



RAPPORT

CCE 2021-0101

Le handicap des coûts salariaux

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



Rapport sur le handicap des coûts salariaux

**Bruxelles
22.01.2021**

Outre le handicap des coûts salariaux qui est utilisé pour estimer la marge maximale disponible pour l'évolution des salaires en Belgique, la loi du 26 juillet 1996 révisée¹ prévoit que le Conseil central de l'économie fasse un rapport sur trois autres mesures du handicap salarial :

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

1. Le handicap absolu des coûts salariaux

La loi de 1996 révisée définit, dans son article 2, le handicap absolu des coûts salariaux comme « le rapport entre, d'une part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence ».

Il importe de mettre en évidence deux caractéristiques spécifiques au handicap absolu. Premièrement, les subsides salariaux sont pris en considération dans le calcul des coûts salariaux horaires (CSH) pour chacun des quatre pays². Les subsides salariaux sont définis dans le système européen comptable soit comme des « *subventions liées à la masse salariale, à la main-d'œuvre totale ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs de longue durée)* », soit comme des « *subventions fondées sur le coût des formations organisées ou financées par les entreprises* » (SEC 2010, p. 105)³. Par exemple, les subsides salariaux comprennent les réductions de cotisations patronales visant certains groupes cibles, ou des dispenses de versement de précompte professionnel.

Concrètement, pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux, les subsides sont déduits de la masse salariale (D.1), ce qui n'est pas le cas pour le « handicap des coûts salariaux⁴ » qui est utilisé pour estimer la marge maximale disponible. Il est permis de penser que le handicap absolu offre une meilleure représentation du coût salarial effectif pour les entreprises.

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

¹ Pour rappel, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été révisée par la loi du 19 mars 2017.

² Pour rappel, la Belgique et les trois pays de référence (Allemagne, France et Pays-Bas)

³ Les subsides salariaux sont repris dans l'agrégat D.39 « Autres subventions sur la production » dans les comptes nationaux. Notons cependant que la rubrique D.39 ne couvre pas uniquement les subsides salariaux mais également d'autres formes de subsides. Il convient donc de les isoler du reste pour pouvoir estimer le handicap absolu des coûts salariaux.

⁴ Pour rappel, le « handicap des coûts salariaux » utilisé pour le calcul de la marge maximale disponible se mesure sur la base de la masse salariale au sens des comptes nationaux consistant en l'agrégat D.1 « Rémunération des salariés ».

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

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

	2019
Secteur privé (S1-OP)	11,0%
Secteur marchand, moyenne pondérée	10,9%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	7,6%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Comme on peut le voir dans le Tableau 1-1 ci-dessus, le handicap absolu des coûts salariaux a été mesuré pour l'année 2019 et sur trois champs distincts : le secteur privé, le secteur marchand en moyenne pondérée et le secteur marchand en moyenne non pondérée. Considérons d'abord le secteur privé. Par convention, il couvre le secteur institutionnel S1 (l'ensemble de l'économie) duquel on soustrait le secteur public S13. Pour le secteur privé, le handicap absolu des coûts salariaux est positif et s'élève à 11,0%. Cela signifie qu'en 2019, les coûts salariaux en Belgique étaient en moyenne supérieurs de 11,0% par rapport à la moyenne des États membres de référence. Remarquons que dans les faits, le champ S1-S13 a dû être approché par le secteur S1-OP (O correspondant à la branche d'activité dédiée aux administrations publiques, et P à l'enseignement), en raison de la disponibilité des données sur les subventions salariales et sur le volume total d'heures travaillées par les salariés provenant des comptes nationaux en Belgique et dans les pays de référence.

Dans le rapport de l'année passée, le handicap pour le secteur privé était de 10,5% en 2018. Parmi les éléments qui ont contribué à son augmentation, on peut notamment citer la conversion du CICE en baisses permanentes de cotisations patronales en France.

En effet, le CICE a été supprimé au 1^{er} janvier 2019⁵ et a été remplacé par une baisse de cotisations patronales en deux temps. Au 1^{er} janvier 2019, les cotisations patronales ont été réduites 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 SMIC⁶. Toutefois, malgré sa suppression en 2019, le CICE est encore présent dans les comptes nationaux pour l'année 2019 (

⁵ C'est-à-dire que les salaires payés en 2019 ne donnent plus droit à des crédits d'impôts. La dernière assiette du CICE était les salaires payés en 2018.

⁶ Pour plus de détails, voir point 4.2 du Rapport technique 2019.

Tableau 1-2)⁷.

⁷ En effet, les règles de comptabilité nationale veulent que l'on rattache à chaque année le montant de créance effectivement déclaré auprès de l'administration fiscale au 31 décembre de cette année-là. Les entreprises déclarant seulement à partir de l'année suivante à l'administration fiscale les salaires payés en 2018 éligibles au CICE, le montant de CICE au titre des salaires de la dernière année du dispositif est enregistré principalement sur l'année 2019. 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.

Tableau 1-2 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros⁸

	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses CICE en comptabilité nationale	22,4	20,2	1,6	1,4	1,2

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

En 2019, le coût salarial horaire de la France est donc réduit par les baisses de cotisations patronales alors que la diminution des subsides salariaux par la suppression du CICE n'intervient qu'en 2020.

La faible croissance du coût salarial horaire en 2019 en France est donc compensée par une croissance plus forte en 2020. Ceci provoque un impact à la hausse sur le handicap absolu en 2019 (+0,8 point de pourcentage) mais qui est compensé par un impact à la baisse sur le handicap absolu en 2020.

Un deuxième élément qui explique que le handicap des coûts salariaux dans le secteur privé est plus élevé que dans le rapport précédent est la révision des comptes nationaux pour l'année 2018 (+0,4 point de pourcentage). Sans ces deux éléments, le handicap des coûts salariaux aurait donc baissé de 0,7 point de pourcentage entre 2018 et 2019.

Le Tableau 1-3 reprend les champs disponibles pour chacune des variables utilisées dans le calcul du handicap absolu des coûts salariaux pour le secteur privé. On peut y voir que l'Allemagne est le seul pays dont les données sur les subventions salariales portent sur le champ S1-S13. Pour la Belgique et les Pays-Bas, les données disponibles sur les subventions salariales ne couvrent que le champ S1-OP tandis qu'en France, ces données n'existent que pour l'ensemble de l'économie (S1). Nous avons cependant estimé que pour ce pays, les subventions salariales pour l'ensemble de l'économie (S1) restaient la meilleure approximation des subventions salariales pour le secteur privé. En ce qui concerne le volume total d'heures presté par les salariés, le champ commun disponible pour l'ensemble des pays est S1-OP. Par conséquent, par souci de cohérence, nous avons utilisé les données sur ce même champ S1-OP pour la masse salariale D.1. Le handicap des coûts salariaux a également été calculé pour le secteur marchand. Il a été décidé que celui-ci soit approché par le champ étudié par le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE) dans son rapport de 2013⁹, à l'exception de la branche « Cokéfaction et raffinage ». Ce champ couvre 21 des 38 branches d'activité constitutives de l'économie¹⁰, et il constitue une bonne approximation du secteur marchand¹¹.

Le Tableau 1-1 nous indique que le handicap absolu des coûts salariaux en 2019 pour le secteur marchand en moyenne non pondérée est positif et atteint 7,6%¹². Notons qu'une moyenne non pondérée (ou arithmétique) consiste à donner le même poids à l'ensemble des branches d'activité constituant le secteur marchand, ce qui permet d'éliminer en partie les effets de structure sectorielle¹³. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à

⁸ 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.

⁹ GECE (2013), *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises*, Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi », Rapport au gouvernement

¹⁰ Les 20 branches sélectionnées sont les branches de l'industrie manufacturière (à l'exception de la cokéfaction et du raffinage), la production et distribution d'énergie, la construction, le commerce, l'Horeca, les télécommunications, les activités informatiques, les activités juridiques, comptables, de gestion, et la publicité, etc.

¹¹ Notons que le secteur privé couvre à la fois le secteur marchand et le secteur non marchand (hors branches de l'administration publique et de l'enseignement). Par conséquent, le secteur marchand correspond au secteur privé moins le secteur non marchand moins les branches de l'administration publique et de l'enseignement. Voir aussi « Définition du secteur privé » (CCE 2019-1048)

¹² En 2019, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 7,6% par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

¹³ Des différences de structure sectorielle peuvent toutefois encore subsister au sein des branches A38.

prendre en compte le poids relatif (en termes d'emploi) de chacune des branches d'activité dans le secteur marchand. Dans ce cas, le handicap absolu des coûts salariaux en 2019 s'élève à 10,9%¹⁴.

Précisons encore que, sur le plan méthodologique, afin de pouvoir calculer le handicap des coûts salariaux en France pour le secteur marchand, nous avons dû procéder à une estimation des subventions salariales pour les branches concernées. Puisqu'elles ne sont disponibles que pour l'ensemble de l'économie S1 (cf. Tableau 1-3), nous avons élaboré une méthode alternative pour obtenir la meilleure estimation possible du secteur marchand. La méthode adoptée consiste à prendre le montant du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en 2019 (20,2 milliards d'euros, ce qui est équivalent à 70% du montant total des subsides salariaux en France en 2019) auquel nous avons appliqué une clé de répartition par branche d'activité¹⁵. Notons que le CICE constitue une subvention salariale qui est uniquement destinée au secteur marchand, tandis que les autres subventions salariales (les 30% restants) sont essentiellement destinées au secteur non marchand.

En ce qui concerne l'Allemagne, nous n'avons malheureusement pas pu appliquer une méthode alternative pour pouvoir estimer les subsides salariaux pour le secteur marchand. Par conséquent, et étant donné le faible niveau des subsides salariaux en Allemagne¹⁶, nous avons utilisé le coût salarial horaire non diminué des subventions salariales pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux.

¹⁴ En 2019, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 10,9% par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

¹⁵ Cette clé de répartition est celle qui nous a été fournie par le Comité de suivi du CICE et qui est équivalente à la clé de répartition de la masse salariale éligible pour le CICE par branche d'activité.

¹⁶ À cela s'ajoute le fait qu'en Allemagne, les subsides salariaux sont en grande partie attribués à la Deutsche Bahn AG, l'entreprise ferroviaire publique. Or, la branche d'activité liée aux transports n'est pas prise en compte dans le champ du GECE.

Tableau 1-3 : Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux

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

2. Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité

Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité met en rapport le handicap absolu des coûts salariaux avec les différences de productivité en niveau entre la Belgique et les pays de référence¹⁷.

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

Handicap absolu corrigé pour le niveau de productivité =

$$\frac{CSH_{\text{diminué des subv}}^{BE} / \text{prod}^{BE}}{CSH_{\text{diminué des subv}}^{\text{voisins}} / \text{prod}^{\text{voisins}}} - 1 \quad (2)$$

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

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

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

	2019
Secteur marchand, moyenne pondérée	1,3%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-1,4%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

En 2019, le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur pour le secteur marchand (champ du GECE) en moyenne pondérée est positif et s'élève à 1,3%. En 2019, les coûts salariaux en Belgique corrigés pour les niveaux de productivité en valeur sont donc supérieurs de 1,3% par rapport à la moyenne dans les trois États membres de référence. Si l'on calcule ce handicap sans tenir compte du poids relatif des différents secteurs (moyenne non pondérée), il s'élève à -1,4%. Dans ce cas, les coûts salariaux corrigés pour les niveaux de productivité en valeur en Belgique sont inférieurs de -1,4% par rapport à la moyenne dans les trois États membres de

¹⁷ Le coût salarial horaire est défini comme la rémunération des salariés divisée par les heures travaillées par les salariés. La productivité horaire est définie comme la valeur ajoutée produite par les sociétés et les indépendants divisée par les heures travaillées par les salariés et les indépendants.

référence¹⁸. En comparant cet indicateur avec celui calculé dans le point 1 de ce rapport, on peut en déduire que tenir compte de la productivité apparente du travail en valeur a tendance à réduire le handicap des coûts salariaux en Belgique par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

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

Concrètement, le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité est censé indiquer si l'écart de coût salarial observé entre la Belgique et les États membres de référence¹⁹ est compensé ou non par un niveau technologique plus élevé. En effet, si le niveau technologique de l'économie (qui dépend du niveau de compétence des travailleurs, de la dynamique des entreprises, des institutions, ...) est plus élevé en Belgique que dans les autres pays, la valeur ajoutée produite sera également plus élevée et par conséquent, chacun des facteurs de production pourra obtenir une rémunération plus élevée en fonction de leur contribution à la création de valeur ajoutée. En résumé, le coût salarial horaire moyen de l'économie peut être plus élevé dans un pays où le niveau technologique est plus élevé.

Par ailleurs, il convient de s'interroger sur la mesure à laquelle le niveau de productivité, calculé à l'aide de la productivité apparente du travail en valeur, reflète bien un niveau technologique supérieur en Belgique. Or, trois éléments font que l'écart de productivité mesuré par cet indicateur risque de ne pas refléter l'écart technologique entre la Belgique et les États membres de référence²⁰.

Premièrement, la productivité mesure l'efficacité d'un processus à transformer un ou plusieurs facteurs entrants en un résultat. Or, la productivité est ici mesurée en valeur et non en volume. L'écart de productivité peut donc refléter des écarts de niveaux de prix et non un écart de niveau technologique²¹.

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

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

¹⁸ Dans le rapport sur le handicap en 2018, la moyenne non pondérée du handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur a été incorrectement estimé à -1,1% suite à une erreur de calcul. Le chiffre correct était de -1,5%.

¹⁹ Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux

²⁰ Pour une discussion détaillée de toutes ces difficultés, nous renvoyons ici aux discussions dans le cadre de la partie 1 du REC, en particulier au rapport du GECE de 2013 et aux notes CCE 2018-1372 « Méthodologies pour calculer le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité » et CCE 2017-2198 « Note technique concernant les biais relatifs à la mesure de la productivité dans le cadre des séries statistiques de la Partie 1 ».

²¹ Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui détermine la valeur ajoutée, et donc ce qu'il y a à partager entre le facteur travail et le facteur capital. Les entreprises qui sont relativement abritées de la concurrence internationale peuvent donc payer des salaires plus élevés même si elles n'ont pas d'avantage technologique car elles peuvent compenser par des prix de vente plus élevés. Toutefois, cela a pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat dans le pays. En outre, cela pèse également sur la compétitivité des entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale qui utilisent les produits des secteurs abrités comme consommation intermédiaire et qui ne peuvent, elles, reporter cela sur leurs prix.

(caractérisés par des niveaux technologiques différents), plutôt que des écarts technologiques dans des segments de chaîne de valeur identiques²².

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

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

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

Remarquons également qu'en comparaison à la notion de handicap des coûts salariaux utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible, le handicap considéré ici est « corrigé » ou diminué des diminutions de cotisations patronales et des subsides salariaux²³. Concrètement, pour le calcul, on retire uniquement les subsides de la masse salariale D.1 puisque celle-ci contient *de facto* les baisses de cotisations patronales. Dès lors :

Handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique = $\frac{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{BE}}{\text{évolution CSH diminué des subv depuis 1996}^{voisins}} - 1$

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

	2019
Secteur privé (S1-13)	-4,0%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Dans le Tableau 3-1, on constate un handicap négatif en 2019. Un handicap négatif indique que le coût salarial en Belgique depuis 1996 a évolué moins rapidement que le coût salarial moyen dans les trois pays de référence. On peut donc en déduire qu'entre 1996 et 2019, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution plus faible de 4,0% par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

Notons que le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence est aussi impacté à la

²² Notons que la spécialisation des pays dans certains segments de la chaîne de valeur ne dépend pas uniquement du niveau de coût salarial, mais également de leurs avantages comparés, c'est-à-dire notamment du niveau d'accumulation du capital, du niveau de qualification et de compétence des travailleurs, du positionnement géographique du pays, et des caractéristiques de son système d'innovation.

²³ En effet, pour rappel, la loi de 2017 précise que pour le handicap des coûts salariaux utilisé pour l'estimation de la marge maximale disponible, le secrétariat du CCE ne prend pas en compte les diminutions de cotisations de sécurité sociale du *tax shift* 2016-2020 (2020 net du pacte de compétitivité 2016). Concrètement, ces diminutions de cotisations patronales sont rajoutées à la masse salariale D.1 en Belgique, ce qui a pour effet de diminuer la marge maximale disponible. Tout comme le fait de ne pas inclure les subsides salariaux, ce choix s'explique par la volonté politique d'éviter que les baisses de cotisations patronales ainsi que les subventions salariales n'induisent une hausse des salaires, au détriment de la création d'emplois.

hausse par la conversion du CICE en baisses de cotisations en France. Cet impact est compensé en 2020 par la diminution des subsides salariaux liée à la suppression du CICE (cf. explication supra).

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

Dans le tableau ci-dessous, on peut voir l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement en Belgique et dans les trois pays de référence depuis 1996. On remarque qu'au cours des dix dernières années, les taux de subventionnement en Allemagne ont stagné et restent peu élevés par rapport aux trois autres pays. Aux Pays-Bas, le taux de subventionnement a été davantage fluctuant, avec un pic en 2009 atteignant 1,28%. Depuis, le taux de subventionnement n'a cessé de diminuer. En France, les taux de subventionnement étaient relativement peu élevés (en dessous de 1%) jusqu'en 2014. Depuis l'introduction du CICE, les taux ont sensiblement progressé. En Belgique, les subventions salariales en pourcentage de la masse salariale sont relativement plus élevées en comparaison avec les pays de référence. Alors qu'en 1996, le taux de subventionnement était très faible par rapport aux trois autres pays, il n'a cessé de progresser par la suite pour atteindre 4,66% en 2019.

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

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Allemagne															
Masse salariale (S1-OP)	858330	985304	1017872	1059284	1056201	1087003	1139074	1188162	1222434	1272597	1327593	1380036	1440670	1508957	1571055
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495	1358	1363	1229
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,10%	0,11%	0,35%	0,32%	0,18%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,09%	0,09%	0,08%
Pays-Bas															
Masse salariale (S1-OP)	144258	231175	245248	259622	261543	259791	267616	271496	272266	275677	277367	286202	296773	311412	327320
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1381	1840	2205	2187	2279
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,65%	0,96%	0,95%	0,94%	1,28%	1,24%	1,05%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,74%	0,70%	0,70%
France															
Masse salariale (S1-OP)	512520	767941	800083	826186	823242	846474	872209	892108	905754	920248	933049	952929	982639	1014337	1046584
Subventions salariales dans D39 (S1)	6916	7256	7194	6325	6957	7910	6282	6105	6548	17929	26162	27325	28210	32020	29751
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,35%	0,94%	0,90%	0,77%	0,85%	0,93%	0,72%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%	3,16%	2,84%
Belgique															
Masse salariale (S1-OP)	84913	125310	132523	139818	139581	142076	148656	153396	155634	157477	159251	161735	167507	173241	179720
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2721	3615	4314	5009	6121	6846	6981	6926	7180	7463	7484	7481	7968	8379
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,98%	2,17%	2,73%	3,09%	3,59%	4,31%	4,61%	4,55%	4,45%	4,56%	4,69%	4,63%	4,47%	4,60%	4,66%

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

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

S1-OP	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Via sécu	117	128	188	315	408	491	464	666	857	1161	1469	1720	2000	2188	2580	3049	3081	2931	2988	3095	3273	3306	3458	3600
Activation	0	0	4	9	24	31	45	76	115	153	168	188	203	181	310	576	409	171	181	218	225	201	203	202
Titres-services	0	0	0	0	0	0	0	6	91	239	445	653	883	1051	1231	1424	1594	1649	1617	1642	1741	1769	1832	1908
Maribel social	0	12	67	189	267	338	299	348	378	434	443	458	470	484	484	480	477	490	524	532	602	623	661	700
Contractuels en hôpitaux	117	117	116	118	117	122	121	236	273	335	413	421	444	452	490	494	523	540	582	617	617	621	666	689
Maribel social alternatif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	88	92	97	101
Via la fiscalité fédérale	0	25	117	452	849	1194	1711	2359	2539	2648	2717	2818	2896	2670	2550	2831	2971							
Subvention générale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	206	470	890	935	970	988	1013	1040	390	194	202	210
Travail de nuit et en équipe	0	0	0	0	0	0	0	0	25	106	343	602	689	758	920	1002	1004	1032	1061	1061	1424	1437	1602	1671
Heures supplémentaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	48	74	86	87	114	122	126	131	135	140	148	155	166	178
R&D (hors universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	68	131	300	324	360	422	446	484	504	553	595	683	646
Subventions spécifiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	51	83	97	110	121	127	121	125	151	155	169	178	207
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zorgpersoneelsfonds	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59
Via région	187	192	206	223	230	258	263	259	261	279	279	299	320	342	368	387	397	420	455	504	471	484	485	487
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	12	19	27	23	24	22	36	31	32	24	9	0
Primes à l'emploi (wallonie)	19	19	19	19	21	20	20	18	15	14	14	14	14	13	14	14	13	13	14	14	14	14	9	5
Postes protégés (communautés)	168	173	188	203	210	238	243	241	247	264	262	276	294	310	328	350	360	384	405	459	425	446	467	482
Total subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	320	394	538	638	749	727	925	1144	1557	2200	2868	3514	4242	5307	5975	6126	6068	6261	6494	6414	6340	6774	7058
Niveau régional	172	170	153	136	152	186	187	189	265	300	398	622	680	651	704	766	749	690	732	752	776	776	761	820
Niveau fédéral	357	142	397	134	135	123	110	95	96	129	123	126	120	116	111	106	106	169	187	217	295	365	433	502
Total réductions cotisations ciblées	529	312	550	270	288	309	297	284	360	429	521	747	800	768	814	871	855	859	919	969	1070	1141	1194	1321
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	633	944	808	926	1058	1024	1209	1504	1986	2721	3615	4314	5009	6121	6846	6981	6926	7180	7463	7484	7481	7968	8379
Total réductions cotisations patronales	1294	1193	1595	1515	2550	2930	2977	3102	3711	4165	4332	4705	4822	4624	4762	4897	4839	5001	5258	5334	5601	5798	2499	2757