



RAPPORTS

CCE 2020-0620

Rapports sur les coûts salariaux

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





Rapports sur les coûts salariaux

Le présent document est constitué de quatre rapports sur les coûts salariaux.

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

Rapport technique sur la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial	3
1. Concepts, mécanismes de la loi et méthode de calcul de la marge maximale disponible	9
1.1 Définitions légales utiles.....	9
1.2 Mécanismes de la loi.....	10
1.3 Méthode de calcul de la marge maximale disponible	11
2. Handicap des coûts salariaux en 2020	12
2.1 Révision du handicap des coûts salariaux en 2018	13
2.2 Évolution du handicap des coûts salariaux en 2019-2020	15
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	18
3.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut.....	18
3.1.1 Contexte international	18
3.1.2 États membres de référence.....	19
3.1.3 Belgique.....	20
3.2 Risques et incertitudes	21
4. Évolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les trois États membres de référence	23
4.1 Allemagne	23
4.2 France.....	32
4.3 Pays-Bas.....	38
5. Annexes	42
5.1 Annexe 1 : Détail des prévisions disponibles.....	42
5.1.1 Présentation des sources des prévisions pour les États membres de référence ...	42
5.1.2 Champ des prévisions pour les États membres de référence.....	44
5.1.3 Prévisions détaillées 2019-2020	44
5.2 Annexe 2 : Choix des prévisions utilisées pour le calcul du handicap des coûts salariaux	47
5.3 Annexe 3 : Élimination des effets de la conversion du CICE sur les prévisions de coût salarial en France	49
5.4 Annexe 4 : Élimination des effets du tax shift 2016-2020 sur le coût salarial en Belgique.....	51
5.5 Annexe 5 : Incertitudes entourant les différentes perspectives de croissance	53
5.6 Annexe 6 : Tableaux supplémentaires.....	55
6. Bibliographie	56

Rapport sur le handicap des coûts salariaux	59
1. Le handicap absolu des coûts salariaux	60
2. Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité	64
3. Le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996	66
L'écart salarial entre hommes et femmes.....	69
1. Contexte.....	70
2. L'écart salarial en chiffres.....	70
2.1 L'écart salarial non corrigé et corrigé	70
2.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération.....	72
3. Programme de travail des années à venir.....	73
Avantages non récurrents liés aux résultats.....	75
1. Avantages non récurrents liés aux résultats.....	76
1.1 Accords sectoriels.....	76
1.2 CCT d'entreprises et actes d'adhésion.....	76
1.3 Impact sur l'évolution des salaires	77

Liste des tableaux

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

Tableau 2-1 :	Handicap des coûts salariaux 1996-2020 après élimination des effets du tax shift (1996=100)	12
Tableau 2-2 :	Décomposition de la révision du handicap de 2018	13
Tableau 2-3 :	Impact par pays de la révision des comptes nationaux sur le handicap des coûts salariaux de 2017	14
Tableau 2-4 :	Erreur de prévision totale en 2018	15
Tableau 2-5 :	Prévisions d'évolution du coût salarial hors indexation en Belgique avant et après élimination des effets du tax shift en 2019-2020	16
Tableau 2-6 :	Révision des prévisions d'évolution du coût salarial en 2019-2020 dans les États membres de référence	16
Tableau 2-7 :	Révision des prévisions d'indexation des salaires dans le secteur privé en Belgique en 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	19
Tableau 3-3 :	Indicateurs du contexte macroéconomique des perspectives salariales	19
Tableau 3-4 :	Croissance annuelle du PIB en volume, taux de chômage et indice santé, estimations (en %) ..	21
Tableau 4-1 :	Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 2008-2019	31
Tableau 5-1 :	Champ couvert par les prévisions	44
Tableau 5-2 :	Prévisions d'évolution du coût salarial par personne dans les États membres de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie	44
Tableau 5-3 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les États membres de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie	44
Tableau 5-4 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans les États membres de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé	45
Tableau 5-5 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2019-2020, secteur privé (BNB)	45
Tableau 5-6 :	Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2019-2020, secteur privé (BFP)	46
Tableau 5-7 :	Nombre de trimestres des comptes nationaux de masse salariale disponibles pour construire la prévision pour 2019 dans les États membres de référence	47
Tableau 5-8 :	Prévisions utilisées pour 2019 en Belgique et dans les États membres de référence (après élimination de l'effet du CICE en France)	47
Tableau 5-9 :	Prévisions en Belgique et dans les États membres de référence utilisées pour 2020 (après élimination de l'effet du CICE en France)	48
Tableau 5-10 :	Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros	50
Tableau 5-11 :	Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigé et corrigé du CICE	50
Tableau 5-12 :	Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures - prévisions BNB	52
Tableau 5-13 :	Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures - prévisions BFP	52
Tableau 5-14 :	Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2020	52
Tableau 5-15 :	Handicap des coûts salariaux 1996-2020 après élimination des effets du tax shift (1996=100)	55
Tableau 5-16 :	Pondération utilisée pour la moyenne des trois États membres de référence	55

Rapport sur le handicap des coûts salariaux

Tableau 1-1 :	Handicap absolu des coûts salariaux (en %)	61
Tableau 1-2 :	Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux	63
Tableau 2-1 :	Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %) ...	64
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 %)	66
Tableau 3-2 :	Taux de subventionnement en Belgique et dans les États membres de référence	67
Tableau 3-3 :	Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'Euro)	68

L'écart salarial entre hommes et femmes

Tableau 2-1 :	L'écart salarial en Belgique	71
Tableau 2-2 :	L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2017	71
Tableau 2-3 :	Formes alternatives de rémunération	72
Tableau 2-4 :	Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération	73

Liste des graphiques

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

Graphique 4-1 :	Évolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie	25
Graphique 4-2 :	Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non agricoles	34
Graphique 4-3 :	Évolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie	38
Graphique 5-1 :	Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro	53
Graphique 5-2 :	Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %)	53
Graphique 5-3 :	Incertitudes relatives aux perspectives du CPB pour le PIB néerlandais	54

Avantages non récurrents liés aux résultats

Graphique 1-1 :	Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé)	77
-----------------	---	----

Figure

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

Figure 1-1 :	Les différentes étapes du calcul de la marge maximale	11
--------------	---	----

Introduction

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité révisée le 19 mars 2017 (ci-après « la loi de 1996 ») prévoit que le secrétariat du Conseil central de l'économie publie un rapport technique intermédiaire lors des années impaires, c'est-à-dire à la fin de la première année de la période de l'accord interprofessionnel (AIP). Ce rapport technique est le rapport de l'année 2019. Pour des raisons de disponibilité de données, il est toutefois publié en mars 2020.

Dans l'analyse économique annuelle menée par la Commission européenne (CE) au départ du tableau de bord et de la procédure de surveillance de déséquilibre macroéconomique figurent le fonctionnement de la loi de 1996 et l'analyse de l'évolution des salaires du Rapport technique. La procédure européenne de surveillance a pour but de détecter la formation de déséquilibres macroéconomiques potentiellement dangereux pour un État membre. Des recommandations à ce niveau peuvent être intégrées aux recommandations par pays du Semestre européen. La Commission peut aller plus loin si elle estime que les déséquilibres constatés sont trop importants. Dans ce cas, elle recommande au Conseil des ministres d'ouvrir la procédure de déséquilibre excessif, c'est-à-dire d'ouvrir la procédure corrective. En présentant la prévision du handicap des coûts salariaux qui apparaîtrait à la fin de l'AIP, le présent rapport contribue à l'analyse de la CE.

En outre, la prévision du handicap des coûts salariaux en fin d'AIP est nécessaire dans le cas où une croissance plus forte du coût salarial en Belgique relativement aux États membres de référence serait constaté sur base des nouvelles informations disponibles et que des mesures devraient être prises au cours de la période couverte par la marge maximale afin de prévenir une détérioration de la compétitivité¹.

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 la prévision du handicap des coûts salariaux en 2020 et comment elle s'est formée. 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 États membres 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 L'article 11 §1 et 2 de la loi de 1996 précise en effet que « Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales visées à l'article 6 prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il s'avère, à la fin de la première année, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence. Les conventions collectives de travail sectorielles prévoient un mécanisme de correction qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1er et qui tient compte des caractéristiques propres au secteur concerné. A défaut d'un mécanisme de correction ou lorsque le mécanisme de correction au niveau sectoriel, visé au § 2, s'avère inefficace, le mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1er, est d'application. ». Et l'article 13 §2 de poursuivre : « Si le mécanisme de correction visé à l'article 11, § 1er ou § 2, n'est pas fixé ou s'avère inefficace, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial, sur la base du rapport visé à l'article 5, s'il s'avère à la fin de la première année que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence ».

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 du coût salarial dans la comptabilité nationale² (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 les 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 États 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 créer de l'emploi³. Les effets du tax shift 2016-2020 sont donc éliminés du handicap des coûts salariaux⁴.

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 États membres de référence depuis 1996. À 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.

² Voir <https://www.nbb.be/fr/statistiques/comptes-nationauxregionaux> pour plus de détails concernant les comptes nationaux.

³ 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 ».

⁴ 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 dans les prévisions (sur l'indexation ou l'évolution des salaires dans les États membres de référence), une marge de sécurité est appliquée en déduction de la prévision de croissance du coût salarial horaire dans les États membres 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 États membres 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 retourne donc 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 États membres 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 positif⁵ (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 États membres 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.

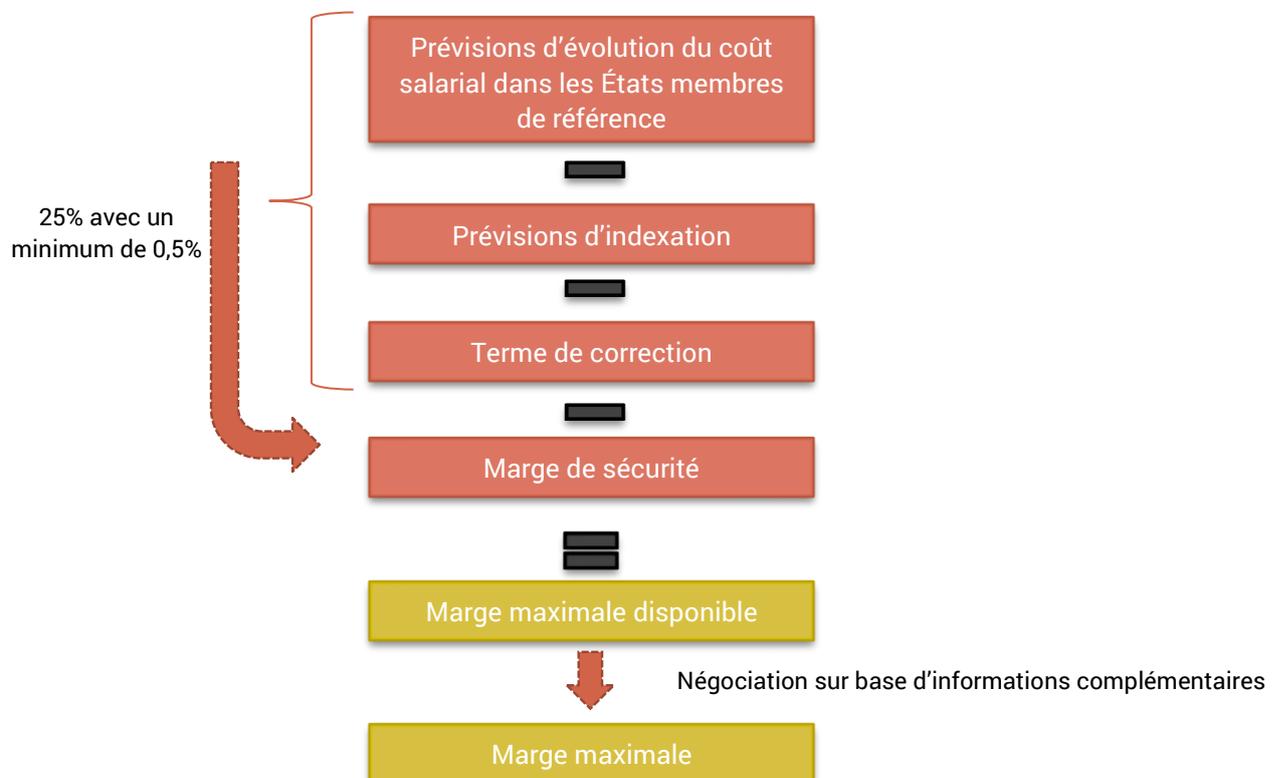
⁵ C'est-à-dire lorsque le coût salarial horaire belge a augmenté plus vite en cumulé que celui des États membres de référence, depuis 1996.

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 États membres 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). À 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 États membres 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. Handicap des coûts salariaux en 2020

Sur la base des informations disponibles actuellement, le handicap des coûts salariaux s'élèverait à -1,0% en 2020 ($99,0 - 100 = -1,0$), dont -0,5 point de pourcentage (pp) est dû à la partie non utilisée de la marge de sécurité (Tableau 2-1).

Sauf mention contraire, le coût salarial en Belgique utilisé pour calculer le handicap des coûts salariaux est toujours le coût salarial après élimination des effets du tax shift conformément à la loi. Le handicap dont il est question est donc bien le handicap des coûts salariaux après élimination des effets du tax shift⁶.

Tableau 2-1 : Handicap des coûts salariaux 1996-2020 après élimination des effets du tax shift (1996=100)⁷

	1996	2000	2005	2010	2016	2017	2018	2020p
Belgique/ Allemagne	100,0	100,2	106,6	114,8	106,5	105,6	104,6	102,9
Belgique/ Pays-Bas	100,0	90,8	89,2	91,2	92,7	93,5	93,5	92,0
Belgique/ France	100,0	99,8	96,7	99,0	97,5	96,7	95,9	96,5
Belgique/ Moy-3	100,0	99,0	100,7	105,7	101,3	100,7	99,9	99,0
RT 2018 Belgique/ Moy-3	100,0	98,7	100,4	105,4	101,7	101,2	100,9	

Source : Comptes nationaux, ONSS, CE, OCDE, banques centrales nationales, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Bureau fédéral du plan, calculs secrétariat

Le handicap des coûts salariaux à la fin d'une période d'AIP (dans ce cas 2020) dépend d'une part du handicap présent à la fin de l'AIP précédent (dans ce cas 2018) et, d'autre part, de l'évolution du handicap au cours de la période d'AIP (dans ce cas 2019-2020).

Dans le Rapport technique 2018, qui a servi de base à la négociation de la marge maximale pour 2019-2020, le handicap des coûts salariaux était estimé à 0,9%. Si la croissance du coût salarial horaire (CSH) belge hors indexation avait correspondu à la marge maximale de 1,1%⁸ et sur la base des prévisions d'indexation et d'évolution du CSH dans les États membres de référence disponibles en février 2019, le handicap des coûts salariaux aurait baissé de 0,9 pp sur la période 2019-2020⁹. Sur base de ces hypothèses, le handicap des coûts salariaux en 2020 aurait donc été de 0%.

Le fait que le handicap des coûts salariaux de l'année 2020 est actuellement estimé à -1,0% et non pas à 0% s'explique par une révision à la baisse du handicap des coûts salariaux de l'année 2018 de 1,0 pp (0,97 pp exactement). Malgré la révision des prévisions de croissance du coût salarial dans les États membres de référence et la révision de la prévision d'indexation en Belgique sur 2019-2020, le handicap des coûts salariaux devrait tout de même diminuer de 0,9 pp au cours de la période 2019-2020. Le reste de cette section détaille ces deux éléments.

⁶ Voir [Annexe 4](#) pour plus de détails.

⁷ Voir le tableau complet en [annexe 6](#). Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift 2016-2020 sur le coût salarial en Belgique, voir [annexe 4](#).

⁸ Ce qui suppose que les augmentations salariales brutes aient suivi la marge maximale, qu'il n'y a pas eu d'effet de composition qui influence la moyenne macroéconomique du coût salarial, et que le taux implicite des cotisations patronales n'ait pas varié, et qu'il n'y pas d'effet supplémentaire du tax shift sur la période 2019-2020.

⁹ Croissance du CSH belge de 4,58% (marge maximale de 1,1% et indexation prévue de 3,44%). Croissance du CSH dans les États membres de référence de 5,56%. L'agrégation des taux de croissance s'obtient par la formule suivante : taux de croissance de A+B = $(1+tx \text{ croissance A}) \cdot (1+tx \text{ croissance B}) - 1$.

2.1 Révision du handicap des coûts salariaux en 2018

Estimé à 0,9% dans le Rapport technique 2018, le handicap des coûts salariaux en 2018 est à présent estimé à -0,1% (Tableau 2-1).

Dans le Rapport technique 2018, le handicap des coûts salariaux estimé pour l'année 2018 se basait sur les séries des comptes nationaux dont la dernière année publiée était 2017, ainsi que sur la prévision de croissance du CSH en Belgique et dans les États membres de référence pour l'année 2018. Pour le présent rapport, on se base sur la nouvelle publication des comptes nationaux qui intègre la première estimation de 2018.

La révision du handicap de 2018 de -0,97 pp peut donc s'expliquer par deux facteurs : premièrement, une révision des séries des comptes nationaux pour la période 1996-2017. Deuxièmement, des écarts entre les prévisions et les premières estimations de l'évolution du CSH en Belgique et dans les États membres de référence pour l'année 2018.

Comme le montre le Tableau 2-2 la révision des comptes nationaux a entraîné une révision du handicap des coûts salariaux de -0,53 point de pourcentage pour l'année 2017. Ces révisions proviennent principalement de la France¹⁰ (Tableau 2-3). Notons que la série du CSH en Belgique utilisée ici n'est pas la série officiellement publiée par l'Institut des comptes nationaux, mais a été fournie par la BNB pour tenir compte d'une rétopolation de 1996 à 2002 de la révision du travail au noir de 2002 à 2017.

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

		points de pourcentage
a	Handicap en 2017 selon le RT 2018	1,23
b	Handicap en 2017 selon le RT 2019	0,70
c=b-a	Impact révision des comptes nationaux sur le handicap	-0,53
d	Evolution handicap entre 2017 et 2018 selon le RT 2018 (prévisions)	-0,35
e	Evolution handicap entre 2017 et 2018 selon le RT 2019 (réalisations)	-0,79
f=e-d	Impact erreur de prévision 2018 sur le handicap	-0,44
g=c+f	Révision du handicap en 2018 par rapport au RT 2018	-0,97

Source : Comptes nationaux, calculs secrétariat

¹⁰ La révision des séries de la masse salariale, de l'emploi salarié et des heures travaillées par les salariés en France concerne exclusivement les années 2016 et 2017. Ces révisions s'expliquent par une disponibilité croissante avec le temps des sources de données sur base desquelles ces séries sont construites dans les comptes nationaux.

Tableau 2-3 : Impact par pays de la révision des comptes nationaux sur le handicap des coûts salariaux de 2017

		points de pourcentage
a	Allemagne	0,04
b	Pays-Bas	0,04
c	France	-0,44
d=a+b+c	Moy-2	-0,37
e	Belgique	-0,16
f=d+e	TOTAL	-0,53

Pour tous les pays, un chiffre positif signifie un effet à la hausse sur le handicap des coûts salariaux et inversement un chiffre négatif signifie un effet à la baisse sur le handicap des coûts salariaux.

Pour les pays de référence, un chiffre positif signifie que l'augmentation du coût salarial depuis 1996 a été moins forte que ce qu'on estimait sur base des comptes nationaux précédents. Inversement, un chiffre négatif signifie que l'augmentation a été plus forte que ce qu'on estimait précédemment. En revanche, pour la Belgique, un chiffre positif signifie que l'augmentation du coût salarial depuis 1996 a été plus forte que ce qu'on estimait sur base des comptes nationaux précédents et un chiffre négatif signifie que l'augmentation a été moins forte que ce qu'on estimait précédemment.

.Source : Comptes nationaux, calculs secrétariat

En outre, il apparaît que le handicap des coûts salariaux entre 2017 et 2018 baisse plus fortement (de 0,44 point de pourcentage) que ce que prévoyait le Rapport technique 2018 (Tableau 2-2). Ceci s'explique principalement par le fait que la première estimation de la croissance du CSH en Belgique sur la base des derniers comptes nationaux est plus faible que ce qui avait été prévu dans le Rapport technique 2018 (Tableau 2-4). En particulier, il semble que le salaire horaire brut hors indexation ait augmenté sur la période 2017-2018 sensiblement moins que la marge maximale de 1,1%¹¹.

Ceci pourrait s'expliquer par le fait que l'estimation de la masse salariale pour la dernière année, donc ici l'année 2018, dans les comptes nationaux repose sur une méthode provisoire. 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). L'estimation exhaustive de la masse salariale de 2018 ne sera donc connue que lors de la prochaine publication des comptes nationaux en octobre 2020.

Une autre hypothèse est que la marge maximale de 1,1% pour 2017-2018 n'ait été que partiellement utilisée. Calculées sur la base de l'indice des salaires conventionnels du SPF Emploi, les augmentations conventionnelles hors index sur la période 2017-2018 ne s'élèvent qu'à 0,67%. Toutefois, l'indice des salaires conventionnels du SPF Emploi ne suit que les salaires de base des différentes fonctions au sein de chaque commission paritaire¹². Il ne tient pas compte non plus des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise.

¹¹ Pour 2017-2018, la BNB estime ainsi la croissance du salaire brut hors index (wage drift inclus) à 0,6%, le BFP l'estime à 0,5%.

¹² Le Conseil central de l'économie (CCE) et le Conseil national du travail (CNT) ont convenu que certaines formes de rémunération et primes (chèque-repas, primes de fin d'année, etc.) devraient être prises en compte dans l'indice des salaires conventionnels. Le nouvel indice incluant ces primes n'a toutefois pas encore été publié par le SPF Emploi.

Tableau 2-4 : Erreur de prévision totale en 2018

		2018
a	Prévision Moy-3 RT 2018	2,59%
b	Réalisation Moy-3 RT 2019	2,65%
c=a-b	Erreur de prévision Moy-3	-0,06%
d	Prévision Belgique RT 2018	2,23%
e	Réalisation Belgique RT 2019	1,84%
f=d-e	Erreur de prévision Belgique	0,39%
g=c-f	Erreur de prévision TOTALE	-0,44%

Note : Le coût salarial pour la Belgique (prévision et réalisation) est le coût salarial après élimination des effets du tax shift.

Source : CE, OCDE, banques centrales nationales, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Bureau fédéral du plan, ONSS, comptes nationaux, calculs secrétariat

Au total, le handicap des coûts salariaux pour l'année 2018 a été revu à la baisse de 1 point de pourcentage, passant de 0,9% dans le Rapport technique 2018 à -0,1% dans le Rapport technique actuel.

2.2 Évolution du handicap des coûts salariaux en 2019-2020

La prévision d'évolution du handicap des coûts salariaux en 2019-2020 dépend de la prévision d'évolution du CSH hors indexation après élimination des effets du tax shift en Belgique, de la prévision d'indexation en Belgique et de la prévision d'évolution du CSH dans les États membres de référence.

Si la prévision d'évolution du CSH hors indexation correspondait à la marge fixée à 1,1%, et que les prévisions d'indexation et de croissance du CSH dans les États membres de référence étaient inchangées depuis février 2019, alors le handicap devrait baisser de 0,9 pp en 2019-2020.

En ce qui concerne la prévision du CSH hors indexation pour la Belgique, celle-ci s'élève à 0,97% avant élimination des effets du tax shift^{13 14}. Bien qu'il n'y ait aucune nouvelle mesure dans le cadre du tax shift au niveau des cotisations patronales pour les années 2019 et 2020, celui-ci exerce tout de même un effet sur la croissance du coût salarial horaire à hauteur de 0,18 pp (Tableau 2-5). Or, selon la loi, cet effet doit être éliminé (voir [annexe 4](#)).

Ceci s'explique par le fait que l'effet du tax shift est calculé comme la différence entre les cotisations patronales perçues actuellement (sur base des paramètres institués dans le cadre du tax shift) et les cotisations patronales qui auraient été perçues sur base des paramètres du Pacte de compétitivité de 2016 adopté par le gouvernement di Rupo.

En effet, le Pacte de compétitivité consistait en une augmentation d'un montant fixe de la réduction forfaitaire des cotisations patronales, ainsi qu'en une augmentation d'un montant fixe du plafond des bas salaires en dessous duquel des réductions supplémentaires de cotisations sont appliquées. Or, en présence d'une réduction forfaitaire, le montant de la réduction est de moins en moins important par rapport à la masse salariale brute. Autrement dit, les cotisations patronales augmentent plus vite

¹³ Pour rappel, il s'agit d'une moyenne des prévisions de la BNB et du BFP.

¹⁴ Plus précisément, les deux institutions prévoient d'une part pour 2019-2020 une augmentation conventionnelle hors indexation de 1,1%. D'autre part, la BNB prévoit un wage drift de 0,2% et un effet des cotisations patronales de -0,1%. Le BFP prévoit quant à lui un wage drift nul et un effet des cotisations patronales de -0,3%. Voir l'[annexe 1](#) pour les prévisions détaillées.

que la masse salariale brute. Le tax shift a lui consisté à réduire les taux faciaux de cotisation et à supprimer la réduction forfaitaire, tout en conservant les réductions ciblées sur les bas salaires.

Le fait qu'il n'y ait plus de réduction forfaitaire dans le cadre actuel issu du tax shift a donc pour effet que, pour une même augmentation de la masse salariale brute, les cotisations patronales augmentent moins rapidement que ce qui aurait été le cas dans le cadre du pacte de compétitivité. Ainsi, la croissance du coût salarial horaire (salaires bruts + cotisations patronales) aurait été plus forte dans le cadre du pacte de compétitivité que dans le cadre actuel. Sur la période 2019-2020, cette différence s'élève à 0,18 point de pourcentage. Par conséquent, lorsqu'on élimine les effets du tax shift, la prévision de croissance du CSH hors indexation en Belgique sur 2019-2020 s'élève à 1,16% (Tableau 2-5).

Tableau 2-5 : Prévisions d'évolution du coût salarial hors indexation en Belgique avant et après élimination des effets du tax shift en 2019-2020

	2019	2020	2019-2020
BFP	0,56%	0,42%	0,99%
Coût salarial horaire hors indexation	0,40%	0,40%	0,80%
Effets du tax shift 2016-2020	0,16%	0,02%	0,18%
BNB	0,78%	0,54%	1,33%
Coût salarial horaire hors indexation	0,63%	0,51%	1,14%
Effets du tax shift 2016-2020	0,16%	0,03%	0,19%
Moyenne	0,67%	0,48%	1,16%
Coût salarial horaire hors indexation	0,51%	0,46%	0,97%
Effets du tax shift 2016-2020	0,16%	0,02%	0,18%

Note : Pour les prévisions complètes de l'évolution du CSH du BFP et de la BNB, voir en annexe.

Source : Banque nationale de Belgique, Bureau fédéral du plan, ONSS, calculs secrétariat

Les prévisions de croissance du CSH dans les États membres de référence ont été revues à la baisse de 0,57 point de pourcentage (Tableau 2-6). Cela a été compensé par une révision également à la baisse des prévisions d'indexation en Belgique de 0,53 point de pourcentage (Tableau 2-7).

Tableau 2-6 : Révision des prévisions d'évolution du coût salarial en 2019-2020 dans les États membres de référence

	RT 2018	RT 2019	Révision
Moyenne des pays de référence	5,56%	4,99%	-0,57%

Note : Les prévisions du RT 2018 sont les prévisions utilisées pour calculer la marge maximale disponible pour 2019-2020. Les prévisions du RT 2019 sont les prévisions utilisées pour calculer le handicap des coûts salariaux en 2020. Pour l'aperçu complet des prévisions disponibles et pour en savoir plus sur la méthode d'agrégation, voir annexes.

Source : CE, OCDE, banques centrales nationales, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Bureau fédéral du plan, ONSS, calculs secrétariat

Tableau 2-7 : Révision des prévisions d'indexation des salaires dans le secteur privé en Belgique en 2019-2020

	RT 2018			RT 2019			Révision
	2019	2020	2019-2020	2019	2020	2019-2020	2019-2020
BFP	1,98%	1,44%	3,45%	1,80%	1,10%	2,92%	-0,53%
BNB	2,00%	1,40%	3,43%	1,83%	1,04%	2,89%	-0,54%
Moyenne	1,99%	1,42%	3,44%	1,81%	1,07%	2,91%	-0,53%

Note : Les prévisions du RT 2018 sont les prévisions utilisées pour calculer la marge maximale disponible pour 2019-2020. Les prévisions du RT 2019 correspondent à l'indexation sous-jacente des prévisions utilisées pour calculer le handicap des coûts salariaux en 2020.

Source : Banque nationale de Belgique, Bureau fédéral du plan, calculs secrétariat

Au total, on prévoit que le handicap des coûts salariaux diminue de 0,9 point de pourcentage au cours de la période 2019-2020. Le handicap des coûts salariaux passerait donc de -0,1% en 2018 à -1,0% en 2020.

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 examinons les différences entre les scénarios macroéconomiques qui sont à la base des prévisions salariales des différents instituts. De cette manière, nous voulons donner un éclairage sur les raisons possibles des éventuelles divergences dans les prévisions. Pour ce faire, nous examinons surtout les variables qui ont la plus grande influence sur l'évolution des salaires, à savoir la croissance du PIB, la productivité du travail, les prix à la consommation et le taux de chômage. Nous abordons en outre les principaux risques et incertitudes qui pourraient avoir un impact sur ces prévisions.

3.1 Distinction entre les scénarios de croissance par institut

La quasi-totalité des prévisions de croissance ont été revues à la baisse dans le courant de 2019. Ainsi, la BCE a annoncé fin 2019 que la croissance dans la zone euro en 2020 serait inférieure de 0,6 pp à ses prévisions d'un an auparavant. Cette correction s'explique par un ralentissement international marqué en 2019, qui a ramené la croissance économique mondiale à son niveau le plus bas depuis la crise financière. Ce ralentissement de la croissance s'est inscrit dans le contexte d'une très faible croissance du commerce mondial et affectera principalement les secteurs industriels. Qui plus est, les tensions économiques entre les États-Unis et la Chine se sont exacerbées pendant les mois d'été.

3.1.1 Contexte international

Tous les instituts tablent sur des taux de change inchangés et l'OCDE prévoit également des prix du pétrole fixes, mais la CE et les banques nationales fondent leurs projections de prix du pétrole sur les attentes du marché en fonction du cours des contrats à terme.

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

		JEF	CPB	BFP	DG Trésor	Banques nationales*	OCDE	CE
Prix du pétrole (Brent, USD/baril)	2018	71,0	70,9	70,9	71	71,7	71,0	71,5
	2019	64,3	64,9	63,2	63	63,8	63,4	63,3
	2020	63,8	61,3	57,8	59	59,6	60,0	57,4
Taux de change USD/EUR	2018	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18
	2019	1,12	1,13	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
	2020	1,10	1,12	1,13	1,12	1,10	1,11	1,11

* La Nederlandsche bank a estimé le prix d'un baril de pétrole brut (Brent) à 64,0 USD en 2019.

Sources : - Allemagne : Joint Economic Forecast (JEF, 02/10/2019), Bundesbank (13/12/2019)

- Pays-Bas : Centraal Planbureau (CPB, 17/09/2019), De Nederlandsche Bank (DNB, 16/12/2019)

- France : DG Trésor (01/10/2019), Banque de France (BdF, 16/12/2019)

- Belgique : Bureau fédéral du plan (BFP, 06/02/2020), Banque nationale de Belgique (BNB, 16/12/2019)

- Autres : Commission européenne (CE, 07/11/2019), OCDE (21/11/2019)

S'agissant des perspectives pour la zone euro (Tableau 3-2), on observe que les instituts ayant publié leurs prévisions le plus tôt - le JEF, le CPB et la DG Trésor - tablent pour 2020 sur une inflation légèrement supérieure et un chômage plus faible que les autres instituts. Ceci s'explique sans doute par le fait que l'ampleur du ralentissement de la croissance en 2019 n'était pas encore aussi évidente.

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%	1,4%	8,2%	1,2%	1,2%	7,6%	1,1%	1,1%	7,5%
CE	1,9%	1,8%	8,2%	1,1%	1,2%	7,6%	1,2%	1,2%	7,4%
JEF	1,9%	1,8%	8,2%	1,2%	1,3%	7,6%	1,2%	1,3%	7,3%
CPB	1,8%	1,8%	-	1,1%	1,2%	-	1,2%	1,3%	-
DG Trésor	1,9%	1,8%	-	1,2%	1,3%	-	1,2%	1,4%	-
Banques nationales	1,9%	1,8%	8,2%	1,2%	1,2%	7,6%	1,1%	1,1%	7,4%

Sources : CPB (17/09/2019), JEF (02/10/2019), DG Trésor (01/10/2019), CE (07/11/2019), OCDE (21/11/2019), BdF (16/12/2019), DNB (16/12/2019), Bundesbank (13/12/2019)

3.1.2 États membres de référence

Le Tableau 3-1 indique pour chaque États membres de référence les scénarios de base 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
Allemagne												
PIB volume, croissance	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	0,5%	0,6%	0,4%	0,5%	0,7%	0,4%	1,0%*	0,6%
Taux de chômage	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,1%	3,1%	3,2%	3,1%	3,1%	3,2%	3,4%	3,2%
Inflation (IPCH)	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	1,3%
Productivité du travail	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,2%	-0,3%	-0,3%	-0,3%	0,6%	0,3%	0,9%	0,5%
Pays-Bas												
PIB volume, croissance	2,6%	2,5%	2,6%	2,5%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	1,5%	1,8%	1,3%	1,4%
Taux de chômage	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,4%	3,4%	3,5%	3,4%	3,5%	3,5%	3,7%	3,6%
Inflation (IPCH)	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	2,6%	2,7%	2,6%	2,7%	1,3%	1,8%	1,4%	1,5%
Productivité du travail	0,6%	0,1%	0,0%	-	-0,1%	0,0%	-0,1%	-	0,8%	0,6%	0,7%	-
France												
PIB volume, croissance	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,1%
Taux de chômage	-	9,1%	9,1%	9,1%	-	8,5%	8,5%	8,5%	-	8,2%	8,2%	8,2%
Inflation (IPCH)	1,8%	2,1%	2,1%	2,1%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	1,1%
Productivité du travail	0,8%	0,7%	0,8%	0,5%	0,5%	0,5%	0,2%	0,2%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%

* 0,6% en 2020 après correction des effets calendrier

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 (17/09/2019), JEF (02/10/2019), DG Trésor (01/10/2019), CE (07/11/2019), OCDE (21/11/2019), BdF (16/12/2019), DNB (16/12/2019), Bundesbank (13/12/2019)

Si la croissance du PIB allemand est considérablement plus vigoureuse en 2020 dans les prévisions de la CE par rapport aux autres instituts, c'est parce que la CE est la seule à ne pas procéder à la correction des effets de calendrier, lesquels font progresser l'économie allemande de 0,4 point de pourcentage durant cette année. Si la CE effectuait une correction en fonction du nombre de jours ouvrables, elle aboutirait à une croissance escomptée de 0,6% en 2020. La prévision plus pessimiste de l'OCDE quant à l'économie allemande peut être imputée en grande partie à l'impact plus négatif des exportations nettes sur la croissance selon l'OCDE, combiné à une croissance moins forte qu'escomptée du commerce mondial en 2020 (+ 1,6% contre + 2,2% selon la CE). À l'exception du JEF, toutes les institutions escomptent une légère augmentation du taux de chômage allemand et un léger fléchissement de l'inflation en 2020. L'optimisme plus grand des perspectives du JEF s'explique sans doute par la date plus précoce de leur publication, à un moment où les évolutions négatives de l'environnement international étaient encore moins visibles. À titre d'illustration : à la fin de 2018, la Bundesbank escomptait encore une croissance allemande de 1,8% en 2020, soit 1,1 points de pourcentage de plus que la prévision de la fin de 2019.

S'agissant des Pays-Bas, il est surtout frappant de constater que la CE et la banque nationale sont nettement plus pessimistes en matière de croissance en 2020 que l'OCDE. La CE et la banque nationale considèrent en effet que l'économie des Pays-Bas est arrivée au terme d'une période d'expansion économique alors que l'OCDE escompte qu'elle se maintiendra dans la fourchette de son potentiel de croissance. Le CPB s'attend à un tiédissement plus modéré de l'économie. Ce ralentissement de l'économie néerlandaise serait entretenu, selon la CE, par les exportations nettes qui réduiraient le PIB de 0,4 point de pourcentage en 2020 (contre une contribution à la croissance légèrement positive à nulle selon les autres institutions). De telles perspectives divergentes ne doivent pas surprendre étant donné le contexte international des plus incertains. La banque nationale envisage plutôt un ralentissement de l'économie néerlandaise quelque peu différé par rapport à la prévision de la CE, la pénurie sur le marché du travail et la perte de dynamisme sur le marché du logement constituant alors les freins les plus marqués à la croissance de la production.

Les perspectives pour la France varient relativement peu entre les institutions. La banque nationale est un peu plus pessimiste en ce qui concerne 2020 que les autres institutions parce qu'elle escompte un impact plus négatif des exportations nettes sur la croissance du PIB (- 0,3 point de pourcentage contre - 0,2 point de pourcentage selon l'OCDE, - 0,3 point de pourcentage selon la CE et impact nul selon la DG Trésor).

3.1.3 Belgique

L'économie belge devrait continuer à croître à un rythme lent durant la période à venir. À cet égard, il n'y a que peu de différences entre les perspectives de la BNB et celles du BFP. Le BFP escompte une croissance un peu plus soutenue du PIB en 2020 liée à une augmentation plus marquée des investissements publics (régionaux) dans leurs prévisions.

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

		FPB	NBB
Croissance PIB	2018	1,5%	1,5%
	2019	1,4%	1,3%
	2020	1,4%	1,2%
Taux de chômage	2018	6,0%	6,0%
	2019	5,4%	5,5%
	2020	5,3%	5,4%
évolution de l'indice santé	2018	1,8%	1,8%
	2019	1,5%	1,5%
	2020	1,2%	1,3%
Productivité du travail*	2018	-0,3%	0,6%
	2019	0,0%	0,0%
	2020	0,4%	0,5%

* Par heure travaillée pour les salariés et les indépendants.

Sources : BFP (06/02/2020) et BNB (16/12/2019)

3.2 Risques et incertitudes

Tous les instituts semblent s'accorder à dire que la période actuelle comprend un nombre exceptionnellement élevé d'incertitudes et de risques à prédominance baissière (voir également [l'annexe 5](#)). Le premier risque important a trait au protectionnisme croissant et à ses conséquences éventuellement négatives sur le commerce international. Alors que les négociations commerciales entre les États-Unis et la Chine progressent quelque peu, on relève par exemple la menace des États-Unis d'imposer des tarifs à l'importation plus élevés sur les produits typiquement français en réponse à l'impôt français sur les services numériques. Les scénarios de base présupposent que les tensions commerciales et géopolitiques actuelles ne s'intensifieront pas. Une nouvelle escalade en termes de mesures de restriction du commerce et des investissements étrangers directs nuirait sérieusement à l'économie mondiale. Si ce risque venait à se réaliser, le PIB et le chômage s'en ressentiraient négativement tandis que l'effet sur l'inflation est incertain parce que les barrières commerciales peuvent gonfler le coût des biens et services importés.

Le Brexit reste un risque particulier en ce qui concerne le commerce. Alors que le risque d'un Brexit sans accord semble s'être amenuisé depuis les dernières élections au Royaume-Uni, l'incertitude reste grande au sujet des relations commerciales futures entre le Royaume-Uni et l'UE. Un accord devrait être conclu dans ce domaine pour la fin de 2020. Les différents scénarios supposent qu'un accord peut être trouvé mais l'incertitude subsiste et celle-ci constitue entre-temps un risque pour les marchés financiers et les entreprises concernées. Si en l'absence d'accord, les tarifs commerciaux devaient s'aligner sur les tarifs de base de l'Organisation mondiale du commerce, il en résulterait, selon une simulation de l'OCDE, une contraction de la croissance de la zone euro de 0,5 point de pourcentage en 2 ans, les économies belge (- 0,90 pp) et néerlandaise (- 0,88 pp) étant alors touchées particulièrement durement.

Un dernier risque pour l'économie mondiale consiste en un effondrement imprévu de l'économie chinoise. Cette économie est en ce moment affaiblie mais il est admis que les mesures de soutien des autorités chinoises éviteront un atterrissage brutal. L'efficacité de ces mesures, telles une diminution des impôts sur le revenu, est toutefois fort incertaine et requiert du temps. Un fléchissement plus marqué que prévu de l'économie chinoise pèserait sensiblement sur l'économie mondiale, surtout dans le climat actuel d'incertitude, ce qui conduirait à une réduction de la croissance de l'économie européenne.

Les risques susmentionnés s'appliquent également à la Belgique, la Flandre étant particulièrement exposée aux conséquences du Brexit. De ce fait, la probabilité d'une croissance plus faible que celle qui est avancée par le scénario de base est considérée comme plus élevée que la probabilité d'un dépassement de la croissance escomptée. Ce dernier pourrait par exemple se produire si la hausse récente du pouvoir d'achat devait se traduire par une augmentation plus forte de la consommation privée qu'escompté.

Notons que le coronavirus n'était pas encore apparu au moment où les différentes institutions ont produit les prévisions utilisées dans le cadre du Rapport technique. C'est la raison pour laquelle les risques et incertitudes relatifs aux scénarios de prévisions ne prennent pas en compte ceux liés au coronavirus.

4. Évolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les trois États membres de référence

L'objectif de ce chapitre est d'apporter un éclairage sur l'évolution des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas au cours de ces dernières années, en replaçant celle-ci dans un contexte politique et socio-économique, et en tenant compte du cadre institutionnel de la formation des salaires propre à chacun de ces trois pays. En effet, les derniers développements sur ces différents plans permettent d'avoir une vision d'ensemble du contexte général dans lequel s'inscrivent les négociations salariales actuelles.

Par exemple, les décisions politiques relatives à l'emploi, au pouvoir d'achat ou à la compétitivité des entreprises sont susceptibles d'affecter l'évolution des salaires et des coûts salariaux. Le contexte socio-économique national et international joue également un rôle prépondérant dans la formation des salaires. À titre d'illustration, les tensions exercées sur le marché du travail, telles que des difficultés de recrutement, ont généralement une influence sur l'évolution des salaires en augmentant le pouvoir de négociation de certaines catégories de travailleurs.

Enfin, le cadre institutionnel de la négociation collective est aussi un élément à prendre en considération si l'on veut comprendre la manière dont les salaires évoluent d'un pays à l'autre. Ainsi, le degré de coordination de la négociation salariale, l'existence d'un système d'indexation automatique des salaires ou d'un salaire minimum, de même que la présence de clauses dérogatoires dans les conventions collectives sont autant de spécificités institutionnelles nationales qui vont influencer les négociations salariales.

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 œuvre¹⁵ 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 marge maximale 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.

À partir de 2008, la période de forte modération salariale prend fin. Si l'on observe encore toutefois parfois une croissance négative des salaires conventionnels en termes réels (c'est par exemple le cas en 2011), celle-ci 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. D'autres

¹⁵ Pour des informations détaillées quant au contenu de ces réformes, nous renvoyons à la note [CCE 2013-0359](#).

indicateurs mesurant cette tension allaient 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. Enfin, la proportion de personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire a également fortement diminué (Bundesbank, 2018a).

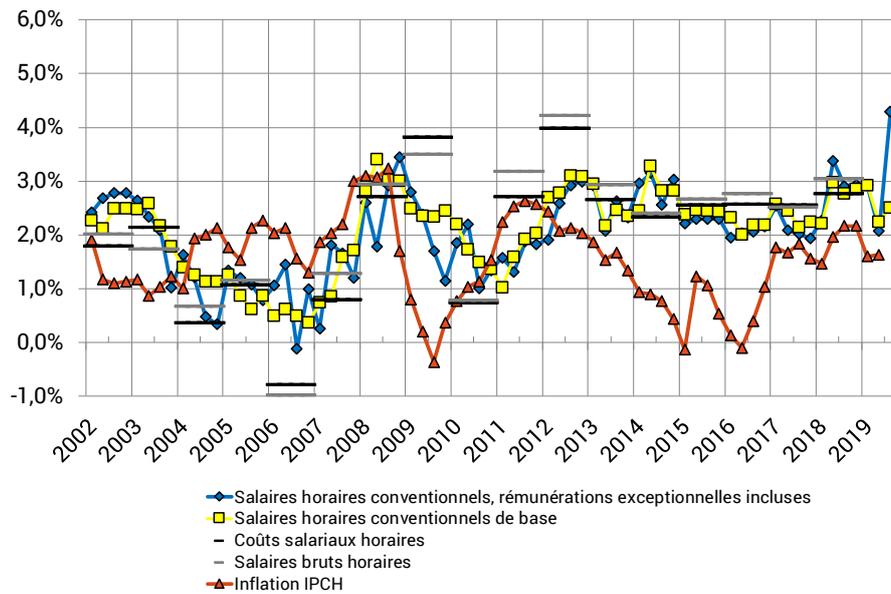
Plusieurs facteurs permettent d'expliquer ce phénomène. Tout d'abord, l'Allemagne a connu une forte immigration économique entre 2011 et 2017, laquelle a entraîné un effet à la baisse sur la croissance des salaires bruts horaires au niveau macroéconomique. Dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et des multiples mesures pour réduire les obstacles à la mobilité de ceux-ci, 1,8 million 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 étaient en moyenne plutôt faiblement qualifiés au regard de la moyenne des salariés allemands ou étaient employés dans des secteurs avec un niveau de salaire relativement bas (agriculture, travail intérimaire, horeca, construction, logistique, etc.) (Bundesbank, 2018a ; Nickel et al., 2019).

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 ; Nickel et al., 2019).

Comme dans une majorité de pays de la zone euro, la forte hausse de la participation des 55-64 ans au marché du travail au cours des dernières années¹⁶ a également beaucoup contribué à augmenter l'offre de travail et donc à tempérer la croissance des salaires au cours de la période. Cette participation croissante des travailleurs âgés est notamment liée aux mesures visant à retarder le départ à la retraite dans le contexte du vieillissement de la population (Mojon and Ragot, 2019).

Enfin, les éléments non pécuniaires 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 carrière, 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).

¹⁶ Le taux d'emploi des 55-64 ans est ainsi passé d'environ 40% en 2003 à plus de 70% en 2018.

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

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

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 les augmentations conventionnelles ont été similaires entre 2015 et 2017 (aux alentours de 2,1%), l'augmentation en termes réels a été nettement plus faible en 2017 qu'au cours des deux années précédentes. De même en 2018, malgré une accélération des augmentations conventionnelles en termes nominaux (2,9%), la progression des salaires en termes réels est restée moins importante qu'en 2015-2016, bien qu'en augmentation par rapport à 2017.

Il est intéressant de noter que l'évolution des salaires bruts horaires était supérieure à l'évolution des salaires conventionnels entre 2015 et 2018, 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^{17 18} (voir plus bas).

Pour avoir une idée de l'importance des augmentations salariales conventionnelles pour 2019 et 2020, 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 dits « pilotes », conclus dans des secteurs et des branches-clés qui orientent les négociations pour l'ensemble des secteurs et des régions¹⁹.

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 26,5 mois assorties d'augmentations salariales en deux temps ont été conclues au premier semestre de 2019. Ces accords concernent environ 3,3 millions de salariés. La plupart des augmentations barémiques annuelles des nouveaux

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.).

¹⁹ Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire CCE 2016-1620 "Caractéristiques de la négociation salariale dans les États membres de référence".

accords conclus se situent entre 2,5% et 3,5%. Les accords prévoient souvent des augmentations plus fortes la première année²⁰. Dans l'ensemble, les conventions collectives conclues au premier semestre de 2019 confirment la tendance du cycle de négociations de 2018 en prévoyant des augmentations salariales nettement plus élevées qu'au cours de la période 2015-2017. Moins de négociations collectives auront lieu au second semestre de 2019 (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2019).

Par exemple, un accord pilote d'une durée de 26 mois a été conclu en mars 2019 dans l'industrie sidérurgique (Eisen- und Stahlindustrie) dans le Nord-Ouest et l'Est. En matière salariale, il prévoit une augmentation des salaires de 3,7% en mars 2019 avec deux primes forfaitaires uniques de 100 € en 2019 et une prime récurrente de 1 000 € par an à partir de 2020. La fonction publique du Land de Hesse a quant à elle conclu un accord d'une durée de 33 mois prévoyant principalement trois augmentations successives d'en moyenne 3,2% en 2019, 3,2% en 2020 et 1,4% en 2021 (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2019).

Après une première accélération en 2018, l'année 2019 devrait donc s'inscrire dans la même tendance avec une augmentation des salaires conventionnels de 3,2%. Entre 2010 et 2017, les augmentations annuelles étaient en moyenne comprises entre 2 et 2,5%. Cette estimation repose sur les négociations pilotes du premier semestre 2019 et sur les conventions conclues les années précédentes et qui prévoyaient des augmentations salariales cette année. En 2020, de nouveaux accords devraient être négociés pour un total d'environ 10 millions de salariés (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2019).

En effet, en dépit du retournement de la conjoncture et du net ralentissement de la croissance économique observé à partir du deuxième semestre de 2018, les conditions sur le marché du travail restent propices pour des augmentations salariales substantielles.

Au niveau de la demande de travail, malgré la récession persistante dans l'industrie manufacturière provoquée par un net ralentissement de la demande étrangère qui commence à peser sur les services en amont dans les chaînes de production, la plupart des secteurs orientés vers la demande intérieure s'inscrivent jusqu'à présent toujours dans la dynamique de croissance des années précédentes. Ainsi, même si on note une baisse de la durée moyenne du travail reflétant principalement une baisse du recours aux heures supplémentaires, l'emploi a continué d'augmenter au second trimestre de 2019, bien qu'à un rythme nettement moins élevé qu'au cours des trimestres précédents. Après une baisse sans interruption depuis 2013, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés a atteint en juin 2019 son plus bas niveau depuis la réunification, avec un taux de chômage à 3,0%²¹. Il a pour la première fois augmenté depuis 2013 en juillet 2019 (+ 19.000 personnes). La demande de travail reste donc élevée même si elle baisse dans l'industrie et que les perspectives d'embauche sont revues à la baisse (Bundesbank, 2019a et 2019b).

Dans le même temps, le vieillissement de la population pèse de plus en plus sur l'offre de travail. La participation croissante des femmes et des personnes de 55 ans et plus au marché du travail a quelque peu contrebalancé cet effet ces dernières années mais il est peu probable que l'offre de travail de ces deux catégories augmente au même rythme à l'avenir. Le taux d'emploi de la population âgée entre 20 et 64 ans a atteint un pic historique de 80,5% au second trimestre de 2019 et est l'un des plus élevés au monde (Bundesbank, 2019b).

²⁰ Ainsi, les augmentations plus faibles prévues pour la deuxième année des accords conclus en 2018 sont le facteur principal qui explique le ralentissement de la croissance des salaires conventionnels au deuxième trimestre de 2019 (cfr. Graphique 4-1). De plus, beaucoup de conventions nouvellement conclues prévoyaient quelques mois sans augmentations au second trimestre de 2019 (« zero months »). Par exemple, un accord signé en février qui prévoit une augmentation à partir de juin. Lorsqu'une convention conclue pour quatorze mois prévoit une augmentation récurrente à partir du premier mois, on parle également de « zero months » pour les deux derniers mois couverts par l'accord puisque, à ce moment-là, les mêmes conditions salariales s'appliquent par rapport à la même période à un an d'écart. La croissance plus lente des salaires conventionnels au second trimestre de 2019 n'est donc pas liée au retournement de la conjoncture et au ralentissement de l'activité économique observé à partir du deuxième semestre de 2018, des évolutions largement imprévisibles au moment des négociations (Bundesbank, 2019).

²¹ Taux de chômage selon la définition du Bureau international du travail (BIT).

Quant à l'immigration, qui a également permis de tempérer les effets du vieillissement jusqu'à présent, le solde migratoire net en provenance des autres pays de l'UE, principalement d'Europe Centrale et Orientale et d'Europe du Sud, reste à un niveau relativement élevé (+ 386.000 personnes en 2018). Il devrait toutefois continuer à diminuer dans la mesure où les conditions économiques s'améliorent dans ces pays et où ces derniers connaissent également un vieillissement de la population aigu. Enfin, l'intégration progressive au marché du travail de la vague de migrants hors UE arrivés en 2015 se poursuit (Bundesbank, 2019b).

En bref, 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. Ainsi, même si le nombre de postes vacants a diminué dans l'industrie au cours des derniers mois, il continue d'augmenter dans de nombreux autres secteurs et la durée moyenne nécessaire pour les pourvoir continue de s'allonger (Bundesbank, 2019b).

Notons que 2015 fut la première année durant laquelle les négociations salariales se sont faites en présence d'un salaire minimum. Il s'élevait alors à 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, propose une revalorisation du salaire minimum au gouvernement, lequel décide de l'implémenter ou non. Suivant ses recommandations, le salaire minimum est ainsi passé à 8,84 € bruts de l'heure en 2017, à 9,19 € en 2019 et passera à 9,35 € au 1^{er} janvier 2020 (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

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 (Mindestlohnkommission, 2018). L'augmentation du salaire minimum en 2019 et 2020 devrait avoir un effet d'entraînement moindre dans le bas de l'échelle des salaires qu'au cours de la période 2015-2018 (Bundesbank, 2019b).

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^{er} 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 million le nombre d'emplois rémunérés au salaire minimum en avril 2017, soit environ 3,6% de l'emploi salarié total. Ces emplois 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^{22 23} (Statistisches 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 (Statistisches 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 millions²⁴. C'est dans les services de ménage 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).

Deux formes d'emploi salarié particulières en Allemagne

Les minijobs (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 juillet 2019, on comptait 7,6 millions de salariés exerçant un minijob. Parmi ceux-ci, environ 61% n'avait qu'un ou plusieurs minijob(s) comme activité salariée, tandis qu'environ 39% combinait le/les minijob(s) avec un autre emploi salarié. Depuis 2010, on note une tendance croissante à exercer un minijob en complément d'un autre emploi. Ainsi, la proportion de minijobbers à titre complémentaire a augmenté en neuf ans de 11 points de pourcentage (Bundesagentur für Arbeit, 23 octobre 2019).

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

²² A titre de comparaison, 10,6% des salariés ont été affectés par la revalorisation du SMIC horaire au 1^{er} 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 1^{er} janvier 2018, le salaire minimum brut légal exprimé par heure s'élevait à 9,88 € en France, 9,68 € aux Pays-Bas, 9,47 € en Belgique et 8,84 € en Allemagne (WSI, 2018).

²³ 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.

²⁴ 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.) (Mindestlohnkommission, 2018 et Federal Ministry for Labour and Social Affairs, 2018).

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 minijobbers 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 (Orseu, 2013).

Les midijobs

De même que le minijob, un midijob est une relation de travail définie essentiellement par sa rémunération mensuelle brute. Entrent dans la catégorie des midijobs, les emplois rémunérés entre 450 et 1.300 € par mois. Il s'agit donc de la catégorie d'emploi située juste au-dessus du minijob en termes de salaire (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2019).

Contrairement au minijob, le salaire est ici soumis à l'obligation de cotisation dans toutes les branches de la sécurité sociale mais sur la base d'un salaire théorique réduit. Les droits aux prestations de sécurité sociales sont toutefois calculés comme si les cotisations salariales avaient été payées sur la base du salaire réel. Pour les cotisations patronales, les règles générales s'appliquent. L'autre différence principale par rapport au minijob est que le midijob est soumis à l'impôt sur le revenu (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2019).

Le midijob constitue donc une zone intermédiaire entre le minijob et l'emploi salarié « classique » soumis aux règles générales de sécurité sociale.

En juillet 2019, comme depuis 2013, la Commission européenne recommandait à nouveau à l'Allemagne de réduire les facteurs qui dissuadent les personnes d'accroître leur temps de travail, en particulier le coin fiscal élevé sur les bas salaires, le taux d'imposition marginal élevé pour les deuxièmes apporteurs de revenus et le manque de crèches et de solutions pour garder les enfants revenant de l'école. Ces deux derniers éléments touchent majoritairement les femmes. Ainsi, bien que le taux d'emploi des femmes soit l'un des plus élevés de l'UE (75,2% en 2017), près de la moitié d'entre elles (46,8%) occupent des emplois à temps partiel. Le potentiel sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration des pays en dehors de l'UE reste également sous-utilisé (CE, 2019a).

En vue notamment de réduire l'énorme surplus de la balance courante du pays, la Commission recommande aussi une nouvelle fois de créer les conditions d'une croissance plus forte des salaires réels. Elle estime que la fragmentation croissante et l'érosion continue de la négociation collective au niveau sectoriel pèsent sur la croissance des salaires. La couverture des salariés par des conventions collectives sectorielles diminue ainsi tendanciellement depuis plusieurs décennies. Le taux de couverture est passé de 70% à 49% en Allemagne de l'Ouest et de 56% à 34% dans l'ex-Allemagne de l'Est entre 1996 et 2017²⁵. Les extensions des conventions collectives à l'ensemble du secteur demeurent assez rares. De plus, le taux de couverture varie sensiblement d'un secteur à l'autre, étant généralement élevé dans le secteur public et l'industrie, beaucoup moins dans les services²⁶. Enfin, les bas salaires²⁷ sont aussi ceux qui sont les moins couverts. En 2014, les deux plus bas quintiles de la distribution des salaires n'étaient couverts par une convention collective sectorielle qu'à hauteur de 27%, la couverture étant de 60% pour les deux quintiles les plus élevés. Ainsi, les bas salaires

²⁵ La baisse tendancielle de la couverture de la négociation collective depuis le début des années '90 s'explique par la baisse du taux de syndicalisation, par le recours aux clauses dérogatoires prévues dans les conventions sectorielles et par la volonté croissante des employeurs de décentraliser la négociation au niveau de l'entreprise (Müller et Schulten, 2019).

²⁶ En 2017, environ 60% des travailleurs étaient ainsi couverts par une convention collective sectorielle dans l'industrie manufacturière, contre moins de 40% dans l'horeca, le commerce de gros et le commerce de détail (Müller et Schulten, 2019).

²⁷ Personne gagnant un salaire horaire brut inférieur à deux tiers du salaire médian national.

représentent une fraction sensiblement plus élevée en Allemagne (22,7% en 2016) que dans la moyenne de l'UE (17,6% en 2014) (CE, 2016 et 2019a).

Enfin, notant que le coin fiscal sur le travail est l'un des plus élevé au sein de l'UE, en particulier sur les bas salaires, la Commission recommande de manière générale d'opérer un glissement fiscal du travail vers des sources de revenu provoquant moins de distorsions et plus favorables à une croissance inclusive et durable (CE, 2019a).

Le gouvernement a pris une série de mesures visant à encourager davantage les personnes travaillant à temps partiels, en particulier les femmes, à accroître leur temps de travail et à réduire certains pièges à l'emploi, en particulier pour les bas revenus. D'abord, le seuil maximal de revenu mensuel brut des midijobs est relevé de 850 à 1.300 € et les droits à la pension des midijobbers sont maintenant complets (et non plus basés sur des contributions réduites)²⁸. Ensuite, l'effet de seuil qui faisait perdre certaines allocations sociales pour les familles au-delà d'un certain niveau de revenu est supprimé et remplacé par une diminution plus progressive. Ces deux mesures devraient diminuer le coin fiscal sur les bas salaires et le rendre plus progressif avec le niveau de revenu. Enfin, les personnes travaillant à temps plein qui réduisent leur temps de travail pendant une durée limitée ont maintenant le droit de reprendre leur ancien régime de travail au terme de celle-ci (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

Concernant la faible croissance des salaires réels, le gouvernement rappelle que les négociations sont de la compétence des partenaires sociaux et que la constitution consacre le principe de libres négociations collectives. Il précise en outre que la politique économique a peu de leviers à actionner pour influencer sur ces négociations, à l'exception de la revalorisation du salaire minimum (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT²⁹ 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 effectifs afin de vérifier que les données d'évolution des salaires conventionnels ne surestiment pas l'évolution des salaires effectifs³⁰ 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 au cours des dernières années.

Au regard du Tableau 4-1, il apparaît que la dérive salariale est tendanciellement positive depuis 2008, bien qu'elle fut négative en 2010 et 2014. Cela signifie que, entre 2008 et 2018, les salaires bruts horaires effectifs ont eu tendance à augmenter plus vite que les salaires horaires conventionnels. Les augmentations plus faibles prévues pour la deuxième année des accords conclus au premier semestre de 2018 et la présence de plusieurs « zero months » dans les nouveaux accords conclus en 2019 expliquent largement le ralentissement des salaires conventionnels au cours du premier semestre 2019 (voir note de bas de page 20).

²⁸ Jusqu'alors, les droits à la pension des midijobbers étaient calculés sur base de leurs contributions réduites sauf s'ils décidaient de contribuer sur la base de leur salaire réel. Cette mesure augmente donc les droits à la pension.

²⁹ Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note CCE 2016-1620 "[Caractéristiques de la négociation salariale dans les États membres de référence](#)".

³⁰ 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 affectée par un effet de composition sectorielle (car ils suivent l'évolution de la structure de l'emploi des comptes nationaux), cet effet affectera aussi l'indice des salaires conventionnels.

Tableau 4-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 2008-2019

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Croissance des salaires horaires conventionnels	2,8%	2,0%	1,5%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,2%	2,1%	2,1%	2,9%	3,1%
Croissance des salaires horaires effectifs	2,9%	3,5%	0,8%	3,2%	4,2%	2,9%	2,4%	2,7%	2,8%	2,5%	3,0%	3,2%
Dérive salariale	0,2%	1,5%	-0,7%	1,5%	1,5%	0,4%	-0,5%	0,4%	0,6%	0,4%	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 trois 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 des 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 États 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 disponibles³¹.

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

Après une évolution atypique à la suite du passage au régime des 35 heures de travail hebdomadaire entre 1999 et 2003, on peut voir, dans le graphique ci-dessous, que le salaire horaire de base (SHB)³² français poursuit, jusqu'en 2008, une évolution relativement stable comprise entre 2% et 3% (en termes nominaux). Après la crise bancaire et financière, la France entre dans une période d'évolution plus lente de la dynamique salariale, visible à partir de 2010, et dont la croissance se stabilise autour de 2%. Cependant, la crise de 2008 a eu de lourdes répercussions sur le marché du travail français au point qu'en 2014, le taux de chômage dépassait la moyenne européenne (UE28) pour atteindre 10,3% en moyenne annuelle³³. Cette crise de l'emploi s'accompagne alors d'une nouvelle diminution de la croissance du salaire horaire de base qui, à partir de 2013, ralentit progressivement pour passer en dessous de la barre des 2%.

³¹ 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](#).

³² Définition de l'INSEE: Le salaire horaire mensuel de base est calculé à partir du salaire horaire de base (SHB) correspondant au « *salaire mensuel 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.* », disponible sur <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1937>, consulté le 02/10/2018. Le SHB est estimé chaque trimestre à partir des enquêtes trimestrielles Acemo (sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) de la Dares. Il est calculé à structure de qualification constante.

³³ Communiqué de presse d'Eurostat du 30 janvier 2015 : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6581676/3-30012015-AP-FR.pdf/98f81aa0-52b7-4cd1-8956-ed2adb070fe6>, consulté le 01/10/2018.

Comme dans la plupart des économies avancées, la timide croissance salariale qui va se poursuivre à partir de 2013 s'inscrit dans un contexte caractérisé par une croissance en berne de la productivité et par une inflation très faible. Les négociations salariales de 2015 doivent alors composer avec une revalorisation annuelle unique du SMIC s'élevant à +0,8% au premier janvier 2015, contre +1,1% au premier janvier 2014. Le scénario se répète en 2016, avec une inflation toujours aussi basse et une revalorisation du SMIC de +0,6% en janvier 2016. Notons, par ailleurs, que malgré un ralentissement notable de l'inflation sur la période 2013-2016, l'évolution du salaire de base reste toutefois légèrement supérieure à l'inflation.

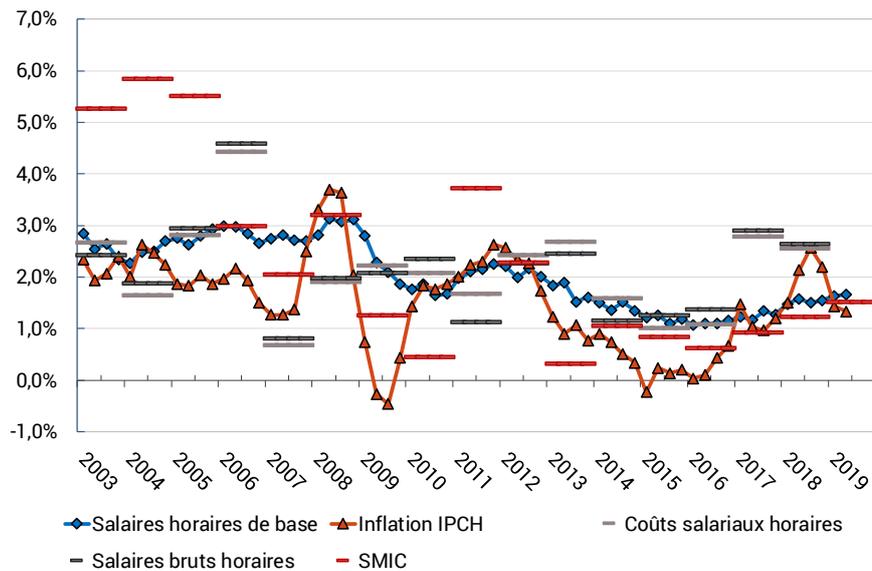
A partir de 2017, bien que l'on observe un regain d'inflation (+2,3%) (INSEE, 2018a), le niveau du salaire horaire de base dans les branches marchandes non agricoles continue à progresser de manière constante par rapport à l'année précédente (+1,3% en moyenne annuelle en 2017 contre +1,2% en 2016), ce qui affecte le salaire réel. En 2018, la croissance commence à s'accélérer : +1,7% en moyenne (INSEE, 2018b) et reste stable pour les deux premiers trimestres de 2019. Le SMIC est également en hausse (+0,93% en 2017, +1,23% en 2018, et + 1,52% au 1^{er} janvier 2019) et son montant mensuel brut, sur base des 35 heures, a atteint 1521,22 euros en 2019. En 2018, suivant les conseils du groupe d'experts sur le SMIC, le gouvernement avait toutefois décidé de ne pas accorder de « coup de pouce »³⁴, comme c'est le cas depuis 2012.

Dans ses récentes prévisions économiques concernant l'ensemble de l'économie, la Banque de France prévoit une accélération du salaire nominal moyen par tête à hauteur de 2,0% en 2019, de 1,9% en 2020 et de 2,4% en 2021 (Banque de France, 2019). Toutefois en ce qui concerne le secteur public, la tendance n'est pas la même. En effet, il est prévu que les salaires conventionnels gardent le statu quo en 2020 par rapport à 2019, du fait qu'un gel du point d'indice³⁵ sera maintenu, les syndicats n'ayant pas obtenu de revalorisation malgré les revendications en faveur d'un dégel de la valeur du point d'indice face à une inflation qui reste forte (autour de 1,3% sur les 12 derniers mois) et les rassemblements contestataires qui ont eu lieu au début du mois de juillet passé. 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.

³⁴ Cf. Encadré sur la détermination des salaires en France selon la hiérarchie des normes.

³⁵ 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.

Graphique 4-2 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non agricoles³⁶



Sources: Dares; OCDE; INSEE; calculs propres du secrétariat.

A plusieurs reprises, la politique salariale française a fait l'objet de recommandations de la part du Conseil de l'Union européenne dans le cadre du semestre européen. En effet, en 2015, le Conseil de l'UE suggère à la France de réformer son dispositif de fixation des salaires afin que leur évolution suive 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). L'année suivante, la France reçoit à nouveau trois recommandations en matière salariale: une première réitérant un meilleur alignement des salaires sur la productivité des travailleurs ; une seconde l'invitant à rendre son système de fixation des salaires plus flexible en privilégiant la négociation d'entreprise et en permettant aux entreprises de déroger aux accords sectoriels ou de branches ; et une troisième l'encourageant à modérer le système d'indexation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour renforcer la compétitivité des entreprises. En 2018, seule la recommandation relative au SMIC est maintenue par le Conseil de l'Union européenne, ce dernier estimant que l'indexation automatique empêche l'ajustement global des salaires et nuit à l'emploi des travailleurs peu qualifiés. Si les recommandations en 2019 ne visent pas directement les salaires, le Conseil de l'UE souligne toutefois « le manque de concurrence dans les services, associé à des coûts de main-d'œuvre élevés » (Conseil de l'Union européenne, 2019, p. 16).

L'abaissement du coût du travail fait donc également partie des recommandations récurrentes que le Conseil de l'Union européenne a adressées à la France (Clauwaert et al., 2016). A cet égard, la réforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) qui a eu lieu en 2019 constitue une mesure importante qui affectera sensiblement le coût horaire. En effet, ce crédit d'impôt, instauré par François Hollande en 2013 dans le cadre du Pacte de Responsabilité, a été transformé en une diminution pérenne des cotisations patronales sur les bas salaires.

³⁶ Les données de salaires horaires de base sont estimées chaque trimestre à partir des enquêtes trimestrielles Acemo (sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) de la Dares. Ces enquêtes sont réalisées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble des activités économiques à l'exclusion de l'agriculture, des services domestiques et des administrations publiques (ou 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 et les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Pour rappel, le CICE constituait une mesure phare du gouvernement de François Hollande en 2013, dont le but était d'encourager l'emploi et de renforcer la compétitivité des entreprises via une diminution du coût du travail. A l'origine, le dispositif général du CICE consistait en un remboursement d'impôt uniquement pour les salaires ne dépassant pas deux fois et demi le SMIC. Le montant du crédit d'impôt se calculait sur la base d'une assiette fiscale portant sur l'ensemble des rémunérations brutes concernées versées au cours d'une année³⁷. Le montant calculé était ensuite crédité en tant que charges de personnel, s'imputant sur l'impôt sur les revenus ou l'impôt sur les sociétés³⁸. Cependant, il ne donnait lieu à un remboursement d'impôt que l'année suivante. Globalement, cette économie d'impôt s'élevait à 4% de l'ensemble de la masse salariale pour le secteur privé en 2013, à 6% de 2014 à 2016, à 7% en 2017 et à 6% en 2018.

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 (Ducoudré et al., 2017), la conversion en une baisse des cotisations sociales, annoncée en 2018 par le Premier ministre Edouard Philippe, venait en réponse aux critiques de 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). De fait, une baisse des cotisations a un effet plus immédiat.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CICE a donc été transformé en une diminution des cotisations patronales ciblant les bas salaires. La nouvelle mesure prévoit en effet une diminution des charges patronales de 6 points de pourcentage pour les salaires inférieurs ou égaux à 2,5 fois le SMIC auxquels s'ajoutent une diminution additionnelle de 4,05 points de pourcentage sur les salaires inférieurs ou égaux à 1,6 fois le SMIC³⁹. Toutefois, afin de limiter la détérioration des finances publiques pour l'année 2019, année de transition du fait du cumul des deux mesures (baisse des cotisations en 2019 et remboursement du CICE des années précédentes pour un montant total d'environ 40 milliards d'euros), le gouvernement avait décidé de repousser au 1^{er} octobre 2019 la diminution additionnelle permettant à l'État de faire une économie de près de 2 milliards d'euros, selon le Ministre de l'Économie, Bruno Le Maire⁴⁰. La hausse des allègements de 6 points de pourcentage pour les salaires inférieurs ou égaux à 2,5 fois le SMIC a, quant à elle, bien eu lieu en janvier 2019.

Les effets de la transformation du CICE en baisse de cotisation devront encore toutefois être évalués. En effet, 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 induit un gonflement du résultat net et par conséquent, un accroissement de l'impôt sur les sociétés. Pour sa part, le Medef avait estimé que la conversion du CICE, sur la base d'un taux de 6% en baisse pérenne des cotisations patronales, allait provoquer une 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 avait l'intention de demander davantage de baisses de cotisations sur cette tranche de salaire⁴¹.

³⁷ 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.

³⁸ Le montant est comptabilisé au crédit d'un sous-compte dédié du compte 64 « Charges de personnel ».

³⁹ 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.

⁴⁰ <http://www.europe1.fr/economie/budget-report-dune-baisse-de-cotisations-patronales-pour-economiser-2-milliards-deuros-3740909>, consulté le 14/10/2018

⁴¹ <https://www.latribune.fr/economie/france/medef-et-gouvernement-s-affrontent-sur-la-transformation-du-cice-749965.html>, consulté le 27/09/2018

Les effets de la transformation du CICE sur la marge maximale disponible

Jusqu'alors, le CICE était comptabilisé sous la forme de subsides à la production dans le poste D.39 de la comptabilité nationale, ce qui n'affectait en rien le poste dédié à la rémunération des salariés (D.1) dans les comptes nationaux. Au contraire, la transformation du CICE en une baisse pérenne de cotisations patronales aura bel et bien un impact sur l'évolution du coût salarial horaire en France puisque la rémunération des salariés (D.1) se compose des cotisations sociales à la charge des employeurs (D.12). Il en résulte que la transformation du CICE en une baisse des cotisations a, de fait, un impact sur le calcul de la marge maximale disponible pour l'évolution des salaires en Belgique.

Afin de rester dans l'esprit de la loi de 1996 et d'éviter l'impact de cet artifice comptable sur le calcul de la marge, la conversion du CICE en une baisse de cotisations a été neutralisée pour le calcul de la marge disponible. Dans nos précédentes estimations, cette neutralisation a eu pour effet d'augmenter la marge maximale disponible d'environ 0.8 point de pourcentage (cf. [annexe 3](#) : Elimination des effets de la transformation du CICE sur les prévisions de coût salarial en France).

À la suite du mouvement de contestation des « gilets jaunes », d'importantes mesures d'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs ont également été mises en place dans le courant de l'année 2019. Une première mesure a consisté à revaloriser la prime d'activité de 90 euros mensuels à partir du 1^{er} janvier 2019, avec pour objectif d'instaurer une hausse de revenu de 100 euros par mois pour les travailleurs dont les salaires équivalent au SMIC. Les conditions d'éligibilité à cette prime d'activité ont également été élargies, ce qui a permis à 1,2 million de personnes supplémentaires d'en bénéficier. En 2019, 4,1 millions de foyers ont été concernés par la prime d'activité, pour un budget total de 8,8 milliards d'euros (+3,3 milliards par rapport à 2018)⁴². Notons que cette mesure visant à renforcer le pouvoir d'achat des ménages ayant des revenus faibles n'a toutefois aucun d'impact ni sur le coût du travail, ni sur la croissance du salaire brut, car elle est versée directement par l'État aux travailleurs.

À la suite du mouvement des « gilets jaunes », une seconde mesure de défiscalisation des heures supplémentaires prestées par les travailleurs (y compris les fonctionnaires), initialement prévue pour le 1^{er} septembre 2019, a été avancée au 1^{er} janvier 2019. Cette mesure prévoit une exonération d'impôts des heures supplémentaires portant sur un revenu net allant jusqu'à 5000 €. Selon le gouvernement, cette mesure a permis d'augmenter de 3 milliards d'euros le pouvoir d'achat des travailleurs⁴³.

La troisième mesure décidée par le président Emmanuel Macron, et destinée à améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, concerne le versement des primes exceptionnelles de fin d'année. La mesure consiste à permettre aux entreprises de verser des primes allant jusqu'à 1000 euros par travailleur dont le salaire net s'élève à max 3600 euros. Cette prime est totalement exonérée de l'impôt sur le revenu ainsi que de toutes charges sociales, tant pour les employeurs que pour les salariés. Au-delà de ce montant, l'excédent est cependant soumis à l'impôt et aux cotisations. Entre le 10 décembre 2018 et le 31 mars 2019, près de 5 millions de salariés (soit un quart des travailleurs du secteur privé) ont bénéficié d'une prime d'un montant moyen de 400 euros. Au total, environ 20% des entreprises (408 000 établissements) ont versé ces primes, pour un montant global de 2,2 milliards d'euros. Il est prévu que ce dispositif soit reconduit en 2020⁴⁴. Notons que l'octroi de primes exceptionnelles influencera la croissance des salaires bruts et, dans une moindre mesure, le coût salarial, puisqu'elles bénéficient d'une exemption de cotisations patronales, du moins jusqu'à un certain plafond.

⁴² Cf. site RTL info : <https://www.rtl.be/info/monde/france/heures-sup-primes-csg-les-mesures-d-urgence-post-gilets-jaunes-un-an-apres-1174149.aspx>, consulté le 18/11/2019.

⁴³ Cf. site RTL info : <https://www.rtl.be/info/monde/france/heures-sup-primes-csg-les-mesures-d-urgence-post-gilets-jaunes-un-an-apres-1174149.aspx>, consulté le 18/11/2019.

⁴⁴ Idem, consulté le 18/11/2019.

Enfin, il convient de mentionner une autre réforme importante qui a eu lieu en France en 2019 et qui risque d'influencer le marché du travail : celle de l'assurance-chômage. En effet, face à un taux de chômage qui persiste à être plus élevé que dans les autres économies avancées de l'UE (en août 2019, selon Eurostat⁴⁵, le taux de chômage en France s'élevait à 8,5% tandis que la moyenne européenne (UE28) se limite à 6,2%), la réforme de l'assurance chômage était une mesure annoncée par Emmanuel Macron. Depuis le 1^{er} novembre 2019, une première série de mesures relatives à l'accès et au niveau des indemnités est donc entrée en vigueur⁴⁶. Premièrement, on observe un durcissement des conditions d'accès en contrepartie d'une augmentation de la durée minimale de l'indemnisation. Désormais, pour pouvoir bénéficier d'une indemnité de chômage, il faudra avoir accumulé environ six mois de travail sur une période de 24 mois (auparavant quatre mois sur une période de 28 mois). En ce qui concerne la durée minimale de l'indemnisation, celle-ci est passée de quatre à six mois.

Une autre mesure instaurée dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage vise les travailleurs à hauts revenus, qui connaîtront une diminution de leurs indemnités. En effet, les personnes qui perdent leur emploi après le 1^{er} novembre et dont le revenu mensuel brut est supérieur à 4500 euros subiront une perte de 30% de leur indemnité dès le septième mois. Les plus de 57 ans ne seront toutefois pas concernés par ce nouveau plafond.

Un élargissement de l'accès au dispositif a également été ouvert aux travailleurs démissionnaires ainsi qu'aux indépendants en cas de liquidation judiciaire. En ce qui concerne les travailleurs démissionnaires, ceux-ci devront avoir travaillé pour le même employeur durant une période de minimum cinq ans et devront démontrer qu'ils ont un projet de reconversion professionnelle. Pour les indépendants, le montant de l'allocation forfaitaire mensuelle a été fixé à 800 euros mensuels et il sera limité à une période de six mois. Toutefois, seuls les indépendants dont l'activité a généré un revenu de minimum 10 000 euros par an au cours des deux dernières années précédant la liquidation judiciaire auront droit à une indemnité.

D'autres mesures de réforme de l'assurance chômage sont encore attendues en 2020. Il s'agira de voir quel sera l'impact sur l'emploi et sur les salaires des mesures entrées en vigueur à la fin de 2019 ainsi que de celles à venir. Selon le ministère français du Travail, la réforme actuelle devrait contribuer à diminuer le nombre de demandeurs d'emploi de 150 000 à 250 000, et permettre une économie de 3,4 milliards d'euros sur la période 2019-2021⁴⁷.

⁴⁵ Site d'Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10059850/3-30092019-AP-FR.pdf/4e0b3d04-2ddb-5cac-abab-6ca59818da41>, consulté le 22/11/2019

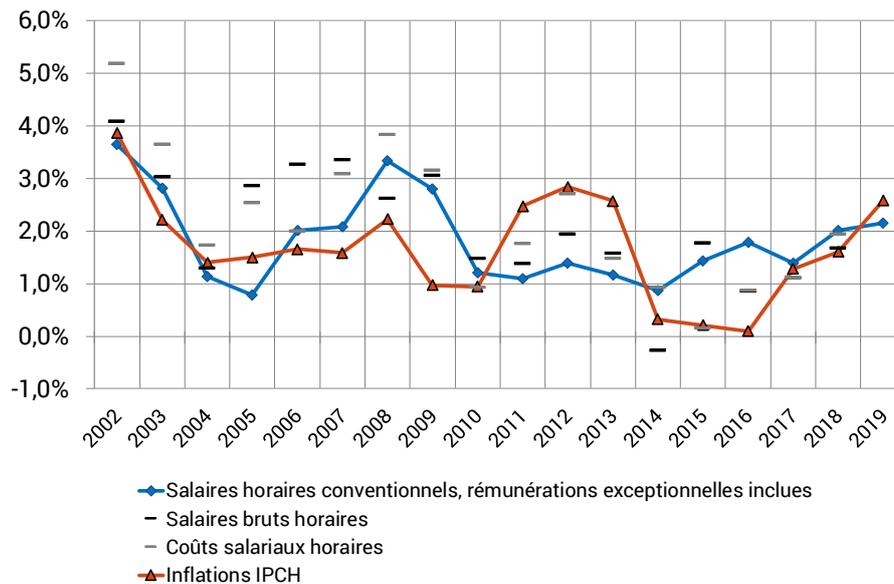
⁴⁶ Cf. site du journal Le Monde: https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/10/31/reforme-de-l-assurance-chomage-850-000-personnes-touchees-par-le-durcissement-des-regles_6017558_823448.html, consulté le 22 novembre 2019

⁴⁷ Cf. Site du ministère du Travail français: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_presse_transformer_l_assurance_chomage_0619.pdf, consulté le 16/12/2019.

4.3 Pays-Bas

Si l'on compare les taux de croissance des salaires conventionnels avant et après la crise de 2008 (cf. graphique ci-dessous), on constate clairement une différence de dynamique. Après la crise de 2008, les salaires conventionnels ont connu des taux de croissance compris entre 1% et 2% tandis qu'auparavant, les taux ont plutôt varié dans une fourchette comprise entre 2% et 4%, à l'exception de la période 2004-2005. Ce ralentissement dans la croissance des salaires reflétait alors un accord conclu en octobre 2003 entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, comprenant un ensemble de mesures dont notamment un gel des salaires nominaux pour 2004-2005 (van het Kaar, 2003).

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



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

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

Après la crise, les pressions en provenance des institutions européennes ont encouragé la mise en œuvre de réformes structurelles aux Pays-Bas, comme ce fut également le cas dans d'autres pays de l'Union européenne. Une série de mesures sont alors prises en vue de restaurer la compétitivité de l'économie et de sauvegarder l'emploi. Celles-ci ne furent pas sans influencer la croissance des salaires. Ainsi, en mars 2009, les partenaires sociaux et le gouvernement néerlandais se mettent d'accord sur un package anti-crise comprenant, notamment, un volet consacré à la modération salariale. Concrètement, la croissance des salaires ne pouvait dépasser l'inflation, une absence d'augmentation des salaires nominaux étant même recommandée jusqu'en 2012 (en néerlandais : "*de nullijn*") (Freyssinet, 2010). Durant la période 2011-2013, les salaires réels furent également influencés, puisque l'inflation a dépassé l'évolution des salaires nominaux (*Centraal Bureau voor de statistiek*, 2019).

Malgré un marché du travail présentant de nettes améliorations à partir de 2013, les salaires dans les pays de la zone euro n'ont crû que modérément de 2013 à 2017, les prévisions d'évolution ayant par ailleurs été largement surestimées durant cette période (Nickel, 2019). C'est aussi le cas des Pays-Bas dont la progression des salaires a été relativement peu élevée, parallèlement à un marché du travail mis progressivement sous pression. En effet, depuis 2014, le taux d'emploi a évolué positivement aux Pays-Bas en même temps que le taux de chômage qui a diminué sensiblement, passant de 8% en 2014 à 4,4% à la fin de 2017 (Fonds monétaire international, 2018). Pourtant, au

regard des économies avancées de l'Union européenne, l'évolution des salaires aux Pays-Bas a été parmi les plus faibles (Ibid., 2018).

Plusieurs explications peuvent être avancées afin de comprendre cette évolution des salaires aux Pays-Bas. Tout d'abord, comme c'est le cas dans la plupart des économies avancées, la timide croissance salariale s'inscrit dans un contexte d'une croissance plus faible de la productivité ayant succédé à la crise de 2008. A cela, s'ajoutent des taux d'inflation relativement bas. Au cours des dernières années, ces deux facteurs semblent avoir contribué de façon importante à la modération salariale (Fonds monétaire international, 2018).

Par ailleurs, d'autres éléments entreraient également en jeu. Ainsi, il semblerait que des effets de « *spillover* » en matière de modération salariale soient à l'œuvre entre des pays qui sont des concurrents commerciaux directs. Ceci serait particulièrement le cas des petites économies ouvertes. Ainsi, une politique de modération salariale dans un ou plusieurs grands pays engendrerait une faible évolution des salaires domestiques dans un autre plus petit pays concurrent. En ce sens, une récente étude publiée par le Fonds monétaire international (Zhang, 2019) démontre que les salaires allemands ont un impact direct et à long terme sur les salaires en Autriche et aux Pays-Bas, tous deux ayant des liens commerciaux forts avec l'Allemagne. En effet, l'Allemagne est le premier partenaire commercial des Pays-Bas avec un quart des exportations néerlandaises qui sont destinées à l'Allemagne, mais c'est aussi son principal concurrent sur le marché européen.

Toutefois, si la croissance des salaires aux Pays-Bas suit généralement la même progression qu'en Allemagne, on observe que durant la période post-crise, les salaires aux Pays-Bas ont augmenté de façon plus modérée encore qu'en Allemagne et cela, malgré que les deux pays aient rencontré des tendances similaires en termes de croissance de la productivité, de l'emploi et de prévisions d'inflation (Nederlandsche Bank, 2019). Néanmoins, selon la *Nederlandsche Bank*, l'économie allemande s'est redressée plus rapidement et plus vigoureusement que l'économie néerlandaise (Nederlandsche Bank, 2019). Par ailleurs, alors que le secteur néerlandais de la construction a subi un coup dur, l'industrie de la construction en Allemagne n'a pas été touchée (Ibid., 2019).

Une autre caractéristique du marché du travail néerlandais est son degré de flexibilité élevé, ce qui constitue une raison supplémentaire pouvant expliquer la faible évolution des salaires aux Pays-Bas, malgré la croissance économique retrouvée (Fonds monétaire international, 2018). En effet, on y recense un grand nombre de travailleurs « flexibles » (Nederlandsche Bank, 2018) comme par exemple, les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs indépendants. La part des revenus de ces derniers dans l'ensemble des revenus du travail aux Pays-Bas est d'ailleurs supérieure en comparaison à d'autres économies avancées de l'Union européenne (Ibid., 2018). Selon la *Nederlandsche Bank*, les travailleurs flexibles ont non seulement une moindre sécurité d'emploi mais ils perçoivent également des salaires moins élevés. En effet, des données issues de *Statistics Netherlands* (CBS), l'institut national de statistiques aux Pays-Bas, indiquent que le salaire horaire d'un salarié sous contrat flexible représente en moyenne deux tiers de celui d'un salarié ayant un contrat à durée indéterminée, les travailleurs intérimaires et les travailleurs « on call » ayant des salaires encore légèrement inférieurs à ceux des autres types de travailleurs flexibles (Ibid., 2018).

Pour comprendre ce phénomène, il est intéressant de se pencher sur les caractéristiques des individus qui composent le groupe des travailleurs flexibles. Ceux-ci sont pour beaucoup des travailleurs relativement jeunes et/ou ayant un niveau d'éducation moins élevé. Néanmoins, à âge égal et à niveau d'éducation identique, les différences de salaires semblent se maintenir entre travailleurs disposant d'un contrat à durée indéterminée et les travailleurs flexibles. A titre d'exemple, toujours selon les données de CBS, le revenu annuel brut moyen des salariés sous contrat flexible équivalait, en 2014, à une fourchette comprise entre 51 % et 83 % de celui d'un travailleur sous contrat à durée indéterminée (Nederlandsche Bank, 2018). Par conséquent, on peut en déduire que la flexibilité accrue sur le marché du travail aux Pays-Bas au cours des dernières années s'est traduite par une croissance relativement plus forte des emplois moins bien rémunérés, ce qui a eu pour effet

de réduire le niveau du salaire moyen brut (Ibid., 2018). Il s'agit donc bien ici d'un effet de composition de la main d'œuvre.

Le Conseil européen a également mis en évidence le renforcement de la segmentation du marché du travail et une augmentation du nombre de travailleurs indépendants pour justifier la faible hausse des salaires aux Pays-Bas (Council of the European Union, 2018). Des données de CBS (in Nederlandsche Bank, 2019, « *Economic and development outlook* ») appuient ces affirmations et indiquent que durant la période 2011-2016, ce sont essentiellement des emplois flexibles qui ont été créés tandis qu'une perte nette d'emplois sous contrat à durée indéterminée était enregistrée. Ce n'est que depuis le second trimestre 2017 que l'on peut observer une proportion plus élevée de contrats à durée indéterminée que d'emplois flexibles parmi les emplois nouvellement créés, ce qui n'avait plus été le cas depuis la crise de 2008 (Ibid., 2019).

Notons qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, une loi sur "l'équilibre du marché du travail" (« *Wet arbeidsmarkt in balans* », WAB) est entrée en vigueur afin de limiter cette segmentation du marché du travail néerlandais. Des mesures visant à faciliter l'embauche des salariés sous contrat à durée indéterminée et à restreindre la flexibilité des contrats ont également été introduites. Sous la nouvelle loi, il sera désormais plus attrayant pour les employeurs d'engager un travailleur à durée indéterminée puisque les cotisations patronales pour le financement de l'assurance chômage (cf. la loi néerlandaise sur le chômage, de « *Werkloosheidswet* », WW) seront moins élevées que pour les salariés ayant un contrat à durée déterminée⁴⁸.

En ce qui concerne plus globalement la rémunération des travailleurs, la *Nederlandsche Bank* souligne qu'elle a également connu une croissance limitée au cours des dernières années, en raison d'une faible croissance des salaires conventionnels, mais aussi d'une dérive salariale négative (Nederlandsche Bank, 2019). Malgré le regain d'inflation à partir du troisième trimestre 2016, couplé à un taux de chômage très bas et à un taux d'emplois vacants élevé, 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 au 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). Si la faible croissance des salaires contractuels s'explique en partie par une faible croissance de la productivité et par une inflation basse, comme cela a déjà été mentionné précédemment, la *Nederlandsche Bank* estime que l'évolution modérée de la rémunération peut aussi être attribuée à un affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés. Celui-ci serait dû à trois phénomènes : la mondialisation, l'innovation technologique et la flexibilisation du marché du travail. En ce sens, l'Organisation internationale du travail (OIT) estime que le rôle du dialogue social aux Pays-Bas s'est érodé au cours du temps, en raison d'une baisse du taux de syndicalisation. La flexibilisation lente mais constante du marché du travail est un des facteurs qui est évoqué pour expliquer la baisse du taux de syndicalisation et in fine, une forme de fragilisation de la position des représentants des travailleurs dans le dialogue social (Dekker et al., 2017 ; van Oorschot, 2006).

La faible augmentation des salaires et la flexibilité accrue de l'emploi malgré un marché du travail sous pression ont néanmoins engendré des tensions sociales aux Pays-Bas, surtout à partir de 2017. En effet, le *Centraal Bureau voor de Statistiek* (CBS) a fait le constat d'une augmentation du nombre de conflits sociaux dans le pays. Au cours de l'année 2017, 32 grèves ont été comptabilisées, ce qui représente le chiffre le plus élevé depuis 1989 (Eurofound, 2018). Le nombre de jours de grève a également fortement augmenté par rapport à l'année précédente (306 000 jours en 2017 contre 190 000 jours en 2016). Les secteurs les plus touchés ont été le secteur manufacturier suivi du secteur des transports et de la logistique, dont les principales revendications ont porté sur les conditions de travail et les salaires. En octobre 2017, le secteur de l'éducation, et plus particulièrement

⁴⁸ Pour plus d'information sur la 'Wet arbeidsmarkt in balans' : <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsvereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>.

l'enseignement primaire, s'est également mis en grève, revendiquant des salaires plus élevés (Ibid., 2018).

Ces mobilisations semblent avoir eu un impact puisqu'en 2018 la tendance salariale commence à s'inverser avec une augmentation des salaires conventionnels de +2,1% en 2018, dépassant ainsi la hausse des prix à la consommation (+1,7%). Étant donné un taux de chômage très bas, un nombre élevé d'emplois vacants et une pénurie de main d'oeuvre croissante, cette augmentation salariale reste toutefois modérée selon le *Centraal Bureau voor de Statistiek* (CBS, 2019). Pour 2019, la tendance à la hausse se poursuit au vu des récentes conventions collectives, et l'on s'attend à une augmentation des salaires conventionnels de 3,1%, malgré la demande du FNV (« *Federatie Nederlandse Vakbeweging* »), principal syndicat néerlandais, pour qu'une hausse de 5% soit accordée (ETUI, 2019). Ces demandes d'augmentation plus élevées de la part des syndicats se justifient par un taux de chômage historiquement bas atteignant 3,4% en 2019, selon les prévisions du Bureau central du plan (CPB), ce qui exerce une pression à la hausse sur les salaires. Dans ses perspectives macro-économiques, le *Centraal Planbureau* (CPB) estime d'ailleurs que le taux de chômage restera très faible (3,5%) en 2020. Dès lors, on peut s'attendre à une plus forte hausse des salaires pour l'année prochaine (Centraal Planbureau, 2019). Au niveau du secteur public, la hausse des salaires en 2018 a été plus importante que dans le secteur privé (+3% au second semestre de 2018) (Conseil de l'UE, 2019). En ce qui concerne les fonctionnaires de l'administration centrale, une hausse nominale de 7% en deux ans a été décidée, tandis qu'à la suite des mobilisations de 2017, le secteur de l'enseignement primaire a également reçu des fonds additionnels destinés à l'augmentation des salaires.

Selon les récentes projections de la *Nederlandsche Bank* (2019), les tensions sur le marché du travail se feront plus fortement sentir dans un futur proche et la hausse de la rémunération par tête passera de 1,8% en 2018 à 3,8% en 2021. En effet, ces tensions impliquent qu'un nombre plus important d'entreprises paieront des primes et que la croissance de l'emploi se déplacera vers des emplois caractérisés par un niveau de rémunération plus élevé en moyenne (Ibid., 2019). La prévision d'une hausse de l'inflation influencera aussi la hausse de la rémunération des salariés.

Dans ses prévisions pour l'année 2020 (cf. « *Macro Economische Verkenning 2020* »), le *Centraal Planbureau* estime également que la croissance des salaires va se poursuivre en 2019 et en 2020, au vu de la pression sur le marché du travail. Cependant, elle restera relativement modérée en raison de la faible croissance de la productivité et de la faible inflation sous-jacente. Par rapport aux précédentes années, on devrait tout de même observer une hausse de l'inflation en raison d'une hausse de la fiscalité indirecte et d'une réduction simultanée de l'impôt sur le revenu. Ces deux mesures se traduiront partiellement par une augmentation des salaires. De plus, il semblerait que l'effet de composition caractérisé par l'entrée sur le marché du travail d'employés beaucoup moins bien rémunérés va diminuer au premier semestre de 2019, le nombre d'heures travaillées dans le secteur de l'emploi temporaire ayant diminué. Prenant en considération l'ensemble de ces différents facteurs, le *Centraal Planbureau* prévoit donc une hausse des salaires en entreprise de 3,1% en 2019 et de 3,0% en 2020.

Pour conclure, rappelons que si la pression en provenance des institutions européennes a encouragé la mise en œuvre de réformes structurelles aux Pays-Bas dans les années qui ont suivi la crise de 2008, les récents discours en matière d'évolution salariale sont tout autres en vue d'un rééquilibrage de la zone euro. En effet, dans ses recommandations spécifiques pour 2018, le Conseil européen avait demandé aux Pays-Bas de créer les conditions de promotion de la croissance des salaires réels, rappelant que si ces derniers ont augmenté de 1,6% en 2017, leur croissance a seulement atteint 0,1% en 2018 (Conseil de l'UE, 2018). En 2019, les recommandations du Conseil de l'Europe vont à nouveau dans ce sens puisqu'il encourage la hausse des salaires et un renforcement du revenu des ménages en vue de soutenir la demande intérieure (Conseil de l'UE, 2019).

5. Annexes

5.1 Annexe 1 : Détail des prévisions disponibles

5.1.1 Présentation des sources des prévisions pour les États membres 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 2020) 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 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. Il convient de corriger la prévision de coût par personne par l'évolution de la durée moyenne du travail des salariés pour avoir une prévision du coût horaire. L'évolution de la durée moyenne du travail des salariés peut être estimée par la prévision de la variable « Average hours worked per person employed » également publiée par la CE.
- 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 États membres de référence

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

Tableau 5-1 : Champ couvert par les prévisions

	Source nationale	CE	OCDE	Banques centrales nationales
Allemagne	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie
Pays-Bas	Secteur privé, secteur public, ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Secteur privé
France	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 2020-0564](#) « Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les États membres de référence ».

5.1.3 Prévisions détaillées 2019-2020

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

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

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 États membres de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), ensemble de l'économie

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

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 États membres de référence (avant élimination de l'effet du CICE en France), secteur privé

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

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 2019-2020, secteur privé (BNB)

	2019	2020	2019-2020
Croissance du coût salarial horaire	2,5%	1,6%	4,1%
Salaires bruts horaires	2,6%	1,6%	4,2%
Indexation	1,8%	1,0%	2,9%
Augmentations hors indexation	0,7%	0,5%	1,3%
Hausses conventionnelles (1)	0,7%	0,4%	1,1%
Wage drift (2)	0,1%	0,1%	0,2%
Effet des cotisations patronales (3)	-0,1%	0,0%	-0,1%

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.

Source : Revue économique, décembre 2019, Banque nationale de Belgique

Tableau 5-6 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2019-2020, secteur privé (BFP)

	2019	2020	2019-2020
Croissance du coût salarial horaire	2,2%	1,5%	3,7%
Salaires bruts horaires	2,4%	1,6%	4,0%
Indexation	1,8%	1,1%	2,9%
Augmentations hors indexation	0,6%	0,5%	1,1%
Hausses conventionnelles (1)	nd	nd	nd
Wage drift (2)	nd	nd	nd
Effet des cotisations patronales (3)	-0,2%	-0,1%	-0,3%

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.

Source : Budget économique, février 2020, Bureau fédéral du plan

5.2 Annexe 2 : Choix des prévisions utilisées pour le calcul du handicap des coûts salariaux

Pour tous les détails sur les principes suivis pour la sélection et l'agrégation des prévisions effectivement utilisées dans le calcul du handicap des coûts salariaux, nous renvoyons à la note CCE 2017-2358 "Méthodologie concernant l'agrégation des prévisions du coût salarial horaire".

Prévisions pour 2019 dans les États membres de référence et en Belgique

Tableau 5-7 : Nombre de trimestres des comptes nationaux de masse salariale disponibles pour construire la prévision pour 2019 dans les États membres de référence

	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
Allemagne	1	2	2	3
Pays-Bas	3	2	2	2
France	1	2	2	2
Belgique	3			3

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

Tableau 5-8 : Prévisions utilisées pour 2019 en Belgique et dans les États membres de référence (après élimination de l'effet du CICE en France)

	2019	
	Croissance CSH	Sélection
Allemagne	3,4%	Médiane CE-OCDE-BN => BN
Pays-Bas	2,6%	Moyenne centrales source nationale-CE-OCDE--BN => Moyenne OCDE-BN
France	-0,3%	Médiane CE-OCDE-BN => CE
Moyenne pays de référence	2,0%	
Belgique (avant élimination des effets du tax shift)	2,3%	Moyenne BNB-BFP
Belgique (après élimination des effets du tax shift)	2,5%	Moyenne BNB-BFP

Sources : Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, CE, OCDE, banques centrales nationales, BFP, BNB

Pour les États membres de référence, nous prenons en compte les prévisions pour l'année en cours qui reposent sur au moins deux trimestres d'observations pour la masse salariale. Les différences entre les prévisions qui reposent sur au moins deux trimestres d'observations s'expliquent par des hypothèses différentes sur l'évolution de la conjoncture au cours des derniers mois de l'année, comme par exemple les dynamiques sur le marché du travail.

Pour la Belgique, nous prenons pour 2019 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 2020 dans les États membres de référence et en Belgique

Tableau 5-9 : Prévisions en Belgique et dans les États membres de référence utilisées pour 2020 (après élimination de l'effet du CICE en France)

	2020	
	Croissance CSH	Sélection
Allemagne	2,3%	Moyenne centrales source nationale-CE-OCDE-BN => Moyenne OCDE-BN
Pays-Bas	3,1%	Moyenne centrales source nationale-CE-OCDE-BN => Moyenne source nationale-BN
France	3,8%	Moyenne centrales source nationale-CE-OCDE-BN => Moyenne source nationale-BN
Moyenne pays de référence	3,0%	
Belgique (avant élimination des effets du tax shift)	1,5%	Moyenne BNB-BFP
Belgique (après élimination des effets du tax shift)	1,5%	Moyenne BNB-BFP

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. À compter du 1^{er} 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 1^{er} octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cet allègement supplémentaire ira jusque 3,9 points au niveau du SMIC⁴⁹.

La conversion du CICE affecte l'évolution du handicap des coûts salariaux et donc in fine 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 le handicap des coûts salariaux. 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 avait donc pour effet de réduire la marge maximale disponible pour 2019-2020 de 0,8 point 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 historique⁵⁰. 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 avait pour effet de réduire cette dernière alors que le coût salarial pris en compte dans le calcul du handicap historique des coûts salariaux n'était pas affecté par la conversion du CICE. Cette réduction de la marge maximale disponible pour 2019-2020 aurait entraîné des augmentations salariales brutes moins fortes que dans les États membres de référence, et donc aurait eu 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 a été neutralisée pour le calcul de la marge maximale disponible pour 2019-2020. Pour pérenniser cette neutralisation dans le temps, il faut corriger du montant du CICE à partir de 2018 le coût salarial utilisé pour calculer le handicap des coûts salariaux.

⁴⁹ Pour plus de détails voir point 4.2

⁵⁰ La loi a donné la mission au CCE de fixer l'ampleur du handicap salarial historique. À 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
Dépenses CICE en comptabilité nationale	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 est 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

	2019p	2020p	2019-2020p
Coût salarial horaire non corrigé du CICE	-0,5%	1,7%	1,2%
Coût salarial horaire corrigé du CICE	-0,3%	3,8%	3,5%

Notes : le coût salarial horaire non corrigé du CICE est obtenu pour 2019 sur la base de la prévision de la Commission européenne et, pour 2020, sur la base de la moyenne DG Trésor-Banque de France (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.

Source : Secrétariat CCE

Le coût salarial non corrigé diminue de 0,5% en 2019 du fait de la baisse des cotisations patronales. Le coût salarial corrigé baisse légèrement moins (-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 (3,8%) que le coût salarial non corrigé (1,7%). Au total, la correction faut augmenter la croissance cumulée 2019-2020 de 2,3 points de pourcentage.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux dans le futur, la correction du coût salarial pour la conversion du CICE à partir de 2018 sera basée sur les dépenses observées du CICE, au fur et à mesure de leurs publications.

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

Le handicap des coûts salariaux en 2020 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'ONSS⁵¹, 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 à 2020. Ce coût est le coût estimé pour chacune de ces années du tax shift 2016-2020 net du pacte de compétitivité de 2016⁵². 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 pour les années 2016 et ultérieures qui ne tient pas compte des effets du tax shift conformément à la loi.

Bien qu'il n'y ait aucune nouvelle mesure dans le cadre du tax shift au niveau des cotisations patronales pour les années 2019 et 2020, celui-ci exerce tout de même un effet sur la croissance du coût salarial horaire (Tableau 5-12 et Tableau 5-13).

Ceci s'explique par le fait que l'effet du tax shift est calculé comme la différence entre les cotisations patronales perçues actuellement (sur base des paramètres institués dans le cadre du tax shift) et les cotisations patronales qui auraient été perçues sur base des paramètres du Pacte de compétitivité de 2016 adopté par le gouvernement di Rupo.

En effet, le Pacte de compétitivité consistait en une augmentation d'un montant fixe de la réduction forfaitaire des cotisations patronales, ainsi qu'en une augmentation d'un montant fixe du plafond bas salaires en dessous duquel des réductions supplémentaires de cotisations sont appliquées. Or, en présence d'une réduction forfaitaire, le montant de la réduction est de moins en moins important par rapport à la masse salariale brute. Autrement dit, les cotisations patronales augmentent plus vite que la masse salariale brute. Le tax shift a lui consisté à réduire les taux faciaux de cotisation et à supprimer la réduction forfaitaire, tout en conservant les réductions ciblées sur les bas salaires.

Le fait qu'il n'y ait plus de réduction forfaitaire dans le cadre actuel issu du tax shift a donc pour effet que, pour une même augmentation de la masse salariale brute, les cotisations patronales augmentent moins rapidement que ce qui aurait été le cas dans le cadre du pacte de compétitivité. Ainsi, la croissance du coût salarial horaire (salaires bruts + cotisations patronales) aurait été plus forte dans le cadre du pacte de compétitivité que dans le cadre actuel. Sur la période 2019-2020, cette différence s'élève à 0,18 point de pourcentage. Par conséquent, lorsqu'on élimine les effets du tax shift, la prévision de croissance du CSH hors indexation en Belgique sur 2019-2020 s'élève à 1,16% (Tableau 2-5).

⁵¹ Pour plus de détail concernant cette méthodologie, voir "Élimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial" ([CCE 2018-1782](#)).

⁵² 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 5-12 : Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures - prévisions BNB

D1 (millions d'euros)	Source	2016	2017	2018	2019p	2020p
D1 avant élimination des effets du tax shift	ICN, BNB	158244	164062	169823	176174	180462
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2435	2804	2921
D1 après élimination des effets du tax shift		159420	165868	172258	178977	183383

Croissance de D1	2016	2017	2018	2019p	2020p
Avant élimination des effets du tax shift	1,6%	3,7%	3,5%	3,7%	2,4%
Après élimination des effets du tax shift	2,3%	4,0%	3,9%	3,9%	2,5%

Croissance du CSH	2016	2017	2018	2019p	2020p
Avant élimination des effets du tax shift	-0,4%	1,3%	1,5%	2,5%	1,6%
Après élimination des effets du tax shift	0,4%	1,7%	1,8%	2,6%	1,6%

Note : le calcul du coût du tax shift net du pacte de compétitivité pour 2016 est détaillé dans la note ONSS (2017), celui pour 2017 dans la note ONSS (2018) et celle pour 2018, 2019 et 2020 dans la note ONSS (2019).

Tableau 5-13 : Elimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures - prévisions BFP

D1 (millions d'euros)	Source	2016	2017	2018	2019p	2020p
D1 avant élimination des effets du tax shift	ICN, BFP	158244	164062	169823	175936	180687
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2435	2804	2921
D1 après élimination des effets du tax shift		159420	165868	172258	178740	183607

Croissance de D1	2016	2017	2018	2019p	2020p
Avant élimination des effets du tax shift	1,6%	3,7%	3,5%	3,6%	2,7%
Après élimination des effets du tax shift	2,3%	4,0%	3,9%	3,8%	2,7%

Croissance du CSH	2016	2017	2018	2019p	2020p
Avant élimination des effets du tax shift	-0,4%	1,3%	1,5%	2,2%	1,5%
Après élimination des effets du tax shift	0,4%	1,7%	1,8%	2,3%	1,5%

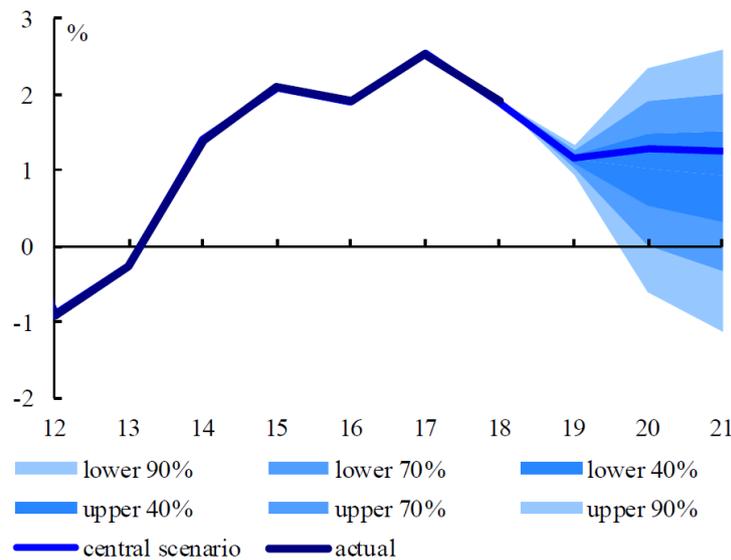
Note : le calcul du coût du tax shift net du pacte de compétitivité pour 2016 est détaillé dans la note ONSS (2017), celui pour 2017 dans la note ONSS (2018) et celle pour 2018, 2019 et 2020 dans la note ONSS (2019).

Tableau 5-14 : Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2020

	2016	2017	2018	2019p	2020p
Belgique / Allemagne	105,7	104,5	103,1	102,1	101,3
Belgique / Pays-Bas	92,0	92,5	92,2	91,9	90,5
Belgique / France	96,8	95,6	94,6	97,0	94,9
Belgique / Moy-3	100,6	99,6	98,5	98,8	97,5

5.5 Annexe 5 : Incertitudes entourant les différentes perspectives de croissance

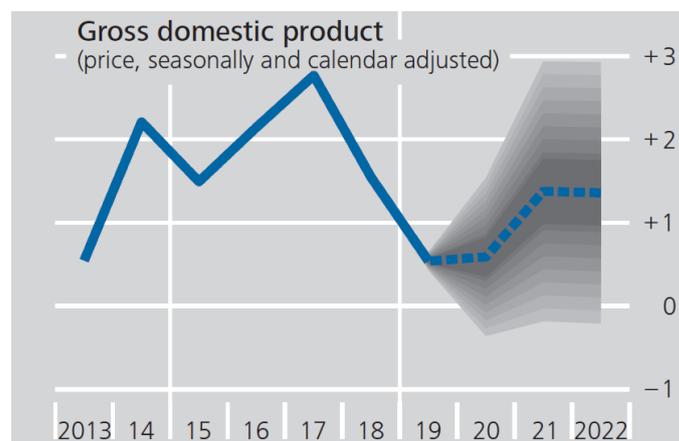
Graphique 5-1 : Intervalle de fiabilité relatif à la projection de la CE pour la croissance du PIB dans la zone euro



Les perspectives du JEF attribuent une probabilité de 68% à une croissance allemande comprise entre 0,3% et 0,7% en 2019. En ce qui concerne 2020, ce même intervalle de probabilité s'étend de -0,3% à 2,5%.

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'il y soit supérieur. Pour ce qui est des prix à la consommation, elle discerne des risques plus équilibrés, notamment en raison des mesures supplémentaires possibles de lutte contre le réchauffement climatique.

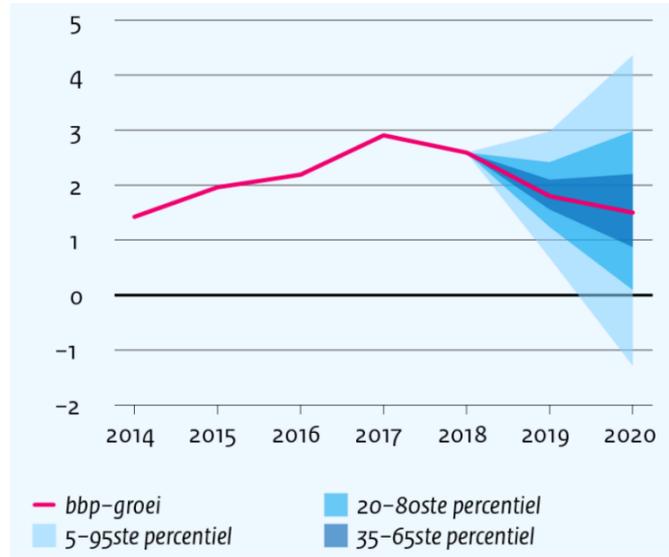
Graphique 5-2 : Incertitudes relatives aux perspectives de la Bundesbank pour le PIB allemand (croissance annuelle en %)



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

La Banque nationale de France pense que les risques haussiers et baissiers sont en équilibre par rapport à son scénario de croissance.

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

5.6 Annexe 6 : Tableaux supplémentaires

Tableau 5-15 : Handicap des coûts salariaux 1996-2020 après élimination des effets du tax shift (1996=100)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019p	2020p
Belgique/ Allemagne	100,0	101,1	101,7	102,9	100,2	102,0	104,6	103,4	105,6	106,6	110,4	113,3	115,1	114,6	114,8	114,3	113,1	113,0	111,5	108,8	106,5	105,6	104,6	103,7	102,9
Belgique/ Pays-Bas	100,0	99,4	97,2	96,2	90,8	91,9	90,9	88,5	89,5	89,2	90,3	90,6	90,9	91,0	91,2	91,4	91,8	92,6	92,5	92,9	92,7	93,5	93,5	93,4	92,0
Belgique/ France	100,0	101,1	101,1	102,9	99,8	100,0	99,1	97,4	97,4	96,7	95,2	97,6	99,7	100,5	99,0	99,2	99,8	99,5	98,9	98,1	97,5	96,7	95,9	98,6	96,5
Belgique/ Moy-3	100,0	100,9	101,0	102,1	99,0	100,1	100,9	99,4	100,5	100,7	102,0	104,3	106,0	106,2	105,7	105,5	105,3	105,3	104,3	102,7	101,3	100,7	99,9	100,4	99,0
RT 2018 Belgique/ Moy-3	100,0	100,7	100,7	101,7	98,7	99,9	100,7	99,8	100,5	100,4	102,1	104,5	105,9	105,6	105,4	105,3	105,1	105,1	104,2	102,7	101,7	101,2	100,9		

Source : Comptes nationaux, ONSS, CE, OCDE, banques centrales nationales, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Bureau fédéral du plan, calculs secrétariat

Tableau 5-16 : Pondération utilisée pour la moyenne des trois États membres de référence

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

Source : OCDE

Pondération basée sur le PIB à prix courants

6. Bibliographie

Banque de France (2018), « Prévisions économiques : Projections macroéconomiques », septembre 2018. Disponible sur : https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/bmpe_09_2018_fr_avec-signets.pdf.

BANQUE DE FRANCE (2019), « Prévisions économiques : Projections macroéconomiques », septembre 2019. Disponible sur : <https://www.banque-france.fr/economie/projections-macroeconomiques-france>.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 23 Octobre 2019, Beschäftigung - Die aktuellen Entwicklungen In Kürze - Oktober 2018, Site Internet : <https://Statistik.Arbeitsagentur.De/Navigation/Statistik/Statistik-Nach-Themen/Beschaefigung/Beschaefigung-Nav.Html>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringfügig entlohntem Nebenjob, 18 p.

BUNDESBANK (2019a), « Economic Conditions In Germany », Monthly Report, August 2019, pp. 49-62

BUNDESBANK (2019b), « Outlook For The German Economy – Macroeconomic Projections For 2019 And 2020 And An Outlook For 2020 », Monthly Report, June 2019, pp. 13-31

BUNDESBANK (2018), « Wage Growth In Germany: Assessment And Determinants Of Recent Developments », Monthly Report, Avril 2018, p. 13-27

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2018), Het Minimuminkomen In België, Bruxelles

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK (2019), « Trends in the Netherlands 2019 », La Haye : 2019. Disponible sur : <https://www.cbs.nl/en-gb/publication/2019/22/trends-in-the-netherlands-2019>.

CENTRAAL PLANBUREAU (2019), « Macroeconomic outlook 2020 – Macro Economische Verkenning 2020 ». Disponible sur : <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/MEV2020%20H1.pdf>.

CENTRAAL PLANBUREAU (2018), « Macroeconomic outlook 2019 – Macro Economische Verkenning 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 (2019a), « Recommendation For A COUNCIL RECOMMENDATION On The 2018 National Reform Programme Of Germany And Delivering A Council Opinion On The 2018 Stability Programme Of Germany », Bruxelles.

COMMISSION EUROPÉENNE (2016), « Recommendation For A COUNCIL RECOMMENDATION On The 2015 National Reform Programme Of Germany And Delivering A Council Opinion On The 2015 Stability Programme Of Germany », Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRÉTARIAT (2016), Caractéristiques de la négociation salariale dans les États membres de référence , CCE 2016-1620, Bruxelles, Conseil central de l'économie.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRÉTARIAT (2013), Descriptif de 5 mesures d'emploi allemandes et belges, CCE 2013-0359, Bruxelles, Conseil central de l'économie.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2019), « Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2019 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2019 », 10163/19, Bruxelles : 2 juillet 2019. Disponible sur : <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10163-2019-INIT/fr/pdf>.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2019), « Recommandation du Conseil du 9 juillet 2019 concernant le programme national de réforme des Pays-Bas pour 2019 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité des Pays-Bas pour 2019 », Journal officiel de l'Union européenne, C301, p. 115-119, Brussels : 5 septembre 2019. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ%3AC%3A2019%3A301%3AFULL&from=FR>

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2018), « 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>

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.

DEKKER R., S. BEKKER et J. CREMERS (2017), «The Dutch polder Model: Resilience in times of crisis» in Guardiancich I. and O. Molina (eds), Talking through the crisis: social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Genève: ILO.

Ducoudré b., E.Heyer, A . Martin-Baillon, et m. Plane (2017), Quelle incidence du CICE sur les salaires et l'emploi ? Une évaluation pour la période 2014-2017 T2 sur données de branches », Science Po OFCE Paper, N25, 2017-10-25. Disponible sur : www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-25.pdf

Eurofound (2018), « Industrial relations: Developments in collectively agreed pay 2000-2017 », Publications Office of the European Union, Luxembourg

EUROPEAN COMMISSION (2018), "Wage dynamics in the EMU", Quarterly Report on the Euro Area, Volume 17 No 3, pp. 9-26

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>

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2018), « Benchmarking Working Europe 2018 », Bruxelles: ETUI. Disponible sur: <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2018>

FEDERAL MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS AND ENERGY (2019), National Reform Programme 2019, 100 p.

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

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, February 3, 2019, Informationen zur geringfügigen Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone/im Übergangsbereich, Site Internet : <https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html>

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, February 4, 2014, 450 Euro Mini Jobs/Marginal Employment, Site Internet : <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-Euro-Mini-Jobs-Marginal-Employment.Html>

FREYSSINET, J. (2010), « Les reponses tripartites à la crise economique dans les principaux pays d'Europe occidentale », Document de travail numéro 12, Bureau international du Travail, Genève, 40 p.

FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL (2018), " Kingdom of the Netherlands : selected issues", IMF country report n°18/131, Washington, D.C.: International Monetary Fund.

INSEE (2018a), « Conjoncture française : Les salaires », disponible sur : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3681531/122018_ndc_salaires.pdf.

INSEE (2018b), « Note de conjoncture », juin 2018. Disponible sur https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018_ndc.pdf

MINDESTLOHNKOMMISSION (2018), SECOND EVALUATION REPORT : English Summary, Disponible sur : https://www.Mindestlohn-Kommission.De/EN/Report/Report_Node.Html , 7 P.

MOJON B. ET X. RAGOT (2019), « Can an ageing workforce explain low inflation ? », BIS Working Papers, No 776, Bank For International Settlements, mars 2019, 24 p.

MÜLLER T. ET T. SCHULTEN (2019), "GERMANY : parallel universes of collective bargaining", in MÜLLER T., VANDAELE K. et J. WADDINGTON (2019), Collective bargaining in Europe : towards an endgame, Bruxelles, ETUI, pp. 239-266

NEDERLANDSCHE BANK (2018), "Economic developments and outlook 2020", June 2019, n°17, Amsterdam.

NEDERLANDSCHE BANK (2018), "Economic developments and outlook 2019", June 2018, n°15, Amsterdam.

NICKEL C., E. BOBEICA, G. KOESTER, E. LIS ET M. PORQUEDDU (2019), « Understanding low wage growth in the euro area and European countries », ECB Occasional Paper Series, No 232, European Central Bank, september 2019, 89 p.

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

PUSH T. (2018), *Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: deutliche lohn erhöhungen, verringerte armut, aber auch viele umgehungen*, wsi policy brief n°. 19, dusseldorf, 19 P.

SCHULTEN T. et WSI-TARIFARCHIV (2019), *Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2019, Eine Zwischenbilanz Der Tarifrunde 2019*, Dusseldorf, 29 p.

STATISTISCHES BUNDESAMT, 26 Juin 2018, 1,4 Millionen Jobs mit Mindestlohn im April 2017, 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)

STATISTISCHES BUNDESAMT (2018), *Erhebung über die wirkung des gesetzlichen mindestlohns auf die verdienste und arbeitszeiten deraabhängig 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/nl0310103f.htm>

VAN OORSCHOT W. (2006), « The Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective », *European Journal of Social Security* 8(1):57-76

ZHANG Yuanyan Sophia (2019), « European Wage Dynamics and Spillovers », *IMF Working Paper Series, No 156, International Monetary Fund*, 29 p.

Rapport sur le handicap des coûts salariaux

Outre le handicap des coûts salariaux qui est utilisé pour estimer la marge maximale disponible pour l'évolution des salaires en Belgique, la loi du 26 juillet 1996 révisée⁵³ prévoit que le Conseil central de l'économie fasse un rapport sur trois autres mesures du handicap salarial :

- le handicap absolu des coûts salariaux ;
- le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité ;
- le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996.

1. Le handicap absolu des coûts salariaux

La loi de 1996 révisée définit, dans son article 2, 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 États membres de référence ».

Il importe de mettre en évidence deux caractéristiques spécifiques au handicap absolu. Premièrement, les subsides salariaux sont pris en considération dans le calcul des coûts salariaux horaires (CSH) pour chacun des quatre pays⁵⁴. Les subsides salariaux sont définis dans le système européen comptable soit comme des « *subventions liées à la masse salariale, à la main-d'œuvre totale ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs de longue durée)* », soit comme des « *subventions fondées sur le coût des formations organisées ou financées par les entreprises* » (SEC 2010, p. 105)⁵⁵. Par exemple, les subsides salariaux comprennent les réductions de cotisations patronales visant certains groupes cibles, ou des dispenses de versement de précompte professionnel.

Concrètement, pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux, les subsides sont déduits de la masse salariale (D.1), ce qui n'est pas le cas du « handicap des coûts salariaux⁵⁶ » qui est utilisé pour estimer la marge maximale disponible. Le coût salarial considéré ici constitue le coût salarial effectif pour les entreprises.

La seconde caractéristique de l'indicateur considéré ici est qu'il s'agit d'un handicap « absolu » qui se définit comme le rapport entre deux niveaux de coût salarial horaire : le niveau du coût salarial horaire (CSH) moyen en Belgique et le niveau du coût salarial horaire moyen dans les trois États membres de référence. C'est donc un indicateur de l'écart de « niveau » du coût salarial horaire en termes nominaux entre la Belgique et les États membres de référence. Par conséquent, il se distingue du handicap des coûts salariaux pris en compte pour le calcul de la marge maximale disponible dans le sens où ce dernier consiste en un rapport d'« évolution » reposant sur la croissance cumulée des coûts salariaux depuis 1996 entre la Belgique et les trois États membres de référence.

⁵³ Pour rappel, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été révisée par la loi du 19 mars 2017.

⁵⁴ Pour rappel, la Belgique et les trois États membres de référence (Allemagne, France et Pays-Bas)

⁵⁵ Les subsides salariaux sont repris dans l'agrégat D.39 "Autres subventions sur la production" dans les comptes nationaux. Notons cependant que la rubrique D.39 ne couvre pas uniquement les subsides salariaux mais également d'autres formes de subsides. Il convient donc de les isoler du reste pour pouvoir estimer le handicap absolu des coûts salariaux.

⁵⁶ Pour rappel, le « handicap des coûts salariaux » utilisé pour le calcul de la marge maximale disponible se mesure sur la base de la masse salariale au sens des comptes nationaux consistant en l'agrégat D.1 "Rémunération des salariés".

$$\text{Handicap absolu des coûts salariaux} = \frac{\text{CSHdiminué des subv}^{BE}}{\text{CSHdiminué des subv}^{voisins}} - 1$$

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

	2018
Secteur privé (S1-OP)	10,5%
Secteur marchand, moyenne pondérée	9,2%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	5,7%

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 pour l'année 2018 et sur trois champs distincts : le secteur privé, le secteur marchand en moyenne pondérée et le secteur marchand en moyenne non pondérée. Considérons d'abord le secteur privé. Par convention, il couvre le secteur institutionnel S1 (l'ensemble de l'économie), duquel on soustrait le secteur public S13. Pour le secteur privé, le handicap absolu des coûts salariaux est positif et s'élève à 10,5%. Cela signifie qu'en 2018, les coûts salariaux en Belgique étaient en moyenne supérieurs de 10,5% par rapport à la moyenne des États membres de référence. Remarquons que dans les faits, le champ S1-S13 a dû être approché par le secteur S1-OP (O correspondant à la branche d'activité dédiée aux administrations publiques, et P à l'enseignement), en raison de la disponibilité des données sur les subventions salariales et sur le volume total d'heures travaillées par les salariés provenant des comptes nationaux en Belgique et dans les États membres de référence.

Le Tableau 1-2 reprend les champs disponibles pour chacune des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux pour le secteur privé. On peut y voir que l'Allemagne est le seul pays dont les données sur les subventions salariales portent sur le champ S1-S13. Pour la Belgique et les Pays-Bas, les données disponibles sur les subventions salariales ne couvrent que 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 pour ce pays, les subventions salariales pour l'ensemble de l'économie (S1) restaient la meilleure approximation des subventions salariales pour le secteur privé. En ce qui concerne le volume total d'heures prestées par les salariés, le champ commun disponible pour l'ensemble des pays est S1-OP. Par conséquent, par souci de cohérence, nous avons utilisé les données sur ce même champ S1-OP pour la masse salariale D.1. Le handicap absolu des coûts salariaux a également été calculé pour le secteur marchand. Il a été décidé que celui-ci serait approché par le champ étudié par le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE) dans son rapport de 2013⁵⁷, à l'exception de la branche « Cokéfaction et raffinage ». Ce champ couvre 21 des 38 branches d'activité constitutives de l'économie⁵⁸, et il constitue une bonne approximation du secteur marchand⁵⁹. Le Tableau 1-1 nous indique que le handicap absolu des coûts salariaux en 2018 pour le secteur marchand en moyenne non pondérée est positif et atteint 5,7%⁶⁰. Notons qu'une moyenne non pondérée (ou arithmétique) consiste à donner le même poids à l'ensemble des branches d'activité constituant le secteur marchand, ce qui permet d'éliminer en partie les effets de structure sectorielle⁶¹. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à

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

⁵⁸ Les 20 branches sélectionnées sont les branches de l'industrie manufacturière (à l'exception de la cokéfaction et du 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.

⁵⁹ Notons que le secteur privé couvre à la fois le secteur marchand et le secteur privé non marchand (secteur associatif à but non lucratif). Par conséquent, le secteur privé non marchand correspond au secteur privé moins le secteur non marchand.

⁶⁰ En 2018, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 5,7% à la moyenne dans les trois États membres de référence.

⁶¹ Des différences de structure sectorielle peuvent toutefois encore subsister au sein des branches A38.

prendre en compte le poids relatif (en termes d'emploi) de chacune des branches d'activité dans le secteur marchand. Dans ce cas, le handicap absolu des coûts salariaux en 2018 s'élève à 9,2%⁶².

Précisons encore que sur le plan méthodologique, afin de pouvoir calculer le handicap absolu 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 S1 (cf. Tableau 1-2), nous avons élaboré une méthode alternative pour obtenir la meilleure estimation possible du secteur marchand. La méthode adoptée consiste à prendre le montant du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en 2018 (22,34 milliards d'euros, ce qui équivaut à 70% du montant total des subsides salariaux en France en 2018) auquel nous avons appliqué une clé de répartition par branche d'activité⁶³. Notons que le CICE constitue une subvention salariale qui est uniquement destinée au secteur marchand, tandis que les autres subventions salariales (les 30% restants) sont essentiellement destinées au secteur non marchand.

En ce qui concerne l'Allemagne, nous n'avons malheureusement pas pu appliquer une méthode alternative pour pouvoir estimer les subsides salariaux pour le secteur marchand. Par conséquent, et étant donné le faible niveau des subsides salariaux en Allemagne⁶⁴, nous avons utilisé le coût salarial horaire non diminué des subventions salariales pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.

⁶² En 2018, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 9,2% à la moyenne dans les trois États membres de référence.

⁶³ 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.

⁶⁴ À 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.

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

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

2. Le 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 États membres de référence.

La loi ne définit cependant pas l'indicateur à utiliser pour mesurer le niveau de productivité. Une mesure souvent utilisée pour 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'indices de niveau de prix (également appelés « indices de parité de pouvoir de production ») pour les différentes branches d'activité. L'indicateur de productivité qui est utilisé ici est donc mesuré en valeur.

Handicap absolu corrigé pour le niveau de productivité =

$$\frac{CSH_{\text{diminué des subv}}^{BE} / \text{prod}^{BE}}{CSH_{\text{diminué des subv}}^{\text{voisins}} / \text{prod}^{\text{voisins}}} - 1$$

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

Par ailleurs, remarquons dans le Tableau 2-1 que le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité n'a été mesuré que pour le secteur marchand (en moyenne pondérée et non pondérée), et non pour le secteur privé. Cela s'explique par le fait que pour le secteur non marchand, la mesure de la productivité ne permet pas de mesurer l'efficacité de l'utilisation des moyens de production, contrairement au secteur marchand. En effet, la valeur ajoutée correspond à la différence entre le chiffre d'affaires et les consommations intermédiaires. Or, dans le secteur non marchand, on ne distingue pas la valeur ajoutée du chiffre d'affaires, ce dernier étant calculé comme la somme des coûts de production.

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

	2018
Secteur marchand, moyenne pondérée	1,2%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-1,1%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

En 2018, le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité en valeur pour le secteur marchand (champ du GECE) en moyenne pondérée, est négatif et s'élève à 1,2%. En 2018, les coûts salariaux en Belgique corrigés pour les niveaux de productivité en valeur sont donc supérieurs de 1,2% à la moyenne dans les trois États membres de référence. Si l'on calcule ce handicap sans tenir compte du poids relatif des différents secteurs (moyenne non pondérée), il s'élève à -1,1%. Dans ce cas, les coûts salariaux corrigés pour les niveaux de productivité en valeur en Belgique sont inférieurs de 1,1% à la moyenne dans les trois États membres de référence. En comparant cet indicateur avec celui calculé dans le point 1 du présent rapport, on peut en déduire que tenir compte de la productivité apparente du travail en valeur a tendance à réduire le handicap absolu des coûts salariaux en Belgique par rapport à la moyenne dans les trois États membres de référence.

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

Concrètement, le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité est censé indiquer si l'écart de coût salarial observé entre la Belgique et les États membres de référence⁶⁵ est compensé ou non par un niveau technologique plus élevé. 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 en Belgique que dans les autres pays, la valeur ajoutée produite sera également plus élevée et par conséquent, chacun des facteurs de production pourra obtenir une rémunération plus élevée en fonction de leur contribution à la création de la valeur ajoutée. En résumé, le coût salarial horaire moyen de l'économie peut être plus élevé dans un pays où le niveau technologique est plus élevé.

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 risque de ne pas refléter l'écart technologique entre la Belgique et les États membres de référence.

Premièrement, 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 technologique⁶⁶.

Deuxièmement, la productivité est influencée par l'intensité capitaliste. 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 capitaliste entre pays, davantage qu'une différence technologique.

Et troisièmement, 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 identiques⁶⁷.

⁶⁵ Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux.

⁶⁶ 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 déterminent 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.

⁶⁷ 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. Le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996

Contrairement au handicap « absolu » des coûts salariaux (corrigé ou non pour la productivité) estimé dans les deux points précédents, le handicap des coûts salariaux mesuré ici représente le rapport entre l'évolution depuis 1996 des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence.

Cet indicateur nous informe donc sur la mesure dans laquelle les coûts salariaux en Belgique ont évolué plus ou moins rapidement par rapport à l'évolution moyenne dans les trois États membres de référence, et cela depuis 1996.

Remarquons également qu'en comparaison à la notion de handicap des coûts salariaux utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible, le handicap considéré ici tient compte des diminutions de cotisations patronales du tax shift et des subsides salariaux⁶⁸. Concrètement, pour le calcul, on retire uniquement les subsides de la masse salariale D.1 puisque celle-ci contient *de facto* les baisses de cotisations patronales. Dès lors :

Handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides

$$\text{salariaux en Belgique} = \frac{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{BE}}{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{\text{voisins}}} - 1$$

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

	2018
Secteur privé	95,3

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Dans le Tableau 3-1, on constate un handicap négatif en 2018. En effet, 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 États membres de référence. On peut donc en déduire qu'entre 1996 et 2018, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution inférieure à 4,7% par rapport à la moyenne dans les trois États membres de référence.

⁶⁸ En effet, pour rappel, la loi de 2017 précise que, pour le handicap des coûts salariaux utilisé pour l'estimation de la marge maximale disponible, le secrétariat du CCE ne doit pas tenir compte des diminutions de cotisations de sécurité sociale du *tax shift* 2016-2020 (net du pacte de compétitivité 2016). Concrètement, ces diminutions de cotisations patronales sont rajoutées à la masse salariale D.1 en Belgique, ce qui a pour effet de diminuer la marge maximale disponible. Tout comme le fait de ne pas inclure les subsides salariaux, ce choix 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.

Évolution des subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence

Dans le tableau ci-dessous, on peut voir l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement en Belgique et dans les trois États membres 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, le taux de subventionnement a été davantage fluctuant, avec un pic en 2009 atteignant 1,28%. Depuis, le taux de subventionnement n'a cessé de diminuer. En France, les taux de subventionnement étaient relativement peu élevés (en dessous de 1%) jusqu'en 2014. Depuis l'introduction du CICE, les taux ont sensiblement progressé. En Belgique, les subventions salariales en pourcentage de la masse salariale sont relativement plus élevées par rapport aux États membres de référence. Alors qu'en 1996, le taux de subventionnement était très faible par rapport aux trois autres pays, il n'a cessé de progresser par la suite pour atteindre 4,55% en 2018.

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

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allemagne														
Masse salariale (S1-OP)	858330	985304	1017872	1059284	1056201	1087003	1139074	1188162	1222434	1272597	1327621	1380156	1440859	1508851
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495	1358	1221
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,10%	0,11%	0,35%	0,32%	0,18%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,09%	0,08%
Pays-Bas														
Masse salariale (S1-OP)	144258	231175	245248	259622	261543	259791	267616	271496	272266	275677	277367	286202	296773	311126
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1381	1840	2205	2227
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%	0,74%	0,72%
France														
Masse salariale (S1-OP)	512520	767941	800083	826186	823242	846474	872209	892108	905754	920248	933049	952929	982585	1013771
Subventions salariales dans D39 (S1)	6916	7256	7194	6325	6957	7910	6282	6105	6548	17929	26162	27325	28192	31954
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,35%	0,94%	0,90%	0,77%	0,85%	0,93%	0,72%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%	3,15%
Belgique														
Masse salariale (S1-OP)	84913	125310	132523	139818	139581	142076	148656	153396	155634	157477	159251	161735	167662	173487
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2721	3615	4314	5009	6121	6845	6981	6926	7179	7463	7485	7424	7902
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,98%	2,17%	2,73%	3,09%	3,59%	4,31%	4,60%	4,55%	4,45%	4,56%	4,69%	4,63%	4,43%	4,55%

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'Euro)

S1-OP	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Subventions hors réductions groupes-cibles														
Via sécu	117	1469	1720	2000	2188	2580	3049	3081	2931	2988	3095	3274	3312	3489
Activation	0	168	188	203	181	310	576	409	171	181	218	225	201	203
Titres-services	0	445	653	883	1051	1231	1424	1594	1649	1617	1642	1741	1768	1840
Maribel social	0	443	458	470	484	484	480	477	490	524	532	602	629	685
Contractuels en hôpitaux	117	413	421	444	452	490	494	523	540	582	617	617	621	664
Maribel social alternatif	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92	97
Via la fiscalité fédérale	0	452	849	1194	1711	2359	2539	2648	2717	2818	2896	2670	2486	2734
Subvention générale	0	0	54	206	470	890	935	970	988	1013	1040	390	194	203
Travail de nuit et en équipe	0	343	602	689	758	920	1002	1004	1032	1061	1061	1424	1435	1567
Heures supplémentaires	0	48	74	86	87	114	122	126	131	135	140	148	155	165
R&D (hors universités)	0	37	68	131	300	324	360	422	446	484	504	553	535	620
Subventions spécifiques	0	24	51	83	97	110	121	127	121	125	151	155	167	180
Via région	187	279	299	320	342	368	386	397	420	454	504	471	484	485
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	2	9	12	19	27	23	24	22	36	31	32	24	9
Primes à l'emploi (wallonie)	19	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14	14	14	9
Postes protégés (communautés)	168	262	276	294	310	328	350	360	384	405	459	425	446	467
Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	2200	2868	3514	4242	5307	5974	6126	6068	6261	6494	6415	6283	6707
Réductions cotisations ciblées														
Niveau régional	172	398	622	680	651	704	766	749	690	732	752	776	776	761
Niveau fédéral	357	123	126	120	116	111	106	106	169	187	217	295	365	433
Total réductions cotisations ciblées	529	521	747	800	768	814	871	855	859	919	969	1070	1141	1194
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	2721	3615	4314	5009	6121	6845	6981	6926	7179	7463	7485	7424	7902
Total réductions cotisations patronales	1294	4332	4705	4822	4624	4762	4897	4839	5001	5258	5334	5601	5798	2499

L'écart salarial entre hommes et femmes

1. 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 ». Dans la loi du 12 juillet 2013, il a été précisé que le Conseil central de l'économie publierait tous les deux ans, les années paires, une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. 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 stipule maintenant que cette analyse doit être effectuée chaque année.

Pour rappel : en raison d'une révision du contenu du rapport sur l'écart salarial de l'IEFH, la note sur l'écart salarial sera exceptionnellement publiée dans une version abrégée cette année. Dans les années à venir, plusieurs facteurs contribuant à l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en général, et à l'écart salarial en particulier, seront examinés. Le chapitre 3 de la présente note aborde brièvement les éléments qui seront examinés l'année prochaine.

2. L'écart salarial en chiffres

2.1 L'écart salarial non corrigé et corrigé

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 donc pas 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 2018, le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 8,4 points de pourcentage à celui des hommes (65,5% contre 73,9% ; Eurostat (2019a)).

L'écart salarial peut être exprimé de différentes manières. Dans son rapport sur l'écart salarial (2019), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) établit une distinction entre l'écart salarial corrigé et non corrigé, en tenant compte de la durée de travail. Jusqu'il y a peu, l'IEFH s'appuyait sur les chiffres de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (ESS), que le Bureau fédéral du plan complétait par des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et pour les entreprises de moins de dix travailleurs.

L'IEFH a toutefois développé une nouvelle méthodologie et utilise depuis cette année des données administratives établies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) au lieu des données de l'enquête ESS. L'ancien calcul de l'écart salarial sur la base des salaires horaires bruts issus de l'enquête est remplacé par un calcul sur la base des salaires annuels bruts réels, corrigés pour la durée de travail. Ces deux modifications entraînent une rupture dans la série temporelle. En outre, la nouvelle mouture du rapport sur l'écart salarial ne comporte plus de chiffres sur les avantages extra-légaux tels que les cotisations de pension complémentaire⁶⁹ ou les voitures de société (IEFH, 2019, p. 7).

⁶⁹ Il ressort néanmoins des chiffres de la banque de données des pensions complémentaires (DB2P) que la réserve de pension moyenne des hommes (26 703,44 €) était en 2018 presque deux fois plus élevée que celle des femmes (14 436,29 €).

L'écart salarial non corrigé indique la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. L'écart salarial s'élevait à 23,7% en 2017. Une légère baisse a été enregistrée par rapport à 2016 (23,9%, voir Tableau 2-1).

Tableau 2-1 : L'écart salarial en Belgique

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Écart salarial non corrigé	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	24,2%	23,9%	23,7%
Écart salarial corrigé	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%	10,5%	10,1%	9,6%

Note : Rupture dans la série temporelle entre 2014 et 2015 : correction pour la durée de travail sur base des ETP à partir de 2015.

Source : IEFH, sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres de 2014 ; IEFH, sur base des données administratives de l'ONSS pour les chiffres à partir de 2015.

L'écart salarial non corrigé ne prend pas en considération les différences de genre au niveau des heures travaillées. Pourtant, dans la réalité, 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 involontaire⁷⁰. Il s'agit aussi de facteurs d'inégalité. La correction des salaires annuels pour la durée de travail permet de tenir compte des différences de durée moyenne de travail entre hommes et femmes. L'IEFH corrige les salaires annuels bruts pour les prestations de travail réelles, exprimées en équivalents temps plein.

Il ressort clairement du Tableau 2-1 que l'écart salarial diminue de plus de deux tiers lorsqu'il est tenu compte de la différence en durée de travail. Après correction pour la durée de travail, les hommes gagnent 9,6% de plus que les femmes (en 2016 : 10,1%).

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 2-2).

Tableau 2-2 : L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%	21,0%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%	15,2%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%	15,4%
UE-28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,3%	16,0%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%	6,0%

Note : données provisoires pour l'Allemagne (2015 à 2017 incluse), la France (2016 et 2017) et l'UE-28 (2015 à 2017 incluse)

Source : Eurostat (2019) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

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

L'écart salarial horaire est depuis un certain temps sensiblement inférieur en Belgique à celui observé dans les pays voisins. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 21%. Il peut en outre être noté que l'écart salarial en Allemagne, et dans une moindre mesure en France, reste relativement stable au fil du temps, alors qu'il a connu une baisse relativement conséquente depuis 2007 aux Pays-Bas (-21%) et surtout en Belgique (-40%).

2.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération

En 2017, le SPF Sécurité sociale a fait cartographier les différentes pratiques de rémunération actuellement en vigueur, ainsi que les différences entre les catégories de travailleurs et les secteurs en ce qui concerne ces pratiques. En collaboration avec SD Worx et l'Antwerp Management School, l'ONSS et le SPF Sécurité sociale ont ensuite extrapolé les données de 2018 sur ces formes alternatives de rémunération à l'ensemble des 2,9 millions de travailleurs du secteur privé (SPF Sécurité sociale, 2019). Ils ont examiné notamment l'utilisation des titres-repas, des actions ou warrants, des voitures de société, des bonus salariaux (CCT 90), des déplacements domicile-travail en voiture privée, des écochèques, des déplacements domicile-travail en transports en commun, des indemnités bicyclette, de la téléphonie et de l'internet, des allocations familiales complémentaires et des primes bénéficiaires.

L'étude a montré que le secteur dans lequel le travailleur est occupé est le principal facteur expliquant qu'une personne perçoive ou non des avantages salariaux alternatifs. Le genre semble toutefois également jouer un rôle. Le Tableau 2-3 donne un aperçu des résultats.

Tableau 2-3 : Formes alternatives de rémunération

	Femme	Homme
Usage privé voiture de société (avantage en nature)	11,6%	24,7%
Intervention de l'employeur pour déplacements domicile-travail avec voiture privée	53,6%	48,0%
Indemnité bicyclette	12,5%	10,0%
Intervention employeur pour déplacements domicile-travail en transports en commun	11,0%	6,1%
Éco-chèques	32,3%	50,4%
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	15,2%	29,8%
Actions ou warrants	4,2%	6,4%
Titres-repas	61,9%	68,4%
Prime bénéficiaire	1,2%	2,1%
Allocations familiales complémentaires	2,4%	2,6%
Téléphonie et Internet	13,5%	25,3%

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

8 des 11 avantages salariaux examinés sont octroyés plus souvent aux hommes qu'aux femmes. On observe ainsi que les hommes ont plus souvent recours à une voiture de société, qu'ils bénéficient plus fréquemment d'écochèques et d'avantages non récurrents liés aux résultats, et que l'employeur intervient plus souvent dans leurs frais de téléphonie et d'internet.

En revanche, si les hommes utilisent plus fréquemment les voitures de société, les femmes bénéficient plus souvent d'une intervention de l'employeur pour leurs déplacements domicile-travail en voiture privée, à vélo et avec les transports publics.

Les données susmentionnées sont des données brutes. Cela signifie que le Tableau 2-3 ne tient pas compte du secteur, de l'âge, de la taille de l'organisation et du statut (ouvrier-employé). Une régression logistique a par conséquent également été effectuée, laquelle tient compte des éléments et de la probabilité relative d'un résultat (c'est-à-dire l'octroi ou non d'un avantage donné) par rapport à un point de référence donné (c'est-à-dire une personne ayant les mêmes caractéristiques, mais du sexe opposé). Le résultat de cette régression logistique se trouve au Tableau 2-4.

Tableau 2-4 : Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération

	Femme - homme	Homme - femme	P (Wald's test)
Usage privé voiture de société (avantage en nature)	0,35	2,86	< 0,001
Intervention de l'employeur pour déplacements domicile-travail avec voiture privée	1,52	0,66	< 0,001
Indemnité bicyclette	0,86	1,16	< 0,001
Intervention employeur pour déplacements domicile-travail en transports en commun	1,44	0,69	< 0,001
Éco-chèques	0,69	1,45	< 0,001
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	0,74	1,35	< 0,001
Actions ou warrants	0,75	1,33	< 0,001
Titres-repas	1,10	0,91	< 0,001
Prime bénéficiaire	0,45	2,22	< 0,001
Allocations familiales complémentaires	0,82	1,22	< 0,001

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Les résultats figurant dans le tableau doivent être interprétés comme suit : la colonne homme-femme indique la probabilité qu'ont les femmes, par rapport aux hommes, de bénéficier d'une forme alternative de rémunération donnée, en fonction de l'âge, du secteur, de la taille de l'organisation et du statut. En d'autres termes, une femme a statistiquement une probabilité équivalente à 0,35 fois celle d'un homme de se voir octroyer l'avantage « Utilisation de la voiture de société à des fins privées » en tant que forme de rémunération. À l'inverse, les hommes ont statistiquement 2,22 fois plus de chances que les femmes, par exemple, de recevoir une prime bénéficiaire.

3. Programme de travail des années à venir

En 2020, l'objectif est de présenter dans la note sur l'écart salarial des recommandations politiques ciblées visant à réduire les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et à diminuer l'écart salarial. L'écart salarial sera par conséquent analysé sous deux angles. Il ressort en effet des analyses réalisées au cours des années précédentes que certains éléments ont un impact particulier sur l'écart salarial : le taux d'emploi et le travail à temps partiel, et le choix de la profession.

L'analyse portera, d'une part, sur le taux d'emploi et le travail à temps partiel. Les différences entre les hommes et les femmes dans ce domaine seront cartographiées, ainsi que les causes de ces différences. On tentera ensuite d'identifier les instruments qui peuvent être utilisés pour traiter ces causes et, enfin, de formuler des recommandations concernant ces instruments.

D'autre part, les différences entre les hommes et les femmes en termes de choix de carrière seront étudiées. La finalité sera la même que pour le taux d'emploi et le travail à temps partiel. Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes en matière de choix de carrière ? Comment expliquer ces différences ? Quels sont les instruments existants pour accroître la présence des femmes dans les secteurs et les professions bien rémunérés et comment pouvons-nous utiliser au mieux ces instruments à cette fin ?

Sources

BANQUE DE DONNEES DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES (DB2P), Chiffres concernant les pensions complémentaires, Via https://www.db2p.be/home?change_locale=fr_BE

EUROSTAT (2018), Indicateurs complémentaires du chômage - données annuelles. Via https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=fr.

EUROSTAT (2019a), Emploi et activité par sexe et âge (LFS), https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=lfsi_emp_a.

EUROSTAT (2019b), Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180>.

SPF SÉCURITÉ SOCIALE (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2019), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2019.

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 rappel⁷¹, 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 2018, 2 880€ 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^{er} janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2018, à 3 313€ brut (soit 2 880€ + 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 2 880 € (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'adhésion⁷²).

1.1 Accords sectoriels

A l'automne 2019, 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 7 079 en 2018 et 7 460 fin novembre 2019⁷³. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 2 390 et 2 371⁷⁴.

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).

⁷¹ 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.

⁷² 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.

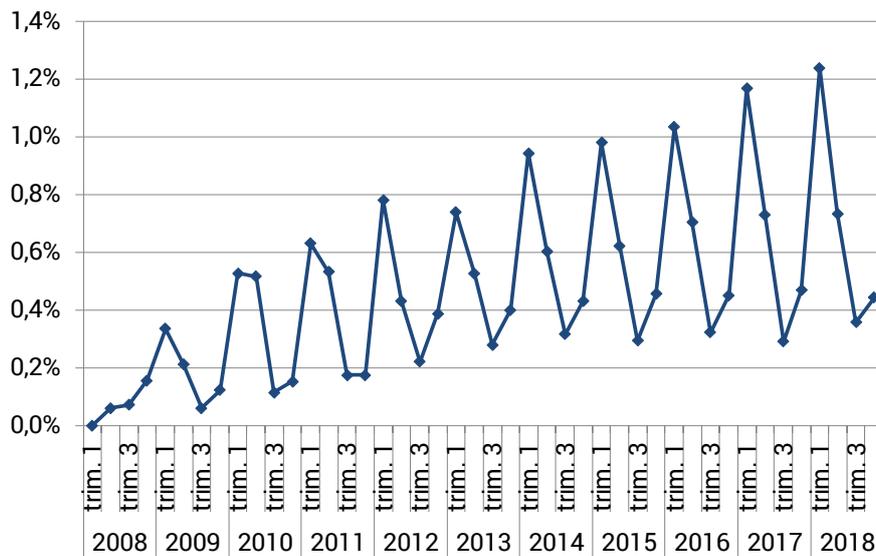
⁷³ Chiffre provisoire pour 2019.

⁷⁴ Chiffre provisoire pour 2019.

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 2016, le pic s'élevait à 1,03% de la masse salariale (du secteur privé), montait à 1,17% au premier trimestre de 2017 et à 1,24% au premier trimestre de 2018. 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 0,62% en 2016, 0,66% en 2017 et 0,68% en 2018.

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