



# RAPPORTS

CCE 2020-0622

Rapport sur le handicap des coûts salariaux

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





## **Rapport sur le handicap des coûts salariaux**

## Table des matières

<b>1. Le handicap absolu des coûts salariaux .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité .....</b>	<b>7</b>
<b>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 .....</b>	<b>9</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Handicap absolu des coûts salariaux (en %) .....	4
Tableau 1-2 : Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.....	6
Tableau 2-1 : Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %).....	7
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 %) .....	9
Tableau 3-2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les États membres de référence.....	10
Tableau 3-3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'Euro) .....	11

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 révisée<sup>1</sup> 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 pays<sup>2</sup>. 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)<sup>3</sup>. 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 salariaux<sup>4</sup> » 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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Pour rappel, la Belgique et les trois États membres de référence (Allemagne, France et Pays-Bas)

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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".

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

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 2013<sup>5</sup>, à l'exception de la branche « Cokéfaction et raffinage ». Ce champ couvre 21 des 38 branches d'activité constitutives de l'économie<sup>6</sup>, et il constitue une bonne approximation du secteur marchand<sup>7</sup>. 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%<sup>8</sup>. 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 sectorielle<sup>9</sup>. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à prendre en

<sup>5</sup> GECE (2013), *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises*, Groupe d'experts "Compétitivité et Emploi", Rapport au Gouvernement

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> En 2018, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 5,7% à la moyenne dans les trois États membres de référence.

<sup>9</sup> Des différences de structure sectorielle peuvent toutefois encore subsister au sein des branches A38.

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%<sup>10</sup>.

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'activité<sup>11</sup>. 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 Allemagne<sup>12</sup>, nous avons utilisé le coût salarial horaire non diminué des subventions salariales pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.

---

<sup>10</sup> En 2018, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 9,2% à la moyenne dans les trois États membres de référence.

<sup>11</sup> Cette clé de répartition est celle qui nous a été fournie par le Comité de suivi du CICE et qui est équivalente à la clé de répartition de la masse salariale éligible pour le CICE par branche d'activité.

<sup>12</sup> 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
<b>Secteur privé</b>	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
<b>Secteur marchand (moyenne non pondérée)</b>	All. : GECE (moyenne non pondérée)	n.d.	All. : GECE (moyenne non pondérée)
	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)	P.-B. : GECE (moyenne non pondérée)
	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)	Fr. : GECE (moyenne non pondérée)
	Be. : GECE (moyenne non pondérée)	Be. : GECE (moyenne non pondérée)	Be. : GECE (moyenne non pondérée)
	All. : GECE (moyenne pondérée)	n.d.	All. : GECE (moyenne pondérée)
<b>Secteur marchand (moyenne pondérée)</b>	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 référence<sup>13</sup> 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 technologique<sup>14</sup>.

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 identiques<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux.

<sup>14</sup> Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui 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.

<sup>15</sup> Notons que la spécialisation des pays dans certains segments de la chaîne de valeur ne dépend pas uniquement du niveau de coût salarial, mais également de leurs avantages comparés, c'est-à-dire notamment du niveau d'accumulation du capital, du niveau de qualification et de compétence des travailleurs, du positionnement géographique du pays, et des caractéristiques de son système d'innovation.

### 3. 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 salariaux<sup>16</sup>. 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 salariaux en Belgique =  $\frac{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{BE}}{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{voisins}} - 1$

**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.

<sup>16</sup> 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
<b>Allemagne</b>														
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%
<b>Pays-Bas</b>														
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%
<b>France</b>														
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%
<b>Belgique</b>														
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
<b>Subventions hors réductions groupes-cibles</b>														
<b>Via sécu</b>	<b>117</b>	<b>1469</b>	<b>1720</b>	<b>2000</b>	<b>2188</b>	<b>2580</b>	<b>3049</b>	<b>3081</b>	<b>2931</b>	<b>2988</b>	<b>3095</b>	<b>3274</b>	<b>3312</b>	<b>3489</b>
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
<b>Via la fiscalité fédérale</b>	<b>0</b>	<b>452</b>	<b>849</b>	<b>1194</b>	<b>1711</b>	<b>2359</b>	<b>2539</b>	<b>2648</b>	<b>2717</b>	<b>2818</b>	<b>2896</b>	<b>2670</b>	<b>2486</b>	<b>2734</b>
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
<b>Via région</b>	<b>187</b>	<b>279</b>	<b>299</b>	<b>320</b>	<b>342</b>	<b>368</b>	<b>386</b>	<b>397</b>	<b>420</b>	<b>454</b>	<b>504</b>	<b>471</b>	<b>484</b>	<b>485</b>
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
<b>Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)</b>	<b>304</b>	<b>2200</b>	<b>2868</b>	<b>3514</b>	<b>4242</b>	<b>5307</b>	<b>5974</b>	<b>6126</b>	<b>6068</b>	<b>6261</b>	<b>6494</b>	<b>6415</b>	<b>6283</b>	<b>6707</b>
<b>Réductions cotisations ciblées</b>														
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
<b>Total réductions cotisations ciblées</b>	<b>529</b>	<b>521</b>	<b>747</b>	<b>800</b>	<b>768</b>	<b>814</b>	<b>871</b>	<b>855</b>	<b>859</b>	<b>919</b>	<b>969</b>	<b>1070</b>	<b>1141</b>	<b>1194</b>
<b>Total Subventions salariales (SEC2010)</b>	<b>833</b>	<b>2721</b>	<b>3615</b>	<b>4314</b>	<b>5009</b>	<b>6121</b>	<b>6845</b>	<b>6981</b>	<b>6926</b>	<b>7179</b>	<b>7463</b>	<b>7485</b>	<b>7424</b>	<b>7902</b>
<b>Total réductions cotisations patronales</b>	<b>1294</b>	<b>4332</b>	<b>4705</b>	<b>4822</b>	<b>4624</b>	<b>4762</b>	<b>4897</b>	<b>4839</b>	<b>5001</b>	<b>5258</b>	<b>5334</b>	<b>5601</b>	<b>5798</b>	<b>2499</b>