



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

**Bruxelles
14.01.2021**

Table des matières

Introduction	6
1. Contexte socioéconomique.....	6
1.1 Une crise économique sans précédent depuis la Deuxième Guerre mondiale.....	6
1.2 ... et des impacts économiques inégaux entre pays... ..	9
1.3 ...ainsi que des impacts économiques inégaux par secteur d'activité.....	11
1.4 ...avec une incertitude sur le retour à une situation économique stabilisée post-pandémique	17
1.5 Tous les pays ont pris des mesures pour que les entreprises puissent réduire la masse salariale tout en évitant les pertes d'emploi et une trop forte baisse des revenus des travailleurs.....	22
1.6 Les augmentations de salaire ne sont pas la priorité et les négociations salariales prévues en 2020 sont largement reportées	23
1.7 Lorsqu'elles ont lieu, les négociations salariales débouchent sur des augmentations de salaire (nominal et/ou réel) beaucoup plus faibles... ..	24
1.8 ... sauf dans les secteurs préservés par les conséquences économiques de la pandémie	27
1.9 Les négociations portent plutôt sur les modalités du recours au chômage temporaire pour sauvegarder les emplois et sur la sécurisation des revenus des travailleurs par des suppléments extra légaux en contrepartie d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.....	28
1.10 On négocie aussi des réductions de temps de travail avec renoncement à une partie du salaire contre des garanties d'emploi.....	28
1.11 La revalorisation du salaire minimum et des revenus des travailleurs de "première ligne" est également à l'ordre du jour.....	29
Bibliographie	30
2. Marge maximale disponible	31
2.1 Concepts, mécanismes de la loi et méthode de calcul de la marge maximale disponible.....	31
2.1.1 Définitions légales utiles	31
2.1.2 Mécanismes de la loi.....	32
2.1.3 Méthode de calcul de la marge maximale disponible.....	33
2.2 Problèmes statistiques dus à la crise COVID-19 et solutions apportées.....	34
2.2.1 Les statistiques salariales sont impactées par les mesures mises en place dans le cadre de la pandémie.....	34
2.2.2 Solutions pour éliminer les effets statistiques temporaires de l'évolution des coûts salariaux horaires	35
2.3 Calcul de la marge maximale disponible.....	38
2.3.1 Prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022	38
2.3.2 Terme de correction.....	39
2.3.3 Marge maximale disponible.....	42

3. Annexe 1 : Systèmes de chômage temporaire dans les pays de référence et en Belgique dans le cadre de la pandémie de COVID-19	45
3.1 Allemagne.....	45
3.2 France.....	46
3.3 Pays-Bas.....	50
3.4 Belgique.....	52
4. Annexe 2 : Elimination des effets du tax shift 2016-2020.....	55
5. Annexe 3 : Elimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France	57
6. Annexe 4 : Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir.....	60
7. Annexe 5 : Prévision de l'évolution du coût salarial horaire en Belgique pour l'année 2020	63
8. Annexe 6 : Tests de robustesse.....	64
8.1 Données utilisées pour le test de robustesse 1 : marge maximale disponible sur base des évolutions salariales du passé dans les pays de référence.....	66
8.2 Données utilisées pour le test de robustesse 2 : marge maximale disponible sur base du surplus distribuable du passé en Belgique	67
9. Annexe 7 : prévision de croissance de la productivité apparente du travail (BNB).....	69

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : PIB par habitant en Belgique de 1847 à 2022 (en euros par an, prix de 2015)	7
Graphique 1-2: Croissance annuelle du PIB par tête (en %) 1847-2021	8
Graphique 1-3: Indicateur de sentiment économique en Belgique et dans la zone euro 1985-2020	9
Graphique 1-4 : Indicateur de sentiment économique en Belgique et dans les pays de référence, 2020	10
Graphique 1-5 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires, en fonction du nombre de travailleurs (en %)	11
Graphique 1-6 : Courbe synthétique de conjoncture dans les principaux secteurs	12
Graphique 1-7 : Courbe synthétique de conjoncture dans l'industrie manufacturière.....	13
Graphique 1-8 : Courbe synthétique de conjoncture dans les services aux entreprises	13
Graphique 1-9 : Courbe synthétique de conjoncture dans le commerce	14
Graphique 1-10 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires actuel (en %)	15
Graphique 1-11 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires en 2021 et 2022 (en %)	16
Graphique 1-12 : Variation attendue dans les effectifs en 2020 et 2021 (en %).....	17
Graphique 1-13 : Projections de croissance du PIB en Belgique et dans les pays de référence pour 2020 et pour 2021-2022 en cumulé, prévisions de printemps et d'automne des banques centrales	18
Graphique 1-14 : Risque de faillite par secteur	20
Graphique 1-15 : Scénarios alternatifs de croissance du PIB dans la zone euro (4 ^e trimestre 2019 = 100)	21
Graphique 1-16 : Salaires négociés en Allemagne	25
Graphique 1-17 : Salaires négociés en France.....	26
Graphique 1-18 : Salaires négociés aux Pays-Bas.....	27
Graphique 6-1: Evolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100).....	61

Listes des tableaux

Tableau 1-1 : Taux de remplacement et degré de prise en charge par l'Etat de l'indemnité de chômage temporaire.....	23
Tableau 2-1: Impact de la crise Covid-19 sur les statistiques de coût salarial horaire (%).....	35
Tableau 2-2: Prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022 (%)	39
Tableau 2-3 : Handicap des coûts salariaux en 2020 (%)	39
Tableau 2-4 : Révision du handicap des coûts salariaux en 2020 entre le Rapport technique 2019 et le Rapport technique 2020	40
Tableau 2-5 : Décomposition de la révision du handicap des coûts salariaux en 2019 et 2020	41
Tableau 2-6 : Utilisation de la marge de sécurité 2019-2020 (%).....	42
Tableau 2-7 : Marge maximale disponible 2021-2022 (%)	43
Tableau 4-1: Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures.....	56
Tableau 4-2 : Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2019	56
Tableau 5-1 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros	58
Tableau 5-2 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE utilisée pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2019.....	58
Tableau 5-3 : Croissance du coût salarial en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2020	59
Tableau 6-1: Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire	62

Tableau 7-1 : Evolution du coût salarial horaire en Belgique en 2020 hors effets statistiques dus à la crise Covid-19 (%).....	63
Tableau 8-1 : Handicap des coûts salariaux 2020 pour tests de robustesse (%).....	64
Tableau 8-2 : Test de robustesse 1: marge maximale disponible sur base des évolutions salariales du passé dans les pays de référence (%).....	65
Tableau 8-3 : Test de robustesse 2 : marge maximale disponible sur base du surplus distribuable du passé en Belgique (%).....	65
Tableau 9-1 : Prévision de la croissance de la productivité apparente du travail d'après la BNB (décembre 2020)	69

Introduction

Ce Rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'économie présente les résultats relatifs au calcul de la marge maximale disponible pour 2021-2022 qui ont été réalisés dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après « la loi de 1996 »), révisée le 19 mars 2017.

Ce rapport a été écrit dans le contexte particulier de la pandémie du COVID-19. Vu les effets de la pandémie sur les prévisions salariales, il n'a pas été aisé de calculer, cette année, la marge maximale disponible.

En dépit du contexte difficile, le secrétariat du CCE est parvenu à respecter la loi de promotion de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité. Grâce à l'étroite coopération avec la Banque nationale de Belgique et avec les banques centrales des trois pays de référence, il a été possible de veiller à ce que les calculs de la marge reposent sur une base scientifique solide.

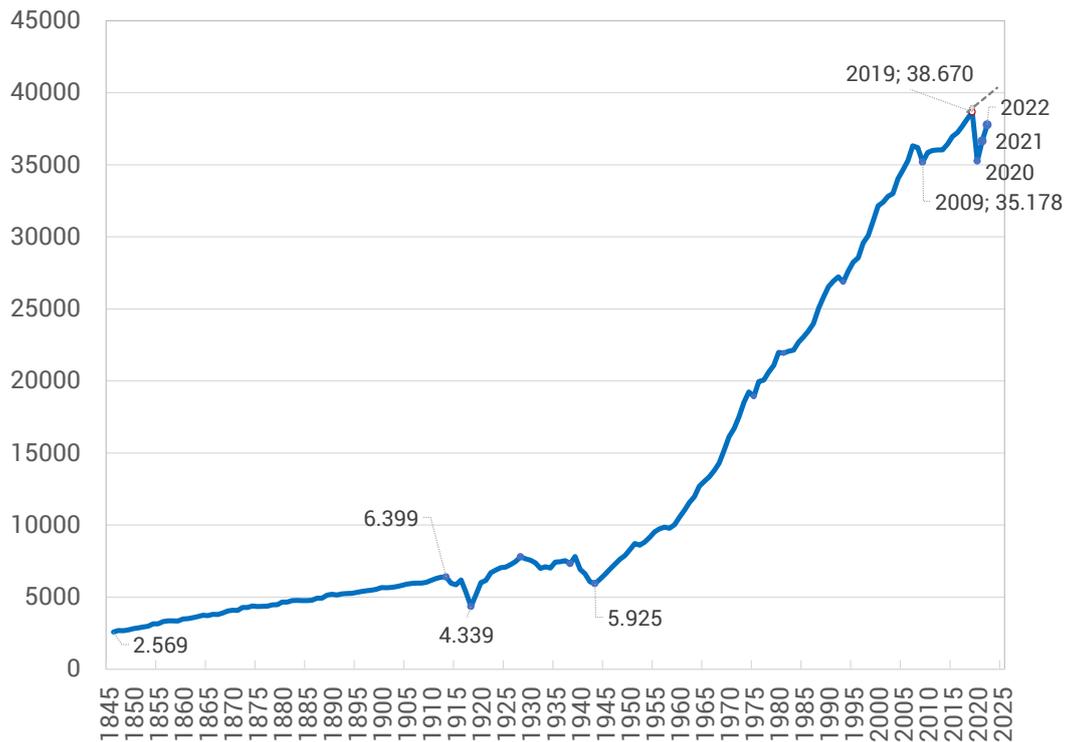
Le présent rapport est structuré en 2 chapitres. Le chapitre 1 présente le contexte socio-économique dans lequel s'inscrit le calcul de la marge maximale disponible. Le chapitre 2 présente la méthodologie et les différentes étapes du calcul de la marge maximale disponible.

1. Contexte socio-économique

1.1 *Une crise économique sans précédent depuis la Deuxième Guerre mondiale...*

Selon les projections les plus récentes de la Banque nationale, le PIB belge par habitant se contracterait de 6,7% en 2020. Il s'agit du recul le plus important depuis 1942 (-8,3%) ou du sixième plus mauvais résultat annuel depuis 1846. Comme illustré au Graphique 1-1, les baisses enregistrées pendant la crise financière et en 1975 ne sont en rien comparables. Ainsi, en 2022, le PIB par habitant serait encore légèrement inférieur à celui d'avant la pandémie. Ces projections sont accompagnées de beaucoup d'incertitudes (voir ci-dessous), mais il est clair que nous sommes confrontés à une crise d'une gravité exceptionnelle.

Graphique 1-1 : PIB par habitant en Belgique de 1847 à 2022 (en euros par an, prix de 2015)

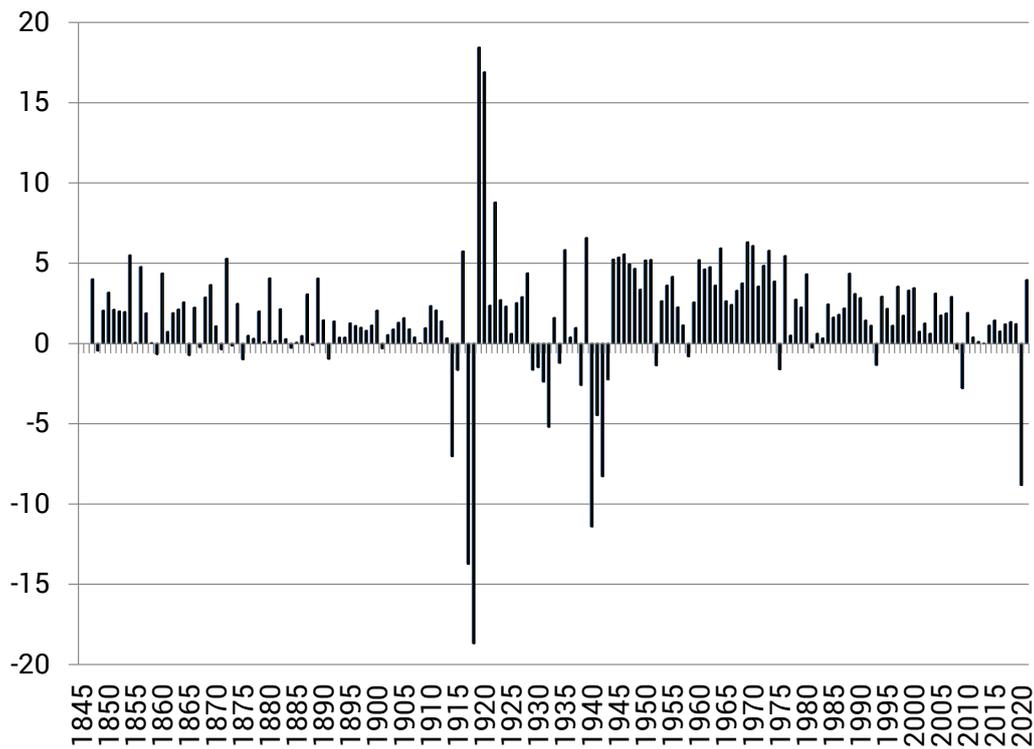


La ligne pointillée indique ce qu'aurait été le PIB si la croissance s'était poursuivie au taux de croissance moyen de la période 2010-2018. Prévisions à partir de 2020.

Sources : <http://www.andredecoster.be> (KU Leuven) et AMECO (European Economic Forecast, Autumn 2020)

Le Graphique 1-2 met également en évidence l'ampleur de la crise actuelle.

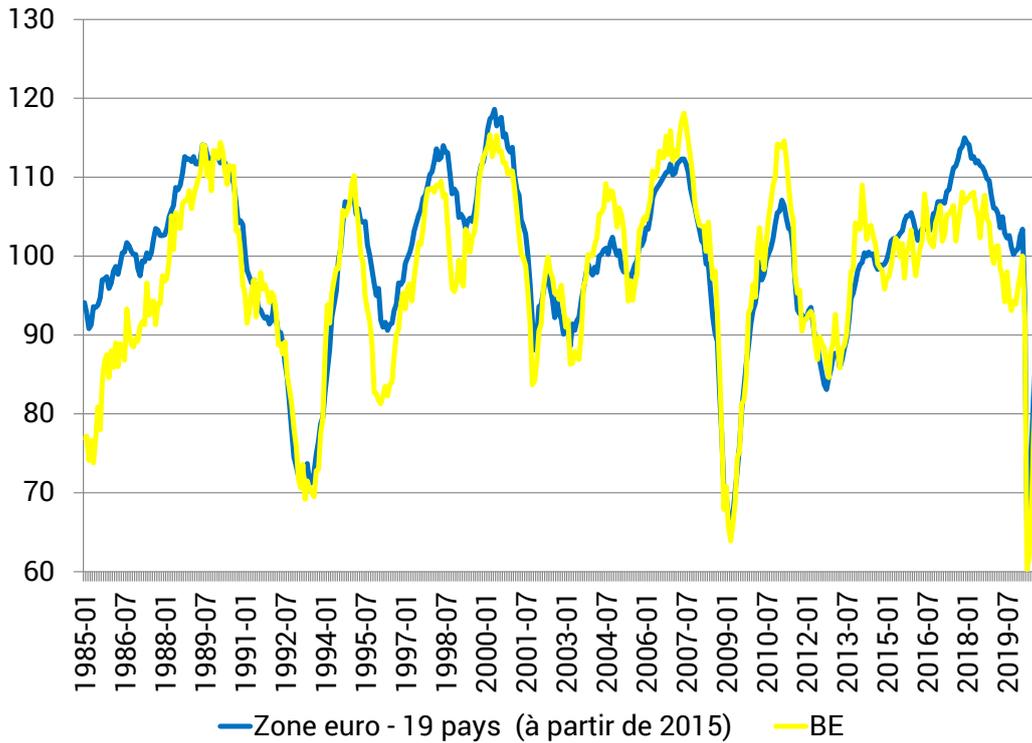
Graphique 1-2: Croissance annuelle du PIB par tête (en %) 1847-2021



Sources : <http://www.andredecoster.be> (KU Leuven) et AMECO (European Economic Forecast, Autumn 2020)

Le Graphique 1-3 présente un indicateur composite de la confiance des consommateurs et des chefs d'entreprise en Belgique et dans la zone euro. Cette confiance a chuté un peu plus que pendant la crise financière, mais ce qui est particulièrement frappant, c'est le rythme beaucoup plus rapide auquel la confiance s'est effondrée. Alors que la perte de confiance est similaire à celle observée durant la crise financière, nous avons constaté une contraction de l'économie réelle beaucoup plus forte. Cela pourrait signifier qu'il y a encore un manque de compréhension quant à l'ampleur de la crise actuelle. En outre, nous constatons que la confiance dans la zone euro a stagné en octobre et a légèrement reculé en novembre en raison de la résurgence du COVID-19.

Graphique 1-3: Indicateur de sentiment économique en Belgique et dans la zone euro, 1985-2020

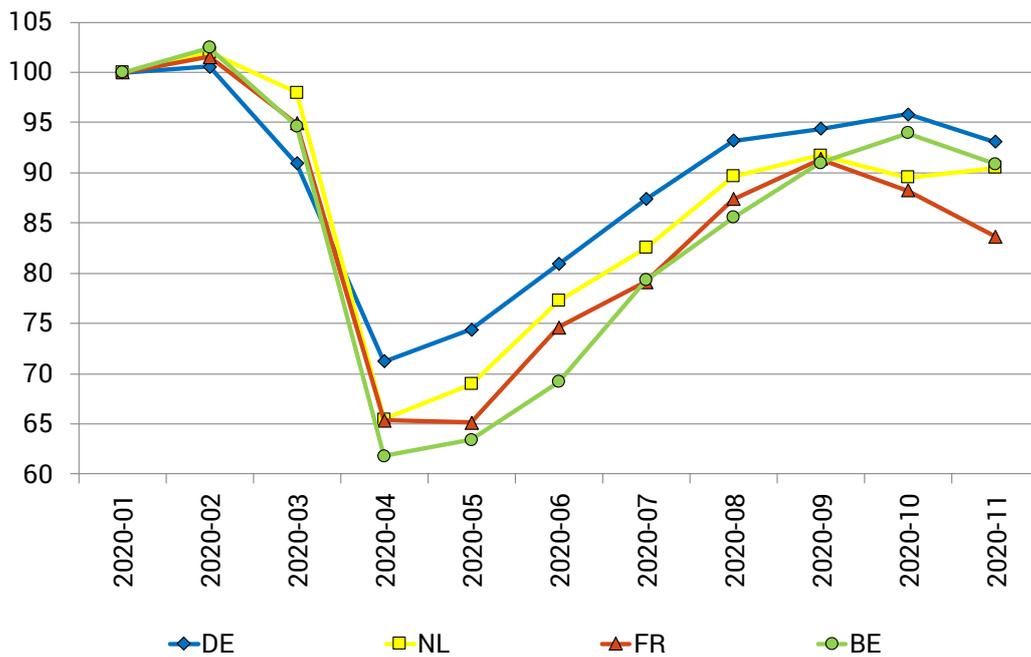


Source : Eurostat

1.2 ... et des impacts économiques inégaux entre pays...

L'impact économique du COVID-19 varie considérablement d'un État membre à l'autre. Cela s'explique non seulement par la divergence des taux d'infection et des mesures de confinement, mais aussi par des différences dans la structure économique et la réponse politique. Nous constatons ainsi au Graphique 1-4 que la confiance en Allemagne a diminué moins fortement et s'est rétablie plus rapidement que dans les autres pays de référence. Cela peut s'expliquer par la taille relativement importante de l'industrie manufacturière et par les relations commerciales plus étroites de l'Allemagne avec l'Asie, et en particulier avec la Chine, dont l'économie a été la première à être gravement touchée par le COVID-19, mais qui s'est remise relativement rapidement et a relativement bien résisté depuis lors. Le fait que l'épidémie ait été moins grave en Allemagne pourrait également jouer un rôle.

Graphique 1-4 : Indicateur de sentiment économique en Belgique et dans les pays de référence, 2020



Pour permettre une meilleure comparaison de l'impact de la pandémie, les séries ont été augmentées ou diminuées de sorte que janvier 2020 = 100

Source: AMECO (European Economic Forecast, Autumn 2020, 05/11/2020)

Selon le scénario de référence des banques centrales, le PIB de la zone euro atteindrait de nouveau à la mi-2022 le niveau auquel il se situait avant la crise.

Aux écarts en termes de croissance économique s'ajoutent des différences au niveau de l'évolution de la productivité et du PIB potentiel par pays. La productivité du travail a fortement diminué en 2020, dans une large mesure parce que de nombreux travailleurs ne pouvaient continuer à travailler et parce que de nombreuses chaînes de production étaient perturbées. Le potentiel du développement économique serait encore et toujours affecté en 2023 comme cela sera explicité dans le prochain chapitre. En Allemagne et en France, l'économie retrouverait son chemin de croissance potentielle dans le courant de 2023. La productivité du travail (par tête) s'y rétablirait à partir de 2021 ; il en irait de même en Belgique (par heure ouvrée) en 2022¹.

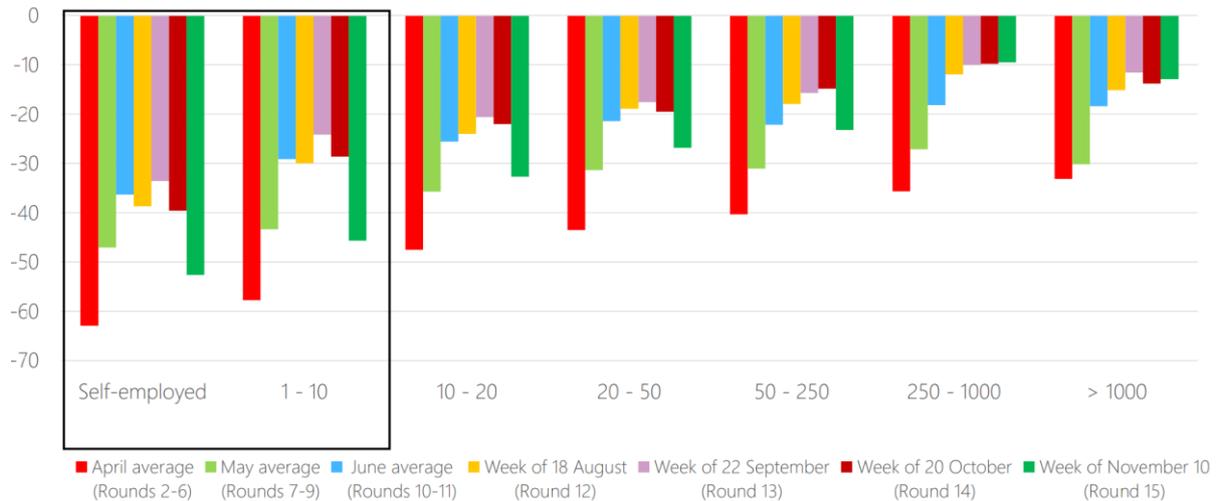
Ces scénarios sont cependant entachés d'une grande incertitude (cf. ci-dessous).

¹Mesurée par travailleur dans le secteur privé en France, par travailleur en Allemagne et par heure ouvrée dans le secteur privé en Belgique.

1.3 ...ainsi que des impacts économiques inégaux par secteur d'activité...

Non seulement la crise du COVID-19 a un impact inégal par pays, mais à l'intérieur de chaque pays, l'impact diffère également en fonction du secteur d'activité. En outre, les catégories de travailleurs plus vulnérables, par exemple les travailleurs sous contrat temporaire et les travailleurs peu qualifiés, sont plus durement touchées. Le Graphique 1-5 montre en outre que les indépendants et les petites entreprises ressentent plus fortement les effets de la crise que les grandes entreprises.

Graphique 1-5 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires, en fonction du nombre de travailleurs (en %)



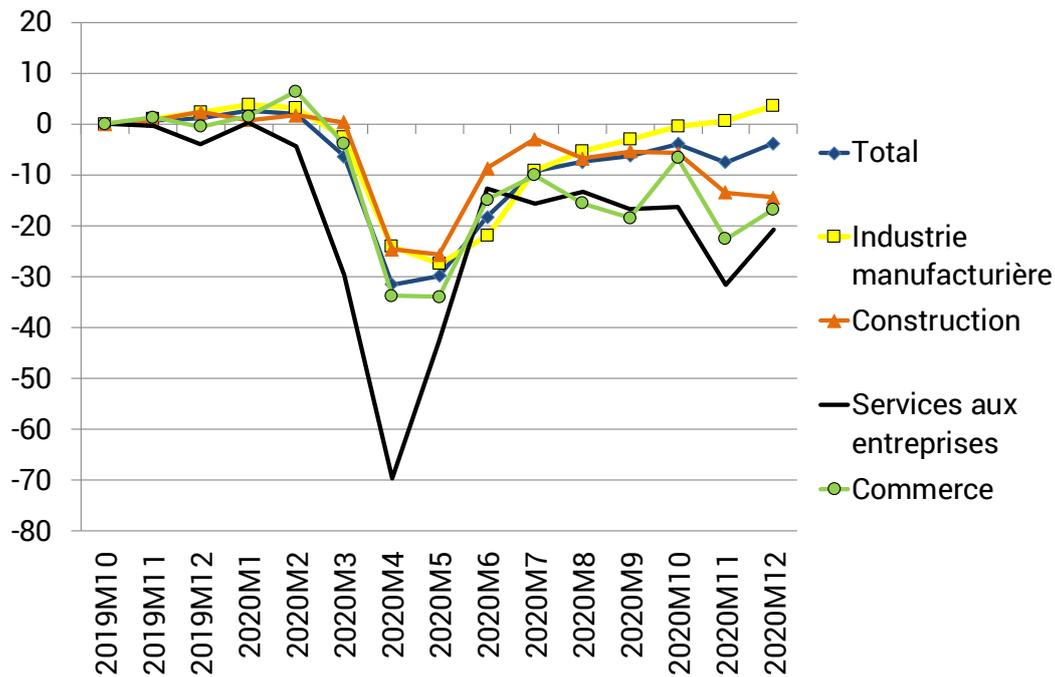
Question posée : Comment évaluez-vous votre chiffre d'affaires de cette semaine par rapport à ce qui se serait passé sans la crise du coronavirus ?

Les résultats des enquêtes de l'ERMG doivent être interprétés avec prudence, et ce pour différentes raisons. Tout d'abord, les entreprises interrogées varient dans chaque enquête. Ensuite, la marge d'incertitude est relativement grande pour les secteurs qui comptent peu de répondants. Ces enquêtes présentent toutefois l'avantage considérable de fournir rapidement de nombreuses informations sur le déroulement de la crise.

Source : BNB, enquêtes de l'ERMG

Le secteur des services a été plus lourdement affecté par la crise du COVID-19 que l'industrie manufacturière (Graphique 1-6). Cette situation est atypique car les secteurs industriels ont tendance à connaître des fluctuations conjoncturelles plus fortes que les secteurs des services. Une première explication est qu'il y a plus d'interactions physiques dans le secteur des services, de sorte que les restrictions de contact y ont eu plus d'effet, entraînant également plus de fermetures obligatoires. De plus, l'industrie manufacturière belge a pu tirer parti de la modeste reprise du commerce mondial au second semestre 2020 et elle a des liens étroits avec l'économie allemande, qui, comme nous l'avons vu, a mieux résisté à la crise jusqu'à présent.

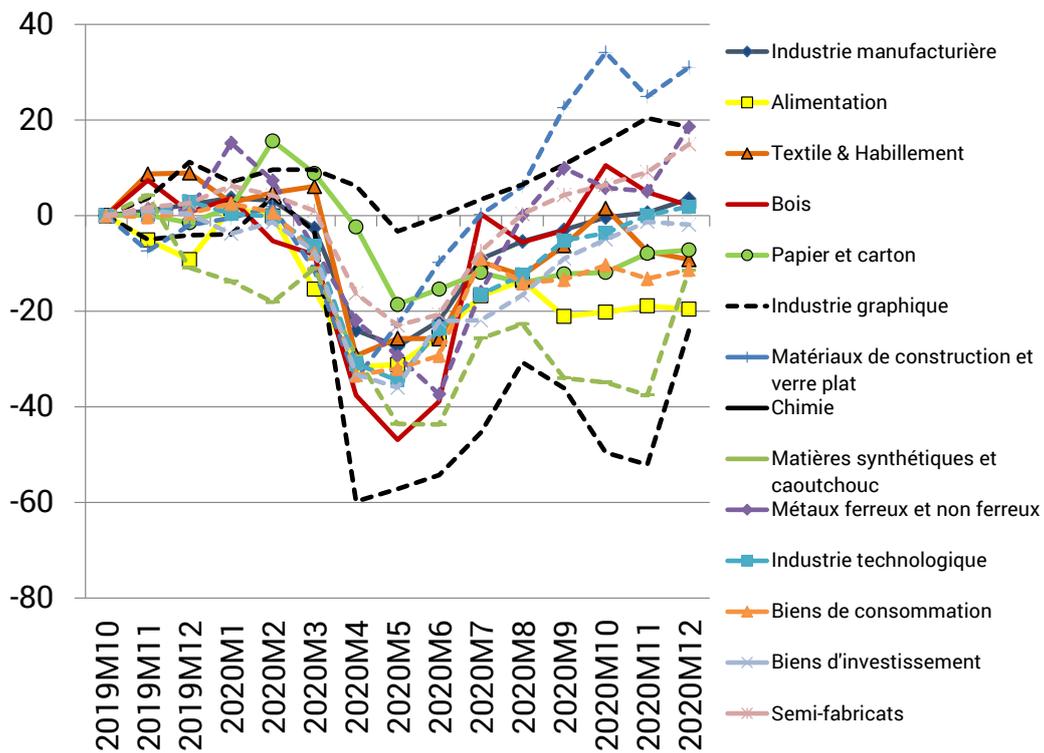
Graphique 1-6 : Courbe synthétique de conjoncture dans les principaux secteurs



Par souci de comparaison, les séries ont été augmentées ou abaissées de sorte que 2019M10 = 0
 Source : BNB - enquêtes de conjoncture

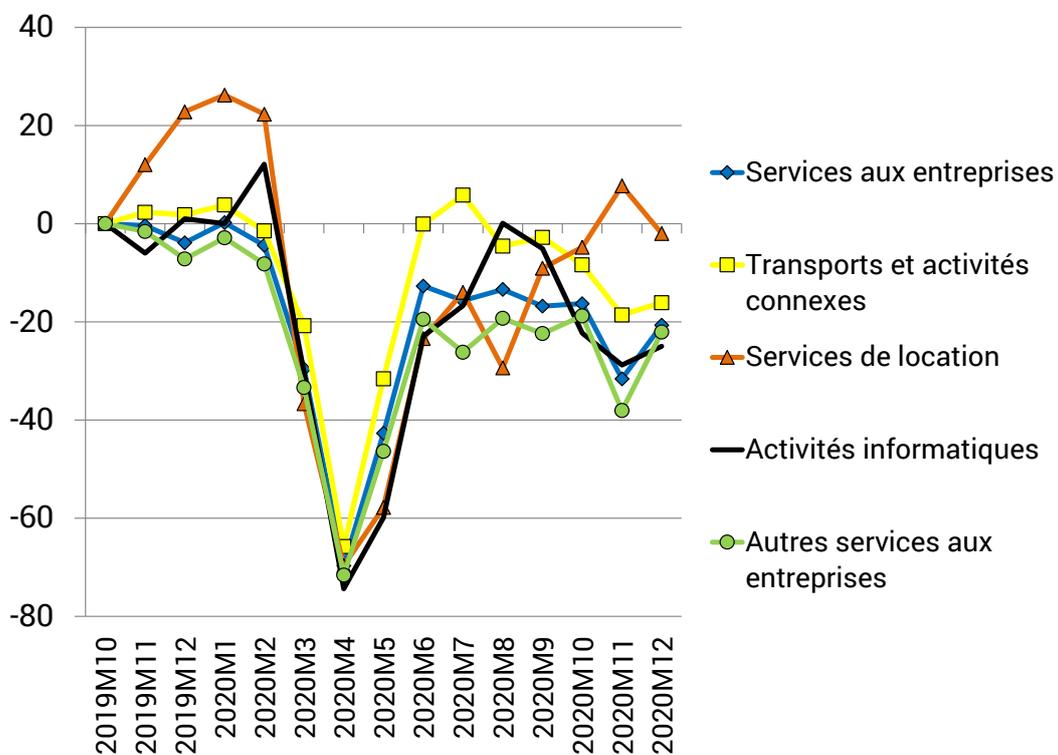
Les Graphique 1-7, Graphique 1-8 et Graphique 1-9 montrent toutefois qu'il existe aussi de grandes différences entre les sous-secteurs de l'industrie manufacturière et du secteur des services. Certains secteurs industriels, tels que le secteur graphique ou le secteur des plastiques et du caoutchouc, se sont repliés considérablement, tandis que certains secteurs des services ont été moins touchés. Il est à noter que les différences au sein de l'industrie manufacturière s'accroissent à mesure que la crise persiste.

Graphique 1-7 : Courbe synthétique de conjoncture dans l'industrie manufacturière



Par souci de comparaison, les séries ont été augmentées ou abaissées de sorte que 2019M10 = 0
Source : BNB - enquêtes de conjoncture

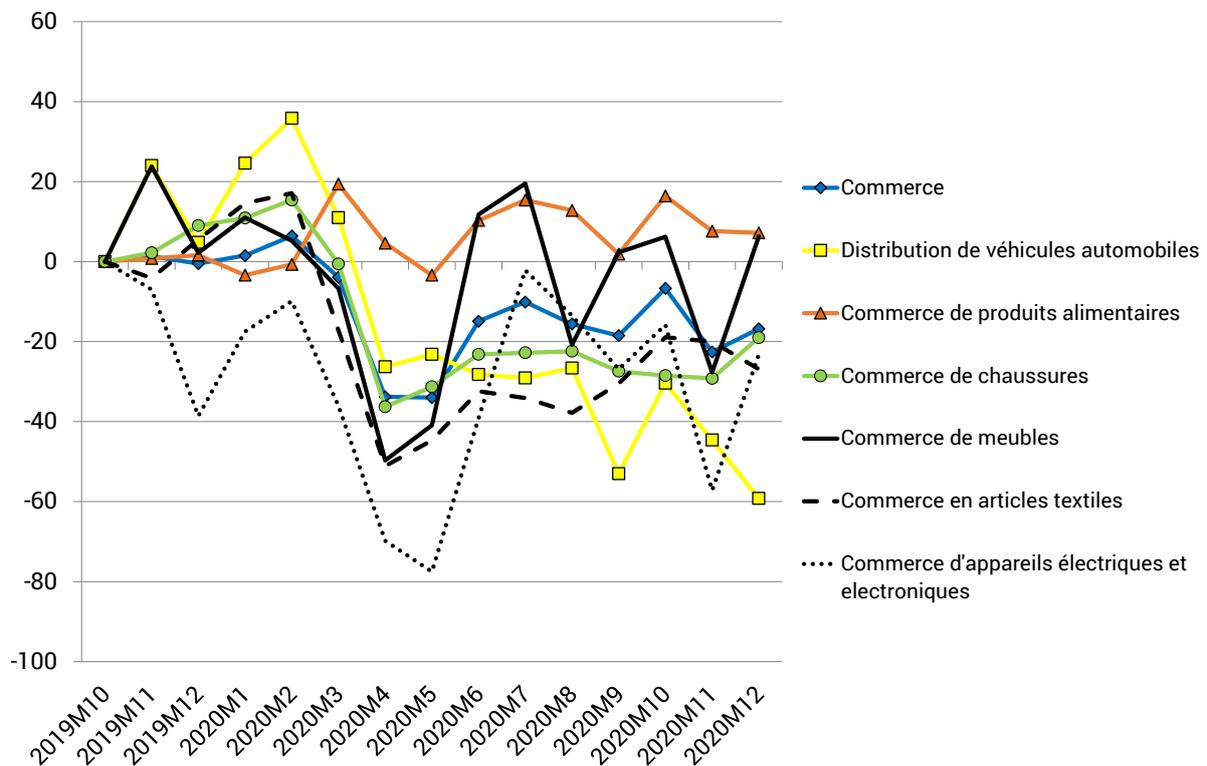
Graphique 1-8 : Courbe synthétique de conjoncture dans les services aux entreprises



Par souci de comparaison, les séries ont été augmentées ou abaissées de sorte que 2019M10 = 0
Source : BNB - enquêtes de conjoncture

Dans le secteur du commerce, nous observons une distinction claire entre le commerce de meubles et, surtout, de produits alimentaires, où la confiance des entreprises reste à niveau, et les autres segments commerciaux qui ont beaucoup souffert de la crise.

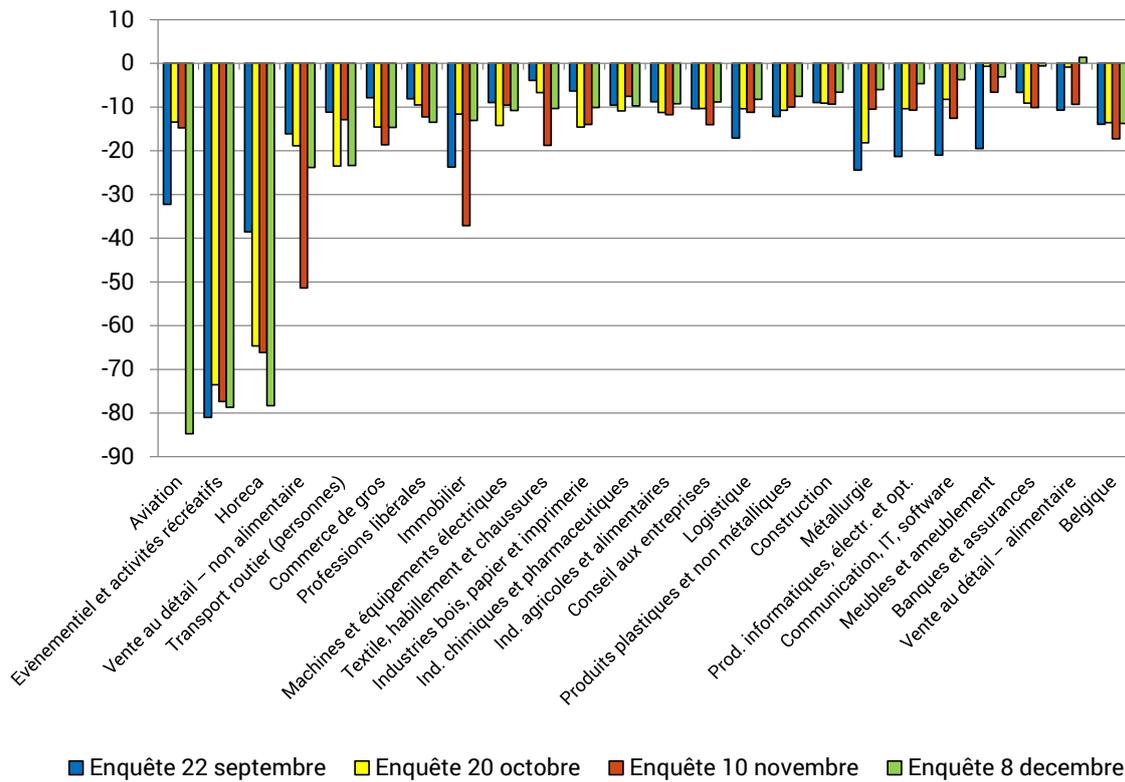
Graphique 1-9 : Courbe synthétique de conjoncture dans le commerce



Source : BNB - enquêtes de conjoncture

Les secteurs les plus touchés sont l'aviation, le secteur événementiel, l'horeca et le commerce de détail non alimentaire (voir aussi Graphique 1-10).

Graphique 1-10 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires actuel (en %)



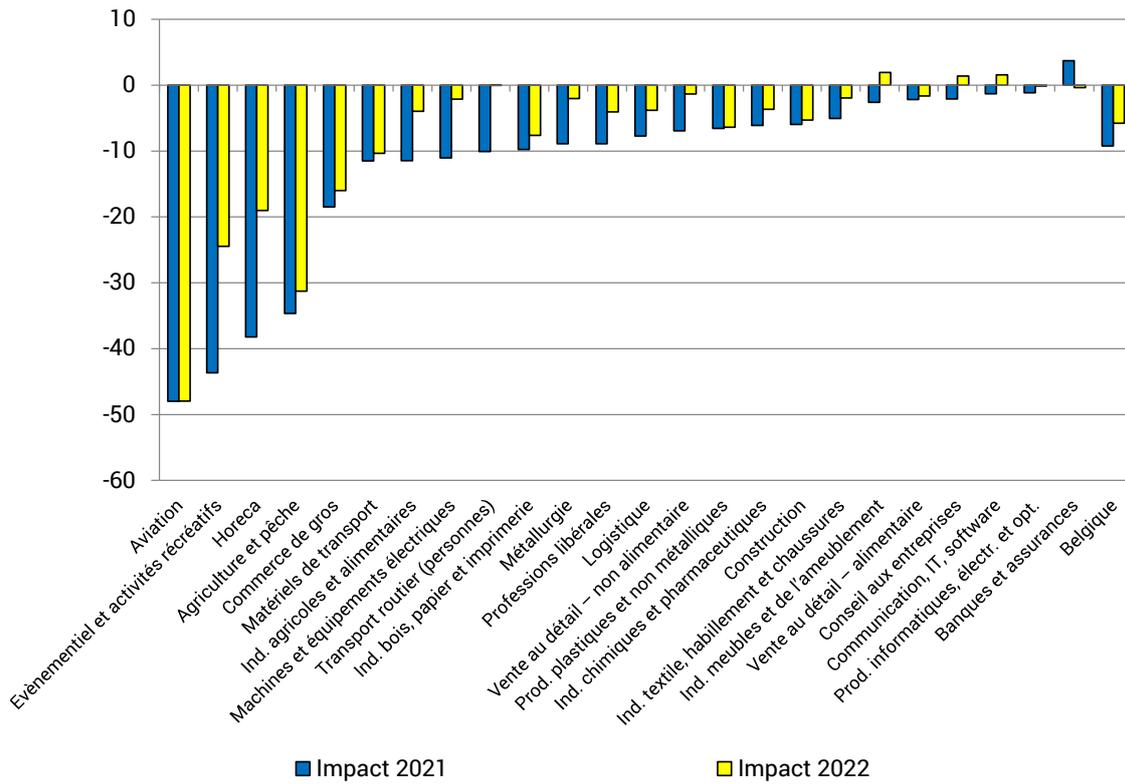
■ Enquête 22 septembre ■ Enquête 20 octobre ■ Enquête 10 novembre ■ Enquête 8 decembre

Question posée : Comment évaluez-vous votre chiffre d'affaires de cette semaine par rapport à ce qui se serait passé sans la crise du coronavirus ?

Source : BNB, enquêtes de l'ERMG

Le chiffre d'affaires devrait continuer à être fortement affecté par la crise du COVID-19 en 2021, en particulier dans les secteurs qui ont été jusqu'à présent les plus touchés par la crise, c'est-à-dire les secteurs de l'aviation, de l'événementiel et de l'horeca.

Graphique 1-11 : Impact estimé de la crise du COVID-19 sur le chiffre d'affaires en 2021 et 2022 (en %)

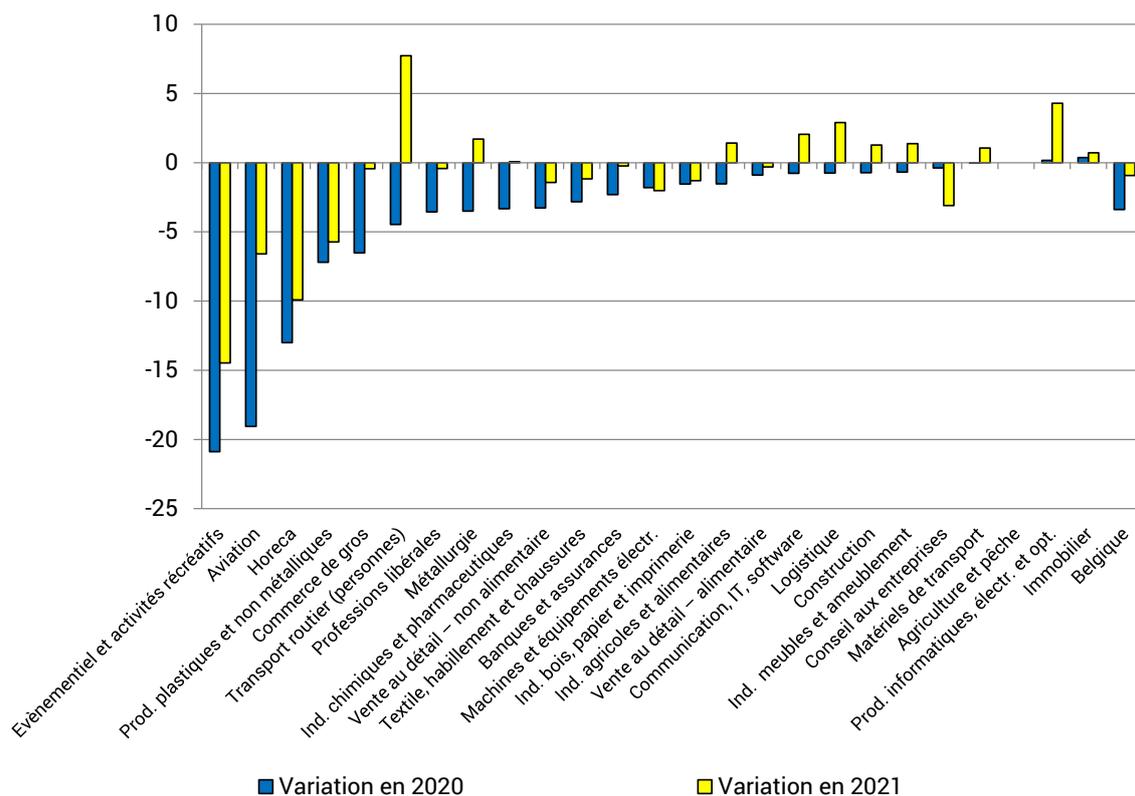


Question posée : Quelles sont vos attentes au niveau de votre chiffre d'affaires en 2021/2022 par rapport à ce qui se serait passé sans la crise du coronavirus ?

Source : BNB, enquête de l'ERMG du 8 décembre 2020

Tant que l'incertitude persistera, il est peu probable que de nombreux travailleurs soient embauchés.

Graphique 1-12 : Variation attendue dans les effectifs en 2020 et 2021 (en %)



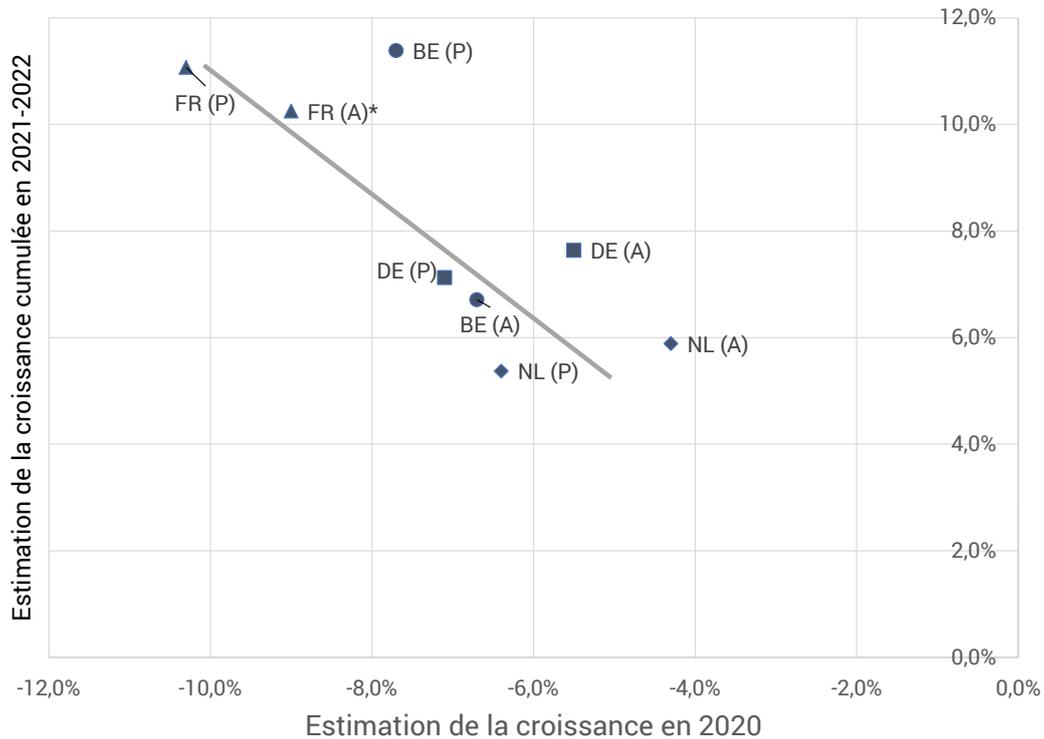
- Questions posées : - Comment le nombre d'employés de votre entreprise aura-t-il évolué en 2020 (c'est-à-dire entre le début et la fin de l'année 2020) en comptant les chômeurs temporaires comme salariés ?
 - Comment pensez-vous que le nombre d'employés de votre entreprise aura évolué en 2021 (c'est-à-dire entre le début et la fin de l'année 2021) ?

Source : ERMG, enquête du 8 décembre 2020

1.4 ...avec une incertitude sur le retour à une situation économique stabilisée post-pandémique

Au troisième trimestre 2020, la reprise s'est avérée plus forte que ne l'annonçaient la plupart des prévisions au début de la crise. Toutefois, en raison de la résurgence des infections à partir de septembre, ce redressement s'est interrompu et l'économie s'est rapprochée des scénarios dits du « double creux » (double dip). En revanche, la vaccination semble progresser plus rapidement qu'escompté auparavant, ce qui pourrait renforcer le redressement en 2021 et 2022. Le Graphique 1-13 illustre l'évolution des estimations de croissance des banques centrales entre le printemps et l'automne 2020. La ligne indique ici la croissance cumulée de 2021 et 2022 qui permettrait de compenser la perte de 2020 et qui ferait en sorte que le PIB rejoindrait de nouveau en 2022 le niveau auquel il était parvenu en 2019. Plus les estimations se trouvent en bas (en haut) de la courbe, moins (plus) l'économie se redresse. Les fortes fluctuations témoignent de la difficulté de prévoir les développements économiques dans la situation actuelle. Nous allons passer en revue quelques-unes des raisons pour lesquelles il est très difficile de faire des prévisions dans le contexte actuel.

Graphique 1-13 : Projections de croissance du PIB en Belgique et dans les pays de référence pour 2020 et pour 2021-2022 en cumulé, prévisions de printemps et d'automne des banques centrales



* Les prévisions pour la France sont arrondies.

Source : Bundesbank (printemps : 05/06/2020, automne : 11/12/2020), De Nederlandsche Bank (printemps : 08/06/2020, automne : 14/12/2020), Banque de France (printemps : 09/06/2020, automne : 14/12/2020), Banque nationale de Belgique (printemps : 08/06/2020, automne : 15/12/2020)

Tout d'abord, l'évolution imprévisible de la pandémie pose problème. En effet, comme le montre la récente résurgence du virus, et la forte révision à la baisse des prévisions économiques pour le quatrième trimestre de 2020 qu'elle a engendrée, l'économie est très dépendante de la situation sanitaire. L'augmentation du nombre de contaminations paralyse l'économie non seulement par les mesures de confinement qu'elle provoque, mais aussi parce que les individus choisissent de restreindre leur propre mobilité en raison de la perte de confiance que cela entraîne chez les consommateurs et les dirigeants d'entreprise, etc. Jusqu'à présent, il a été pratiquement impossible de prévoir où et quand le virus apparaîtra et de le contenir immédiatement par des mesures ciblées.

Ensuite, les prévisions sont difficiles à réaliser en raison du caractère exceptionnel de la crise actuelle. Nous n'avons pas de point de référence historique qui permette de comprendre comment de telles situations se développent. Nous n'avons aucune expérience d'une pandémie au sein de l'économie moderne mondialisée. Cette crise est notamment atypique car elle provoque à la fois un choc de l'offre (entreprises obligées de fermer ou de s'organiser différemment, travailleurs malades, problèmes de financement...) et un choc de la demande (réduction des possibilités de consommation en raison des mesures de confinement, effondrement de la confiance des consommateurs...). Traditionnellement, la plupart des modèles de prévision sont alimentés par un certain nombre de valeurs, au moyen des indicateurs disponibles, le modèle générant ensuite des prévisions sur la base de ces informations. Ce faisant, les modèles de prévision s'appuient sur des données historiques pour estimer les liens entre les variables économiques. Cette méthode ne fonctionne toutefois pas correctement dans des

situations très exceptionnelles comme une pandémie car la dynamique économique habituelle est perturbée².

En outre, les modèles de prévision se basent sur des hypothèses dont une légère variation peut avoir dans le contexte actuel des effets considérables sur les résultats. En raison de l'environnement qui peut se modifier brutalement, ces hypothèses peuvent aussi changer très rapidement. Pour avoir une idée de la vitesse à laquelle les prévisions peuvent changer en raison de l'évolution rapide des hypothèses, il suffit de se pencher à nouveau sur le Graphique 1-13³. Une comparaison par le secrétariat du CCE des méthodologies utilisées par différentes institutions pour estimer l'impact du COVID-19 sur l'économie a montré comment de petites différences dans les hypothèses peuvent conduire à des prévisions radicalement différentes⁴. Nous pensons notamment aux diverses hypothèses concernant la durée du confinement, l'impact du confinement sur des variables économiques telles que la consommation et l'investissement, ou l'efficacité des politiques. Ainsi, l'hypothèse du Bureau fédéral du plan (BFP) selon laquelle la reprise après le confinement serait légèrement plus lente que celle prévue par la Banque nationale explique en grande partie pourquoi cette dernière tablait début juin sur une contraction de l'économie belge de 1,6 pp. plus faible en 2020.

Le principal « angle mort » des perspectives, notamment en ce qui concerne les effets à long terme de la crise, est l'impact de la pandémie sur le (la croissance du) PIB potentiel. À l'heure actuelle, on ne sait pas du tout dans quelle mesure les fondamentaux de l'économie sont endommagés, ce qui pourrait entraîner une réduction à long terme de la capacité de production et de la productivité. La plupart des prévisions supposent que l'économie retrouvera sa trajectoire de croissance potentielle d'ici la fin de 2022, mais la trajectoire du PIB potentiel repose à son tour sur des hypothèses qui sont actuellement totalement incertaines. Dans son rapport annuel 2020, le Conseil national de la productivité examine les principaux canaux par lesquels le COVID-19 peut influencer (la croissance de) la production potentielle :

- Tout d'abord, la crise entraîne des problèmes de liquidité et de solvabilité pour de nombreuses entreprises, rendant la faillite inévitable pour beaucoup à long terme. Plus la crise se prolongera, plus les réserves disponibles pour absorber les chocs temporaires s'épuiseront et les entreprises se retrouveront en difficulté ;

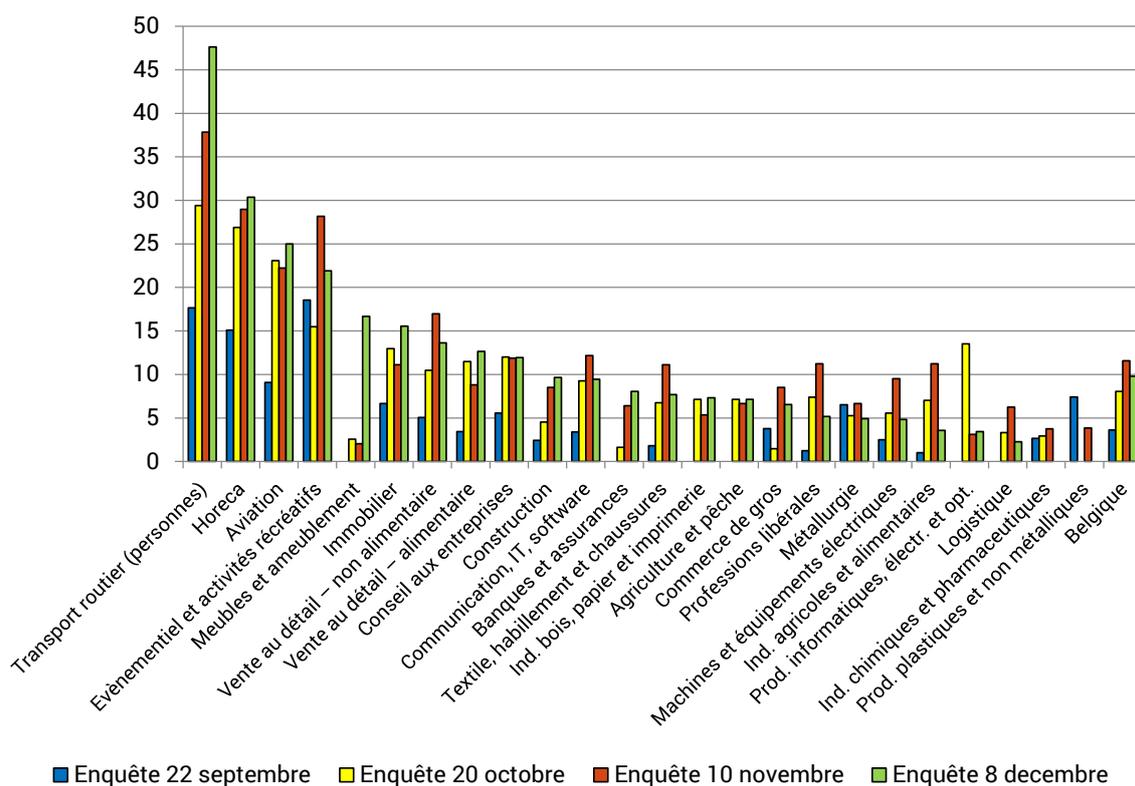
Le Graphique 1-14 donne une idée du risque perçu de faillite en l'absence de redressement selon les enquêtes de l'ERMG. Nous voyons un recul clair après l'enquête du 22 septembre. Il y a aussi des divergences sectorielles marquées (cf. ci-dessus).

² Citons à titre d'exemple ce que la CE appelle le « lockdown shock », c'est-à-dire une réduction de la consommation due à l'indisponibilité de certains services qui vient s'ajouter à la réduction volontaire de la consommation résultant, entre autres, de la baisse des revenus.

³ La disponibilité d'indicateurs plus récents de l'activité économique a également eu un petit impact, mais cela ne peut expliquer un changement aussi important, d'autant plus que de nombreux indicateurs indiquaient une reprise initiale plus forte que prévu.

⁴ https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2020-07-31-11-42-10_doc201425fr.pdf

Graphique 1-14 : Risque de faillite par secteur



■ Enquête 22 septembre ■ Enquête 20 octobre ■ Enquête 10 novembre ■ Enquête 8 décembre

Question posée : Pensez-vous qu'il existe un risque que votre entreprise fasse faillite dans les semaines ou les mois à venir ?

Source : Enquêtes de l'ERMG

- Les travailleurs qui se retrouveront au chômage ne pourront pas nécessairement reprendre rapidement le travail dans une économie atone, et ce d'autant moins que les profils provenant des secteurs les plus touchés divergent souvent des profils recherchés dans les secteurs en croissance. Lorsque le chômage se prolonge, il peut entamer de façon durable les compétences ou la motivation des travailleurs touchés⁵ ;
- L'effet négatif des faillites et du chômage dépend aussi de l'impact de la crise sur la dynamique d'entreprise. Dans quels délais et avec quelle efficacité le capital et le travail libérés peuvent-ils être de nouveau employés ? L'entrepreneuriat sera-t-il contrecarré par la faiblesse de la demande et par les difficultés financières ou sera-t-il attisé par de nouvelles opportunités ? Une question connexe est celle de l'impact de la crise sur la concurrence ;
- Les formations et l'enseignement sont touchés négativement par les fermetures obligatoires et l'enseignement à distance. À terme, un effet positif pourrait s'en dégager sous la forme de l'amélioration des compétences numériques, quoique des indices donnent à penser que les enfants des ménages socialement défavorisés et les élèves de l'enseignement professionnel et technique sont davantage impactés ;

⁵ La France donne une indication du découragement des travailleurs qui en arrivent à quitter le marché du travail ; la population active y aurait en effet diminué de 4% entre le 4e trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020 (European Economic Forecast, Automne 2020).

- La capacité de production diminuerait non seulement à la suite des faillites mais aussi en raison de la réduction ou du report des plans d'investissement de nombreuses entreprises dans un contexte de grande incertitude, de la faible confiance des chefs d'entreprise et souvent aussi d'un accès limité au financement. Selon l'enquête de l'ERMG du 20 octobre 2020, les entreprises belges comprimeraient leurs investissements en moyenne respectivement de 23 et 21% en 2020 et 2021 du fait de la crise du COVID-19. De nouveau, de grands écarts sectoriels se manifestent dans ce domaine ;
- Il est possible que les entreprises modifient la composition de leurs investissements ou leur structure organisationnelle (par exemple, plus de TIC ou des conditions sanitaires plus strictes). On ne sait par ailleurs pas quelle sera l'évolution des investissements publics, modulés notamment par une politique de relance mais aussi par des finances publiques plus détériorées. Une autre question ouverte est celle de l'éventuelle restructuration future des chaînes de valeur mondiales.

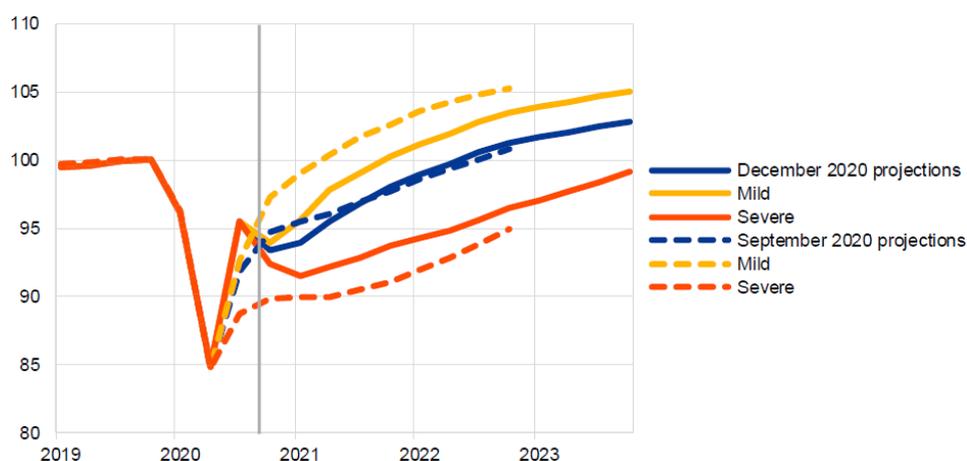
Aujourd'hui, on ignore tout de l'évolution à venir de ces éléments. En outre, il y a encore d'autres incertitudes telles que l'impact du Brexit ou l'efficacité de la politique de relance.

Le tissu économique subit clairement les conséquences profondes de la pandémie, dont l'effet final ne peut absolument pas être estimé à ce jour. Les prévisions publiées doivent donc être considérées en premier lieu comme des scénarios reflétant les hypothèses sous-jacentes.

L'effet des divergences d'hypothèses : une illustration

La BCE a développé deux scénarios alternatifs dans ses prévisions de décembre. Un scénario à la baisse envisage une exacerbation encore plus vive de la pandémie que dans le scénario de référence. Cette exacerbation s'accompagnerait de mesures de restriction encore plus strictes au premier trimestre de 2021, d'une érosion encore plus marquée de la confiance des consommateurs et des chefs d'entreprise et de problèmes de liquidité et de solvabilité plus répandus parmi les entreprises. Le pendant à cette situation est représenté par le scénario plus optimiste selon lequel le nombre d'infections se stabilise après une flambée initiale en automne et les réactions des dirigeants et autres acteurs économiques sont très favorables à l'économie. Selon le scénario optimiste, la pandémie du virus serait maîtrisée à la fin de 2021 tandis que le scénario pessimiste suppose le maintien de mesures de restriction jusqu'à la fin de 2023.

Graphique 1-15 : Scénarios alternatifs de croissance du PIB dans la zone euro (4^e trimestre 2019 = 100)



La ligne verticale indique le début de la période de projection.
Source : Prévisions macroéconomiques BCE, décembre 2020 (10/12/2020)

Dans le scénario négatif, la croissance du PIB de la zone euro, comparée à celle du scénario de référence, serait en retrait respectivement d'environ 3,5 et 1,2 points de pourcentage en 2021 et 2022.

Dans le scénario positif, la confiance des ménages les inciterait à une consommation plus soutenue et à une épargne moins forte tandis que les entreprises investiraient davantage, en ce aidées par des primes de risque moindres et un climat international plus favorable. Dans ce scénario, la croissance du PIB surpasserait respectivement d'environ 2,1 et 0,1 points de pourcentage en 2021 et 2022 celle qu'avance le scénario de base.

Dans le scénario optimiste, le PIB renouerait vers la fin de 2021 avec le niveau d'avant la crise tandis que le PIB serait encore inférieur à ce niveau à la fin de la période de projection dans le scénario pessimiste.

On peut dire que l'attitude dont feront preuve les ménages en matière d'épargne constituera le facteur crucial de la vigueur du redressement. Par ailleurs, on constate une asymétrie entre le scénario pessimiste et le scénario optimiste, lequel révèle un impact considérablement plus lourd et plus long lié à des évolutions négatives inattendues.

1.5 Tous les pays ont pris des mesures pour que les entreprises puissent réduire la masse salariale tout en évitant les pertes d'emploi et une trop forte baisse des revenus des travailleurs

Dans les pays de référence tout comme en Belgique, les conditions de recours au chômage temporaire ont été assouplies. L'objectif est de protéger un maximum le tissu productif et les emplois. Nous nous limitons ici aux dispositifs de chômage temporaire des salariés.

Dans chacun des pays de référence et contrairement à la Belgique, l'indemnité de chômage temporaire est versée par l'employeur, lequel est remboursé a posteriori par l'agence gouvernementale compétente. Pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur doit soumettre préalablement son dossier à l'agence en communiquant une estimation du nombre de salariés et d'heures susceptibles d'être mis en chômage temporaire au cours des prochains mois en fonction du volume d'activité attendu. L'agence vérifie les critères d'éligibilité et notifie sa décision. La décision ouvre un droit de tirage. L'employeur décide par après en fonction de ses besoins réels le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et pour lesquels il demande une intervention⁶.

Le taux de remplacement de l'indemnité de chômage temporaire pour le salarié et le degré de prise en charge par l'Etat de cette indemnité varie d'un pays à l'autre et en fonction des situations. Les licenciements économiques pendant la durée du recours au chômage temporaire sont généralement interdits. Plus de détails sur les différents dispositifs se trouvent en [annexe 1](#).

⁶ Le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et indemnisés peut donc être inférieur au volume autorisé par l'administration.

Tableau 1-1 : Taux de remplacement et degré de prise en charge par l'État de l'indemnité de chômage temporaire

	Taux de remplacement pour le salarié (% du salaire horaire brut ou net)	Taux de prise en charge de l'indemnité par l'Etat
Allemagne	60% net si pas d'enfant à charge, 67% net si enfant à charge. L'indemnité monte respectivement à 70 et 77% après 3 mois et à 80 et 87% après 6 mois. Pas d'indemnité minimum.	100%
France	Activité partielle classique 70% brut (environ 84 % net) dans la limite de 4,5 SMIC et jusqu'à 100 % au niveau du SMIC (indemnité minimum) 60% brut à partir de 2021 Activité partielle de longue durée 70% brut (environ 84% net) dans la limite de 4,5 SMIC et jusqu'à 100 % au niveau du SMIC (indemnité minimum)	Activité partielle classique 85 ou 100% en fonction de la période et du secteur jusqu'en décembre. 60% à partir de janvier 2021. Activité partielle de longue durée 85 ou 100% en fonction du secteur jusqu'en décembre. 85% à partir de janvier 2021 pour tous les secteurs.
Pays-Bas	100% brut et net	NOW 1 et NOW 2 90% NOW 3 80% d'octobre à décembre 2020, 70% de janvier à mars 2021, 60% d'avril à juin 2021
Belgique	Chômage pour cause de force majeure 70% brut jusqu'au 31 mars 2021 (salaire plafonné à 2754 €/mois) jusqu'au 31 mars 2021, avec un montant journalier de minimum 55,59 € et maximum de 74,17 € + 5,63 €/jour à charge de l'ONEM. 65% brut à partir d'avril 2021 + supplément ONEM. Chômage pour raisons économiques 70% brut jusqu'au 31 mars 2021 (salaire plafonné à 2754 €/mois) jusqu'au 31 mars 2021, avec un montant journalier de minimum 55,59 € et maximum de 74,17 € + 2,00 €/jour à charge de l'employeur ou d'un Fonds de sécurité d'existence. 65% brut à partir d'avril 2021 + supplément employeur.	Chômage pour cause de force majeure 100% Chômage pour raisons économiques 100% (à l'exception du supplément de 2 €/jour)

En Allemagne et aux Pays-Bas, les cotisations patronales sur les heures de travail couvertes par le chômage temporaire continuent à être payées par l'employeur, lequel est remboursé a posteriori par l'agence (même degré de prise en charge par l'État que pour l'indemnité versée au salarié). En France, les heures couvertes sont exonérées de cotisations patronales, sauf si l'indemnité versée est supérieure à 3,15 fois le SMIC horaire.

En Allemagne et en France, le contrat de travail est suspendu pour les heures mises en chômage temporaire. Pendant ce temps, les salariés peuvent exercer un autre emploi sans perte ou réduction de l'indemnité de chômage temporaire perçue. Aux Pays-Bas, le salarié au chômage temporaire reste à la disposition de l'employeur durant les heures habituelles de travail même si aucun travail ne lui est demandé. Il peut être amené à exercer d'autres fonctions auprès du même employeur si cela est raisonnable.

1.6 Les augmentations de salaire ne sont pas la priorité et les négociations salariales prévues en 2020 sont largement reportées

Le déclenchement de la pandémie et ses conséquences économiques majeures bouleversent les priorités des partenaires sociaux dans les pays de référence. Face à l'incertitude et devant les nouvelles priorités à court et moyen terme, les négociations salariales sont dans beaucoup de cas reportées à 2021 et les salaires concernés gelés temporairement (Anact, 2020 (France) ; CPB, 2020 (Pays-Bas) ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020 (Allemagne)).

IG Metall, le plus grand syndicat allemand et actif dans l'industrie automobile, métallique et électrique, textile et sidérurgique, a ainsi fait du sauvetage d'un maximum d'emplois et de la sécurisation des

revenus des travailleurs ses priorités pour les négociations collectives en 2020 et 2021 (IG Metall, 6 novembre 2020)⁷.

Ainsi, dans le cadre des négociations qui reprennent mi-décembre dans l'industrie automobile, métallique et textile pour les années 2021 et au-delà, IG Metall a précisé ses revendications. Elles portent principalement sur : (i) un cadre sectoriel pour d'éventuels accords d'entreprise sur des réductions temporaires de temps de travail avec compensation partielle de salaire ; (ii) une hausse de rémunération de 4% sur 12 mois, sous la forme de salaire « classique », d'indemnités de formation ou de compensation salariale partielle en cas de réduction temporaire du temps de travail ; (iii) une discussion générale sur les instruments permettant de garantir l'emploi (IG Metall, 26 novembre 2020)⁸.

1.7 Lorsqu'elles ont lieu, les négociations salariales débouchent sur des augmentations de salaire (nominal et/ou réel) beaucoup plus faibles...

La crise économique majeure et l'incertitude qui entoure la reprise se traduisent par un net ralentissement de la croissance des salaires. Les conventions collectives avec un volet salarial conclues depuis mars prévoient en effet des augmentations de salaire (nominal et/ou réel) nettement plus faibles.

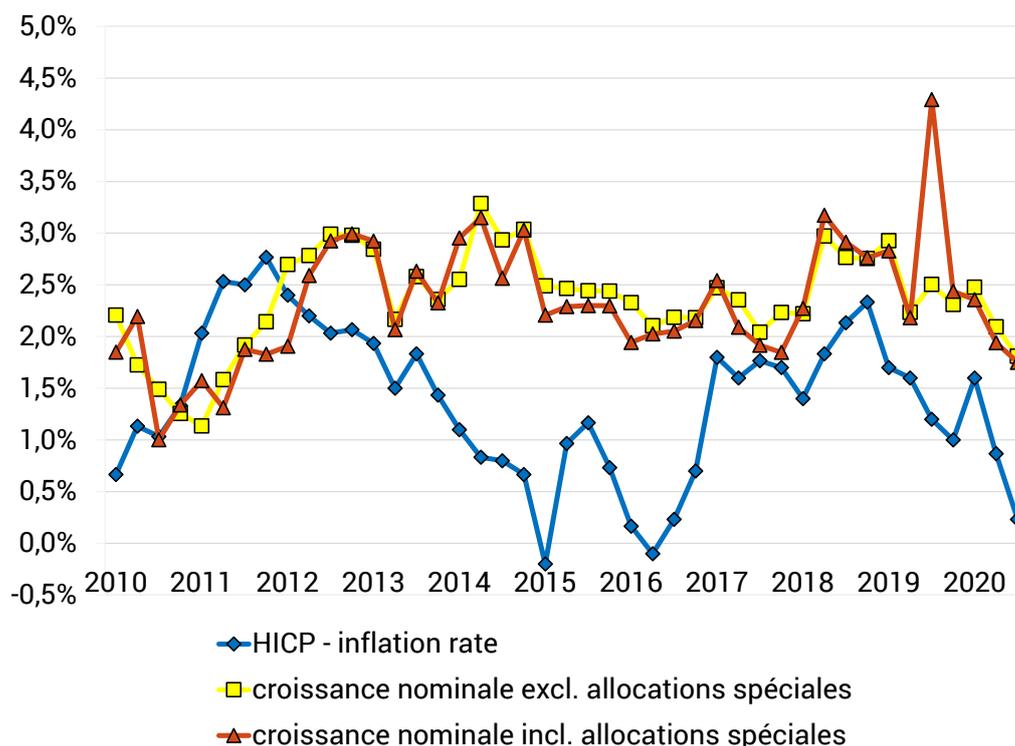
En Allemagne, les nouveaux accords conclus pour environ 5,6 millions de salariés au premier semestre 2020 prévoient ainsi en moyenne des augmentations de salaire nominal de 1,2% (contre 2,9% en 2019)⁹. Bien que l'inflation soit en baisse également, l'augmentation des salaires négociés issue des conventions collectives conclues en 2020 est en termes réels près de deux fois moins forte qu'en 2019 et 2018 (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020). Si on tient compte du fait que la faible inflation allemande en 2020 est en grande partie due à la diminution temporaire de la TVA de 2 à 3 points de pourcentage à partir de juillet ainsi qu'à d'autres taxes sur la facture d'électricité (Bruegel, 2020), le ralentissement de la croissance des salaires réels aurait été encore plus marqué.

⁷ Dans les branches de la métallurgie, des équipements électriques et de l'automobile, des accords pilotes conclus en avril et courant jusqu'au 31 décembre prévoient ainsi le gel des salaires, des compléments financiers pour les salariés au chômage économique permettant d'obtenir entre 80% et 100% du salaire (soit par le biais d'un versement échelonné des primes de vacances et/ou de fin d'année, soit par une contribution directe de l'employeur) ainsi que plusieurs dispositifs flexibles pour permettre aux parents de s'occuper des enfants. Ces accords couvrent près de 4 millions de salariés. Les négociations salariales dans ces secteurs devraient reprendre à partir de décembre 2020.

⁸ Plus de détails sur : <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/ig-metall-vorstand-bestaetigt-tariforderungen>

⁹ En tenant compte des conventions collectives conclues en 2018 et 2019 qui prévoyaient des augmentations de salaire en 2020, la hausse nominale des salaires négociés en 2020 est de 2,1%.

Graphique 1-16 : Salaires négociés en Allemagne



L'augmentation nominale des salaires négociés en 2020 présentée ici tient compte des conventions collectives des années antérieures qui prévoyaient des augmentations de salaire en 2020. Elle est donc plus élevée que les augmentations de salaire calculée uniquement sur base des conventions collectives conclues en 2020.

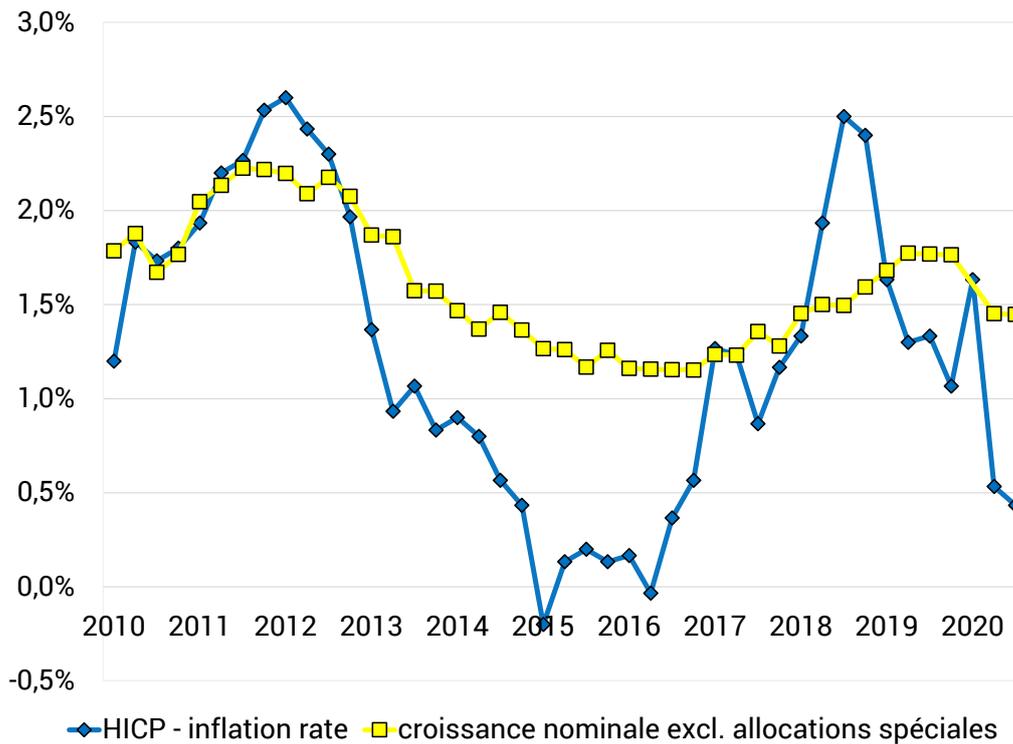
Source : Bundesbank, Eurostat

Notons qu'en France et aux Pays-Bas, une série de négociations salariales ont eu lieu au premier trimestre (avant le déclenchement de la pandémie en Europe), avec des résultats proches des années antérieures. On s'attend donc à ce que le ralentissement de la croissance des salaires réels soit plus marqué en 2021.

En France, l'enquête ACEMO du Ministère du Travail met en évidence une croissance quasi nulle du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) en termes nominaux au 3e trimestre¹⁰ (DARES, 2020). L'effet négatif de la chute de l'inflation en 2020 sur la revalorisation automatique du SMIC en janvier 2021 serait plus important que l'effet positif de l'accélération temporaire de la croissance du SHBOE en termes réels en 2020 due à cette même chute de l'inflation. La croissance du SMIC devrait donc aussi ralentir en 2021.

¹⁰ L'enquête n'a pas pu être menée au 2e trimestre.

Graphique 1-17 : Salaires négociés en France



Source : DARES, Eurostat

Ainsi, le rapport du groupe d'experts sur le SMIC estime que le SMIC augmentera d'environ 0,99% au 1^{er} janvier 2021 sur base des mécanismes de revalorisation automatique (contre +1,2% au 1^{er} janvier 2020). Estimant que la protection de l'emploi doit primer sur l'amélioration du pouvoir d'achat dans un contexte de récession exceptionnelle, le groupe d'experts conseille en outre au gouvernement de ne pas accorder de coup de pouce (Groupe d'experts, 2020).

Mécanisme de revalorisation du SMIC en France

Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) a théoriquement trois sources d'augmentation (INSEE, 2013) :

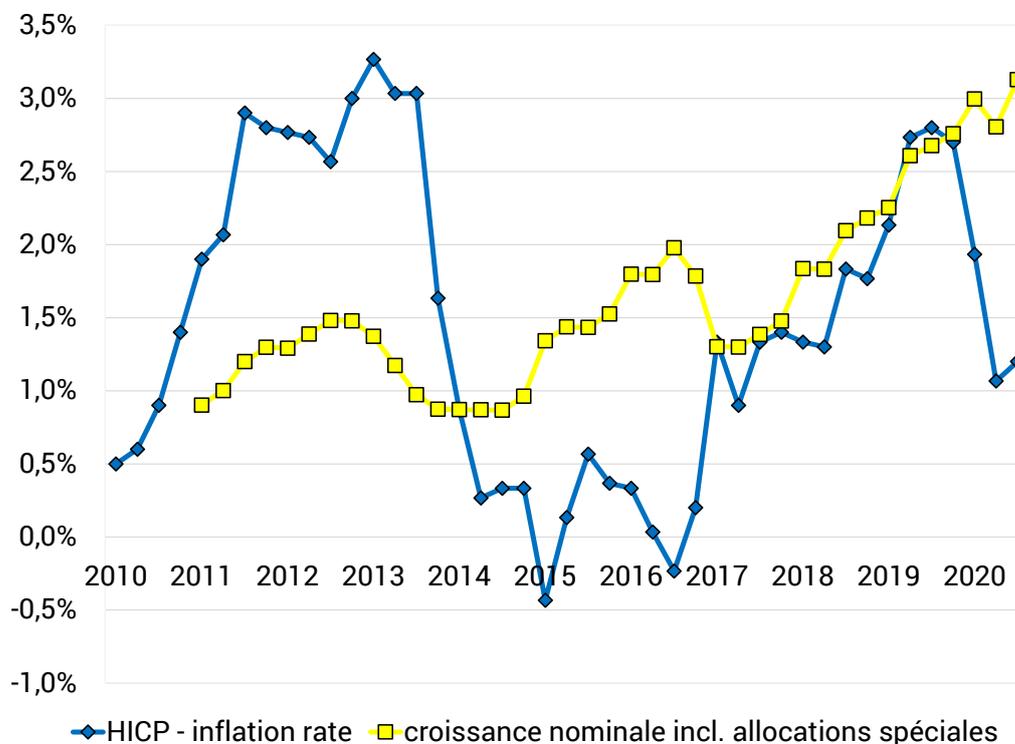
- Il est revalorisé annuellement (au premier janvier), en fonction de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie au cours de l'année écoulée. À cette indexation sur les prix s'ajoute 50% de la croissance du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) en termes réels au cours de l'année écoulée.
- En outre, le SMIC est immédiatement revalorisé dès que l'augmentation de l'IPC dépasse 2% en cours d'année¹¹.
- Une troisième source d'augmentation du SMIC est un « coup de pouce » décidé par le gouvernement. Le dernier « coup de pouce » au SMIC accordé par le gouvernement a eu lieu en 2012.

¹¹ Il se peut donc qu'il soit revalorisé à la fois en décembre, en cas de dépassement du seuil d'augmentation de l'IPC, et en janvier, conséquence de la revalorisation annuelle. C'est ce qui s'est produit en décembre 2011 et janvier 2012.

L'importance de l'évolution du SMIC dans la formation des salaires en France est due à deux raisons : d'une part, le niveau élevé du SMIC (1 539,42 euros brut mensuels ou 10,15 euros brut par heure en 2020) fait qu'une partie importante des salariés (10,5% de l'ensemble des salariés français en 2016 selon une étude de la DARES) est payée au niveau du SMIC. L'évolution du SMIC a donc un effet direct important sur l'évolution des salaires en France. D'autre part, l'évolution du SMIC génère également un effet de diffusion (plus ou moins important) sur le reste de la grille des salaires, cet effet dépendant de la source de la revalorisation (l'indexation sur les prix, l'indexation sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés et les coups de pouce) (Cette, Chouard et Verdugo, 2012).

Aux Pays-Bas aussi, les conventions salariales conclues après le déclenchement de la pandémie ont été beaucoup moins nombreuses que dans le passé et prévoyaient des hausses de salaire nettement plus faibles (AWVN, 2020 ; Centraal Planbureau, 2020).

Graphique 1-18 : Salaires négociés aux Pays-Bas



Source : CBS, Eurostat

1.8 ... sauf dans les secteurs préservés par les conséquences économiques de la pandémie

Dans les secteurs et/ou les entreprises moins touchés voire qui bénéficient d'un surplus d'activité (les supermarchés, les pharmacies, les services de commerce et de livraison en ligne, les services TIC, certaines parties de l'industrie alimentaire, ...), la dynamique de négociation est différente et des augmentations de salaire réel similaires à celles convenues lors des 2 ou 3 dernières années continuent d'être négociées (AWVN, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

1.9 Les négociations portent plutôt sur les modalités du recours au chômage temporaire pour sauvegarder les emplois et sur la sécurisation des revenus des travailleurs par des suppléments extralégaux en contrepartie d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail

Dans certains cas, les règles qui préexistaient au niveau du secteur ou de l'entreprise relatives à l'organisation du chômage temporaire au sein de l'entreprise et aux modalités de versement d'un supplément au chômage temporaire par l'employeur sont renouvelées et améliorées. Dans d'autres cas, des accords en ce sens sont convenus pour la première fois (Anact, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

C'est particulièrement le cas en Allemagne où le taux de remplacement de l'indemnité de chômage temporaire est relativement bas¹² et où il n'existe pas de seuil minimum d'indemnisation, ce qui place de nombreux travailleurs dans des difficultés financières, spécialement les travailleurs à bas salaires¹³ (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

Le coût de ces suppléments peut être en partie financé par un fonds de solidarité d'entreprise où certains travailleurs renoncent à des congés payés ou à différentes primes et bonus par exemple (Anact, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

Davantage de flexibilité dans l'organisation du travail peut être demandée par les employeurs en contrepartie au versement de suppléments extralégaux à l'indemnité de chômage temporaire. Cette flexibilité accrue peut prendre la forme par exemple d'une demande de prise de jours de congés payés à des moments précis, de suivre des formations ou bien encore d'une possibilité d'être transféré en interne sur un autre type d'emploi pour une durée déterminée¹⁴ (Anact, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

Notons que la demande de flexibilité peut aussi venir des travailleurs, par exemple via des dispositifs permettant de mieux s'occuper des enfants ne pouvant pas aller à l'école ou concernant les modalités du télétravail (Anact, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

1.10 On négocie aussi des réductions de temps de travail avec renoncement à une partie du salaire contre des garanties d'emploi

À côté des conditions et des modalités de recours au chômage temporaire, la réduction temporaire du temps de travail avec perte complète ou partielle de salaire en contrepartie de garanties sur l'emploi est un sujet important dans les négociations afin de sauver le plus d'emplois possible. Les négociations portent sur le champ d'application et la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, sur les éventuelles compensations salariales partielles, sur la période de sauvegarde de l'emploi, sur les engagements en matière d'investissements pour garantir l'avenir du site ou encore sur d'autres concessions éventuelles de la part des salariés.

¹² 60% du salaire horaire net pour les travailleurs sans enfants, 67% du salaire horaire net pour les travailleurs avec enfants pendant les trois premiers mois de chômage temporaire. En France, aux Pays-Bas et en Belgique, le taux de remplacement en 2020 s'élève respectivement à 70%, 100% et 70% du salaire horaire brut. En France et en Belgique, des montants minimums d'indemnisation font en sorte que le taux de remplacement du chômage temporaire est plus élevé pour les bas salaires.

¹³ Il est à noter que les bas salaires ont beaucoup moins de chances de bénéficier d'un supplément au chômage temporaire versé par leur employeur. D'une part, les travailleurs à bas salaires sont sur-représentés dans les secteurs non couverts par des conventions collectives sectorielles. D'autre part, ils sont aussi sur-représentés dans les secteurs les plus touchés par les conséquences économiques de la pandémie (HORECA, commerce non alimentaire de détail, etc.) (CCE, 2020 ; Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

¹⁴ En France, Danone ou les constructeurs automobiles PSA et Renault par exemple ont signé des accords en ce sens.

En Allemagne, ce type de convention collective est généralement conclu au niveau de l'entreprise. Des accords en ce sens ont été signés chez Daimler, Bosch et ZF par exemple (Schulten et WSI-Tarifarchiv, 2020).

1.11 La revalorisation du salaire minimum et des revenus des travailleurs de « première ligne » est également à l'ordre du jour...

La pandémie a également attiré l'attention du public sur de nombreux groupes de travailleurs dits de « première ligne » qui perçoivent parfois des salaires très bas dans des conditions de travail comparativement précaires.

En Allemagne, le gouvernement a approuvé dans ce contexte en octobre la revalorisation par étape du salaire minimum qui passera de 9,35 € brut/heure en 2020 à 10,45 € brut/heure au 1^{er} juillet 2022, soit une augmentation de 12% en 18 mois. Le gouvernement suit en cela la recommandation de la Commission pour le salaire minimum de juin 2020¹⁵. La hausse se fera par phase à partir du 1^{er} janvier 2021, avec une revalorisation tous les 6 mois. L'augmentation la plus forte aura lieu au 1^{er} janvier 2022 (le salaire minimum passant de 9,82 à 10,45 € brut/heure, soit une hausse de 6,4%).

En France, le ministère de la Santé avait annoncé à la fin du mois de juin qu'il travaillait sur un nouveau plan de soutien aux hôpitaux et aux travailleurs dans le secteur des soins de santé. Celui-ci comprendrait des augmentations de salaire (en plus des primes déjà versées) et une révision des horaires et des conditions de travail pour les personnes qui sont en première ligne de la pandémie de COVID-19.

Aux Pays-Bas, un soutien financier a également été apporté aux travailleurs dans le secteur des soins de santé. Ainsi, tous les travailleurs du secteur qui ont été touchés directement ou indirectement (personnel soignant, assistants, personnel de nettoyage, personnel technique, etc.) ont pu bénéficier d'une prime de 1000 euros net. Celle-ci constitue une reconnaissance aux efforts que ces travailleurs ont fournis pour faire face à la crise. Les travailleurs pouvaient introduire leur demande pour bénéficier de cette prime à partir du 1^{er} octobre 2020.

¹⁵ Pour rappel, la Commission pour le salaire minimum est une commission indépendante composée de représentants des travailleurs, de représentants des employeurs et d'experts académiques. Elle est chargée d'évaluer l'impact de l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015 et de ses revalorisations successives. Elle propose également tous les deux ans au gouvernement une revalorisation du salaire minimum basée sur ses analyses, lequel décide de l'implémenter ou non.

Bibliographie

- AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ANACT, 2020, www.anact.fr
- BRUEGEL, 6 Novembre 2020, The fiscal response to the economic fallout from the coronavirus, Site internet : <https://www.bruegel.org/publications/datasets/covid-national-dataset/>
- CETTE G., CHOUARD V. et G. VERDUGO, 2012, The Effect of the Minimum Wage on the Average Wage in France, Banque de France, Working Paper No. 366
- CENTRAAL PLANBUREAU, 2020, Macro Economische Verkenning 2021
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2020), Rapports sur les coûts salariaux, CCE 2020-0620, Bruxelles, Conseil central de l'économie.
- DARES (2020), Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé - Résultats provisoires du 3^e trimestre 2020, novembre 2020 n°036
- DARES (2020), Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 29 septembre 2020
- DARES (2020), Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé - Résultats définitifs du 2^e trimestre 2020, septembre 2020 n°028
- GROUPE D'EXPERTS (2020), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », Rapport du groupe d'experts, 27 novembre 2020, 256 p. Disponible sur : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic>
- IG METALL, 6 Novembre 2020, Tarifrunde startet – Sicherung von Beschäftigung und Einkommen hat Priorität, Site Internet : <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/tarifrunde-startet-beschaeftigung-und-einkommen>
- IG METALL, 26 Novembre 2020, Zukunft sichern, 4 Prozent Volumen – IG Metall-Vorstand bestätigt Tarifforderungen, Site internet : <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/ig-metall-vorstand-bestaetigt-tarifforderungen>
- INSEE (2013), « Salaire minimum de croissance/SMIC »
- SCHULTEN T. et WSI-TARIFARCHIV (2020), Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020, Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, Dusseldorf, 18

2. Marge maximale disponible

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

2.1.1 Définitions légales utiles

Coût salarial

Le coût salarial au sens de la loi correspond à la définition du coût salarial dans la comptabilité nationale¹⁶ (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'emploi¹⁷. Les effets du tax shift 2016-2020 sont donc éliminés du handicap des coûts salariaux¹⁸.

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.

¹⁶ Voir <https://www.nbb.be/fr/statistiques/comptes-nationauxregionaux> pour plus de détails concernant les comptes nationaux.

¹⁷ 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 ».

¹⁸ 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](#) ».

2.1.2 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.

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 positif¹⁹ (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 est attribuée à la marge maximale disponible. 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% restants augmentent la marge maximale disponible. Lors des négociations interprofessionnelles, les interlocuteurs sociaux peuvent allouer tout ou une partie de ces 50% restants à la correction du 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.

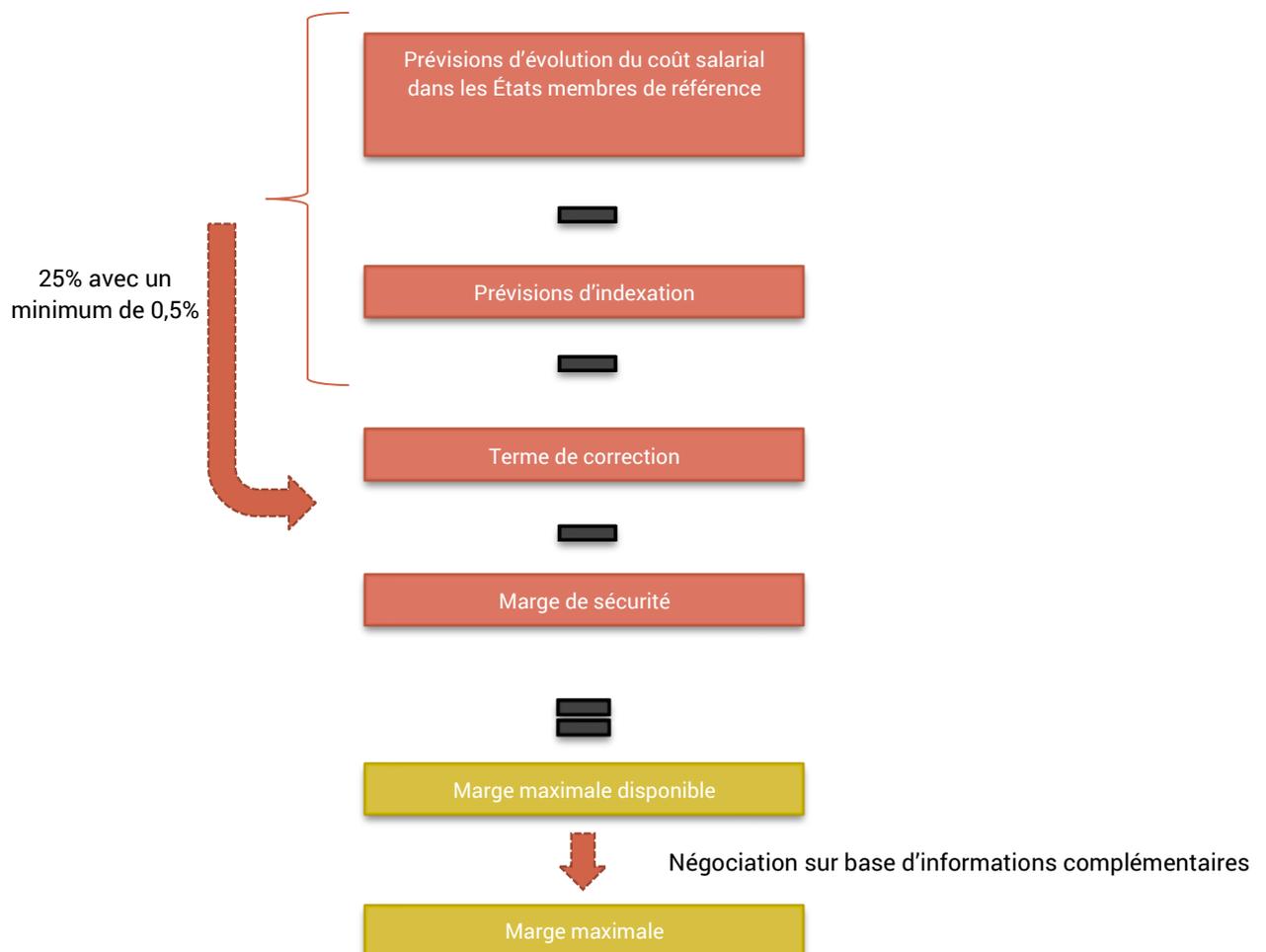
¹⁹ C'est-à-dire lorsque le coût salarial horaire belge a augmenté plus vite en cumulé que celui des États membres de référence, depuis 1996.

2.1.3 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 2-1: Les différentes étapes du calcul de la marge maximale



2.2 Problèmes statistiques dus à la crise COVID-19 et solutions apportées

2.2.1 Les statistiques salariales sont impactées par les mesures mises en place dans le cadre de la pandémie

Le choc du COVID-19 crée des effets statistiques temporaires très importants sur les statistiques de coût salarial horaire.

Ces effets statistiques temporaires s'expliquent d'une part par le recours massif au chômage temporaire (voir [point 1.5](#) pour plus de détails). On identifie les facteurs suivants :

- La réduction de la masse salariale (D1) est proportionnellement moins forte que la réduction des heures travaillées. Plusieurs canaux expliquent ce phénomène :
 - a) Une partie des salariés en chômage temporaire reçoit un complément de l'employeur (voir chapitre sur les négociations salariales) ;
 - b) Les salariés récupèrent sous forme de jours de congés une bonne part des heures supplémentaires accumulées avant 2020 (condition nécessaire en Allemagne pour bénéficier du chômage temporaire) ;
 - c) Moins d'heures supplémentaires non payées ;
 - d) Davantage de salariés en congé maladie ou congé ad hoc pour garder les enfants ;
 - e) Accords d'entreprises pour réduire temporairement le temps de travail avec perte partielle de salaire (voir chapitre sur les négociations salariales).
- Effet de composition de la main d'œuvre : le chômage temporaire et les pertes d'emploi touchent proportionnellement plus les bas salaires que les hauts salaires (davantage de télétravail pour les hauts salaires, contrats d'intérim et CDD non renouvelés pour les jeunes, ...). Les lockdowns touchent proportionnellement plus durement des secteurs dans lesquels les salaires sont plus faibles (horeca, tourisme, culture, etc.). C'est aussi dans ces secteurs que l'activité a redémarré le plus lentement après l'assouplissement progressif des mesures de confinement du printemps.

D'autre part, le traitement des indemnités de chômage temporaire dans les comptes nationaux aux Pays-Bas n'est pas le même qu'en Allemagne, en France et en Belgique. En Allemagne, en France et en Belgique, les indemnités de chômage temporaire sont considérées comme un transfert direct entre l'État et le salarié. Elles sont donc enregistrées dans la rubrique D62 et non dans la masse salariale des entreprises D1. Aux Pays-Bas, alors que le circuit financier du chômage temporaire est similaire à celui de l'Allemagne et de la France, on considère que le salarié conserve l'entièreté de son salaire, peu importe le nombre d'heures encore prestées par celui-ci, et l'intervention financière de l'agence pour rembourser l'employeur est enregistrée comme un subside salarial. En d'autres termes, les indemnités pour les heures non prestées aux Pays-Bas restent dans la masse salariale des entreprises D1 mais sont compensées par des subsides salariaux. Cette différence de traitement biaise donc la comparaison du coût salarial horaire aux Pays-Bas avec les autres pays puisque le recours au chômage temporaire fait baisser la masse salariale D1 en Allemagne, en France et en Belgique mais pas aux Pays-Bas, où D1 reste constant.

En bref, le recours massif au chômage temporaire pousse le coût salarial horaire fortement à la hausse en 2020. De plus, l'ampleur de ces effets statistiques temporaires dépend à la fois de l'importance du choc du COVID-19 sur l'économie du pays (à travers le degré de recours au chômage temporaire) et du traitement du chômage temporaire dans les comptes nationaux de celui-ci. L'ampleur de ces effets statistiques n'est donc pas le même dans tous les pays. À la faveur du rebond de l'activité en 2021 et 2022, les effets statistiques temporaires jouent dans le sens opposé et poussent le coût salarial horaire fortement à la baisse. Ces effets statistiques temporaires font que

les évolutions annuelles du coût salarial horaire ne sont pas du tout en phase avec les évolutions attendues des salaires négociés ou accordés.

L'influence des effets statistiques est visible au Tableau 2-1²⁰. On peut voir en effet que pour l'année 2020, la prévision de croissance du coût salarial horaire augmente fortement pour les quatre pays entre la publication du Rapport technique 2019 et les prévisions réalisées après le début de la pandémie. Cette forte hausse est causée par les différents facteurs indiqués ci-dessus. En synthèse, cela s'explique par une réduction de la masse salariale proportionnellement moins forte que la réduction des heures travaillées, en grande partie due à l'introduction des mesures de chômage temporaire, et des effets de composition de la main-d'œuvre dus au fait que le chômage temporaire et les pertes d'emploi touchent proportionnellement plus les bas salaires que les hauts salaires.

En 2021, les prévisions de croissance des coûts salariaux horaires deviennent négatives. Ceci s'explique par le fait que dans les prévisions, la crise s'atténue et par conséquent les mesures de chômage temporaire touchent de moins en moins de salariés. Ceci biaise les statistiques de coût salarial horaire à la baisse. Cet effet continue encore en 2022.

Tableau 2-1: Impact de la crise du COVID-19 sur les statistiques de coût salarial horaire (%)

	2017	2018	2019	2020 (RT 2019)	2020 (déc/nov 20)	2021 (nov 20)	2022 (nov 20)
Belgique	1,71	1,81	2,46	1,55	4,26		
Allemagne	2,82	2,91	3,14	2,35	4,15	-0,52	2,03
Pays-Bas	0,82	1,85	2,40	3,10	6,14	-1,53	0,48
France	2,55	1,23	1,93	1,73	5,52	-1,63	-0,22

Les croissances 2017 à 2019 proviennent des séries des comptes nationaux (Eurostat) corrigées pour l'élimination des effets du tax shift 2016-2020, pour l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France et pour l'adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir (voir annexes). Les croissances 2020 (RT 2019) sont celles qui ont été utilisées dans le Rapport technique 2019 publié le 12 mars 2020, sauf pour la France où l'élimination de la conversion du CICE en baisses de cotisations a été totalement effectuée sur l'année 2019 et non sur l'année 2020. Les croissances 2020 (déc./nov. 20) proviennent des prévisions de la BNB de décembre 2020 pour la Belgique. Pour les pays de référence, ce sont les prévisions de la Commission européenne de novembre 2020. C'est le cas pour les années 2021 et 2022 également. Les prévisions de la CE couvrent l'ensemble de l'économie.

Étant donné les biais, les prévisions annuelles d'évolution de salaire dont on dispose pour calculer la marge maximale disponible captent davantage les effets statistiques temporaires que les salaires négociés.

2.2.2 Solutions pour éliminer les effets statistiques temporaires de l'évolution des coûts salariaux horaires

Afin de pouvoir calculer la marge maximale disponible, il est nécessaire de disposer des données relatives à (cf. [point 2.1.3](#)) :

- l'évolution des coûts salariaux horaires de 1996 à 2019 en Belgique et dans les pays de référence (nécessaire pour calculer le handicap des coûts salariaux en 2020) ;

²⁰ Pour les pays de référence, les prévisions sont celles de la Commission européenne de novembre 2020. Ces prévisions ont été réalisées avant la deuxième vague de la pandémie et couvrent l'ensemble de l'économie. Elles ne sont donc pas utilisables pour le calcul de la marge maximale disponible (voir point suivant). Néanmoins, ce sont les seules prévisions de coût salarial horaire officiellement publiées, et donc les seules qui peuvent être présentées pour illustrer les biais qui affectent les statistiques de coût salarial horaire.

- la prévision de l'évolution des coûts salariaux horaires en 2020 en Belgique et dans les pays de référence (également nécessaire pour calculer le handicap des coûts salariaux en 2020) ;
- la prévision de l'évolution des coûts salariaux horaires en 2021 et 2022 dans les pays de référence ;
- la prévision d'indexation en 2021 et 2022 en Belgique.

L'évolution des coûts salariaux horaires de 1996 à 2019 en Belgique et dans les pays de référence n'est pas affectée par la crise puisque celle-ci commence en 2020. La prévision d'indexation ne pose pas non plus de problème.

Comme expliqué au point précédent, les prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique en 2020, et dans les pays de référence en 2020, 2021 et 2022, sont perturbés par les mesures temporaires prises dans le cadre de la pandémie à partir du deuxième trimestre 2020. Plus précisément, ces effets statistiques jouent à la hausse sur le coût salarial horaire en 2020. À mesure que la crise s'atténue, c'est-à-dire en 2021, et, dans certains pays, encore en 2022, les mesures temporaires s'éteignent et les effets statistiques jouent alors dans le sens contraire.

Pour éliminer ces effets statistiques, on procède de deux manières différentes, selon qu'il s'agisse de la Belgique ou des pays de référence.

Pays de référence : lissage des prévisions sur la base des prévisions des banques centrales

Pour les pays de référence, on procède à une méthode de lissage. Cette méthode consiste à attribuer aux années 2020, 2021 et 2022, la croissance annuelle moyenne des coûts salariaux horaires sur la période au cours de laquelle les effets statistiques se compensent. En procédant de la sorte, on élimine ces effets statistiques puisque ceux-ci se compensent sur l'ensemble de la période qui débute avant la pandémie et qui se termine lorsque les mesures prises dans le cadre de la crise sont totalement éteintes. Dans les projections des banques centrales qui sont utilisées pour ces calculs, les mesures temporaires s'éteignent en 2021 aux Pays-Bas. Ces mesures sont donc encore présentes en 2021 mais plus en 2022. Par conséquent, les effets des mesures à la hausse et à la baisse se compensent si on fait la moyenne des taux de croissance 2020, 2021 et 2022. En Allemagne et en France, les mesures temporaires s'éteignent en 2022. Ces mesures sont donc encore présentes en 2022 mais plus en 2023. Par conséquent, les effets des mesures se compensent si on fait la moyenne des taux de croissance 2020, 2021, 2022 et 2023.

Pour la période prise dans son ensemble, la croissance des coûts salariaux reflétera ainsi la croissance des salaires négociés qui est sous-jacente aux prévisions utilisées. Cela ne sera toutefois pas le cas pour chaque année prise individuellement. Ainsi, on sous-estime sans doute la croissance des salaires négociés en 2020. En effet, l'évolution en 2020 obtenue via cette méthode de lissage capte en partie les augmentations salariales négociées en 2021 et 2022. Or, sur la base des informations disponibles (voir points 1.6 à 1.11), les augmentations négociées en 2020 devraient être plus élevées que celles qui seront conclues en 2021 et 2022 car elles ont été en partie conclues avant le début de la pandémie. Ceci est toutefois compensé par le fait que les évolutions en 2021 et 2022, qui sont aussi utilisées dans le calcul de la marge maximale disponible (cf. [point 3.1.3](#)), sont au contraire surestimées. La méthode de lissage permet donc que le calcul global de la marge maximale disponible reflète bien l'évolution des salaires négociés dans les pays de référence sur la période 2020-2022²¹.

²¹ Pour l'Allemagne et la France, les taux de croissance annuels moyens captent également la croissance des coûts salariaux horaires de 2023 puisque la moyenne porte sur la période 2020-2023. Toutefois, ne pas prendre en compte la croissance de 2023 n'aurait pas permis d'éliminer totalement les effets statistiques puisque les mesures prises dans le cadre de la pandémie sont encore partiellement en vigueur en 2022.

Au niveau des sources utilisées, on élimine celles qui ne répondent pas aux critères nécessaires pour calculer la marge maximale disponible, conformément à la méthodologie développée par le secrétariat en 2017²². Ceci revient à éliminer les prévisions de la DG Trésor (France), du JEF (Allemagne) et de la Commission européenne car celles-ci ont été produites avant la deuxième vague de la pandémie et ne sont donc plus d'actualité. Les prévisions de l'OCDE ne peuvent pas non plus être utilisées car elles consistent en des prévisions de coût salarial par personne et non par heure travaillée. Or, en raison des mesures de chômage temporaire, la durée moyenne du travail fluctue fortement sur la période de prévision. On ne peut donc plus, comme les années précédentes, considérer que les prévisions par personne équivalent à des prévisions par heure travaillée. En outre, les prévisions de l'OCDE couvrent l'ensemble de l'économie alors que le champ prévu par la loi est le secteur privé. La méthodologie développée par le secrétariat pour transformer les prévisions pour l'ensemble de l'économie en prévisions pour le secteur privé est inapplicable cette année car elle repose sur les prévisions des instituts nationaux de prévision qui ont été éliminées en raison de leur scénario daté. Enfin, l'horizon des projections de l'OCDE s'arrête en 2022. Étant donné qu'en Allemagne et en France, on prévoit que les mesures prises durant la crise seront encore partiellement en vigueur, le lissage sur la période 2020-2022 ne permettrait pas d'éliminer totalement les effets statistiques dus à la crise dans ces deux pays.

Les banques centrales ne publient pas de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé mais elles les ont communiquées au secrétariat (à des fins de calcul uniquement). En ce qui concerne la France, la Banque de France nous a communiqué le coût salarial par personne dans le secteur privé entre 2020 et 2023 en nous disant que cette prévision pouvait être utilisée comme prévision du coût salarial horaire car la durée du travail retrouverait en 2023 son niveau d'avant crise, assurant ainsi une même évolution du coût horaire et du coût par personne sur la période prise dans son ensemble.

Les seules prévisions qui sont potentiellement utilisables sont donc celles des banques centrales et du CPB (Pays-Bas)²³. En effet, ce sont les seules prévisions qui tiennent compte de la deuxième vague, qui sont estimées en terme horaire et qui couvrent le secteur privé. Étant donné que l'incertitude concernant le futur est plus grande cette année que les années précédentes (voir [point 1.4](#)), le risque que les scénarii divergent et donc que les prévisions ne soient pas comparables entre elles est plus élevé. Au final, le secrétariat privilégie dès lors l'usage des prévisions des banques centrales uniquement car ces prévisions se basent sur un scénario identique pour la zone euro, ce qui assure qu'elles soient comparables internationalement.

Belgique : construction d'une prévision pour 2020 sur la base des différentes composantes des prévisions de la BNB

Pour la Belgique, on ne peut pas procéder à la méthode de lissage étant donné que dans le calcul de la marge maximale disponible, seule l'évolution des coûts salariaux horaires en 2020 intervient dans le calcul. On ne peut donc pas éliminer les effets statistiques qui affectent l'évolution du coût salarial en 2020 en faisant la moyenne avec les années ultérieures. La prévision de la BNB permet toutefois de disposer d'une décomposition détaillée de chaque composante de l'évolution du coût salarial horaire en 2020. Ceci nous permet de construire une estimation de l'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2020 qui n'est pas affectée par les effets statistiques temporaires.

²² « L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire » ([CCE 2017-2358](#)).

²³ Actualisation des prévisions de novembre 2020.

Plus précisément, cette estimation est basée sur la prévision d'indexation et d'évolution des salaires conventionnels réels de décembre 2020 de la BNB, ainsi que de l'estimation de la « dérive salariale » et de l'« effet des cotisations patronales » de la BNB de décembre 2019. En effet, c'est au sein de ces deux dernières composantes que les effets statistiques se situent dans les prévisions de la BNB²⁴. Comme la prévision de décembre 2019 est la dernière à avoir été produite avant le début de la pandémie, on prend donc en compte une dérive salariale et un effet des cotisations patronales non affectées par la pandémie. Cette année, la prévision du Bureau fédéral du plan n'est pas utilisée étant donné qu'elle a été produite avant la deuxième vague. Le fait de se baser sur la prévision de la BNB uniquement permet en outre d'avoir une prévision basée sur le même scénario pour la zone euro que les prévisions des pays de référence, ce qui garantit la comparabilité internationale des prévisions. L'annexe 5 détaille la construction de la prévision de l'évolution du coût salarial horaire en Belgique pour l'année 2020.

2.3 Calcul de la marge maximale disponible

2.3.1 Prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022

Comme indiqué au point 2.2.2, les prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence pour 2021 et 2022 sont basées sur une méthode de lissage des prévisions. Autrement dit, on attribue à 2020, 2021 et 2022 la croissance annuelle moyenne des coûts salariaux horaires sur la période durant laquelle les effets statistiques dus à la pandémie se compensent. Comme indiqué ci-dessus, pour les Pays-Bas, on calcule donc la moyenne sur la période 2020-2022, et pour l'Allemagne et la France, sur la période 2020-2023.

Comme expliqué plus haut, les données proviennent des projections des banques centrales produites en décembre 2020. Les banques centrales ne publient pas de prévisions de coût salarial horaire couvrant le secteur privé et ont été communiquées au secrétariat du CCE sur demande à des fins de calcul uniquement. Nous ne présenterons donc ici que les évolutions pour la moyenne des trois pays de référence.

En ce qui concerne les prévisions d'indexation, celles-ci proviennent des projections de la BNB de décembre 2020. Les projections du BFP ne sont pas utilisées car elles reposent sur un scénario différent de celui des banques centrales, ce qui biaise la comparaison internationale.

²⁴ Les effets de composition de la main d'œuvre et de la diminution des heures travaillées plus importante que la masse salariale se situent dans le wage drift. Les indemnités de licenciement et les compléments payés par les employeurs aux salariés en chômage temporaire se retrouvent dans l'effet des cotisations patronales à travers les cotisations imputées

Tableau 2-2: Prévisions d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et d'indexation en Belgique pour 2021 et 2022 (%)

	2021-2022
Prévision CSH Moy-3	3,65
Prévision indexation Belgique	2,85

Sources : Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat.

2.3.2 Terme de correction

Handicap des coûts salariaux en 2020

Le handicap des coûts salariaux en 2020 correspond à l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence entre 1996 et 2020.

Le handicap des coûts salariaux en 2020 dépend du handicap des coûts salariaux en 2019, puis de son évolution en 2020.

Le calcul du handicap en 2019 repose sur les données observées des coûts salariaux et des heures travaillées qui sont enregistrées dans les comptes nationaux. Différentes modifications sont apportées aux séries des comptes nationaux. Il s'agit de l'élimination des effets du tax shift 2016-2020 (voir [annexe 2](#)), de l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France (voir [annexe 3](#)) ainsi que de l'adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir (voir [annexe 4](#)).

L'évolution des coûts salariaux horaires en 2020 en Belgique est basée sur la méthode présentée au [point 2.2.2](#), c.-à-d. la prévision d'indexation et d'évolution des salaires conventionnels réels de décembre 2020 de la BNB, ainsi que l'estimation de la « dérive salariale » et de l'« effet des cotisations patronales » de la BNB de décembre 2019. On élimine également l'effet du tax shift en 2020 (voir [annexe 2](#)).

Pour les pays de référence, l'évolution des coûts salariaux horaires en 2020 est la croissance annuelle moyenne des coûts salariaux horaires sur la période 2020-2022 (Pays-Bas) ou 2020-2023 (Allemagne et France) sur base des prévisions des banques centrales de décembre 2020, conformément à la méthode de lissage présentée au [point 2.2.2](#).

Le Tableau 2-3 présente le handicap des coûts salariaux en 2020 qui résulte d'une part du handicap des coûts salariaux en 2019, et d'autre part de l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays de référence en 2020.

Tableau 2-3 : Handicap des coûts salariaux en 2020 (%)

a	Handicap des coûts salariaux en 2019	0,09
b	Evolution CSH Belgique en 2020	1,65
c	Evolution CSH Moy-3 en 2020	1,80
a+b-c	Handicap des coûts salariaux en 2020	-0,07

Sources : Eurostat, ONSS, France Stratégie, Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat.

Dans le Rapport technique 2019, le handicap des coûts salariaux en 2020 était estimé à -1,0 point de pourcentage. La différence par rapport au handicap de -0,1 point de pourcentage, obtenu cette année provient pour partie des révisions des séries des comptes nationaux 1996-2018 (ligne c du Tableau 2-4 : 0,3 point de pourcentage). Le reste (ligne f du Tableau 2-4: 0,6 point de pourcentage) provient d'une révision de l'évolution du handicap des coûts salariaux en 2019 et 2020.

Cette révision de 0,6 point de pourcentage provient elle-même de trois facteurs. Le premier facteur est le fait que la prévision d'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2020 est plus élevée dans ce Rapport que dans le Rapport technique 2019. Cela contribue pour 0,1 point de pourcentage sur 0,6 point de pourcentage (Tableau 2-5 : ligne a 2020). Le deuxième facteur est le fait que l'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence en 2019 observée dans les comptes nationaux est en réalité plus faible que la prévision du Rapport technique 2019. Cela contribue pour 0,1 point de pourcentage sur 0,6 point de pourcentage (Tableau 2-5 : ligne b 2019). Le troisième facteur est le fait que la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence en 2020 dans ce rapport est plus faible que la prévision du Rapport technique 2019. Cela contribue pour 0,4 point de pourcentage sur 0,6 point de pourcentage (Tableau 2-5 : ligne b 2020).

Il n'est pas étonnant que la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les pays de référence en 2020 soit revue à la baisse. En effet, comme expliqué plus haut, la méthode du lissage sous-estime probablement la prévision qui aurait été observée pour l'année 2020 en l'absence des effets statistiques dus à la crise. La marge maximale disponible n'en est tout de fois pas impactée car ceci est compensé par le fait que les prévisions pour 2021 et 2022 sont au contraire surestimées. Notons qu'on ignore quelle est la part de la révision de -0,4 point de pourcentage qui est due à la méthode de lissage. En effet, il se peut également que les prévisionnistes aient revu à la baisse par exemple l'évolution des salaires conventionnels prise en compte dans leurs prévisions.

Tableau 2-4 : Révision du handicap des coûts salariaux en 2020 entre le Rapport technique 2019 et le Rapport technique 2020

		points de pourcentage
a	Handicap en 2018 selon le RT 2019	-0,09
b	Handicap en 2018 selon le RT 2020	0,23
c=b-a	Impact révision des comptes nationaux sur le handicap	0,32
d	Evolution handicap entre 2018 et 2020 selon le RT 2019	-0,88
e	Evolution handicap entre 2018 et 2020 selon le RT 2020	-0,31
f=e-d	Impact nouvelle estimation de l'évolution du handicap entre 2018 et 2020	0,57
g=c+f	Révision du handicap en 2020 par rapport au RT 2019	0,89

Sources : Comptes nationaux, Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat

Tableau 2-5 : Décomposition de la révision du handicap des coûts salariaux en 2019 et 2020

	2019	2020	2019-2020
a Révision Belgique	-0,02	0,10	0,08
b Révison Moy-3	-0,10	-0,41	-0,51
c=a-b Effet sur le handicap en 2020	0,08	0,51	0,59

Les révisions correspondent à l'écart entre les croissances des coûts salariaux horaires du Rapport technique 2020 et celles du Rapport technique 2019.

Les croissances de 2019 et 2020 du RT 2019 sont celles qui ont été utilisées dans le Rapport technique 2019 publié le 12 mars 2020, sauf pour la France où l'élimination de la conversion du CICE en baisses de cotisations a été totalement effectuée sur l'année 2019 et non sur l'année 2020 (voir [annexe 3](#)).

Les croissances 2019 du RT 2020 sont basées sur les comptes nationaux. Pour la Belgique, c'est la croissance après élimination des effets du tax shift. Pour la France, c'est la croissance avec l'élimination de la conversion du CICE en baisses de cotisations entièrement effectuée sur l'année 2019.

Les croissances 2020 du RT 2020 dans les pays de référence sont celles issues de la méthode de lissage expliquée ci-dessus. Pour la Belgique, il s'agit de la prévision reconstruite à partir des prévisions de la BNB de décembre 2020 et de décembre 2019 comme expliqué ci-dessus et dans [l'annexe 5](#).

Source : Comptes nationaux, ONSS, France Stratégie, Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat

Utilisation de la marge de sécurité

À côté du handicap des coûts salariaux en 2020, la seconde composante du terme de correction est la partie de la marge de sécurité qui n'a pas été utilisée.

Pour calculer quelle partie de la marge de sécurité a été utilisée, il faut mesurer l'erreur qui a été faite sur la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence en 2019 et 2020, ainsi que l'erreur qui a été faite dans la prévision d'indexation sur les mêmes années. Pour cela, on compare les prévisions qui ont été prises en compte pour le calcul de la marge maximale disponible de la période 2019-2020 (publiées dans la version actualisée du Rapport technique 2018 de février 2019²⁵) aux données qui sont utilisées pour le calcul du handicap des coûts salariaux dans la section précédente (c.-à-d., pour 2019, les évolutions observées enregistrées dans les comptes nationaux²⁶, et pour 2020, les prévisions construites selon la méthode de lissage présentée au point précédent).

Pour le calcul de la marge maximale disponible 2019-2020 qui avait été publié dans le Rapport technique 2018, la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les trois pays de référence était de 5,6%, tandis que la prévision d'indexation en Belgique était de 3,4%. Sur base des données utilisées cette année, les coûts salariaux horaires auraient augmenté de 4,5% en moyenne dans les trois pays de référence, et l'indexation aurait été de 2,8%.

Au total, on avait donc prévu en 2018 une indexation trop élevée mais ceci est plus que compensé par le fait qu'on avait également prévu une augmentation des coûts salariaux trop élevée dans les pays de référence. L'erreur de prévision globale est donc de 0,53%, ce qui signifie que toute la marge de sécurité de 0,50% a été utilisée.

²⁵ « Actualisation du Rapport technique sur la marge maximale disponible suite à la révision des prévisions d'inflation et de croissance en février 2019 » (CCE 2019-0440).

²⁶ En ce qui concerne l'indexation observée en 2019, celle-ci n'est pas enregistrée dans les comptes nationaux. Elle est mesurée sur base des données d'indexation trimestrielles du SPF Emploi publiées séparément pour les ouvriers et les employés. La construction d'une mesure d'indexation annuelle pour le secteur privé repose sur une méthode développée par le secrétariat et décrite dans le document « La mesure de l'indexation des salaires dans le secteur privé » (CCE 2019-0020).

Tableau 2-6 : Utilisation de la marge de sécurité 2019-2020 (%)

		2019-2020
a=b-c	Erreur de prévisions de l'évolution du CSH pour Moy3	1,10
b	Prévision RT 2018 actualisé^a	5,56
c	Prévision RT 2020^b	4,46
d=e-f	Erreur de prévision de l'indexation en Belgique	0,57
e	Prévision RT 2018 actualisé^a	3,44
f	Prévision RT 2020^c	2,87
g=a-d	Erreur de prévision conformément à la loi	0,53

a : CCE (2019) ; b : Eurostat, France Stratégie, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat ; c : BNB.

Calcul du terme de correction

D'après la loi, les modalités de calcul du terme de correction de la marge maximale disponible, en cas de handicap des coûts salariaux (depuis 1996) négatif, dépendent de la présence ou non d'un handicap historique des coûts salariaux. En effet, en présence d'un handicap historique, la moitié du handicap depuis 1996 qui n'est pas dû à la marge de sécurité non utilisée est automatiquement alloué à la correction du handicap historique. L'autre moitié est attribué à la marge maximale disponible. Par contre, en l'absence de handicap historique, l'entièreté du handicap depuis 1996 est attribuée à la marge maximale disponible.

Selon la loi, c'est le CCE qui doit fixer l'ampleur du handicap historique. Jusqu'à présent, il ne l'a pas fait. Le secrétariat devrait donc théoriquement²⁷ présenter deux marges maximales disponibles : l'une en cas de handicap historique, l'autre en l'absence de celui-ci.

Comme expliqué plus haut, la méthode de lissage, utilisée pour estimer notamment l'évolution des coûts salariaux en 2020, ne permet pas de refléter correctement la croissance des salaires négociés dans les pays de référence pour chaque année prise individuellement. Ainsi, on sous-estime sans doute la croissance des salaires négociés en 2020 dans les pays de référence²⁸. Autrement dit, le handicap des coûts salariaux en 2020 obtenu via cette méthode ne reflète pas le handicap qu'on aurait mesuré si on avait pu disposer des prévisions de salaires non affectées par les effets statistiques dus à la pandémie. Le secrétariat considère donc qu'on ne peut pas se baser sur ce handicap pour corriger le handicap historique. Par conséquent, il présente uniquement le calcul de la marge en cas d'absence de handicap historique.

Selon la loi, en l'absence de handicap historique, l'entièreté du handicap négatif depuis 1996 est attribuée à la marge maximale disponible. Celui-ci est égal à -0,1 point de pourcentage. Le terme de correction est donc égal à -0,1 point de pourcentage.

2.3.3 Marge maximale disponible

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

²⁷ La loi ne prévoit toutefois pas ce cas de figure.

²⁸ Mais ceci est compensé par le fait qu'on surestime l'évolution des salaires négociés en 2021 et 2022. La méthode de lissage permet donc de refléter correctement l'évolution des salaires négociés sur la période prise dans son ensemble.

Tableau 2-7 : Marge maximale disponible 2021-2022 (%)

a	Prévision CSH Moy-3 2021-2022	3,65
b	Prévision indexation Belgique 2021-2022	2,85
c	Terme de correction	-0,07
d=a-b-c	Marge maximale disponible hors marge de sécurité	0,87
e	Marge de sécurité 2021-2022	0,50
d-e	Marge maximale disponible 2021-2022	0,37

Sources : Eurostat, ONSS, France Stratégie, Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat.

La prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les États membres de référence (3,7) est diminuée de la prévision d'indexation (2,8) ainsi que du terme de correction (-0,1). Cela donne une marge maximale disponible hors marge de sécurité de 0,9.

Selon la loi, la marge de sécurité est égale au quart de la marge maximale disponible hors marge de sécurité, avec un minimum de 0,5. La marge de sécurité est donc cette année égale à 0,5.

La marge maximale disponible pour 2021-2022 est donc égale à 0,9 moins 0,5, c'est-à-dire 0,4.

La méthode de lissage utilisée pour calculer la marge maximale disponible permet d'éliminer les effets statistiques temporaires. Il n'en reste pas moins qu'elle repose sur des prévisions pour 2021 et 2022 qui sont basées sur un horizon plus incertain que d'habitude (voir [point 1.4](#)). Pour tester la robustesse de ces résultats, nous avons confronté la marge maximale disponible ainsi obtenue à deux autres méthodes basées sur les données du passé. La conclusion de cette analyse est que la marge maximale disponible se situe entre les résultats des deux méthodes que l'on a utilisées pour le test de robustesse et qui tiennent compte des évolutions du passé (voir [annexe 6](#) pour plus de détail).

Notons qu'en vertu de la loi de 1996, le secrétariat doit publier un Rapport technique intermédiaire à la fin de la première année de l'AIP dans le but de savoir si des mesures devraient être prises au cours de la période couverte par la marge maximale et de prévenir ainsi une détérioration de la compétitivité.

À cette fin, la loi de 1996 stipule que la convention collective de travail qui fixe la marge maximale prévoit un mécanisme de correction. Celui-ci s'applique lorsqu'il s'avère, à la fin de la première année de l'AIP, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence (article 11). Ce mécanisme de correction n'a encore jamais été défini.

Ainsi, le Rapport technique qui sera publié fin 2021-début 2022 calculera le handicap des coûts salariaux prévu en 2022. Les données dont le secrétariat disposera à ce moment-là lui permettront de mesurer plus correctement la compétitivité salariale du secteur privé belge que ce qu'il n'est en mesure de faire aujourd'hui. Et ce pour trois raisons.

Fin 2021, les données de la comptabilité nationale couvrant la période 1996-2020 seront disponibles. On connaîtra également le montant des budgets utilisés pour les mesures telles que le chômage temporaire. On devrait donc être en mesure de corriger les effets statistiques temporaires (décrits ci-dessus) impactant l'année 2020 et ainsi de calculer un handicap des coûts salariaux pour l'année 2020 qui reflètera de manière plus correcte la compétitivité salariale. À l'heure actuelle, l'interprétation du handicap des coûts salariaux en 2020 est compliquée en raison de ces effets statistiques. Ces corrections pourraient être extrapolées afin de corriger les effets statistiques pour les années 2021 et 2022.

En outre, fin 2021, on aura une meilleure idée de la conjoncture économique en 2021 et en 2022. Pour 2021, c'est logique puisqu'on sera à la fin de l'année. Pour 2022, on peut imaginer que la situation sera moins incertaine avec l'arrivée des vaccins au cours de l'année 2021 et donc qu'on aura une idée plus précise du timing du retour à une situation économique stabilisée post-pandémique, ainsi que des conséquences économiques de la crise. Par conséquent, les scénarios de prévision seront entachés de moins d'incertitudes qu'aujourd'hui.

Enfin, fin 2021, on aura davantage d'informations sur les conventions collectives couvrant les années 2021 et 2022. Les prévisionnistes pourront dès lors davantage baser leurs prévisions d'évolution du coût salarial dans les pays de référence pour 2021 et 2022 sur les résultats des conventions collectives que cela n'est le cas actuellement. Actuellement, il y a peu de conventions collectives conclues, donc les instituts de prévision doivent se baser sur des équations de salaire. Ces équations de salaire prédisent l'évolution du salaire en fonction de l'évolution prévue de variables telles que le taux de chômage et la productivité. Elles se basent sur les élasticités observées par le passé entre le salaire et ces variables. Le problème est qu'étant donné le caractère totalement inédit de cette crise, rien ne dit que ces élasticités soient pertinentes et permettent de prédire correctement l'évolution des salaires. Fin 2021, on devrait ainsi avoir des prévisions salariales plus fiables.

3. Annexe 1 : Systèmes de chômage temporaire dans les pays de référence et en Belgique dans le cadre de la pandémie de COVID-19

Nous nous limitons ici au système de chômage temporaire d'application pour les salariés du secteur privé.

3.1 Allemagne

Généralités

Les conditions de recours au système de chômage temporaire (Kurzarbeit), qui avait démontré son utilité lors de la crise financière de 2008-2009, ont été assouplies dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

Avant de pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur soumet préalablement son dossier à l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit). Il communique une estimation du nombre de salariés et d'heures susceptibles d'être mis en chômage temporaire au cours des prochains mois en fonction du volume d'activité attendu. L'agence vérifie les critères d'éligibilité et notifie sa décision. Une fois le dossier accepté, l'employeur décide par après en fonction de ses besoins réels le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et pour lesquels il demande une intervention. Le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et indemnisés peut donc être inférieur au volume autorisé par l'administration.

L'indemnité de chômage temporaire (Kurzarbeitsgeld) est versée au salarié par l'employeur. Il est remboursé a posteriori par l'agence. Les intérimaires et, sous certaines conditions, les stagiaires peuvent aussi recevoir des indemnités de chômage temporaire. Par contre, les mini-jobbers n'y ont pas droit.

Conditions d'éligibilité

Au cours du mois précédent, au moins 10% des travailleurs de l'entreprise ont connu une baisse de salaire mensuel brut d'au moins 10% en raison d'une réduction de l'activité liée à des circonstances inévitables. Le chômage temporaire doit être demandé pour au moins un tiers des employés de l'entreprise ou d'un département.

Autres conditionnalités

-

Durée de vie du dispositif

En principe, l'indemnité peut être perçue jusqu'à 12 mois. Sous certaines conditions, l'intervention peut être versée jusqu'à 21 mois.

Indemnité versée au salarié

L'indemnité correspond à 60% du salaire horaire net pour les travailleurs sans enfant et à 67% pour les travailleurs avec enfant(s). Le montant de l'intervention augmente à partir du 4^e et du 7^e mois si le volume de travail du travailleur est toujours réduit de plus de 50%. Le montant de l'intervention passe alors à 70% puis 80% du salaire net pour les travailleurs sans enfants, et à 77% et 87% pour ceux avec enfant(s).

Indemnité remboursée à l'employeur

L'État rembourse 100% de l'indemnité à l'employeur.

Cotisations patronales

Les cotisations patronales sur les heures de travail couvertes par le chômage temporaire continuent à être payées par l'employeur. Celui-ci est remboursé a posteriori par l'Agence fédérale pour l'emploi.

Autres caractéristiques

Les licenciements économiques pendant la durée du recours au chômage temporaire sont interdits.

Cumul avec un autre emploi

Lorsqu'il est placé en chômage temporaire, le contrat de travail n'est pas modifié mais simplement suspendu. Pendant ce temps, le salarié peut travailler chez un autre employeur sans perte d'indemnité de chômage temporaire pour autant que le cumul du nouveau salaire et de l'indemnité ne dépasse pas l'ancien salaire.

Enregistrement dans les comptes nationaux

Dans les comptes nationaux, les indemnités de chômage temporaire ne sont pas considérées comme du salaire mais comme des prestations sociales. Elles sont donc enregistrées dans D62 "Social benefits other than social transfers in kind".

Pour plus d'information

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>
<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

3.2 France

Généralités

Activité partielle classique

Le système de chômage temporaire (activité partielle) préexistant a été élargi et assoupli dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

Avant de pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur soumet préalablement ou dans les 30 jours à la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du département où est implanté l'établissement une demande d'autorisation d'activité partielle. Il communique une estimation du nombre de salariés et d'heures susceptibles d'être mis en chômage temporaire au cours des prochains mois en fonction du volume d'activité attendu. L'agence vérifie les critères d'éligibilité et notifie sa décision. Une fois le dossier accepté, l'employeur décide par après en fonction de ses besoins réels le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et pour lesquels il demande une intervention. Le nombre de salariés et d'heures effectivement mis en chômage temporaire et indemnisés peut donc être inférieur au volume autorisé par l'administration. L'entreprise a jusqu'à 1 an pour demander l'intervention effective de l'agence pour les heures mises en chômage temporaire au cours d'un mois donné.

L'indemnité de chômage temporaire est versée au salarié par l'employeur. Il est remboursé a posteriori par l'agence. Il n'y a pas de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein).

Activité partielle de longue durée

Pendant l'été, un nouveau dispositif appelé « activité partielle de longue durée (APLD) » a été introduit. L'APLD fonctionne sur le modèle de l'activité partielle classique mais s'adresse plutôt aux entreprises qui anticipent une baisse durable de leur activité. Le dispositif s'adresse également à tous les secteurs d'activité et à tous les types de salariés.

Conditions d'éligibilité

Activité partielle classique

Faire face à une baisse d'activité pour cause de :

- Conjoncture économique ;
- Difficultés d'approvisionnement ;
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (COVID-19 par exemple).

Activité partielle de longue durée

Idem.

Autres conditionnalités

Activité partielle classique

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur doit consulter pour avis le comité social et économique (CSE) concernant les sujets suivants : les motifs de recours à l'activité partielle, les catégories professionnelles et activités concernées, les niveaux et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire, les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur. Si le CSE n'a pas pu se réunir, l'avis peut être recueilli a posteriori et transmis à l'agence dans les deux mois.

Activité partielle de longue durée

Le recours au dispositif nécessite un accord collectif, signé au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40% de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord. La réduction de l'horaire de travail peut aller jusqu'à 50% dans certains cas.

Durée de vie du dispositif

Activité partielle classique

L'indemnité peut être perçue dans la limite de 1607 heures par salarié en 2020, soit une durée approximative de 9,5 mois.

Activité partielle de longue durée

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs jusqu'au 30 juin 2022.

Indemnité versée au salarié

Activité partielle classique

L'indemnité de chômage partiel correspond à 70% du salaire brut horaire (soit environ 84% du salaire horaire net) dans la limite de 4,5 SMIC horaire (6 927 euros bruts mensuels) et avec un plancher de 8,03 €/heure.

À partir du 1er janvier 2021, l'indemnité passe à 60 % du salaire horaire brut.

Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100 %.

Activité partielle de longue durée

L'indemnité de chômage partiel correspond à 70 % du salaire brut horaire (soit environ 84 % du salaire horaire net) dans la limite de 4,5 SMIC horaire et avec un plancher de 8,03 €/heure sur toute la durée du dispositif.

Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100 %.

Indemnité remboursée à l'employeur

Activité partielle classique

Jusque mai 2020, l'État remboursait 100% de l'indemnité versée au salarié jusqu'à 4,5 SMIC.

Depuis juin 2020, la prise en charge par l'État dépend du secteur d'activité. Dans les secteurs protégés²⁹ et les entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative, la prise en charge par l'État reste à 100%. Dans les autres secteurs, l'État rembourse 85 % de l'indemnité³⁰. Dans ces secteurs, la prise en charge par l'État passera à 60% de l'indemnité à partir du 1^{er} janvier 2021.

Activité partielle de longue durée

Dans les secteurs protégés³¹ et les entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative, la prise en charge par l'État reste à 100% jusqu'au 31 décembre 2020 et passe à 85% à partir du 1^{er} janvier 2021. Dans les autres secteurs, la prise en charge par l'État est de 85%.

²⁹ Tourisme, horeca, sport, culture, transport aérien et événementiel, ainsi que les secteurs connexes à ceux-ci.

³⁰ L'indemnité versée au salarié ne change pas mais est donc désormais en partie à charge de l'employeur.

³¹ Tourisme, horeca, sport, culture, transport aérien et événementiel, ainsi que les secteurs connexes à ceux-ci.

Cotisations patronales

Activité partielle classique

Les indemnités légales et extralégales inférieures à 3,15 SMIC horaire (soit 31,97 €/heure) sont exonérées de cotisations patronales. Le surplus est soumis au régime normal de cotisations patronales sur les salaires.

Activité partielle de longue durée

Idem

Autres caractéristiques

Activité partielle classique

Les licenciements économiques sont interdits pendant la durée du recours au dispositif.

Activité partielle de longue durée

Les licenciements économiques sont interdits pendant la durée du recours au dispositif. Cela vaut pour tous les emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord collectif prévoit un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint.

Un employeur peut concomitamment bénéficier de l'APLD pour une partie de ses salariés et de l'activité partielle classique pour une autre partie. Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Cumul avec un autre emploi

Activité partielle classique

Lorsqu'il est placé en chômage temporaire, le contrat de travail n'est pas modifié mais simplement suspendu. Pendant ce temps, le salarié peut travailler chez un autre employeur sans perte d'indemnité, sauf en cas de présence d'une clause d'exclusivité dans le contrat de travail. Dans les conditions, le salarié doit respecter le principe de loyauté vis-à-vis de l'employeur initial et prévenir ce dernier.

Activité partielle de longue durée

Idem

Enregistrement dans les comptes nationaux

Dans les comptes nationaux, les indemnités de chômage temporaire ne sont pas considérées comme du salaire mais comme des prestations sociales. Elles sont donc enregistrées dans D62 "Social benefits other than social transfers in kind".

Pour plus d'information

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chomage-partiel-activité-partielle/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activité/apld>

3.3 Pays-Bas

Généralités

Dans le contexte du COVID-19, un nouveau régime de chômage temporaire intitulé « tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud NOW » a été mis en place. Il remplace l'ancien régime de chômage temporaire « Werktijdkverkorting wtv ».

Le dispositif a évolué dans le temps. On parle donc du NOW 1, du NOW 2 et du NOW 3. La première version était d'application entre mars et mai 2020, la deuxième de juin à septembre 2020 et la troisième est d'application entre octobre 2020 jusque juillet 2021. Le NOW 3 connaîtra 3 phases de 3 mois avec une diminution progressive du soutien public à chacune des phases. Le but est de continuer à soutenir les entreprises et les emplois qui en ont besoin tout en donnant le temps aux entreprises et aux travailleurs de s'adapter à la nouvelle situation économique.

Avant de pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur soumet préalablement son dossier à l'UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) qui agit pour le compte de l'État. Il communique une estimation de la perte de chiffre d'affaires au cours de la période couverte par le NOW 1, 2 ou 3. L'agence vérifie les critères d'éligibilité et notifie sa décision. Une fois le dossier accepté, l'UWV verse à l'employeur un subside proportionnel à la perte de chiffre d'affaires pour continuer à payer les salaires. L'UWV verse une avance à l'employeur qui correspond à 80% du subside final estimé. Le solde positif ou négatif est calculé et versé à l'employeur a posteriori ou remboursé par celui-ci. Le subside final couvre jusqu'à 90% de la perte de chiffre d'affaires.

En effet, à la différence de l'Allemagne et de la France, l'employeur continue à payer 100% du salaire mensuel au salarié, peu importe le nombre d'heures encore prestées par celui-ci. Le salarié conserve donc l'entièreté de sa rémunération sous la forme de salaire et ne touche donc pas à proprement parler d'indemnité de chômage temporaire. En pratique, le subside de l'État prend en charge une grosse partie des coûts salariaux pour les heures non prestées.

Tous les types de salariés (contrats fixes, contrats flexibles, intérimaires, etc.) sont éligibles au NOW.

Conditions d'éligibilité

NOW 1

Faire face à une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 20% sur une période de 3 mois.

NOW 2

Faire face à une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 20% sur une période de 4 mois.

L'employeur est obligé d'encourager ses salariés à demander des conseils d'orientation professionnelle ou à suivre des formations.

NOW 3

Faire face à une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 20% sur une période de 3 mois. À partir de la deuxième phase (1^{er} trimestre 2021), la baisse du chiffre d'affaires doit être de minimum 30 %.

L'employeur est obligé d'encourager ses salariés à demander des conseils d'orientation professionnelle ou à suivre des formations.

Autres conditionnalités

-

Durée de vie du dispositif

Pour le NOW 1, de mars à mai 2020. Pour le NOW 2, de juin à septembre 2020. Pour le NOW 3, d'octobre 2020 à juin 2021 avec trois phases de trois mois.

Indemnité versée au salarié

NOW 1 et 2

Le salarié continue à percevoir 100% de son salaire mensuel versé par l'employeur. Les baisses de salaires sont interdites.

NOW 3

Le salarié continue à percevoir 100% de son salaire mensuel versé par l'employeur.

Toutefois, parallèlement à la baisse progressive de la prise en charge des coûts salariaux par l'État (voir ci-après), la possibilité est donnée de diminuer progressivement la masse salariale jusqu'à respectivement 10%, 15% et 20% dans les phases 1, 2 et 3 du dispositif sans effet sur le montant du subsidy. Cette réduction de masse salariale peut prendre plusieurs formes (départ volontaire, licenciement économique, réduction volontaire de salaire, etc.).

Indemnité remboursée à l'employeur

NOW 1 et 2

L'État rembourse 90% du coût salarial pour les heures non prestées.

NOW 3

Le degré de prise en charge par l'État du coût salarial pour les heures non prestées diminue à chacune des trois phases, passant de 80% à 70% et enfin à 60%.

Cotisations patronales

Tout comme pour le salaire, l'employeur continue à payer les cotisations patronales normales. Le degré de prise en charge par l'État est le même que pour l'indemnité versée au salarié.

Autres caractéristiques

NOW 1

Pendant la durée du recours au dispositif, les licenciements économiques sont interdits. Si cette obligation n'est pas respectée, une pénalité est prévue en plus du remboursement des subsides perçus pour les salariés concernés.

NOW 2

Pendant la durée du recours au dispositif, les licenciements économiques sont en principe interdits. La pénalité est doublée en cas de non-respect de cette obligation.

Dans le cas de licenciements économiques de 20 salariés ou plus dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif, une pénalité de 5% est appliquée au total du subsidy NOW perçu par l'employeur, sauf si un accord est trouvé avec les syndicats (ou les représentants du personnel).

NOW 3

La pénalité de 5% est supprimée en cas d'absence d'accord avec les syndicats (ou représentants du personnel) dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

Pour tous les NOW

Pendant la durée du recours au dispositif, les paiements de bonus, de dividendes et les rachats d'actions sont interdits.

Cumul avec un autre emploi

Le salarié au chômage temporaire reste à la disposition de l'employeur durant les heures habituelles de travail même si aucun travail ne lui est demandé. Il peut être amené à exercer d'autres fonctions auprès du même employeur si cela est raisonnable.

Enregistrement dans les comptes nationaux

En Allemagne, en France et en Belgique, les indemnités touchées par le salarié pour les heures non prestées prennent la forme d'indemnités de chômage temporaire et sont enregistrées dans D62. Ce n'est pas le cas aux Pays-Bas puisque le salarié conserve l'entièreté de sa rémunération payée par l'employeur, peu importe le volume de travail encore presté. Les indemnités touchées par le salarié pour les heures non prestées restent donc dans la masse salariale D1.

Les subsides versés par l'État à l'employeur pour couvrir les coûts salariaux sont enregistrés comme subsides salariaux (D39).

Pour plus d'information

<https://business.gov.nl/subsidy/corona-crisis-temporary-emergency-measure-now/>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now>

3.4 Belgique

Généralités

L'employeur notifie à l'ONEM quels salariés et quels volumes d'heures sont placés en chômage temporaire. Il transmet cette notification auprès de l'organisme de paiement choisi par le salarié (CAPAC, CGSLB, CSC ou FGTB). Le salarié introduit dans le même temps une demande d'allocation auprès de celui-ci, lequel verse les allocations pour le compte de l'ONEM.

Les entreprises peuvent recourir à deux formules de chômage temporaire, le chômage temporaire pour cause de force majeure ou le chômage temporaire pour raisons économiques. Le recours à l'un ou l'autre dispositif dans le contexte de la pandémie dépend essentiellement du secteur d'activité. La différence entre les deux dispositifs tient principalement sur les obligations à charge des employeurs et sur les conditions d'admissibilité à satisfaire par les salariés pour bénéficier des allocations. Dans les deux formules, le montant des allocations pour les salariés est quasiment identique.

En principe, c'est l'employeur qui décide de placer le salarié en chômage temporaire. Toutefois, en cas de quarantaine pour garder un enfant mineur qui ne peut pas aller à l'école ou à la crèche ou un enfant handicapé, le salarié peut demander d'être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure, ce que l'employeur ne peut refuser.

Le chômage temporaire doit toujours couvrir une journée complète de travail. Il est possible d'alterner jours de chômage temporaire et jours de travail.

Conditions d'éligibilité

Chômage temporaire pour cause de force majeure

La force majeure suppose, en principe, un événement soudain, imprévisible et indépendant de la volonté des parties qui rend l'exécution du contrat temporairement et totalement impossible. La force majeure ne requiert pas la fermeture totale de l'entreprise. Dans la pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres pas.

Le dispositif s'applique aux salariés du secteur privé, aux contractuels du secteur public, aux intérimaires pendant la durée de leur contrat (éventuellement renouvelé), et aux apprentis suivant une formation en alternance. Il ne s'applique pas aux statutaires du secteur public, aux étudiants et aux stagiaires.

Chômage temporaire pour raisons économiques

Satisfaire aux critères de pertes économiques.

Le dispositif s'applique aux ouvriers (du secteur privé et public), aux employés (du secteur privé uniquement), aux travailleurs intérimaires pendant la durée de leur contrat (éventuellement renouvelé) et aux apprentis qui suivent une formation en alternance. Il ne s'applique pas aux employés du secteur public, aux étudiants et aux stagiaires.

Durée de vie du dispositif

Chômage temporaire pour cause de force majeure

Depuis le 13/03/2020 jusqu'au 31/03/2021 inclus, la notion de « force majeure » est appliquée avec souplesse et les situations de chômage temporaire imputables au coronavirus peuvent toutes être considérées comme du chômage temporaire pour force majeure, y compris lorsqu'il est, par exemple, malgré tout encore possible de travailler certains jours.

Chômage temporaire pour raisons économiques

-

Indemnité versée au salarié

Chômage temporaire pour cause de force majeure et pour raisons économiques

L'indemnité de chômage temporaire correspond à :

- 70% du salaire brut horaire jusqu'au 31 mars 2021 sur base du salaire brut mensuel plafonné à 2 754 €³². L'indemnité journalière est ainsi de minimum 55,59 € et maximum de 74,17 €. À partir d'avril 2021, l'indemnité devrait repasser à 65% du salaire brut horaire.

³² Précisément, la réglementation du chômage utilise la tranche de rémunération dans laquelle se situe la rémunération, laquelle correspond à une allocation de chômage d'un montant journalier donné.

- + 5,63 €/jour à charge de l'ONEM si chômage temporaire pour cause de force majeure.
- + 2,00 €/jour à charge de l'employeur ou d'un Fonds de sécurité d'existence si chômage temporaire pour raisons économiques.

Cotisations patronales

Chômage temporaire pour cause de force majeure et pour raisons économiques

Les heures couvertes par le chômage temporaire sont exonérées de cotisations patronales.

Autres caractéristiques

Chômage temporaire pour cause de force majeure et pour raisons économiques

Pas de protection contre le licenciement. Les règles normales de licenciement s'appliquent.

Cumul avec un autre emploi

Chômage temporaire pour cause de force majeure et pour raisons économiques

Pendant le chômage temporaire, il n'est pas possible de commencer une nouvelle activité rémunérée en qualité d'indépendant ou de salarié chez un autre employeur en conservant les allocations. Ceci ne s'applique pas aux revenus d'activités complémentaires débutées au moins 3 mois avant la mise en chômage temporaire qui peuvent être cumulées avec les allocations. Le travail bénévole de soutien dans l'enseignement et le secteur des soins est possible.

Entre avril et octobre 2020, il était possible de travailler en tant que chômeur temporaire dans un « secteur vital » en conservant 75% de l'allocation pour la période d'occupation³³.

Enregistrement dans les comptes nationaux

Dans les comptes nationaux, les indemnités de chômage temporaire ne sont pas considérées comme du salaire mais comme des prestations sociales. Elles sont donc enregistrées dans D62 "Social benefits other than social transfers in kind".

Pour plus d'information

<https://www.onem.be/fr/citoyens/ch%C3%B4mage%20temporaire/generalites>

<https://www.onem.be/fr/employeurs/chomage-temporaire-et-accueillantes-denfants/chomage-temporaire>

³³ Ce régime s'appliquait aux occupations en tant que travailleur ou ouvrier intérimaire dans les secteurs suivants : (1) l'horticulture, à l'exception du secteur de l'implantation et de l'entretien de parcs et jardins (commission paritaire 144) ; (2) l'agriculture, pour autant que le travailleur soit exclusivement occupé sur les propres terres de l'employeur (commission paritaire 145) ; (3) les entreprises forestières (commission paritaire 146).

4. Annexe 2 : Elimination des effets du tax shift 2016-2020

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'ONSS³⁴, 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 2016³⁵. 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 après 2018, celui-ci exerce tout de même un effet sur la croissance du coût salarial horaire en 2019 utilisée pour le calcul du handicap des coûts salariaux (Tableau 4-1).

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. En 2019, cette différence s'élève à 0,14 point de pourcentage.

Pour l'année 2020, il n'est pas possible de faire cette correction car l'estimation de l'ONSS pour 2020 se base sur la prévision de croissance des salaires bruts du Bureau fédéral du plan de septembre 2020. Pour rappel, la prévision pour l'année 2020 en Belgique utilisée pour calculer le handicap des coûts salariaux en 2020 est une estimation de l'évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2020 qui n'est pas affectée par les effets statistiques temporaires liés à la crise du COVID (cf. [Annexe 5](#)).

³⁴ Pour plus de détail concernant cette méthodologie, voir « Elimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial » ([CCE 2018-1782](#)).

³⁵ Celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du tax shift 2016-2020.

Or, la prévision du BFP de septembre 2020 est, comme toutes les prévisions publiées par les instituts nationaux et internationaux, fortement impactée par ces effets statistiques. L'estimation de l'ONSS pour 2020 n'est donc pas cohérente avec la prévision d'évolution du coût salarial horaire en 2020 utilisée dans le calcul de la marge maximale disponible. Pour cette raison, le secrétariat a fait le choix de reprendre pour l'année 2020 la correction faite dans le Rapport technique 2019. Celle-ci était de 0,016 point de pourcentage.

Tableau 4-1: Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures

D1 (millions d'euros)	Source	2016	2017	2018	2019
D1 avant élimination des effets du tax shift	ICN	158194	163911	169614	176010
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2435	2773
D1 après élimination des effets du tax shift		159370	165717	172050	178783

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

Croissance du CSH	2016	2017	2018	2019
Avant élimination des effets du tax shift	-0,36%	1,35%	1,47%	2,32%
Après élimination des effets du tax shift	0,38%	1,71%	1,81%	2,46%

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), celui pour 2018 dans la note ONSS (2019) et celui pour 2019 dans la note ONSS (2020).

Tableau 4-2 : Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019
Belgique / Allemagne	105,79	104,27	102,82	102,01
Belgique / Pays-Bas	92,03	92,52	92,18	92,10
Belgique / France	96,79	95,65	95,88	96,25
Belgique / Moy-3	100,61	99,49	98,81	98,53

5. Annexe 3 : Élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du 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 sont abaissées de 6 points de pourcentage pour tous les salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. Un allègement supplémentaire est entré en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cet allègement supplémentaire va jusque 3,9 points au niveau du SMIC³⁶.

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 historique³⁷. 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.

³⁶ Pour plus de détails voir point 4.2 du Rapport technique 2019.

³⁷ 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 du 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 5-1 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros³⁸

	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses CICE en comptabilité nationale	22,40	20,20	1,60	1,40	1,20

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 utilisé pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2019.

Tableau 5-2 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE utilisée pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2019

	2019p	2020p	2019-2020p
Coût salarial horaire non corrigé du CICE	-0,52%	1,73%	1,20%
Coût salarial horaire corrigé du CICE	-0,26%	3,78%	3,51%
Effet de la correction du CICE	0,26%	2,05%	2,31%

Notes : la correction est faite sur base de la formule ci-dessus en utilisant les prévisions de dépense du CICE du tableau précédent.

Source : Secrétariat CCE, Rapport technique 2019

Dans les prévisions du Rapport technique 2019, le coût salarial non corrigé diminuait de 0,5% en 2019 du fait de la baisse des cotisations patronales. Le coût salarial corrigé baissait 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 augmentait beaucoup plus (3,8%) que le coût salarial non corrigé (1,7%). Au total, la correction augmentait la croissance cumulée 2019-2020 de 2,3 points de pourcentage.

Dans le Rapport technique 2018 et 2019, l'élimination des effets de la conversion du CICE en baisses de cotisations en 2019 sur la croissance du coût salarial horaire en France s'étalait donc sur les années 2019 et 2020, avec la majeure partie de la correction en 2020. Vu la très faible croissance du coût salarial en 2019 en France, le handicap des coûts salariaux en 2019 était donc biaisé vers le haut. Ceci ne posait toutefois pas de problème étant donné qu'on voulait estimer la croissance sur 2019-2020 en cumulé et non pas année par année.

³⁸ Ces montants de dépense CICE au sens de la comptabilité nationale sont les derniers chiffres disponibles. France Stratégie a indiqué que le ministère des Finances n'actualiserait plus ces chiffres.

Maintenant, le handicap en 2020 est estimé sur base du handicap en 2019 et de l'évolution du handicap en 2020 (voir la méthode de lissage expliquée au [point 2.2.2](#)). Il est donc nécessaire que le handicap des coûts salariaux en 2019 ne soit pas biaisé. Pour ce faire, on concentre toute la correction du CICE, soit 2,3 points de pourcentage, sur l'année 2019.

Tableau 5-3 : Croissance du coût salarial en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2020

		2019
a	Coût salarial horaire non corrigé du CICE	-0,38%
b	Effet de la correction du CICE	2,31%
c=a+b	Coût salarial horaire corrigé du CICE	1,93%

Source : Comptes nationaux, France Stratégie, secrétariat CCE

6. Annexe 4 : Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir

Cette annexe est une synthèse de la note CCE 2020-1665 « Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir » disponible sur le site du CCE.

Conformément aux définitions du Système européen des comptes, un des objectifs poursuivis par la comptabilité nationale est de donner une vision complète de l'activité économique d'un pays et des transactions qui s'y sont déroulées au cours d'une période déterminée. C'est pourquoi, en plus des données provenant de sources administratives et d'enquêtes statistiques, des estimations des activités non déclarées (ou « activités au noir ») sont réalisées afin d'être également comptabilisées, et d'obtenir ainsi une vision globale et comparable entre pays des activités économiques.

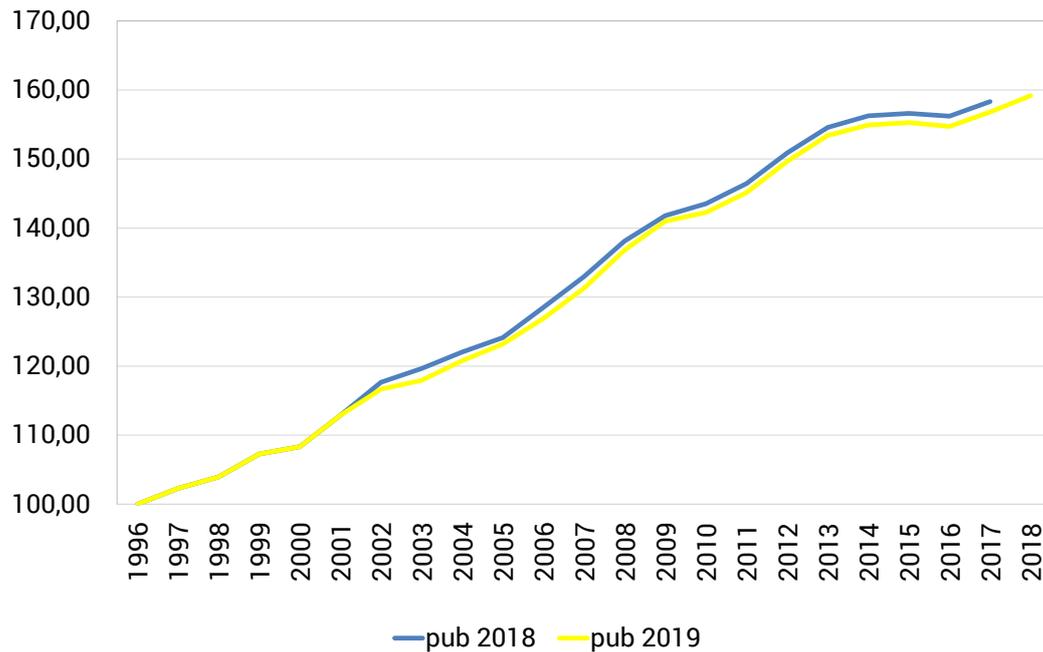
À l'occasion de la révision méthodologique quinquennale des comptes nationaux en 2014, la BNB avait réalisé une analyse approfondie qui avait débouché sur la nécessité d'adapter l'estimation de l'économie au noir. La nécessité de cette révision était renforcée par les réserves émises par Eurostat quant à l'exhaustivité des statistiques belges et, en particulier, à l'estimation de l'économie au noir pour le secteur de la construction. Il est à noter que la réserve d'Eurostat portait sur la période 2002-2013. En effet, pour les besoins du calcul de la part de la contribution des États membres au budget de l'UE en 2014, il n'était plus nécessaire de revoir les séries de 1995 à 2001, cette période étant considérée comme gelée³⁹. Au-delà des recommandations d'Eurostat, la BNB avait alors fait le choix de ne pas rétropoler pour les années antérieures à 2002 en raison des informations dont elle disposait, de l'investissement en temps/ressources que cela nécessitait, et de l'impact mineur que cela aurait eu sur le niveau du produit intérieur brut.

Lors de la révision quinquennale de la comptabilité nationale en 2014, la BNB a donc procédé à une nouvelle estimation de la valeur ajoutée au noir au niveau des branches d'activité et du PIB depuis 2002. Même si l'impact de la révision a été différent d'une branche d'activité à l'autre, l'économie au noir a été réévaluée à la hausse au niveau macroéconomique. Lors de la révision quinquennale suivante en 2019, les statistiques liées au marché du travail (masse salariale, emploi et volume d'heures travaillées) ont été également revues au niveau de chaque branche pour être cohérentes avec les nouveaux coefficients d'augmentation de la valeur ajoutée estimés en 2014. C'est donc à l'occasion des comptes nationaux de 2019 que les séries statistiques utilisées par le secrétariat pour calculer le handicap des coûts salariaux ont été révisées.

Le choix de l'année 2002 pour l'adaptation de l'activité au noir n'a donc pas de justification économique en soi (pas de modification sur le plan législatif, ni de changements spécifiques dans l'environnement à partir de cette année-là). Toutefois, ce choix méthodologique créait une rupture de série et avait pour effet une diminution de la croissance cumulée du coût salarial horaire depuis 1996. En résumé, une réévaluation à la hausse du travail au noir à partir de 2002 tend à diminuer le niveau du coût salarial horaire dans le secteur privé (et par conséquent, son évolution depuis 1996). Ceci résulte de l'hypothèse selon laquelle le coût salarial du travail au noir correspond au salaire net du travail déclaré (c.-à-d. le coût salarial du travail déclaré moins les cotisations patronales, les cotisations personnelles et le précompte professionnel). Le coût du travail non déclaré est donc par hypothèse inférieur au coût du travail déclaré.

³⁹ La part des contributions des États membres au budget européen se base sur le revenu national brut calculé selon les méthodes du SEC79 (pour la période 1995-2001), du SEC95 (pour la période 2002-2009) et du SEC2010 (après 2010).

Graphique 6-1: Évolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100)



Sources : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Le choix de l'année 2002 n'ayant pas de justification économique en tant que telle, le secrétariat du CCE a demandé à la BNB, pour les besoins du calcul de la marge maximale disponible, de développer une méthodologie permettant de réestimer également le travail au noir pour la période 1996-2001. L'objectif de cette requête était d'éviter une rupture dans les séries historiques sur l'évolution du coût salarial horaire depuis 1996.

À cette fin, la BNB a réestimé le travail au noir pour la masse salariale D1, l'emploi en personnes, et l'emploi en volume d'heures pour la période 1996-2001, en utilisant une méthode se rapprochant tant que possible de celle qui a été appliquée à partir de 2002. La nouvelle estimation de la BNB correspond à la ligne « Simulation avec coefficients constants » dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6-1: Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Coût salarial horaire (CSH) en Belgique (€/h)							
Publication 2018	23,42	23,96	24,35	25,13	25,38	26,44	27,56
Publication 2019	23,43	23,97	24,36	25,13	25,38	26,45	27,33
Simulation avec coefficients constants	23,24	23,77	24,16	24,92	25,16	26,22	27,33
Impact de la simulation avec coefficients constants	-0,18	-0,19	-0,2	-0,21	-0,22	-0,23	

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Croissance CSH en Belgique (%)							
Publication 2018		2,30%	1,62%	3,19%	0,99%	4,20%	4,24%
Publication 2019		2,30%	1,62%	3,19%	0,99%	4,20%	3,35%
Simulation avec coefficients constants		2,28%	1,61%	3,17%	0,97%	4,20%	4,24%
Impact de la simulation avec coefficients constants (en point de %)		-0,02	-0,01	-0,02	-0,02	0	0,89
Impact cumulé de la simulation avec coefficients constants (en point de %)		-0,02	-0,03	-0,05	-0,07	-0,07	0,82

Source : Banque nationale de Belgique

Pour calculer le handicap des coûts salariaux, le secrétariat n'utilise donc pas la série de croissance du coût salarial horaire entre 1996 et 2002 telle que publiée dans les comptes nationaux à cause de la rupture statistique expliquée plus haut. Entre 1996 et 2002, le secrétariat utilise comme dans le Rapport technique 2019 les chiffres réestimés par la BNB pour éviter cette rupture statistique (donc les chiffres de la ligne « Simulation avec coefficients constants »).

7. Annexe 5 : Prévion de l'évolution du coût salarial horaire en Belgique pour l'année 2020

Afin d'obtenir une prévision d'évolution du coût salarial horaire en Belgique pour l'année 2020 non affectée par les effets statistiques dus à la crise du COVID-19, nous nous basons sur la prévision d'indexation et d'augmentation des salaires conventionnels publiée par la BNB en décembre 2020, ainsi que sur la prévision de la dérive salariale et de l'effet des cotisations patronales publiée par la BNB en décembre 2019.

Tableau 7-1 : Évolution du coût salarial horaire en Belgique en 2020 hors effets statistiques dus à la crise du COVID-19 (%)

	2020
Croissance du coût salarial horaire	1,65
Salaires bruts horaires	1,62
Indexation^a	1,01
Augmentations hors indexation	0,61
Hausses conventionnelles^b	0,51
Wage drift^c	0,10
Effet des cotisations patronales^d	0,01
Elimination des effets du tax shift	0,02

a: BNB décembre 2020 ; b : Augmentations salariales fixées en commissions paritaires, source : BNB décembre 2020 ; c : 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, source : BNB décembre 2019 ; d : Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisation source : BNB décembre 2019

8. Annexe 6 : Tests de robustesse

Le premier test de robustesse se base sur l'évolution des coûts salariaux horaires réels du passé dans les pays de référence. On fait l'hypothèse qu'en 2022, l'économie sera revenue à son niveau d'avant la crise et que par conséquent, l'évolution des coûts salariaux horaires réels dans les pays de référence correspondra à l'évolution qui avait cours en moyenne durant la période post-crise financière, c'est-à-dire entre 2010 et 2019 (il s'agit donc de la moyenne des taux de croissance 2011 à 2019)⁴⁰. Ceci est une hypothèse forte car en Allemagne et en France, l'économie sera toujours en rattrapage en 2022. Toutefois, ceci est compensé par le fait qu'on fait l'hypothèse (forte également) qu'étant donné la crise, la croissance des coûts salariaux horaires réels dans les pays de référence sera nulle en 2021. En ce qui concerne la Belgique, on se base sur les prévisions d'indexation de la BNB de décembre 2020. Le [point 8.1](#) détaille les données utilisées pour cette méthode.

Dans la deuxième méthode, on estime ce que donnerait la marge maximale disponible si, pour 2021 et 2022, on se basait sur la croissance du surplus distribuable (voir encadré pour la définition du surplus distribuable). Là aussi, on fait l'hypothèse qu'en 2022, l'économie sera revenue à son niveau d'avant la crise et donc que la croissance du surplus distribuable sera celle qui avait cours en moyenne durant la période post-crise financière. Pour 2021, étant donnée la crise, on fait l'hypothèse que la croissance du surplus distribuable sera nulle. Par comparaison, la BNB prévoit encore une croissance de productivité négative pour l'année 2021 (voir [annexe 7](#)). Le [point 8.2](#) détaille les données utilisées pour cette méthode.

Pour les deux méthodes, le handicap des coûts salariaux en 2020 est basé sur la méthode suivante. Pour la Belgique, on reprend la même prévision que celle utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible, autrement dit la prévision d'indexation et d'évolution des salaires conventionnels réels de décembre 2020 de la BNB, ainsi que l'estimation de la « dérive salariale » et de l'« effet des cotisations patronales » de la BNB de décembre 2019. Pour les pays de référence, on ne peut pas utiliser la prévision lissée pour 2020 puisqu'on n'utilise pas les prévisions lissées de 2021 et 2022 qui la compenseraient. Le second best consiste alors à prendre la prévision utilisée dans le RT 2019, qui est la dernière prévision produite avant le début de la pandémie.

Tableau 8-1 : Handicap des coûts salariaux 2020 pour tests de robustesse (%)

a	Handicap des coûts salariaux en 2019	0,09
b	Evolution CSH Belgique en 2020	1,65
c	Evolution CSH Moy-3 en 2020	2,21
a+b-c	Handicap des coûts salariaux en 2020 pour tests de robustesse	-0,47

Sources : Eurostat, ONSS, France Stratégie, Banque nationale de Belgique, Bundesbank, De Nederlands Bank, Banque de France ; Calculs secrétariat.

Le handicap des coûts salariaux en 2020 ainsi obtenu est plus négatif que ce que donne la méthode de lissage (-0,5 vs -0,1). Cela s'explique par le fait que l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence en 2020 obtenue via la méthode de lissage est plus faible que ce qui avait été prévu dans le RT 2019. Ceci est cohérent avec le fait que la méthode de lissage sous-estime l'évolution des coûts salariaux négociés dans les pays de référence en 2020 comme expliqué au [point 2.2.2](#). Pour les mêmes raisons qu'indiquées plus haut, on considère uniquement le cas où il n'y a pas de handicap

⁴⁰ La crise financière a provoqué en Belgique un ralentissement du PIB en 2008 (croissance du PIB réel de 0,4%) et une forte récession en 2009 (croissance du PIB réel de -2,0%). Le rattrapage de l'économie a eu lieu en 2010 (croissance du PIB réel de 2,9%). On considère donc que l'économie a retrouvé un sentier de croissance « normal » à partir de 2011.

historique des coûts salariaux. Le terme de correction est donc égal au handicap des coûts salariaux en 2020, c.-à-d. -0,5 point de pourcentage.

À l'inverse, l'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence en 2021 et 2022 est plus faible avec la méthode basée sur l'évolution des CSH réels du passé qu'avec la méthode de lissage (3,4 vs 3,7). À nouveau, ceci est cohérent avec le fait que la méthode de lissage surestime les évolutions des coûts salariaux dans les pays de référence en 2021 et 2022, ce qui compense la sous-estimation de 2020. Au final, la marge maximale disponible qui aurait été obtenue sur base de l'évolution des CSH réels du passé dans les pays de référence est légèrement plus élevée que celle obtenue sur base de la méthode du lissage (0,5 vs 0,4).

Tableau 8-2 : Test de robustesse 1 : marge maximale disponible sur base des évolutions salariales du passé dans les pays de référence (%)

a	Prévision CSH Moy-3 2021-2022^a	3,39
b	Prévision indexation Belgique 2021-2022	2,85
c	Terme de correction^b	-0,47
d	Marge de sécurité 2021-2022	0,50
a-b-c-d	Test robustesse 1 : Marge maximale disponible 2021-2022	0,51

a: Pour 2021, l'augmentation des coûts salariaux horaires dans les pays de référence est égale à l'inflation (prévision banques centrales de décembre 2020). Pour 2022, l'augmentation des coûts salariaux horaires dans les pays de référence est égale à l'inflation (prévision banques centrales de décembre 2020), plus l'évolution moyenne des coûts salariaux horaires réels de 2011 à 2019 (comptes nationaux Eurostat) ; b : le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux en 2020 calculé pour les tests de robustesse, voir Tableau 8-1.

En revanche, si pour 2021 et 2022, on s'était basé sur la croissance du surplus distribuable du passé, la marge maximale disponible aurait été légèrement inférieure à celle obtenue via la méthode du lissage (0,3 vs 0,4).

Tableau 8-3 : Test de robustesse 2 : marge maximale disponible sur base du surplus distribuable du passé en Belgique (%)

a	Prévision CSH Moy-3 moins indexation BE 2021-2022^a	0,32
b	Terme de correction^b	-0,47
c	Marge de sécurité 2021-2022	0,50
a-b-c	Test robustesse 2 : Marge maximale disponible 2021-2022	0,30

a: L'écart entre la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et la prévision d'indexation pour 2021-2022 est donné par le surplus distribuable. Pour 2021, on fait l'hypothèse que le surplus distribuable est nul. Pour 2022, le surplus distribuable est égal au surplus distribuable moyen entre 2011 et 2019. b : le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux en 2020 calculé pour les tests de robustesse, voir Tableau 8-1

En conclusion, la marge maximale disponible telle que calculée au point 5.6 se situe entre les deux méthodes que l'on a utilisées pour le test de robustesse et qui tiennent compte des évolutions du passé.

Encadré : le surplus distribuable

Le surplus distribuable est le surplus généré par l'économie qui est disponible pour augmenter le coût salarial horaire réel, la rentabilité du capital et la rémunération réelle des indépendants. Une augmentation de la rémunération réelle des salariés équivalente au surplus distribuable permet de maintenir la rentabilité du capital et la rémunération réelle des indépendants constantes.

Le surplus distribuable provient de trois sources :

- Le surplus de productivité : il s'agit de l'augmentation de la valeur ajoutée en volume qui ne provient pas d'une augmentation de la quantité des facteurs de production (travail salarié, travail indépendant, capital) utilisés. Le surplus de productivité provient par exemple du progrès technologique ou d'une meilleure organisation du travail.
- L'amélioration des termes de l'échange intérieur : les termes de l'échange intérieur correspondent à l'écart de croissance entre le déflateur de la valeur ajoutée et des prix à la consommation. Une amélioration des termes de l'échange intérieur peut provenir par exemple du fait que les prix des produits exportés augmentent plus rapidement que les prix des produits importés.
- L'augmentation des autres subventions moins les autres impôts à la production. Une hausse des subventions (par exemple des subventions salariales) augmente le surplus distribuable et donc la capacité à augmenter la rémunération des facteurs de production. Une hausse des autres impôts à la production au contraire réduit le surplus distribuable.

Dans le cadre de la projection, on fait l'hypothèse que la variation des autres subventions moins les autres impôts à la production est nulle (c.-à-d. que le niveau de ces impôts et subventions reste inchangé par rapport à 2019), car on n'a aucune information relative au fait que les subventions à la production évolueraient plus rapidement que la VA. La seule information disponible est l'augmentation des subventions attribuée pour financer les augmentations salariales dans le secteur des soins de santé. Ce mécanisme de financement particulier n'est pas pris en compte dans le cadre de cet exercice car il a pour objectif de financer les augmentations de salaire accordées dans les soins de santé dans le cadre de la crise. Il n'est donc pas destiné à financer les augmentations de salaire dans le reste de l'économie.

8.1 Données utilisées pour le test de robustesse 1 : marge maximale disponible sur base des évolutions salariales du passé dans les pays de référence

Pour ce test de robustesse, les données utilisées sont les suivantes :

Handicap des coûts salariaux en 2020

Pour la période 1996-2019 : on utilise les données de la comptabilité nationale pour la période 1996-2019 (séries corrigées pour le tax shift en Belgique, la transformation du CICE en baisses de cotisations en France, et le travail au noir en Belgique, voir annexes [2](#), [3](#) et [4](#)).

Pour l'année 2020, l'évolution du coût salarial horaire en Belgique est basée sur la prévision d'indexation et d'augmentation des salaires conventionnels publiée par la BNB en décembre 2020, ainsi que sur la prévision de la dérive salariale et de l'effet des cotisations patronales publiée par la BNB en décembre 2019, voir [annexe 5](#). En ce qui concerne les pays de référence, on se base sur les prévisions utilisées dans le Rapport technique 2019.

Prévisions 2021-2022

Pour 2021, on fait l'hypothèse que l'augmentation des coûts salariaux horaires dans les pays de référence est égale à l'inflation. L'inflation est celle qui est prévue par les banques centrales dans leurs prévisions de décembre 2020.

Pour 2022, on fait l'hypothèse que l'augmentation des coûts salariaux horaires dans les pays de référence est égale à l'inflation prévue en 2022 par les banques centrales, plus l'évolution moyenne des coûts salariaux horaires réels de 2011 à 2019. L'évolution des coûts salariaux horaires réels est mesurée par l'écart entre l'évolution des coûts salariaux horaires nominaux (comptes nationaux Eurostat) et l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé (Eurostat).

La prévision d'indexation pour 2021 et 2022 est celle de la BNB publiée en décembre 2020.

8.2 Données utilisées pour le test de robustesse 2 : marge maximale disponible sur base du surplus distribuable du passé en Belgique

Pour ce test de robustesse, les données utilisées sont les suivantes :

Handicap des coûts salariaux en 2020

Pour la période 1996-2019 : on utilise les données de la comptabilité nationale pour la période 1996-2019 (séries corrigées pour le tax shift en Belgique, la transformation du CICE en baisses de cotisations en France, et le travail au noir en Belgique, voir annexes [2](#), [3](#) et [4](#)).

Pour l'année 2020, l'évolution du coût salarial horaire en Belgique est basée sur la prévision d'indexation et d'augmentation des salaires conventionnels publiée par la BNB en décembre 2020, ainsi que sur la prévision de la dérive salariale et de l'effet des cotisations patronales publiée par la BNB en décembre 2019, voir [annexe 5](#). En ce qui concerne les pays de référence, on se base sur les prévisions utilisées dans le Rapport technique 2019.

Prévisions 2021-2022

L'écart entre la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et la prévision d'indexation pour 2021-2022 est donné par le surplus distribuable.

Pour 2021, on fait l'hypothèse que le surplus distribuable est nul. L'écart entre la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et la prévision d'indexation est donc égal à 0.

Pour 2022, l'écart entre la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les pays de référence et la prévision d'indexation est égal au surplus distribuable moyen entre 2010 et 2019.

Le surplus distribuable annuel correspond au surplus de productivité plus la variation des termes de l'échange intérieur moins la variation des autres impôts à la production plus la variation des autres subventions à la production.

Le surplus de productivité est estimé comme la croissance de la valeur ajoutée en volume moins la croissance du volume d'heures travaillé des salariés, du volume d'heures travaillé des indépendants et du stock de capital net⁴¹. Les volumes de facteurs de production sont pondérés par la part de la rémunération de chacun de ces facteurs dans la valeur ajoutée nominale de l'année précédente.

⁴¹ Plus exactement, les taux de croissance sont mesurés par des différences logarithmiques.

La rémunération (du travail) des indépendants est mesurée en faisant l'hypothèse qu'en terme horaire elle est égale au salaire brut horaire des salariés de la branche d'activité dans laquelle ils travaillent. La rémunération du capital correspond à l'excédent brut d'exploitation (qui dans la comptabilité nationale comprend le revenu mixte des indépendants) moins la rémunération du travail des indépendants qui résulte de l'estimation expliquée ci-dessus.

La variation des termes de l'échange intérieur correspond à l'écart entre l'évolution du déflateur de la valeur ajoutée et l'évolution du déflateur de la consommation.

Dans le cadre de la projection, on fait l'hypothèse que la variation des autres impôts à la production moins les autres subventions à la production est nulle (c.-à-d. que le niveau de ces impôts et subventions reste inchangé par rapport à 2019), car on n'a aucune information que les subventions à la production évolueraient plus rapidement que la VA. La seule information disponible est l'augmentation des subventions attribuée pour financer les augmentations salariales dans les hôpitaux. Ce mécanisme de financement particulier n'est pas pris en compte dans le cadre de cet exercice car il a pour objectif de financer les augmentations de salaire accordées dans les hôpitaux dans le cadre de la crise. Il n'est donc pas destiné à financer les augmentations de salaire dans le reste de l'économie.

Toutes les données proviennent des comptes nationaux publiés par Eurostat et se rapportent à l'ensemble de l'économie.

9. Annexe 7 : prévision de croissance de la productivité apparente du travail (BNB)

Tableau 9-1 : Prévision de la croissance de la productivité apparente du travail d'après la BNB (décembre 2020)

	2018	2019	2020 ^p	2021 ^p	2022 ^p	2023 ^p
Productivité apparente du travail (croissance par rapport à l'année précédente)	0,29	0,57	-1,20	-0,53	1,38	0,93

Source : BNB