse du coût du travail d'environ 7 milliards d'euros pour les salaires compris entre 1,5 et 2,5 Smic, raison pour laquelle il va demander davantage de baisse de cotisations sur cette tranche de salaire<sup>48</sup>.

Par ailleurs, la nouvelle mesure va provoquer une détérioration considérable des finances publiques pour l'année 2019, année de transition, du fait que l'Etat devra cumuler les deux mesures (la baisse des charges et le remboursement du CICE des années précédentes). Au total, la facture s'élèverait à près de 40 milliards d'euros (environ 20 milliards pour le CICE et 20,6 milliards pour la baisse des cotisations). Face à l'importance du déficit annoncé, le gouvernement a décidé de repousser la hausse des allègements de cotisation jusqu'à 1,6 fois le smic, au 1er Octobre 2019, permettant à l'Etat de faire une économie de près de 2 milliards d'euros, selon le Ministre de l'économie, Bruno Le Maire<sup>49</sup>. Pour sa part, la hausse des allègements de 6% sera bien effective à partir du mois de janvier 2019,

Il est important de souligner que contrairement au CICE comptabilisé sous forme de subsides à la production dans le poste D.39 de la comptabilité nationale, la diminution des cotisations patronales aura pour effet, dès que la mesure entrera en vigueur, de diminuer le poste dédié à la rémunération des salariés (D.1). Si elle est prise en compte, la baisse des cotisations aura un impact non négligeable sur le coût salarial horaire en France, et par conséquent, sur le calcul de la marge maximal disponible pour l'évolution des salaires en Belgique. Selon nos estimations, la neutralisation de la conversion du CICE en baisse de cotisations aura pour effet d'augmenter la marge maximale disponible pour la période 2019-2020 d'environ 0.8 points de pourcentage (cf. 5.1 : Annexe 2 : Elimination des effets de la conversion du CICE sur les prévisions de coût salarial en France).

Notons que le report de la nouvelle mesure au 1er octobre 2019 au lieu du 1er janvier 2019 n'aura pas d'incidence sur le calcul de la marge.

### **Les réformes sur le pouvoir d'achat des travailleurs en 2019**

Suite au mouvement de contestation des « gilets jaunes », Emmanuel Macron avait annoncé, le 10 décembre dernier, la mise en œuvre de trois mesures majeures pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. Premièrement, il a promis une hausse de 100 euros par mois pour les travailleurs au smic, par le biais d'une hausse de la prime d'activité. Cette mesure qui améliore les revenus des ménages n'aura pas d'impact sur le coût du travail, car elle sera versée directement par l'Etat. Deuxièmement, le président français a annoncé une défiscalisation des heures supplémentaires prestées par les travailleurs, dès 2019. Plus précisément, les heures supplémentaires seront versées sans impôts ni charges pour les salariés, tandis que les employeurs continueront bien de verser des cotisations patronales sur ces heures. Tout comme la hausse de la prime d'activité, cette mesure de défiscalisation des heures supplémentaires n'affectera pas le coût du travail.

Enfin, la troisième mesure annoncée par Emmanuel Macron, et destinée à améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, concerne le versement des primes exceptionnelles de fin d'année. Les primes allant jusqu'à 1000 euros seront exonérées de l'impôt sur le revenu ainsi que de toute charge sociale, tant pour les employeurs que pour les salariés. Au-delà de ce montant, l'excédent sera soumis à l'impôt et aux cotisations.

---

<sup>48</sup> <https://www.latribune.fr/economie/france/medef-et-gouvernement-s-affrontent-sur-la-transformation-du-cice-749965.html>, consulté le 27/09/2018

<sup>49</sup> <http://www.europe1.fr/economie/budget-report-dune-baisse-de-cotisations-patronales-pour-economiser-2-milliards-deuros-3740909>, consulté le 14/10/2018

### 4.3 Pays-Bas

Au cours des années 1980 et 1990, un changement de paradigme majeur s'est effectué au niveau des politiques sociales et des politiques de l'emploi aux Pays-Bas, qui fut largement influencé par la doctrine de la « Troisième voie » (the « Third way ») et celle de l'« Etat social actif » (« Activating Welfare State »). Ce processus de transformation s'est instauré progressivement et de manière continue, à travers des réformes ayant pris une cadence régulière et stable (van Oorschot, 2016). Au début des années 1980, l'environnement institutionnel néerlandais est également marqué par l'accord de Wassenaar (1982), un pacte social conclu entre le banc patronal et le banc syndical, incarnant le renouveau du système corporatiste de relations industrielles néerlandais<sup>50</sup>. Cet accord était destiné à limiter l'intervention directe de l'Etat dans la détermination des salaires, à encourager le dialogue social et la recherche de compromis entre les partenaires sociaux, tout en les « responsabilisant » sur des matières telles que les conditions de travail et la protection sociale (de Beer and Keune, 2017).

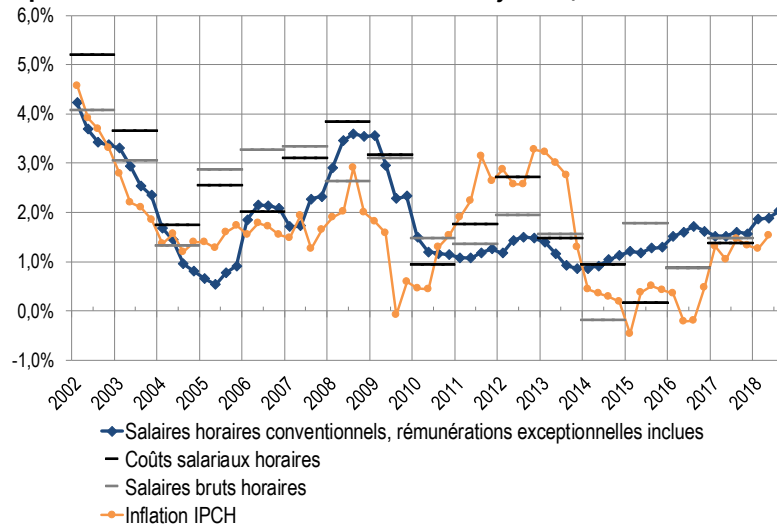
Un autre aspect majeur de l'accord de Wassenaar est qu'il a permis d'instaurer, plus précocement qu'ailleurs, une politique de modération salariale aux Pays-Bas. En effet, au cours des 30 années qui ont suivi sa signature, la modération salariale a constitué l'instrument principal de négociation des syndicats en contrepartie d'avancées, de concessions gouvernementales, et de la production de nouvelles normes (Wierink, 2018). Durant les années 1980, le compromis entre partenaires sociaux s'est surtout établi autour de la réduction du temps de travail en échange de la modération salariale. Mettant en exergue la nécessité d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le partage du temps de travail constituait une mesure politique de premier plan pour les syndicats pour faire face à la hausse du chômage et des dépenses sociales qui ont succédé au second choc pétrolier dans les années 1970. Si le partage du temps de travail, poussé par les politiques d'activation, a permis une croissance massive de l'emploi, cela s'est traduit par des emplois à temps partiel, destinés essentiellement aux femmes (Salvera, 1998). A l'heure actuelle, la forte prévalence du travail à temps partiel des femmes reste un des facteurs qui explique le faible temps de travail moyen aux Pays-Bas (OECD, 2014).

En 1993, face à une nouvelle récession économique, l'accord « un nouveau cours » (« Een nieuwe koers ») renforce à nouveau la modération et la flexibilité salariale en contrepartie d'une réduction du temps de travail. On assiste alors à une individualisation de la rémunération via une décentralisation des négociations vers les branches ou les grandes entreprises. Les grilles de salaires conventionnels sont renégociées pour atteindre des niveaux intermédiaires entre le minimum légal et les minimas conventionnels (Wierink, 2018).

A partir des années 2000, la mauvaise conjoncture économique causée par la bulle internet provoque une hausse du chômage et un déficit public. Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, la modération salariale est une nouvelle fois de mise, parallèlement à une baisse de la croissance de l'inflation. En octobre 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux s'accordent sur un ensemble de mesures dont notamment un gel des salaires nominaux pour 2004 et 2005 (van het Kaar, 2003). L'importante capacité de mobilisation des organisations syndicales leur a toutefois permis, durant cette période qui a précédé la crise de 2008, d'obtenir des concessions de la part du gouvernement, en matière de pré-retraites, d'invalidité et de chômage.

---

<sup>50</sup> Plus communément appelé le modèle « Polder »

**Graphique 4-3 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie**

Sources : CPB (2018); CBS; OCDE; calculs du secrétariat

Note : les données de salaires conventionnels, de coûts salariaux horaires et de salaires bruts concernent l'ensemble de l'économie.

Après la crise bancaire et financière de 2008, une des principales préoccupations des gouvernements, sous les injonctions de l'Union européenne, a été de calibrer l'évolution des salaires sur le niveau de productivité, notamment à travers des politiques de modération salariale. Du côté des syndicats néerlandais, la stratégie se maintient, consistant à renoncer à des augmentations salariales en échange d'une meilleure protection de l'emploi. En mars 2009, les partenaires sociaux et le gouvernement se mettent d'accord sur un nouveau package anti-crise. Sans déroger à la tradition, ce dernier comprenait un volet consacré à la modération salariale, prévoyant une croissance des salaires ne dépassant pas l'inflation voire, une absence d'augmentation des salaires nominaux jusqu'en 2012 (en néerlandais : "de nullijn") (Fressinet, 2010). Dans la lignée, en avril 2013, un nouveau pacte tripartite consacré à l'emploi et à la résorption du chômage fut signé. Notons que les dernières mesures sont seulement entrées en application en 2016. A travers ce pacte, les syndicats ont fait d'importantes concessions puisqu'en plus de la réforme sur les régimes publics et privés de retraite, ils ont accepté une réforme sur le licenciement refusée de longue date, de même qu'une diminution de la durée d'indemnisation de chômage, et une plus grande différenciation des salaires pour inciter l'emploi des travailleurs peu qualifiés. Trois ans plus tard, en 2016, le « vijf miljard pakket », un paquet de mesures visant à réduire les charges sur le travail, est entré en vigueur, malgré l'absence de recommandations du Conseil européen concernant les salaires et le coût salarial (Conseil européen, 2016). Ce paquet comprend des mesures de réduction du coût du travail via des baisses de charges pour les revenus moyens, et la mise en place d'un subside salarial à l'engagement de travailleurs à bas salaires (pour un montant total de 500 millions d'euros). Une augmentation de la TVA est également prévue, via la suppression du taux de taxation le plus faible pour la plupart des biens et services. Dans le graphique ci-dessus, on peut voir les effets du « vijf miljard pakket » à travers une diminution de l'écart entre le niveau des salaires bruts horaires et celui des coûts salariaux.

Le Graphique 4-3 ci-dessus reflète également le contexte de la négociation salariale qui a succédé à la crise de 2008, ainsi que les accords qui en ont découlé. On observe en effet une diminution du taux de croissance des salaires horaires conventionnels à partir de 2008 jusqu'en 2010, et ensuite une croissance relativement stable et faible, comprise entre 1% et 2% de 2010 jusqu'en 2017. Depuis 2013, la chute de l'inflation peut également expliquer le ralentissement de la croissance dans salaires nominaux. Malgré le regain d'inflation à partir du second semestre 2016, auquel s'ajoutent un faible taux de chômage et un taux d'emplois vacants élevés, la croissance de la rémunération nominale par tête ne s'élève qu'à 1,2% en 2016 et à 1,7% en 2017, ce qui reste en dessous de ce qui pouvait être attendu, comme l'indique la Commission européenne dans son rapport de 2018 sur les Pays-Bas

(European commission, 2018). Selon le Bureau central du plan néerlandais (« Centraal Planbureau », CPB), cette faible croissance des salaires peut s'expliquer par une augmentation plus faible de la productivité ainsi que par une recrudescence récente des contrats à durée indéterminée. Le Conseil européen, quant à lui, donne une toute autre explication et justifie la faible hausse des salaires nominaux par un renforcement de la segmentation du marché du travail et par une augmentation du nombre de travailleurs indépendants (Council of the European Union, 2018). Un rapport de la Banque nationale des Pays-Bas a en effet révélé que le nombre des travailleurs « flexibles » a augmenté plus qu'ailleurs en Europe (+ 500 000 en dix ans) (ETUI, 2018). Au début de cette année, le Ministre des affaires sociales a toutefois annoncé une nouvelle réforme de la loi sur la Flexibilité (« Wet werkt en zekerheid »).

Par ailleurs, comme on peut le constater à partir des données publiées par le bureau de statistique néerlandais (« Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS »), le nombre de conflits sociaux a augmenté en 2017<sup>51</sup>. En effet, au cours de l'année 2017, 32 grèves ont été comptabilisées, ce qui représente le chiffre le plus élevé depuis 1989. Le nombre de jours de grève a également fortement augmenté en 2017 par rapport l'année précédente (306000 jours en 2017 contre 190000 jours en 2016). Les secteurs les plus touchés ont été le secteur manufacturier suivi du secteur des transports et de la logistique, et les principales revendications ont porté sur les conditions de travail et les salaires. Notons qu'en octobre 2017, le secteur de l'éducation, et plus particulièrement l'enseignement primaire, s'est mis en grève, revendiquant des salaires plus élevés (Eurofound, 2018).

En 2018, ces mobilisations semblent avoir eu un impact puisque la tendance salariale s'inverse. Au vu des nouvelles conventions collectives qui ont déjà été signées, on peut en effet s'attendre à une plus forte augmentation pour 2018 et 2019 (CPB, 2018). Le FNV (« Federatie Nederlandse Vakbeweging »), principal syndicat néerlandais, a demandé une hausse du salaire minimum de 3,5% en valeur nominale et de 5% pour les bas salaires (CE, 2018). Dans ses perspectives macro-économiques, le Bureau central du plan estime que la pénurie de la main d'œuvre, continuant d'exercer une pression à la hausse sur les salaires, permet d'expliquer ces demandes d'augmentation plus élevées de la part des syndicats.

Pour conclure, soulignons qu'en dépit de la signature d'une série d'accords qui ont suivi, l'arrivée de la crise bancaire et financière de 2008 a contribué à fragiliser le dialogue social aux Pays-Bas, de même qu'elle a sensiblement réduit les marges de négociations des syndicats (Wierink, 2018). De plus, la pression en provenance des institutions européennes dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique, à travers les recommandations spécifiques nationales (RSNs) issues du Conseil européens et les programmes nationaux de réformes qui en découlent, a largement encouragé la mise en œuvre d'importantes réformes structurelles aux Pays-Bas. La politique de modération salariale en vigueur depuis plus de trente ans a permis une diminution des salaires réels ainsi qu'une évolution du coût de la main d'œuvre qui est restée en dessous de la moyenne européenne (UE15) (OECD, 2014). Dans ses recommandations spécifiques pour 2018, le Conseil européen a toutefois demandé aux Pays-Bas de créer les conditions pour promouvoir une croissance des salaires réels, car si ces derniers ont augmenté de 1,6% en 2017, leur croissance a atteint 0,1% en 2018 (Commission européenne, 2018b).

---

<sup>51</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/in-2017-meeste-stakingen-sinds-1989>



## 5 Annexes

### 5.1 Annexe 1 : Détail des prévisions disponibles

#### 5.1.1 Présentation des sources des prévisions pour les pays de référence

##### *Prévisions nationales*

Pour l'Allemagne, des prévisions d'évolution de la rémunération des salariés, de l'emploi salarié et de la durée moyenne du travail par salarié sont publiées dans le Joint Economic Forecast. Sur base de la prévision de ces trois variables, on peut calculer la prévision du coût salarial horaire. Notons que sur base des informations recueillies dans les CCT, il est raisonnable de considérer l'ensemble de l'économie comme une bonne proxy du secteur privé, en prévision pour l'Allemagne (voir chapitre 4).

Les prévisions nationales pour la France (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2019) fournissent uniquement des prévisions de coût par personne ou par équivalent temps plein mais pas de prévision de la durée moyenne du travail. Ces prévisions se basent sur un modèle. Cela signifie que d'abord, des coefficients sont estimés en régressant un coût par personne (ou par ETP) sur une série de variables explicatives (taux de chômage, productivité, ...). Ensuite, ces coefficients sont appliqués aux prévisions de ces variables explicatives afin d'obtenir une prévision du coût par personne (ou par ETP). La valeur des coefficients est donc en partie déterminée par l'évolution de la durée du travail sous-jacente au cours de la période d'estimation. Pour obtenir une prévision du coût salarial horaire, il faut donc corriger l'évolution du coût salarial par personne ou par équivalent temps plein par la tendance de la durée du travail (par personne ou par ETP) au cours de la période d'estimation.

Dans le cas de la France, la série qui est utilisée par le modèle pour réaliser l'ensemble des prévisions est une série d'emploi en équivalents temps plein corrigée des mesures de politiques économiques (comme l'introduction des 35h, les réductions de cotisations, ...). La prévision du coût salarial issue de la prévision nationale peut donc être considérée comme une prévision du coût horaire.

Pour les Pays-Bas, le Centraal Planbureau publie désormais des prévisions d'évolution du coût salarial horaire.

##### *OCDE*

L'OCDE publie une prévision du coût salarial par personne (variable « compensation rate »). La prévision de la durée moyenne du travail (variable « hours worked per employee ») n'est plus publiée. Cependant, des informations des différents desks de l'OCDE, il apparaît que chaque desk a sa propre méthodologie qui varie dans le temps. Ainsi, pour les prévisions de certains pays, le coût par personne est estimé en faisant l'hypothèse que la durée moyenne du travail reste constante. Dans d'autres cas il est estimé en cohérence avec la durée moyenne du travail.

Les desks Allemagne et Pays-Bas nous ont ainsi confirmé que leurs prévisions de coût par personne sont équivalentes à des prévisions de coût par heure.

En 2015, le desk France quant à lui avait précisé qu'il convenait de corriger la prévision de coût par personne par l'évolution de la durée moyenne du travail pour obtenir une prévision de coût horaire pour la France. Cette variable n'est cependant plus publiée. Le desk France nous a toutefois confirmé que l'hypothèse d'une durée constante du travail sur la période d'estimation était une hypothèse raisonnable.

## **CE**

La Commission européenne fournit des prévisions de la variable « Nominal compensation per employee » qu'elle présente comme étant un coût par personne. Cependant, la prévision de la variable « Nominal compensation per employee » se fait sur base d'informations diverses issues des conventions collectives de travail, des prévisions des instituts nationaux, du contexte dans lequel la formation des salaires se déroule (norme, Smic). En outre, cette variable est une prévision de salaire par heure pour la Belgique, de salaire par ETP pour la France et les Pays-Bas et de salaire par mois pour l'Allemagne (car les sources utilisées sont exprimées en heure, par ETP ou par mois).

De plus, la CE fait certaines hypothèses concernant la durée du travail :

- Concernant les prévisions pour l'Allemagne, il s'avère que la prévision est celle d'un salaire par mois basé sur les conventions collectives, qui est donc une bonne approximation d'un salaire horaire.
- Pour les Pays-Bas et la France, la prévision de la CE « Nominal compensation per employee » est, en réalité, une prévision de coût salarial par équivalent temps plein. En outre, la CE fait l'hypothèse que la durée du travail d'un équivalent temps plein est constante en prévision pour la France et les Pays-Bas. Ces prévisions peuvent donc être considérées comme des prévisions de coût salarial horaire.

### **Prévisions des banques nationales dans le cadre de l'exercice de Projections macroéconomiques de l'Eurosystème**

Aucune banque nationale ne publie des prévisions d'évolution de la durée moyenne du travail des salariés.

La Bundesbank publie des prévisions de coût salarial per personne. Elles sont formées sur base des prévisions du coût horaire et de la durée moyenne du travail. Les chiffres relatifs aux prévisions du coût horaire ne sont pas publiés mais nous ont été fournis par la Bundesbank.

La Banque de France nous a transmis directement ses prévisions de coût salarial par tête pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur privé, ainsi que ses prévisions d'emploi pour ces différents champs. Le modèle de prévision de la Banque de France intégrant une durée du travail inchangée sur la période d'estimation, la prévision par personne est identique à une prévision par heure.

La Nederlandsche Bank (DNB) publie des prévisions de coût salarial par équivalent temps plein. Elle nous a confirmé que l'hypothèse de la constance de la durée moyenne du travail sur la période d'estimation était une hypothèse raisonnable. Nous pouvons donc considérer ces prévisions comme des prévisions de coût horaire.

#### **5.1.2 Champ des prévisions pour les pays de référence**

Toutes les prévisions des institutions que nous utilisons pour les trois pays de référence ne couvrent pas nécessairement le secteur privé.

**Tableau 5-1 : Champ couvert par les prévisions**

	Source nationale	CE	OCDE	Banques centrales nationales
<b>Allemagne</b>	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie
<b>Pays-Bas</b>	Secteur privé, secteur public, ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Secteur privé
<b>France</b>	Ensemble de l'économie, BMNA	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie, secteur privé

Note : BMNA = branches marchandes non agricoles (NACE B-N)

Pour les prévisions qui couvrent l'ensemble de l'économie, le secrétariat a mis au point une méthodologie pour reconstruire, à partir des informations disponibles sur l'évolution du coût salarial dans le secteur public, une prévision de coût salarial pour le secteur privé. Pour le détail de cette méthodologie, nous référons à la note CCE 2015-2647 "Méthodologie de calcul de l'écart salarial" et à l'annexe 2 du Rapport technique 2017. Cette note sera actualisée dans le courant de l'année 2019. En effet, il est désormais possible d'utiliser les prévisions de coûts salarial pour le secteur public de la Banque de France pour corriger les prévisions CE et OCDE pour la France.

### 5.1.3 Prévisions détaillées 2018-2020

**Tableau 5-2 : Prévisions d'évolution du coût salarial par personne dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie**

	2018				2019				2020			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	3,3%	3,0%	3,3%	3,3%	3,1%	3,0%	3,4%	3,2%
<b>Pays-Bas</b>	2,9%	2,4%	1,6%	nd	3,3%	3,1%	2,6%	nd	nd	3,5%	3,7%	nd
<b>France</b>	2,0%	2,3%	2,2%	2,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	nd	2,2%	2,5%	2,0%

Source : Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales

**Tableau 5-3 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie**

	2018				2019				2020			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>	2,5%	2,9%	2,9%	2,5%	3,1%	3,0%	3,3%	3,0%	2,5%	3,0%	3,4%	2,9%
<b>Pays-Bas</b>	2,9%	2,4%	1,6%	nd	3,3%	3,1%	2,6%	nd	nd	3,5%	3,7%	nd
<b>France</b>	2,0%	2,3%	2,2%	2,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	nd	2,2%	2,5%	2,0%

Source : Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales

**Tableau 5-4 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé**

	2018				2019				2020			
	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>	2,5%	2,9%	2,9%	2,5%	3,1%	3,0%	3,3%	3,0%	2,5%	3,0%	3,4%	2,9%
<b>Pays-Bas</b>	2,7%	2,0%	1,1%	2,3%	3,5%	3,3%	2,7%	3,0%	nd	3,5%	3,7%	3,8%
<b>France</b>	2,2%	2,4%	2,2%	2,2%	0,3%	0,1%	0,0%	-0,2%	nd	2,2%	2,6%	2,0%

Source : Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales

**Tableau 5-5 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2018, secteur privé (BNB)**

2018	
<b>Croissance du coût salarial horaire</b>	1,7%
<b>Salaires bruts horaires</b>	2,3%
<b>Indexation</b>	1,7%
<b>Augmentations hors indexation</b>	0,6%
<b>Hausses conventionnelles (1)</b>	0,4%
<b>Wage drift (2)</b>	0,2%
<b>Effet des cotisations patronales (3)</b>	-0,6%

Note : (1) Augmentations salariales fixées en commissions paritaires. (2) Augmentations et primes accordées par les entreprises, au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultants de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure. (3) Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisation.

Tableau 5-6: Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2018, secteur privé (BfP)

	2018
<b>Croissance du coût salarial horaire</b>	1,9%
<b>Salaires bruts horaires</b>	2,4%
<b>Indexation</b>	1,7%
<b>Augmentations hors indexation</b>	0,7%
<b>Hausses conventionnelles (1)</b>	nd
<b>Wage drift (2)</b>	nd
<b>Effet des cotisations patronales (3)</b>	-0,5%

Note : (1) Augmentations salariales fixées en commissions paritaires. (2) Augmentations et primes accordées par les entreprises, au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultants de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure. (3) Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisation.

## 5.2 Annexe 2 : Choix des prévisions utilisées pour le calcul de la marge maximale disponible

Pour tous les détails sur les principes suivis pour la sélection et l'agrégation des prévisions effectivement utilisées dans le calcul de la marge maximale disponible, nous renvoyons à la note CCE 2018-2358 "Méthodologie concernant l'agrégation des prévisions du coût salarial horaire".

### Prévisions pour 2018 dans les pays de référence et en Belgique

Tableau 5-7 : Nombre de trimestres des comptes nationaux de masse salariale disponibles pour construire la prévision pour 2018 dans les pays de référence

	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
<b>Allemagne</b>	1	2	2	3
<b>Pays-Bas</b>	2	2	1	2
<b>France</b>	1	2	2	2

Source : Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales

Tableau 5-8 : Prévisions utilisées pour 2018 en Belgique et dans les pays de référence

	2018	
	Croissance CSH	Sélection
<b>Allemagne</b>	2,9%	Médiane CE-OCDE-BN => CE
<b>Pays-Bas</b>	2,3%	Médiane source nationale-CE-BN => BN
<b>France</b>	2,2%	Médiane CE-OCDE-BN => OCDE
<b>Moyenne pays de référence</b>	2,6%	
<b>Belgique (avant élimination des effets du tax shift)</b>	1,8%	Moyenne BNB-BFP
<b>Belgique (après élimination des effets du tax shift)</b>	2,2%	Moyenne BNB-BFP

Pour les pays de référence, nous prenons en compte les prévisions qui reposent sur au moins deux trimestres d'observations pour la masse salariale. En effet, le nombre de trimestres observés n'est pas le seul facteur pouvant influencer les différences de prévision pour l'année en cours. En effet, l'analyse de la situation sur le marché du travail peut aussi être différente entre institutions.

Pour la Belgique, nous prenons pour 2018 la moyenne arithmétique des prévisions BNB et BFP. En effet, les deux institutions ont des hypothèses différentes quant à l'utilisation de la marge maximale pour l'AIP en cours et des évaluations différentes de l'impact des cotisations patronales.

**Prévisions pour 2019-2020 dans les pays de référence**

**Tableau 5-9 : Prévisions dans les pays de référence utilisées pour 2019-2020 (avant élimination de l'effet du CICE en France)**

	2019-2020	
	Croissance CSH	Sélection
<b>Allemagne</b>	6,0%	Moyenne prévisions centrales => Moyenne CE-BN
<b>Pays-Bas</b>	6,9%	Médiane CE-OCDE-BN => BN
<b>France</b>	2,3%	Médiane CE-OCDE-BN => CE
<b>Moyenne pays de référence</b>	4,8%	

Source : Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales

### **5.3 Annexe 3 : Elimination des effets de la conversion du CICE sur les prévisions de coût salarial en France**

Le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) est un dispositif général lancé en 2013 visant à baisser le coût du travail. Le gouvernement a décidé de convertir le CICE en baisse permanente de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires en deux temps à partir de 2019. A partir du 1er janvier 2019, les cotisations patronales seront abaissées de 6 points de pourcentage pour tous les salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. Un allègement supplémentaire entrera en vigueur à partir du 1er octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Cet allègement supplémentaire ira jusqu'à 3,9 points au niveau du SMIC<sup>52</sup>.

La conversion du CICE affecte l'évolution des coûts salariaux de la France qui entrent dans le calcul de la marge maximale disponible. En effet, conformément au SEC 2010, le CICE était jusqu'à présent considéré comme un subside salarial (enregistré au poste D.39 de la comptabilité nationale) et n'affectait donc pas l'évolution des coûts salariaux de la France qui entrent dans le calcul de la marge maximale disponible. Au contraire, les cotisations de sécurité sociale sont comprises dans le poste de la rémunération des salariés (D.1) de la comptabilité nationale. La baisse des cotisations de sécurité sociale financée par la conversion du CICE a donc pour effet de réduire la marge maximale disponible pour 2019-2020 de 0,8 points de pourcentage.

Dans le même temps, la conversion du CICE n'a pas d'effet sur le coût salarial pris en compte pour le calcul du handicap historique<sup>53</sup>. En effet, le coût salarial pris en compte pour le calcul du handicap historique comprend aussi les subsides salariaux. Dès lors, la réduction des subsides salariaux accroît ce niveau du coût salarial alors que les baisses de cotisation réduisent ce même niveau. Ces deux mouvements se compensent.

La prise en compte des baisses de cotisation résultant de la conversion du CICE dans le calcul de la marge maximale disponible va avoir pour effet de réduire cette dernière alors que le coût salarial pris en compte dans le calcul du handicap historique des coûts salariaux n'est pas affecté par la conversion du CICE. Cette réduction de la marge maximale disponible entraînerait des augmentations salariales brutes moins fortes que dans les pays de référence, et donc aurait pour effet de réduire le handicap historique.

Le législateur n'avait pas prévu cette situation lors de la rédaction de la loi. Puisqu'il prévoyait seulement la correction du handicap historique à l'aide soit de hausses des subsides salariaux ou de baisses de cotisation en Belgique, soit en fixant une marge maximale inférieure à la marge maximale disponible, soit en réservant automatiquement une partie du handicap des coûts salariaux depuis 1996 lorsque ce dernier est négatif.

Dès lors, pour respecter l'esprit de la loi de 1996, la conversion du CICE en baisse de cotisations patronales est neutralisée pour le calcul de la marge maximale disponible. Plus précisément, à partir de 2018, le coût salarial pris en compte pour le calcul de la marge maximale sera corrigé du montant du CICE.

---

<sup>52</sup> Pour plus de détails voir point 4.2

<sup>53</sup> La loi a donné la mission au CCE de fixer l'ampleur du handicap salarial historique. A ce jour aucun accord sur une méthode permettant de calculer le handicap salarial historique n'a pu être trouvée. Néanmoins, les membres du CCE se sont accordés sur le concept de coût salarial à prendre en compte dans le cadre du calcul du handicap salarial historique. Il s'agit de la définition prévue par la loi en ce qui concerne le handicap absolu des coûts salariaux. C'est-à-dire la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées.



Concrètement, le coût salarial horaire (CSH) corrigé du CICE correspond au coût salarial (D1) diminué du CICE, divisé par le volume d'heures de travail des salariés (H).

$$CSH \text{ corrigé du CICE} = \frac{D1 - CICE}{H}$$

Le tableau suivant, extrait du rapport Comité de suivi du CICE (France Stratégie), présente les prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale prises en compte dans le Projet de loi de finance 2019. C'est ce montant qui est utilisé pour corriger le coût salarial.

**Tableau 5-10 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros**

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Prévisions de dépenses en comptabilité nationale</b>	22,4	20,2	1,6	1,4	1,2

Sources : Comité de suivi du CICE 2018, France Stratégie.

On peut voir que le CICE sera encore versé en 2019, sur base des salaires de 2018, et puis qu'il disparaît progressivement. Les résidus de CICE des années 2020 et ultérieures correspondent aux créances non versées l'année qui suit le versement des salaires et qui peuvent encore être réclamées 3 ans après.

Le tableau suivant présente l'évolution du coût salarial corrigé et non corrigé du CICE.

**Tableau 5-11 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigé et corrigé du CICE**

	2019	2020	2019-2020
<b>Coût salarial horaire non corrigé du CICE</b>	0,1%	2,2%	2,3%
<b>Coût salarial horaire corrigé du CICE</b>	0,3%	4,3%	4,6%

Sources : Secrétariat CCE

Notes : le coût salarial horaire non corrigé du CICE est obtenu sur base des prévisions de la Commission européenne (source médiane retenue, voir 5.2 Annexe 2), corrigées pour tenir compte de l'impact du secteur public ; la correction est faite sur base des prévisions de dépense du CICE, voir tableau ci-dessus.

Le coût salarial non corrigé augmente de 0,1% en 2019 du fait de la baisse des cotisations patronales. Le coût salarial corrigé augmente légèrement plus (0,3%) car les prévisions de dépense du CICE sont légèrement plus faibles en 2019 qu'en 2018. En 2020, du fait de la suppression du CICE, le coût salarial corrigé augmente beaucoup plus (4,3%) que le coût salarial non corrigé (2,2%). Au total, la correction augmente la croissance cumulée 2019-2020 de 2,3 points de pourcent.

Pour le calcul des marges maximales disponibles futures, la correction du CICE à partir de 2018 sera basée les dépenses observées du CICE, au fur et à mesure de leurs publications.

#### 5.4 Annexe 4 : Elimination des effets du tax shift 2016-2020 sur le coût salarial en Belgique

Le handicap des coûts salariaux en 2018 a été calculé en ne tenant pas compte des effets des mesures de baisse de cotisations sociales patronales du tax shift 2016-2020. En effet, la loi de 1996 précise dans son article 5 que « le Secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non-versement du précompte professionnel dans les diminutions des cotisations sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des cotisations patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, à l'exception des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité ».

Sur base d'une méthodologie élaborée par un groupe de travail composé de l'ICN, de la BNB du BfP et de l'ONSS<sup>54</sup>, l'ONSS a réalisé à cette fin une estimation du coût du tax shift dans le secteur privé en termes de moindres cotisations sociales patronales perçues pour les années 2016, 2017 et 2018. Ce coût est le coût estimé pour chacune de ces années du tax shift 2016-2020 net du pacte de compétitivité de 2016<sup>55</sup>. En rajoutant ce montant à la masse salariale D1 publiée dans les comptes nationaux, il est alors possible de recalculer l'évolution du coût salarial horaire en 2016, 2017 et 2018 qui ne tient pas compte des effets du tax shift conformément à la loi.

**Tableau 5-12 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016, 2017 et 2018 - prévisions BNB**

D1 (millions euros)	Source	2016	2017	2018p
D1 tenant compte du tax shift	CN/BNB	157756	163082	168993
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2639
D1 sans tenir compte du tax shift		158933	164889	171632
<b>Croissance de D1</b>		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
Tenant compte du tax shift		1,5%	3,4%	3,6%
Sans tenir compte du tax shift		2,2%	3,7%	4,1%
<b>Croissance du CSH</b>		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
Tenant compte du tax shift		-0,3%	1,3%	1,7%
Sans tenir compte du tax shift		0,5%	1,7%	2,1%

Note: le calcul du coût du tax shift net du pacte de compétitivité pour 2016 est détaillé dans la note ONSS (2017) et celui pour 2017 et 2018 est détaillé dans la note ONSS (2018).

<sup>54</sup> Pour plus de détail concernant cette méthodologie, voir "Elimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial" (CCE 2018-1782).

<sup>55</sup> Celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du Tax shift 2016-2020.

**Tableau 5-13 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé en 2016, 2017 et 2018 - prévisions BfP**

<b>D1 (millions euros)</b>	<b>Source</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
<b>D1 tenant compte du tax shift</b>	CN/BfP	157756	163082	169116
<b>Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)</b>	ONSS	1176	1807	2639
<b>D1 sans tenir compte du tax shift</b>		158933	164889	171756
<b>Croissance de D1</b>				
		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
<b>Tenant compte du tax shift</b>		1,5%	3,4%	3,7%
<b>Sans tenir compte du tax shift</b>		2,2%	3,7%	4,2%
<b>Croissance du CSH</b>				
		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
<b>Tenant compte du tax shift</b>		-0,3%	1,3%	1,9%
<b>Sans tenir compte du tax shift</b>		0,5%	1,7%	2,3%

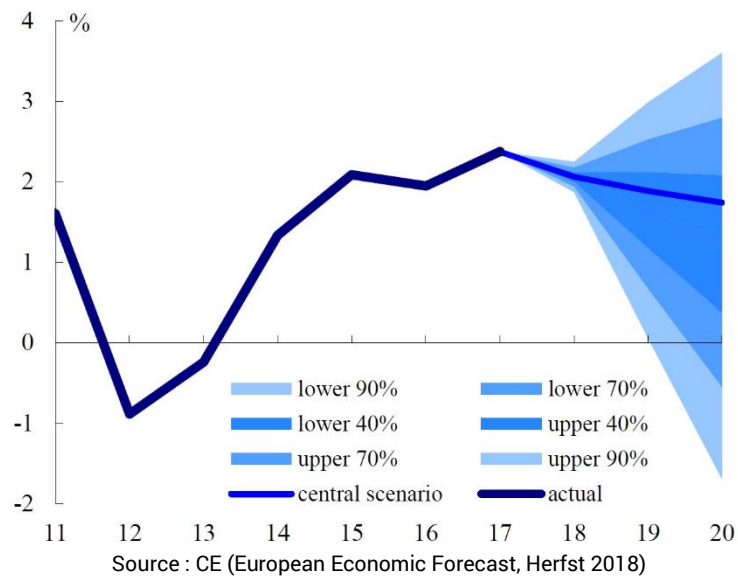
Note: le calcul du coût du tax shift net du pacte de compétitivité pour 2016 est détaillé dans la note ONSS (2017) et celui pour 2017 et 2018 est détaillé dans la note ONSS (2018).

**Tableau 5-14 : Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift en 2016, 2017 et 2018**

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018p</b>
<b>Belgique / Allemagne</b>	105,8	104,6	103,4
<b>Belgique / Pays-Bas</b>	92,2	92,4	91,9
<b>Belgique / France</b>	97,6	97,0	96,6
<b>Belgique / Moy-3</b>	100,9	100,1	99,3

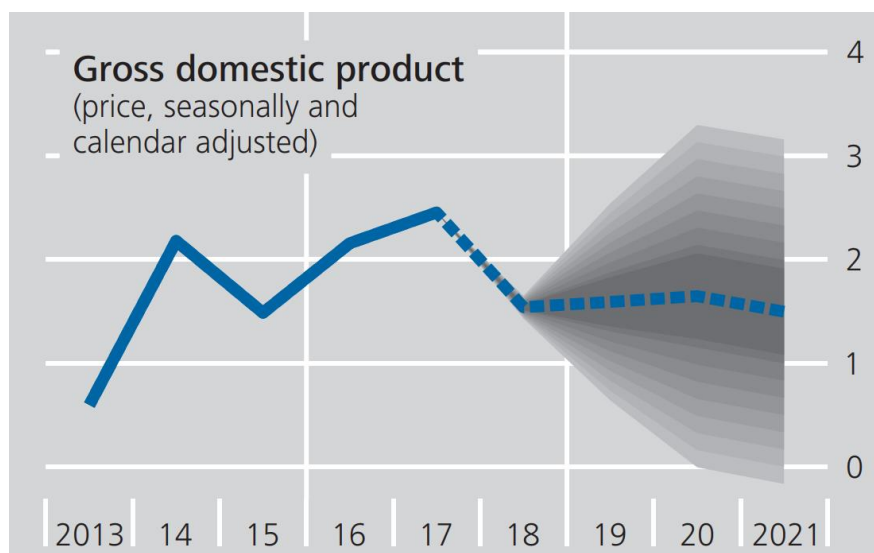
## 5.5 Annexe 5 : Graphiques supplémentaires relatifs au chapitre 3

Graphique 5-1 : Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro



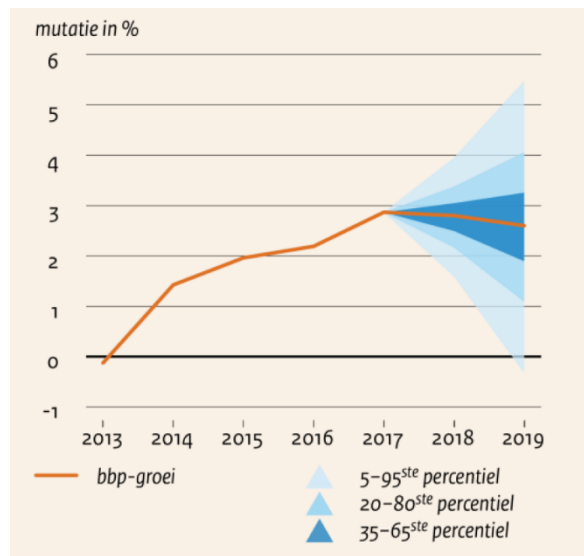
Les perspectives du JEF sont basées sur les erreurs de prévision passées et estiment à 68% la probabilité que la croissance du PIB allemand se situe entre 1,5% et 1,9% en 2018. Pour 2019, l'intervalle de confiance de 68% s'établit entre 0,5% et 3,3%. La Bundesbank considère que la probabilité que le PIB allemand soit inférieur aux prévisions du scénario de référence est plus élevée que la probabilité qu'ils soit supérieur.

Graphique 5-2: Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %)



Les marges d'incertitude sont calculées sur base des divergences observées entre les prévisions. La largeur de la zone d'incertitude correspond au double de l'écart moyen dans les prévisions.

Source : Bundesbank

**Graphique 5-3 : Incertitudes relatives aux perspectives du CPB pour le PIB néerlandais**

Source : CPB

## 5.6 Annexe 6 : Pondération utilisée pour la moyenne des trois pays de référence

Tableau 5-15 : Pondération utilisée pour la moyenne des trois pays de référence

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Allemagne</b>	54,7%	52,3%	49,8%	49,4%	51,3%	51,8%	52,0%	52,1%	52,2%	52,2%
<b>Pays-Bas</b>	9,8%	11,2%	11,9%	12,3%	11,6%	11,6%	11,7%	11,9%	12,0%	12,0%
<b>France</b>	35,5%	36,5%	38,2%	38,3%	37,0%	36,6%	36,3%	36,1%	35,8%	35,8%

Source : OCDE

Pondération basée sur le PIB à prix courants

## 6 Bibliographie

- BANQUE DE FRANCE (2018), « Prévisions Économiques : Projections Macroéconomiques », septembre 2018, 8 p., disponible sur : [https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/Bmpe\\_09\\_2018\\_fr\\_avec-signets.pdf](https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/Bmpe_09_2018_fr_avec-signets.pdf)
- BOSSLER, M. et H.-G. GERNER (2016), « Employment Effects Of The New German Minimum Wage, Evidence From Establishment-Level Micro-Data », *IAB-Discussion Paper 10/2016*, 36 p.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), « Beschäftigung - Die Aktuellen Entwicklungen In Kürze », 29 octobre 2018, site Internet : <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-Nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), « Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Mit Geringfügig Entlohntem Nebenjob », 18 p.
- BUNDESBANK (2018a), « Wage Growth In Germany: Assessment And Determinants Of Recent Developments », *Monthly Report, Avril 2018*, p. 13-27
- BUNDESBANK (2018b), « Economic Conditions In Germany », *Monthly Report, Mai 2018*, p. 47-60
- BUNDESBANK (2018c), « Outlook For The German Economy – Macroeconomic Projections For 2018 And 2019 And An Outlook For 2020 », *Monthly Report, Mai 2018*, p. 13-29
- CENTRAAL PLANBUREAU (2018), « Macroeconomic Outlook 2019 – MEV 2019, Translation Of Chapter 1 », disponible sur : <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-macro-economic-outlook-mev-2019-translation-chapter1.pdf>
- CLAUWAERT, S., I. SCHÖMANN, N. BÜTTGEN et Z. RASNAČA (2016), « The Crisis And National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: France », *Etui Working Paper, Octobre 2016*, 17 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2018a), « Recommendation For A COUNCIL RECOMMENDATION On The 2018 National Reform Programme Of Germany And Delivering A Council Opinion On The 2017 Stability Programme Of Germany », Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2018b), « Recommendation For A Council Recommendation On The 2018 National Reform Programme Of The Netherlands And Delivering A Council Opinion On The 2018 Stability Programme Of The Netherlands », 9445/18, Bruxelles, 15 juin 2018, disponible sur : <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9445-2018-INIT/en/pdf>
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2018), *Het Minimuminkomen In België*, Brussel
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRETARIAT (2015), *Méthodologie De Calcul De L'écart Salarial*, CCE 2015-2647, Bruxelles
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRETARIAT (2017), *Méthodologie Concernant L'agrégation Des Prévisions Du Coût Salarial Horaire*, CCE 2017-2358, Bruxelles
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRETARIAT (2018a), *Note - Lien Entre Le Calcul De La Marge Maximale Disponible Et Le Handicap Historique Des Coûts Salariaux*, CCE 2018-1301, Bruxelles
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRETARIAT (2018b), *Elimination Ex Ante Et Ex Post Des Effets Du Tax Shift Dans Le Calcul De L'évolution Du Coût Salarial\_Final*, CCE 2018-1782, Bruxelles
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRETARIAT (2019), *Note Méthodologique Sur La Mesure De L'indexation Des Salaires Dans Le Secteur Privé*, CCE 2019-0020, Bruxelles
- DE BEER, P. et M. KEUNE (2017), « Dutch Unions In A Time Of Crisis », In S. Lehndorff, H. Dribbusch And T. Schulten (Eds.), *Rough Waters European Trade Unions In A Time Of Crises*, Bruxelles : ETUI
- DELAHAIE N. et C. VINCENT (2016), « Introduction. Négociations Salariales En Europe : Dynamiques Institutionnelles Et Stratégie D'acteurs », *La Revue De l'Ires*, 2(89), pp. 27-50

DER PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2018), *Aufschwung Verliert An Fahrt – Weltwirtschaftliches Klima Wird Rauer : Gemeinschaftsdiagnose #2-2018*, Dienstleistungsauftrag Des Bundesministeriums Für Wirtschaft Und Energie, 88 p.

ETUI (2016) « Benchmarking Working Europe 2016 », disponible sur : <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2016>

ETUI (2018), « Benchmarking Working Europe 2018 », disponible sur : <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2018>

EUROFOUND (2018), « Industrial Relations: Developments In Collectively Agreed Pay 2000-2017 », Publications Office Of The European Union, Luxembourg

EUROPEAN COMMISSION (2018), COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: Country Report: The Netherlands 2018 (Including An In-Depth Review On The Prevention And Correction Of Macroeconomic Imbalances), SWD (2018) 217 Final. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-netherlands-en.pdf>

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2014), 450 Euro Mini Jobs/Marginal Employment, 4 février 2014, site internet : <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-Euro-Mini-Jobs-Marginal-Employment.html>

FEDERAL MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS AND ENERGY (2018a), *National Reform Programme 2018*, 100 p.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2018b), *Minimum Wage, Questions And Answers*, 28 p.

FINANCIAL TIMES (2018), « *Germany Ready To Raise Minimum Wage By 4% In Buoyant Economy* », 26 Juin 2018, disponible sur : <https://www.ft.com/content/1bbc4d4a-7944-11e8-bc55-50daf11b720d>

GAUTIER, E., S. ROUX, M. SUAREZ CASTILLO (2018), « Le Rôle Des Accords Collectifs Sur La Dynamique Des Salaires », Dossier De l'ires

LÜBCKER, M. et T. SCHULTEN (2018), *WSI Minimum Wage Report 2018*, Düsseldorf, 12 p.

MINDESTLOHN KOMMISSION (2018), *Second Evaluation Report : English Summary*, disponible sur : [https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Report/Report\\_Node.html](https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Report/Report_Node.html), 7 p.

OECD (2014), « Netherlands: Overall Assessment And Recommendations », *Oecd Reviews Of Innovation Policy*

ONSS, DG SERVICES FINANCIERS ET STATISTIQUES (2017), *Note Concernant La Norme Salariale*, CCE 2017-2862, Bruxelles, Conseil central de l'économie.

ONSS, DG SERVICES FINANCIERS ET STATISTIQUES (2018), *Note Concernant La Norme Salariale*, CCE 2018-3357, Bruxelles, Conseil central de l'économie.

ORSEU, N. (2013), *Developing Personal And Household Services In The EU A Focus Onhousework Activities*, Report For The DG Employment, Social Affairs And Social Inclusion, janvier 2013, 87 p.

PERNOT, J.-P. (2017), « France's Trade Unions In The Aftermath Of The Crisis » In S. Lehndorff, H. Dribbusch And T. Schulten (Eds.), *Rough Waters European Trade Unions In A Time Of Crises*, Bruxelles : ETUI

PUSH, T. (2018), *Bilanz Des Gesetzlichen Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, Verringerte Armut, Aber Auch Viele Umgehungen*, WSI Policy Brief Nr. 19, Düsseldorf, 19 p.

SALVERDA, W. (1998), « Is There More To The Dutch Miracle Than A Lot Of Part-Time Jobs? », Paper Presented At The 5th National Unemployment Conference, Melbourne, 1-2 octobre 1998

SCHULTEN, Thorsten et WSI-TARIFARCHIV (2018), *Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018, Eine Zwischenbilanz Der Tarifrunde 2018*, Düsseldorf, 29 p.

STATISTISCHE BUNDESAMT (2018a), 1,4 Millionen Jobs Mit Mindestlohn Im April 2017, 26 juin 2018, site internet : [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18\\_231\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_231_621.html)

STATISTISCHE BUNDESAMT (2018b), *Erhebung Über Die Wirkung Des Gesetzlichen Mindestlohns Auf Die Verdienste Und Arbeitszeiten Der Abhängig Beschäftigten*, 38 p.

VAN HET KAAR, R. (2003), « Pay Freeze Agreed For 2004-5 », *European Industrial Relations Observatory On-Line*, disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu/Eiro/2003/10/Feature/NI0310103f.htm>



VAN OORSCHOT, W. (2016), « The Dutch Welfare State: Recent Trends And Challenges In Historical Perspective», *European Journal Of Social Security* 8(1) : 57-76

VLANDAS, T. (2017), « Labour Market Performance And Deregulation In France During And After The Crisis », In A. Piasna And M. Myant (Eds.), *Myths Of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation*, Bruxelles : ETUI

WIERINK, M. (2018), « Les Pactes Sociaux Aux Pays-Bas (1982-2015) : De La Concertation Retrouvée À Son Déclin », In U. Rehfeldt (Ed.), *Les Pactes Sociaux En Europe : Déclin Ou Permanence ? Rapport Final Pour L'Unsa-Education*, IRES, juin 2018



## **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 nationaux<sup>56</sup> 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%.

<sup>56</sup> 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
<b>Secteur privé</b>	All. : S1-OP P.-B. : S1-OP Fr. : S1-OP Be. : S1-OP	All. : S1-S13 P.-B. : S1-OP Fr. : S1 Be. : S1-OP	All. : S1-OP P.-B. : S1-OP Fr. : S1-OP Be. : S1-OP
<b>Secteur marchand (moyenne non pondérée)</b>	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)
<b>Secteur marchand (moyenne pondérée)</b>	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 2013<sup>57</sup>, 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 marchand<sup>58</sup>. 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 étudié<sup>59</sup>.

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'activité<sup>60</sup>. 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 Allemagne<sup>61</sup>, nous avons utilisé le coût salarial horaire non diminué des subventions salariales pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.

---

<sup>57</sup> GECE (2013), *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises*, Groupe d'experts "Compétitivité et Emploi", Rapport au Gouvernement

<sup>58</sup> 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.

<sup>59</sup> 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.

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> 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 référence<sup>62</sup> 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.

<sup>62</sup> 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 technologique<sup>63</sup>.

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 identiques<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> 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.

<sup>64</sup> 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 1996<sup>65</sup>.

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

<sup>65</sup> 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
<b>Allemagne</b>													
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%
<b>Pays-Bas</b>													
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%
<b>France</b>													
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%
<b>Belgique</b>													
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
<b>Subventions hors réductions groupes-cibles</b>													
<b>Via sécu</b>	<b>117</b>	<b>1317</b>	<b>1562</b>	<b>1836</b>	<b>2013</b>	<b>2429</b>	<b>2999</b>	<b>3041</b>	<b>2857</b>	<b>2879</b>	<b>2949</b>	<b>3108</b>	<b>3126</b>
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
<b>Via la fiscalité fédérale</b>	<b>0</b>	<b>452</b>	<b>849</b>	<b>1195</b>	<b>1712</b>	<b>2359</b>	<b>2540</b>	<b>2649</b>	<b>2718</b>	<b>2818</b>	<b>2896</b>	<b>2671</b>	<b>2489</b>
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
<b>Via région</b>	<b>187</b>	<b>279</b>	<b>299</b>	<b>320</b>	<b>342</b>	<b>368</b>	<b>386</b>	<b>419</b>	<b>420</b>	<b>447</b>	<b>504</b>	<b>471</b>	<b>486</b>
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
<b>Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)</b>	<b>304</b>	<b>2048</b>	<b>2710</b>	<b>3350</b>	<b>4067</b>	<b>5156</b>	<b>5925</b>	<b>6109</b>	<b>5995</b>	<b>6145</b>	<b>6348</b>	<b>6249</b>	<b>6101</b>
<b>Réductions de cotisations ciblées</b>													
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
<b>Total réductions groupes-cibles</b>	<b>504</b>	<b>572</b>	<b>788</b>	<b>841</b>	<b>807</b>	<b>864</b>	<b>917</b>	<b>899</b>	<b>907</b>	<b>976</b>	<b>1060</b>	<b>1172</b>	<b>1255</b>
<b>Total Subventions salariales (SEC2010)</b>	<b>808</b>	<b>2569</b>	<b>3457</b>	<b>4150</b>	<b>4834</b>	<b>5970</b>	<b>6796</b>	<b>6964</b>	<b>6853</b>	<b>7063</b>	<b>7318</b>	<b>7319</b>	<b>7242</b>
<b>Total réductions cotisations patronales</b>	<b>1222</b>	<b>4332</b>	<b>4705</b>	<b>4822</b>	<b>4624</b>	<b>4762</b>	<b>4897</b>	<b>4839</b>	<b>5001</b>	<b>5258</b>	<b>5334</b>	<b>5601</b>	<b>5798</b>

Source: Bureau fédéral du Plan

## **Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes**

## Contexte

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a fait des différences de genre en matière de rémunération un « thème permanent de la concertation sociale »<sup>66</sup>. Dans la loi du 12 juillet 2013, il a été précisé que la partie 1 du Rapport Emploi-Compétitivité devait comporter tous les deux ans, les années paires, une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. Ceci a été confirmé à l'article 5 de la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

## 1 L'écart salarial en chiffres

### 1.1 L'écart salarial en salaires annuels et salaires horaires

Il existe plusieurs façons de mesurer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans ce texte, l'accent sera placé sur les salaires et non sur la notion plus large de « revenu ». En d'autres termes, il ne sera pas tenu compte des différences au niveau des sources de revenus autres que les salaires, comme les allocations sociales, le revenu du capital ou le revenu des travailleurs indépendants.

En outre, il convient de noter que les écarts salariaux ne sont qu'une composante d'une inégalité plus large qui existe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Ainsi, en 2017, le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 9,8 points de pourcentage à celui des hommes (63,6% contre 73,4% ; Eurostat (2017)).

L'écart salarial peut être exprimé de différentes manières. Dans son rapport sur l'écart salarial (2017)<sup>67</sup>, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) établit une distinction entre l'écart salarial en salaires annuels et horaires. Il s'appuie à cet effet sur les chiffres de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (SRS), que le Bureau fédéral du plan complète par des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et pour les entreprises de moins de dix travailleurs.

L'écart salarial en salaires annuels, également appelé écart salarial non ajusté, indique la différence de salaire annuel brut moyen entre les femmes et les hommes. Selon le dernier rapport sur l'écart salarial de l'IEFH, l'écart salarial sur base annuelle s'élevait en 2014 à 20,6%. Une légère baisse a été enregistrée par rapport à 2013 (voir Tableau 1-1).

**Tableau 1-1 : L'écart salarial en Belgique sur base annuelle et horaire, 2007-2014**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ecart salarial en salaires annuels	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	20,3%	20,5%
Ecart salarial en salaires horaires	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%		

Source : IEFH (2017), sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres de 2014 ; SPF Economie sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, pour les chiffres de 2015 et 2016

<sup>66</sup> Voir exposé des motifs.

<sup>67</sup> A l'avenir, l'IEFH ne s'appuiera plus sur des données d'échantillonnage (complétées) mais sur des données administratives de l'ONSS. Il profitera de l'occasion pour réévaluer son rapport annuel sur l'écart salarial. Celui-ci pourrait être publié dans un autre format. Le changement de source de données engendrera quelques difficultés initiales, de sorte que l'IGVM ne sera pas en mesure de publier un rapport sur l'écart salarial en 2018.

L'écart salarial sur base annuelle ne prend pas en considération les différences de genre au niveau des heures travaillées. En réalité, cependant, les femmes travaillent en moyenne plus souvent à temps partiel que les hommes et prestent en moyenne moins d'heures dans les régimes à temps partiel. En outre, les femmes sont plus actives dans des secteurs où il y a moins de contrats à temps plein et donc plus de travail à temps partiel involontaire<sup>68</sup>. Il s'agit aussi de facteurs d'inégalité. L'expression de l'écart salarial en salaires horaires corrige la différence en heures travaillées. Le calcul de l'écart salarial en salaires horaires plutôt qu'annuels ne corrige pas le fait que les salaires des travailleurs à temps partiel sont généralement inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein<sup>69</sup>.

Il ressort clairement du Tableau 1-2 que l'écart salarial diminue d'environ deux tiers lorsqu'il est tenu compte de la différence en heures travaillées. En moyenne, les hommes gagnent 7,6% de plus par heure que les femmes.

Eurostat publie également des chiffres sur l'écart salarial. Ces chiffres sont moins représentatifs que les chiffres de l'IEFH, car Eurostat prend uniquement en considération les entreprises d'au moins 10 travailleurs et qu'il exclut certains secteurs de l'échantillon, par exemple le secteur public. Les données d'Eurostat sur l'écart salarial ont néanmoins leur valeur : elles permettent d'établir une comparaison internationale (voir Tableau 1-2).

**Tableau 1-2 : L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2016**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%
UE-28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,2%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%

Note : données provisoires pour l'Allemagne (2015 et 2016), la France (2016) et l'UE-28 (2015 et 2016)

Source : Eurostat (2018b), sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial horaire est sensiblement inférieur en Belgique à celui observé dans les pays de référence. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de plus de 21%.

## 1.2 La partie expliquée et inexpliquée de l'écart salarial

L'écart salarial moyen décrit ci-dessus résulte en partie de différences entre les caractéristiques des travailleurs masculins et féminins, tels que l'âge, le secteur d'activité, la situation familiale ou le niveau de formation. Pour mieux comprendre l'écart salarial, il peut être utile de comparer les salaires toutes choses étant égales par ailleurs, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques des travailleurs.

Cette comparaison entre deux groupes est généralement effectuée au moyen d'une décomposition Oaxaca-Blinder. Celle-ci fonctionne selon le principe suivant : une équation de régression est calculée séparément pour les hommes et pour les femmes avec comme variable dépendante le salaire annuel brut et comme variable indépendante des caractéristiques qui peuvent être des facteurs explicatifs de la différence de salaire entre hommes et femmes (tels que le niveau de formation, le secteur ou le type de ménage). La différence au niveau des facteurs observés (p.ex. les femmes travaillent en moyenne plus souvent dans un secteur donné) est appelée partie « expliquée » de la comparaison. Ce qui reste est appelé la partie « inexpliquée » et résulte de facteurs qui échappent à l'observation (c'est-

<sup>68</sup> Ainsi, le groupe des travailleurs occupés à temps partiel et déclarant pouvoir et vouloir travailler plus longtemps se compose à 70% de femmes (Eurostat 2018a).

<sup>69</sup> Plus loin dans le texte, une analyse économétrique prend toutefois cet aspect en compte.

à-dire qui ne sont pas inclus dans l'équation de régression) ou d'une possible discrimination au détriment des travailleuses.

Le fait que les différences salariales puissent s'expliquer ne signifie pas qu'elles sont légitimes. Qu'il y ait en moyenne moins de femmes dans les fonctions de management<sup>70</sup>, par exemple, peut expliquer en partie l'écart salarial, mais le fait que les femmes soient moins bien représentées à ces postes reste une forme d'inégalité sur le marché du travail. Si les femmes subissent un impact négatif sur leur carrière en ayant des enfants (parce qu'on suppose qu'elles seront moins disponibles) alors que le contraire est vrai pour les hommes (parce qu'on suppose qu'ils ont atteint une certaine maturité), c'est aussi une forme de discrimination (IEFH, 2017).

Le rapport de l'IEFH sur l'écart salarial comporte une décomposition Oaxaca-Blinder par laquelle on tente d'expliquer l'écart salarial horaire brut sur la base de douze variables subdivisées en trois groupes : la ségrégation sur le marché du travail, des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, et des caractéristiques personnelles du travailleur (IEFH, 2017, p. 52).

Au Tableau 1-3, l'écart salarial est décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon le dernier rapport sur l'écart salarial (IEFH, 2017), la différence de salaire brut entre les hommes et les femmes s'élevait en 2014 à 1,68 euro par heure en moyenne, soit 8,5%<sup>71</sup> du salaire horaire moyen d'un homme. 0,81 euro, soit environ la moitié de l'écart salarial total, est imputable à des différences sur le plan de la ségrégation sur le marché du travail, de caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et de caractéristiques personnelles. 0,87 euro ne peut pas être expliqué sur la base des caractéristiques reprises dans la décomposition. Comme nous l'avons déjà mentionné, d'autres caractéristiques pour lesquelles aucune donnée n'a pu être incluse dans la comparaison peuvent jouer un rôle à cet égard. Une autre possibilité est qu'une femme ayant exactement les mêmes caractéristiques gagne moins qu'un homme.

---

<sup>70</sup> Il ressort par exemple de chiffres de l'IEFH (2018) qu'en 2017, 26,8% de femmes et 73,2% d'hommes siégeaient en moyenne au sein des conseils d'administration d'entreprises cotées en Bourse, de certaines entreprises publiques autonomes et de la Loterie nationale. En 2008, ces mêmes conseils d'administration ne comptaient encore en moyenne que 8,2% de femmes.

<sup>71</sup> L'IEFH procède à la décomposition sur la base des données non corrigées de la SRS, ce qui explique la différence avec le chiffre du Tableau 1-1.



Tableau 1-3 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2014

	%	€
<b>Écart salarial</b>	<b>8,5%</b>	<b>1,68</b>
Partie inexpliquée	4,4%	0,87
Partie expliquée, dont :	4,1%	0,81
Ségrégation sur le marché du travail		
Profession	0,8%	0,16
Secteur	0,6%	0,12
Type de contrat	0,2%	0,04
Durée de travail	0,2%	0,05
Région de travail	-0,2%	-0,04
Secteur public ou privé	0,2%	0,05
Caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail		
Niveau de formation	0,6%	0,11
Expérience professionnelle	0,5%	0,10
Ancienneté au sein de l'entreprise	0,3%	0,06
Caractéristiques personnelles du travailleur		
État civil	0,1%	0,02
Type de ménage	0,6%	0,11
Nationalité	0,2%	0,03

Source : IEFH (2017) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

S'agissant de la partie expliquée de l'écart salarial (81 cents par heure), 38 cents peuvent être imputés à des caractéristiques liées à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail (« ségrégation »). 27 cents s'expliquent par des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et les 16 cents restants par des caractéristiques personnelles du travailleur.

Parmi les caractéristiques regroupées sous le libellé « ségrégation sur le marché du travail », ce sont surtout la fonction (16 cents) et le secteur d'activité (12 cents) qui semblent jouer un rôle important. Les femmes exercent généralement des professions moins lucratives et sont plus souvent actives dans des secteurs moins rémunérateurs.

S'agissant des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, il est à noter que le niveau de formation explique une partie de l'écart salarial, et ce alors qu'il y a plus de femmes actives que d'hommes qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur : 55% des femmes actives dans la tranche d'âge des 25-64 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 44% des hommes actifs (Eurostat, 2017). Le fait que le niveau de formation accentue quand même l'écart salarial est dû aux différences entre les hommes et les femmes dans les filières et spécialisations d'études choisies. Au sein de la catégorie des personnes « moyennement qualifiées » ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire, il apparaît qu'en moyenne, les femmes possèdent plus souvent un diplôme de l'enseignement secondaire général, tandis que les hommes ont suivi une formation technique ou professionnelle. Dans l'enseignement supérieur également, les différences sont importantes : en 2016, 20,5 hommes pour 1 000 habitants ont été diplômés de l'enseignement supérieur dans des filières STEM, contre 7,9 femmes (Eurostat, 2018c). Dans l'enseignement secondaire comme dans l'enseignement supérieur, la trajectoire suivie par les hommes mène en moyenne à des emplois mieux rémunérés sur le marché du travail.

En termes d'expérience professionnelle, les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes que les hommes. Ceci s'explique par la répartition des rôles au sein des ménages : les congés dits thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) sont dans une grande majorité des cas (69%) pris par les femmes (ONEM, 2017, p. 110). La variable analysée dans la décomposition ci-avant est toutefois « l'expérience professionnelle potentielle », qui est calculée sur base de l'âge des travailleurs, puisqu'on ne dispose pas d'informations sur l'expérience de travail réelle. Étant donné que la participation au marché du travail est plus élevée chez les femmes âgées de 30 à 35 ans que chez les femmes âgées de 55 à 59 ans, l'âge moyen - et par conséquent « l'expérience potentielle » des femmes sur le marché du travail - est inférieur à celui des hommes, ce qui se traduit par un salaire moyen inférieur pour les femmes. Compte tenu de l'évolution de la perception de la participation des femmes au marché du travail, cet effet de l'âge devrait disparaître à long terme.

Le type de ménage (le statut relationnel et le fait d'avoir ou non des enfants) est le facteur le plus important expliquant l'écart salarial parmi les caractéristiques personnelles du travailleur. À cet égard, il est à noter que les hommes en couple avec enfants appartiennent aux catégories de revenus élevés, tandis que chez les femmes, ce sont justement les isolées sans enfant qui en font partie. Encore une fois, la perception des rôles au sein des ménages semble avoir des conséquences pour les positions sur le marché du travail.

### **1.3 L'écart salarial au niveau des avantages extralégaux**

Jusqu'à présent, l'écart salarial a été abordé sur la base des salaires au sens strict, c'est-à-dire le salaire ou avantage en nature sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues. Toutefois, des avantages extralégaux tels que des options sur actions, une voiture de société ou un téléphone portable font souvent également partie du package salarial. Comme c'est le cas pour les salaires au sens strict, il existe des différences de genre en matière d'avantages extralégaux.

L'IEFH révèle par exemple sur la base de données fiscales que, pour l'année 2014, les hommes bénéficient plus souvent que les femmes de trois types d'avantages extralégaux : le remboursement des frais de déplacement domicile-travail (59% des hommes contre 51% des femmes), les contributions pour la pension complémentaire (12% contre 9%) et les options sur actions (1,1% contre 0,5%). Non seulement les femmes peuvent moins souvent prétendre à ces avantages, mais la valeur moyenne de ceux-ci est également plus faible pour elles (14% de moins pour le remboursement des frais de déplacement, 37% pour les contributions pour la pension complémentaire et 40% pour les options sur actions).

L'offre d'avantages extralégaux est cependant plus vaste que cela. Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) font le relevé des avantages extralégaux<sup>72</sup> et aboutissent à un autre résultat. En 2011, 69,5% des hommes déclaraient pouvoir prétendre à un avantage extralégal, tandis que ce pourcentage était légèrement supérieur pour les femmes (72,2%)<sup>73</sup>. La valeur moyenne du paquet extralégal est à nouveau inférieure pour les femmes que pour les hommes : 236,48 euros contre 440,10 euros, soit une différence de 46%.

---

<sup>72</sup> Les titres-repas, les options sur actions dans l'entreprise, les frais de GSM, les frais de gaz et d'électricité de l'habitation, une assurance automobile, une intervention dans les frais d'essence ou de diesel et une voiture de société ont été pris en considération.

<sup>73</sup> Il est à noter que ce constat diverge de celui de l'IEFH. Ceci s'explique par des divergences au niveau de l'échantillon (SILC 2011 versus données fiscales 2014) et des avantages extralégaux pris en compte.

Les études sur les facteurs explicatifs de l'écart salarial entre hommes et femmes en matière d'avantages extralégaux sont rares. En 2016, le Vrouwenraad a fait examiner la question via la Boutique des sciences par une étudiante en master. Celle-ci a tenu compte de différents facteurs aux niveaux micro et méso (tels que l'expérience professionnelle, le régime de travail, le diplôme et la catégorie professionnelle) et a constaté qu'il subsistait toujours un écart de 32,5%. Ces résultats doivent être considérés avec la prudence nécessaire, puisque le modèle utilisé a une faible valeur prédictive et que la taille de l'échantillon EU-SILC pour la Belgique n'est pas très grande<sup>74</sup>.

Ces résultats sont conformes à ceux d'une étude que l'HIVA a publiée en 2011 sur la base de l'enquête sur les salaires 2008 de Vacature (aujourd'hui appelée Compas des salaires). Les auteurs ont examiné la probabilité pour les femmes et les hommes d'obtenir un avantage extralégal, après avoir tenu compte de neuf variables, telles que le niveau du diplôme, la fonction exercée, le secteur et le niveau hiérarchique. Leurs travaux ont révélé que cette probabilité est toujours plus grande pour les hommes, sauf pour ce qui est de l'indemnité de déplacement et des titres-repas. Si l'on tient compte des caractéristiques différentes des femmes et des hommes, l'écart se réduit, mais il ne disparaît pas.

## 2 Analyse des classifications de fonctions

En vertu de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial, les commissions paritaires sont tenues de respecter la neutralité de genre des classifications de fonctions dans les CCT.

Si une classification de fonctions est considérée comme « non neutre » par le SPF ETCS, la commission paritaire en question a un délai de deux ans pour adapter la classification. Si les adaptations ne suffisent pas selon le SPF, il accorde trois mois supplémentaires à la commission paritaire pour rectifier la situation. Dans le cas où rien n'a changé à la situation au terme des trois mois, la commission paritaire est placée sur une « liste noire » publique.

En 2014 et 2015, un premier contrôle a été effectué dans toutes les classifications de fonctions existantes et nouvelles à l'aide d'un instrument de mesure élaboré conjointement par le SPF ETCS et la KU Leuven. Selon les premiers résultats, 19% des dossiers introduits auraient reçu le label « non neutre » (CCE, 2016). 45 classifications de fonctions n'étaient pas neutres sur le plan du genre. Les commissions paritaires en question ont reçu un délai de 2 ans pour apporter les modifications nécessaires.

Une nouvelle analyse réalisée par le SPF ETCS dans toutes les CCT enregistrées au 31 décembre 2017 a révélé que pratiquement toutes les commissions paritaires respectent la loi et disposent de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. On relève encore des classifications non neutres dans 11 commissions paritaires. Elles devront fournir des explications au ministre de l'Emploi concernant les raisons pour lesquelles la classification contestée n'est pas encore neutre sur le plan du genre<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Pour plus d'informations, voir Van Herreweghe (2016) [https://www.scripriebank.be/sites/default/files/thesis/2016-09/Masterproef\\_Lore\\_Van\\_Herreweghe.pdf](https://www.scripriebank.be/sites/default/files/thesis/2016-09/Masterproef_Lore_Van_Herreweghe.pdf).

<sup>75</sup> <http://krispeeters.be/portfolio/genderneutrale-functieclassificaties-dragen-bij-tot-wegwerken-van-loonkloof>

## Bibliographie

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2016), Rapport Emploi-Compétitivité (section écart salarial)

EUROSTAT (2017), Employment and activity by sex and age (LFS).

EUROSTAT (2018a), Supplementary indicators to unemployment - annual data, via [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_sup\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en)

EUROSTAT (2018b), Gender pay gap, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3b/Unadjusted\\_GPG\\_March\\_2018\\_update\\_20.04.2018-update.xls](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3b/Unadjusted_GPG_March_2018_update_20.04.2018-update.xls)

EUROSTAT (2018c), Graduates in tertiary education, in science, math., computing, engineering, manufacturing, construction, by sex - per 1000 of population aged 20-29, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ\\_uoe\\_grad04](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad04)

HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING (2011), "Eindverslag WAGEGAP : Naar een verklaring van de loonkloof", 201 p.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De Loonkloof tussen Vrouwen en Mannen in België. Rapport 2017.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2018), De Derde Balans van de Wet van 28 juli 2011 over de Genderquota in Raden van Bestuur.

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2017), Jaarverslag.

VROUWENRAAD VZW (2016), Dossier Genderkloof Extralegale Voordelen.

## **Rapport sur les avantages non récurrents liés aux résultats**

## 1 Avantages non récurrents liés aux résultats

En application de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 3 : avantages non récurrents liés aux résultats) et de l'avis commun du CCE et du CNT du 20 décembre 2007, le Conseil central de l'Economie effectue le suivi du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Pour rappel<sup>76</sup>, ce système prévoit la possibilité de conditionner un certain montant de rémunération à la réalisation d'objectif(s) collectif(s) prédéfini(s). Ce « bonus » est alors exonéré de l'impôt des personnes physiques à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2017, 2 830€ net par travailleur.

En ce qui concerne la parafiscalité, une cotisation personnelle « de solidarité » de 13,07% est mise en place pour les bonus versés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2017, à 3 255€ brut (soit 2 830€ + la cotisation personnelle de 13,07%) ne font pas l'objet du calcul classique de cotisations sociales patronales, mais une cotisation spéciale de 33% est en vigueur.

Comme indiqué plus haut, l'avantage est donc principalement fiscal, le montant de bonus à ne pas dépasser étant dès lors de 2 830 € (hors cotisation personnelle « de solidarité »).

La décision et les modalités de mise en place de ce type de rémunération peuvent être prises au niveau des secteurs (au travers de la signature d'une convention collective de travail) ou des entreprises (via un CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion<sup>77</sup>).

### 1.1 Accords sectoriels

A l'automne 2018, un accord sectoriel est d'application dans 8 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non-ferreux), la SCP 328.02 (transport urbain et régional de la région wallonne), une partie de la commission paritaire 140 (transport et logistique), la CP 326 (Industrie du gaz et de l'électricité), la CP 301 (commission des ports), la CP 203 (CP pour les employés des carrières de petit granit) et la CP 116 (chimie), pour ce qui concerne l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg.

### 1.2 CCT d'entreprises et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 6 967 en 2017 et 6 935 début décembre 2018<sup>78</sup>. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 2 415 et 2340<sup>79</sup>.

---

<sup>76</sup> Une présentation plus détaillée du système est faite dans les notes [CCE 2010-0395](#) et [CCE 2011-0679](#) disponibles sur le site internet du Conseil.

<sup>77</sup> Lorsque le groupe de travailleurs concernés est représenté au sein d'une entreprise par une délégation syndicale, le plan bonus est introduit par une CCT. Lorsque le groupe de travailleurs concernés n'est pas représenté au sein d'une entreprise par une délégation syndicale, le plan bonus est introduit par un acte d'adhésion.

<sup>78</sup> Chiffre provisoire pour 2018.

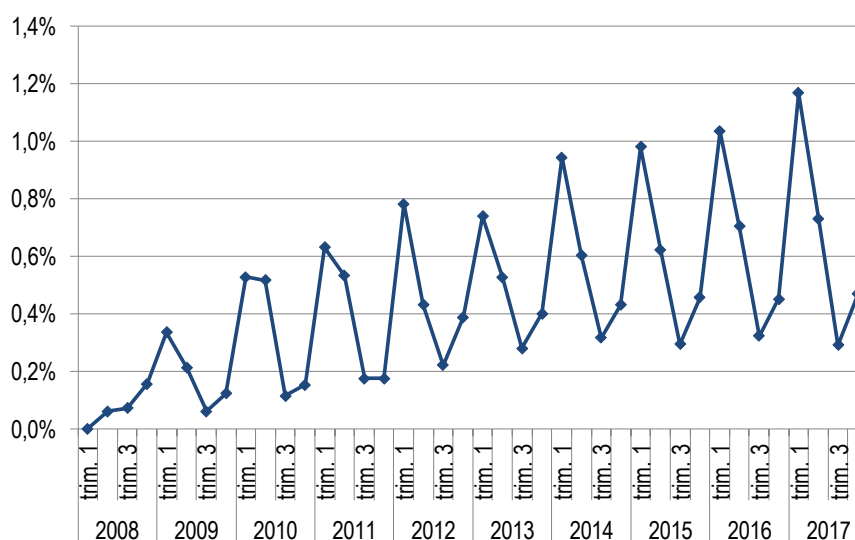
<sup>79</sup> Chiffre provisoire pour 2018.

Il faut préciser que la plupart de ces actes et CCT sont de courte durée, parfois inférieure à un an. Une même entreprise peut donc introduire chaque année un nouvel accord, voire plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un an).

### 1.3 Impact sur l'évolution des salaires

Lorsque l'impact des avantages non récurrents liés aux résultats est mis en relation avec les salaires bruts, il apparaît que l'impact est, chaque année, concentré sur le premier trimestre. On peut supposer qu'il s'agit du paiement de bonus basés sur la réalisation d'objectifs observés l'année écoulée. Au premier trimestre de 2015, le pic s'élevait à 0,98% de la masse salariale (du secteur privé), montait à 1,03% au premier trimestre de 2016 et à 1,17% au premier trimestre de 2017. En termes de moyenne annuelle, les bonus non récurrents s'élevaient en 2009 à 0,18 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS. Cette proportion n'a cessé d'augmenter pour s'établir à , 0,59% en 2015, 0,62% en 2016, et 0,66% en 2017.

Graphique 1-1: Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé)



Sources : ONSS (données non publiées); calculs propres du secrétariat