



# NOTE DOCUMENTAIRE

**CCE 2021-0317**

**Estimation 2020 du coût du tax shift - ONSS**

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







## **Estimation 2020 du coût du tax shift - ONSS**

## Note concernant la norme salariale

Dans le cadre des discussions concernant la norme salariale, la question s'est posée de prendre ou de ne pas prendre en considération la baisse des coûts salariaux qui aurait été engendrée par l'application du pacte de compétitivité.

### 1. Rappel historique

#### Le pacte de compétitivité initial

En prenant comme point de départ le pacte de compétitivité tel que voté au départ, il n'y avait aucune adaptation du taux de base des cotisations patronales de sécurité sociale (32,40% avec application de la cotisation de modération salariale, 24,92% sans application de la cotisation de modération salariale).

En ce qui concerne la réduction structurelle, après une première adaptation en 2013, les montants étaient modifiés suite d'une part, à l'augmentation de 14 euros du montant du forfait, uniquement pour la catégorie 1, et d'autre part, à l'augmentation d'un montant de 480 euros du plafond bas salaires pour les 3 catégories. Ces augmentations devaient avoir lieu le 1/1/2015 et le 1/1/2017.

Voir les paramètres détaillés pour le calcul des réductions en annexe 1.

#### Impact des décisions du Conseil des Ministres du 14/10/2014

Le conseil des Ministres a décidé de ne pas appliquer le pacte de compétitivité en 2015 mais d'avancer à 2016 l'application prévue initialement pour 2017. Cela revenait à appliquer **deux** fois à la même date, d'une part, l'augmentation de 14 euros du montant du forfait, uniquement pour la catégorie 1, et d'autre part, l'augmentation d'un montant de 480 euros du plafond bas salaires pour les 3 catégories.

Voir les paramètres détaillés pour le calcul des réductions en annexe 2 ("pacte 2016").

#### Taxshift

L'application modifiée du pacte de compétitivité en 2016 sera finalement abandonnée, au profit des mesures prévues dans le taxshift. Les mesures se déclinent comme suit pour les cotisations patronales de base de sécurité sociale pour les catégories 1 et 3: le taux est fixé à **30%** si la cotisation de modération salariale est due et à **22,65%** lorsque la cotisation de modération salariale n'est pas due à partir du 1/4/2016; il est abaissé à **25%** si la cotisation de modération salariale est due et à **19,88%** lorsque la cotisation de modération salariale n'est pas due, à partir du 1/1/2018.

Les montants de la réduction structurelle ont subi de sérieuses modifications.

***Il faut noter que la préparation du taxshift (détermination des paramètres de la réduction structurelle adaptée pour les années ultérieures) a été réalisée sur la base des données de l'année 2014 et en euros constants de 2016, sans application de paramètres d'augmentation de l'emploi.***

Voir les paramètres détaillés pour le calcul des réductions en annexe 3.

## Nouvelle base de comparaison: les dispositions réellement en vigueur au 4<sup>e</sup> trimestre 2015

En fonction des dispositions prises par le Conseil des Ministres d'octobre 2014, une nouvelle base de travail devait être prise en considération pour évaluer l'impact des législations futures: les dispositions réellement en vigueur à la fin de 2015, qui correspondent à l'application du pacte de compétitivité de 2013.

Comme les adaptations (taxshift), initialement envisagées au 1/1/2016, sont entrées en vigueur au 1/4/2016, les taux de cotisations et les montants des réductions de 2015 ont été appliqués au premier trimestre 2016 (il n'y a pas eu d'indexation de ces montants entre le 2015/4 et le 2016/1).

Voir les paramètres détaillés pour le calcul des réductions en annexe 4 ("législation 2015").

## 2. Financement

Le tableau suivant, datant du 22/9/2015, reprend les moyens financiers qui ont été dégagés pour cette opération

budget global							
millions EUR	2016	2018	Cumul 2016-2018	2019	cumul 2016-2019	2020	Total
Pacte de compétitivité	600,0		600,0	300,0	900,0		900,0
Tax-shift 2015/07	620,0	700,0	1.320,0		1.320,0	700,0	2.020,0
<b>total</b>	<b>1.220,0</b>	<b>700,0</b>	<b>1.920,0</b>	<b>300,0</b>	<b>2.220,0</b>	<b>700,0</b>	<b>2.920,0</b>

**Il n'a jamais été précisé que les moyens en question étaient déclinés en euros constants ou en euros courants. Le contexte de l'époque nous incite à penser qu'il s'agit implicitement d'euros constants.**

Pour rappel, il a également été prévu de "recycler" le montant de la réduction du précompte professionnel accordée aux employeurs (voir plus loin).

## 3. Principe des calculs réalisés (simulations)

Compte tenu qu'il existe une divergence entre les montants déclarés des réductions et les montants calculés par le programme de simulations, le travail s'est déroulé dans un environnement cohérent, celui des simulations. ***L'intérêt de cette note se situe donc au niveau des différences entre les différents scénarios développés plutôt que des chiffres absolus.***

Les travaux de simulation présentés dans cette note et les calculs en découlant ont été réalisés sur la base des hypothèses suivantes:

- trimestres "source": les quatre trimestres de 2019 et les premier et deuxième trimestres 2020.
- trimestres "cible": les 4 trimestres des années 2019 à 2021 (travail à "100%" pour 2019 et les deux premiers trimestres de 2020);
- adaptation des rémunérations de 2021 et 2020/3 et 4 sur la base des coefficients globaux d'augmentation des rémunérations issus des prévisions du Bureau fédéral du Plan de septembre 2019;
- emploi des trimestres "source" et "cible" **identiques**;
- **prise en compte des effets de la crise Corona pour les 3 et 4/2020 : nos chiffres sont adaptés pour tenir compte des données de l'ONEM fournies fin août 2020 relatives au chômage temporaire afin d'établir une correction au niveau du volume de l'emploi ;**
- rémunérations prises en considération: uniquement les rémunérations qui entrent en considération dans le calcul de la réduction structurelle; cela signifie en particulier que les indemnités de rupture du contrat de travail ainsi que les rémunérations déclarées par les fonds

sociaux n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul global des cotisations patronales brutes <sup>(1)</sup>;

- les cotisations patronales de sécurité sociale prises en considération sont celles sur lesquelles s'applique la réduction structurelle; on ne prend donc pas en considération les cotisations pour les vacances annuelles des ouvriers, pas plus que la cotisation de 1,60-1,69% à charge des employeurs occupant en moyenne 10 travailleurs et plus;
- les formules de la réduction structurelle et le taux nominal de la cotisation patronale de base sont chaque fois présentés dans les annexes correspondant à chaque variante prise en considération;
- pour la catégorie 2, il a chaque fois été tenu compte des montants "Maribel social" à retrancher des cotisations (à ne pas confondre avec les montants utilisés pour le calcul des dotations);
- les résultats des simulations ne tiennent pas compte de l'augmentation, budgétisée par ailleurs, des dotations aux différents fonds du Maribel social.

#### 4. Calculs

##### Rémunérations avec application de la réduction structurelle ("simulations")

Les résultats sont présentés dans les tableaux ci-dessous. Aucune comparaison n'est réalisée par rapport à l'application du pacte de compétitivité prévu initialement (adaptations en 2015 et 2017 - annexe 1)

Estimation pour <b>2019</b> de l'impact, par rapport à la législation de 2015 et du pacte de compétitivité "2016", du taxshift 2019					
Toutes catégories de la réduction structurelle (sans tenir compte des modifications des dotations Maribel social)					
En millions d'euros	Législation 2015	Pacte 2016	Taxshift 2019	Différences	
				Législation 2015 - taxshift 2019	Pacte 2016 - Taxshift 2019
	Annexe 4	Annexe 2	Annexe 3		
Cotisations patronales brutes	32.854,5	32.854,5	26.268,7	-6.585,9	-6.585,9
Réductions structurelle	5.029,2	5.318,1	1.466,9	-3.562,3	-3.851,2
<b>Cotisations patronales nettes</b>	<b>27.825,3</b>	<b>27.536,5</b>	<b>24.801,8</b>	<b>-3.023,5</b>	<b>-2.734,7</b>
(*) Pour rappel appliqué pendant 3 trimestres.					
Estimation pour <b>2020</b> de l'impact, par rapport à la législation de 2015 et du pacte de compétitivité "2016", du taxshift 2020					
Toutes catégories de la réduction structurelle (sans tenir compte des modifications des dotations Maribel social)					
En millions d'euros	Législation 2015	Pacte 2016	Taxshift 2020	Différences	
				Législation 2015 - taxshift 2016	Pacte 2016 - Taxshift 2020
	Annexe 4	Annexe 2	Annexe 3		
Cotisations patronales brutes	31.532,1	31.532,1	25.728,7	-5.803,4	-5.803,4
Réductions structurelle	4.624,5	4.986,6	1.319,1	-3.305,4	-3.667,5
<b>Cotisations patronales nettes</b>	<b>26.907,6</b>	<b>26.545,5</b>	<b>24.409,6</b>	<b>-2.498,0</b>	<b>-2.135,9</b>
Estimation pour <b>2021</b> de l'impact, par rapport à la législation de 2015 et du pacte de compétitivité "2016", du taxshift 2021					
Toutes catégories de la réduction structurelle (sans tenir compte des modifications des dotations Maribel social)					
En millions d'euros	Législation 2015	Pacte 2016	Taxshift 2021	Différences	
				Législation 2015 - taxshift 2016	Pacte 2016 - Taxshift 2021
	Annexe 4	Annexe 2	Annexe 3		
Cotisations patronales brutes	34.324,9	34.324,9	27.729,7	-6.595,3	-6.595,3
Réductions structurelle	5.043,7	5.319,9	1.406,3	-3.637,4	-3.913,6
<b>Cotisations patronales nettes</b>	<b>29.281,3</b>	<b>29.005,1</b>	<b>26.323,4</b>	<b>-2.957,9</b>	<b>-2.681,7</b>

<sup>(1)</sup> Une évaluation séparée est cependant réalisée plus loin pour les indemnités de rupture.

## Indemnités de rupture (montants des rémunérations non repris sous le point précédent)

Les indemnités de rupture octroyées aux travailleurs ont un caractère relativement aléatoire, lié d'une part à la conjoncture économique, ce qui a un effet potentiel sur des groupes de travailleurs, et d'autre part à l'évolution des relations individuelles de travail.

Une approche approximative consiste à reprendre les montants des indemnités de rupture de 2019 et du premier trimestre 2020, à les indexer pour 2019 et 2020 et à estimer de cette manière la différence en cotisations. On élimine dans cette approche la partie du secteur du Maribel social pour laquelle la taux de cotisation ne subit pas de modification ("catégorie 2"), ainsi que le secteur public (faute de mieux, dans sa définition statistique au lieu de celle déduite de la réglementation) dans son ensemble.

Données en millions d'€	2019	2020	2021
Cotisations sur les indemnités de rupture sans tax-shift	521,6	540,6	562,4
Cotisations sur les indemnités de rupture avec tax-shift	483,0	417,1	434,0
<b>Moindres recettes en cotisations dues à l'application du taxshift</b>	<b>38,6</b>	<b>123,5</b>	<b>128,5</b>

---

## 5. Conclusion

**Remarque préalable:** on notera que les simulations ont été réalisées à **emploi constant de 2019 et 2020/1 et 2** (l'emploi des trimestres de base). Or les paramètres des réductions ont été mis au point fin 2015-début 2016 sur la base de **l'emploi constant de 2014** et exprimés en euros de 2016.

Les conclusions à tirer peuvent être de 2 natures différentes:

- D'une part, au niveau du dépassement ou non des budgets prévus pour les opérations de baisse des cotisations patronales;
- D'autre part, au niveau de la manière dont on juge le gain de compétitivité issu de la baisse des cotisations.

### Utilisation des budgets octroyés

Pour le premier aspect, la comparaison avec les chiffres du point 2 est pertinente, après avoir tenu compte du recyclage du montant de la réduction du précompte professionnel. Le tableau suivant en présente une estimation.

Ce tableau comporte une adaptation: en effet les budgets de base doivent être exprimés en euros courants alors qu'ils avaient été implicitement fixés par le gouvernement en euros constants de 2016. Le coefficient à appliquer pour 2018 par rapport à 2016 est de 1,042241, alors qu'il s'élève à 1,057942 pour 2019 par rapport à 2016 et à 1,073104 pour 2020 par rapport à 2016 (rapports entre la moyenne des indices des années concernées - séries temporelles disponibles sur le site du Bureau fédéral du Plan). Cette adaptation n'a pas été réalisée pour le recyclage du précompte professionnel, en l'absence de montants exacts provenant du SPF Finances et compte tenu de certaines adaptations des barèmes fiscaux pouvant conduire à des changements.

Estimation de la comparaison entre résultats enregistrés ou à enregistrer et les budgets prévus			
Données en millions d'euros	Années		
	2019	2020	2021
Moindres recettes du tax-shift par rapport à législation de 2015	3.062,1	2.621,5	3.086,4
<i>cotisations sur les rémunérations intervenant dans le calcul de la réduction structurelle</i>	3.023,5	2.498,0	2.957,9
<i>cotisations sur les indemnités de rupture du contrat de travail</i>	38,6	123,5	128,5
Budget de base prévu (***)	2.220,0	2.920,0	2.920,0
<b>Dépassement du budget prévu au sein de la sécurité sociale (*)</b>	<b>842,1</b>	<b>-298,5</b>	<b>166,4</b>
Recyclage précompte professionnel (**)	876,0	876,0	876,0
<b>Dépassement final du budget prévu (*)</b>	<b>-33,9</b>	<b>-1.174,5</b>	<b>-709,6</b>
(*) Chiffres positifs: il y a dépassement du budget; chiffres négatifs: il y a "économie" par rapport au budget prévu.			
(**) L'ONSS ignore si des estimations pluriannuelles ont été réalisées à ce propos.			
(***) Pour 2021, l'ONSS ne dispose pas d'information au sujet du budget prévu.			

## Gain de compétitivité

Selon notre interprétation des textes, le gain de compétitivité doit se calculer par rapport à la décision prise par le Conseil des Ministres d'octobre 2014, à savoir l'application, jumelée en 2016, des dispositions du pacte de compétitivité prévues pour 2015 et 2017. Le nouvel article 5 §2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, tel que modifié par la loi du 19 mars 2017, est en effet rédigé ainsi:

*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 taxshift 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.*

Le tableau suivant présente une approche.

Estimation du gain de compétitivité			
Données en millions d'euros	Années		
	2019	2020	2021
Moindres recettes du tax-shift par rapport au pacte de compétitivité qui aurait été appliqué en 2016	2.773,2	2.259,4	2.810,2
<i>cotisations sur les rémunérations intervenant dans le calcul de la réduction structurelle</i>	2.734,7	2.135,9	2.681,7
<i>cotisations sur les indemnités de rupture du contrat de travail</i>	38,6	123,5	128,5
Recyclage précompte professionnel (*)	876,0	876,0	876,0
<b>Gain de compétitivité</b>	<b>1.897,2</b>	<b>1.383,4</b>	<b>1.934,2</b>
(*) L'ONSS ignore si des estimations pluriannuelles ont été réalisées à ce propos.			

## 6. Eléments non pris en considération

### Effets retour

L'aspect qui a été abordé dans cette note est celui des recettes de l'ONSS et du gain de compétitivité pour les entreprises, tel que défini par la réglementation, d'une part, en tenant compte de l'emploi réel des trimestres 2019/1 à 2020/2 et, d'autre part, en reprenant en considération pour les trimestres ultérieurs l'emploi réel du trimestre homologue de l'année précédente. Toute augmentation de l'emploi réel qui sera enregistrée entre 2020/3 et 2021/4 aura bien entendu un impact sur les résultats présentés.

Par ailleurs, il est plausible que le taxshift, à lui seul, puisse expliquer *une partie* de l'augmentation de l'emploi qui a été enregistré depuis 2016/2. Si on aborde l'impact sur le budget de la sécurité sociale dans son ensemble, les cotisations supplémentaires enregistrées à la suite de *cette partie* de l'augmentation de l'emploi seraient compensées par une diminution des dépenses en matière de chômage. C'est ce qu'on appelle *l'effet retour*. Si on prend en considération, non pas la réduction du chômage mais également la réduction du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration, il y aurait un effet retour plus important sur le budget global de la Belgique, toutes entités publiques comprises.

**Le calcul de l'effet retour n'est cependant pas une compétence de l'ONSS mais d'institutions capables de créer et de gérer des modèles économétriques comme le Bureau fédéral du Plan.**

## Annexe 1: Evolution théorique de la réduction structurelle dans la cadre de l'application prévue initialement du pacte de compétitivité

Pour rappel, cette évolution n'a pas vu le jour suite à la décision du conseil des Ministres d'octobre 2014.

Les données en rouge correspondent aux modifications des paramètres prévus par la loi. Les données italiques en mauve correspondent aux modifications liées à l'indexation des montants.

### Forfait (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	490,6	490,6	490,6
Catégorie 2	0	0	0
Catégorie 3 (handic.)	471	471	471
Catégorie 3 (valides)	471	471	471

### Bas salaires - rémunération trimestrielle équivalente (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2020/4	2021/4
Catégorie 1	<i>(6909,61-S)*0,1620</i>	<i>(7047,8-S)*0,1620</i>	<i>(7188,76-S)*0,1620</i>
Catégorie 2	<i>(7535,20-S)*0,2557</i>	<i>(7685,9-S)*0,2557</i>	<i>(7839,62-S)*0,2557</i>
Catégorie 3 (handic.)	<i>(8676,00-S)*0,1785</i>	<i>(8849,52-S)*0,1785</i>	<i>(9026,51-S)*0,1785</i>
Catégorie 3 (valides)	<i>(8676,00-S)*0,1785</i>	<i>(8849,52-S)*0,1785</i>	<i>(9026,51-S)*0,1785</i>

### Limite hauts salaires - rémunération réelle (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2020/4	2021/4
Catégorie 1	<i>14.221,32</i>	<i>14.505,75</i>	<i>14.795,87</i>
Catégorie 2	<i>13.248,97</i>	<i>13.514,8</i>	<i>13.785,10</i>
Catégorie 3 (handic.)	<i>13.248,97</i>	<i>13.514,8</i>	<i>13.785,10</i>
Catégorie 3 (valides)	<i>13.248,97</i>	<i>13.514,8</i>	<i>13.785,10</i>

Taux des cotisations avec modération salariale: 32,40%

## Annexe 2: Evolution théorique de la réduction structurelle dans la cadre de l'application du pacte de compétitivité telle que modifiée par le Conseil des Ministres d'octobre 2014

Pour rappel, cette évolution n'a pas vu le jour suite à l'adoption du taxshift.

Les données en rouge correspondent aux modifications des paramètres prévus par la loi. Les données italiques en mauve correspondent aux modifications liées à l'indexation des montants.

### Forfait (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	490,6	490,6	490,6
Catégorie 2	0	0	0
Catégorie 3 (handic.)	471	471	471
Catégorie 3 (valides)	471	471	471

### Bas salaires - rémunération trimestrielle équivalente (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	<i>(6919,60-S)*0,1620</i>	<i>(7057,99-S)*0,1620</i>	<i>(7199,15-S)*0,1620</i>
Catégorie 2	<i>(7545,19-S)*0,2557</i>	<i>(7696,09-S)*0,2557</i>	<i>(7850,01-S)*0,2557</i>
Catégorie 3 (handic.)	<i>(8685,99-S)*0,1785</i>	<i>(8859,70-S)*0,1785</i>	<i>(9036,89-S)*0,1785</i>
Catégorie 3 (valides)	<i>(8685,99-S)*0,1785</i>	<i>(8859,70-S)*0,1785</i>	<i>(9036,89-S)*0,1785</i>

### Limite hauts salaires - rémunération réelle (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	<b>14.221,32</b>	<b>14.505,75</b>	<b>14.795,87</b>
Catégorie 2	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>
Catégorie 3 (handic.)	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>
Catégorie 3 (valides)	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>

Taux des cotisations avec modération salariale: 32,40%

### Annexe 3: Evolution théorique de la réduction structurelle en application du taxshift

Les données en rouge correspondent aux modifications des paramètres prévus par la loi. Les données italiques en mauve correspondent aux modifications liées à l'indexation des montants.

#### Forfait (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	0	0	0
Catégorie 2	49	49	49
Catégorie 3 (handic.)	<b>375</b>	<b>375</b>	<b>375</b>
Catégorie 3 (valides)	0	0	0

#### Bas salaires - rémunération trimestrielle équivalente (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	<i>(9035-S)*0.1400</i>	<i>(9215,7-S)*0.1400</i>	<i>(9400,01-S)*0.1400</i>
Catégorie 2	<i>(7590-S)*0.2557</i>	<i>(7741,8-S)*0.2557</i>	<i>(7896,64-S)*0.2557</i>
Catégorie 3 (handic.)	<i>(9035-S)*0.1785</i>	<i>(9215,7-S)*0.1785</i>	<i>(9400,01-S)*0.1785</i>
Catégorie 3 (valides)	<b><i>(9639-S)*0.1400</i></b>	<b><i>(9832,8-S)*0.1400</i></b>	<b><i>(10029,46-S)*0.1400</i></b>

#### Limite hauts salaires - rémunération réelle (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	2021/4
Catégorie 1	néant	néant	néant
Catégorie 2	<b><i>13.248,97</i></b>	<b><i>13.514,8</i></b>	<b><i>13.785,10</i></b>
Catégorie 3 (handic.)	néant	néant	néant
Catégorie 3 (valides)	néant	néant	néant

Taux des cotisations avec modération salariale: 25% du 1/1/2019 au 31/12/2021 (catégories 1 et 3), 32,40% du 2019/1 au 2021/4 (catégorie 2).

## Annexe 4: Evolution théorique de la réduction structurelle sans application du pacte de compétitivité prévu en 2015 et 2017 (autrement dit poursuite des dispositions appliquées réellement en 2014)

Pour rappel, cette disposition a été appliquée au 2016/1, avant l'entrée en vigueur du taxshift au 2016/2.

Les données en rouge correspondent aux modifications des paramètres prévus par la loi. Les données italiques en mauve correspondent aux modifications liées à l'indexation des montants.

### Forfait (euros)

Trimestre estimé	2018/4 à 2020/1	2020/2 à 2020/4	2020/2 à 2020/4
Catégorie 1	462,6	462,6	462,6
Catégorie 2	0	0	0
Catégorie 3 (handic.)	471	471	471
Catégorie 3 (valides)	471	471	471

### Bas salaires - rémunération trimestrielle équivalente (euros)

Trimestre estimé	2018/4 à 2020/1	2020/2 à 2020/4	2020/2 à 2020/4
Catégorie 1	(5900,84-S)*0,1620	(6018,86-S)*0,1620	(6139,23-S)*0,1620
Catégorie 2	(6526,43-S)*0,2557	(6656,96-S)*0,2557	(6790,10-S)*0,2557
Catégorie 3 (handic.)	(7667,23-S)*0,1785	(7820,57-S)*0,1785	(7976,99-S)*0,1785
Catégorie 3 (valides)	(7667,23-S)*0,1785	(7820,57-S)*0,1785	(7976,99-S)*0,1785

### Limite hauts salaires - rémunération réelle (euros)

Trimestre estimé	2018/4 à 2020/1	2020/2 à 2020/4	2020/2 à 2020/4
Catégorie 1	14.221,32	14.505,75	14.795,87
Catégorie 2	13.248,97	13.514,8	13.785,10
Catégorie 3 (handic.)	13.248,97	13.514,8	13.785,10
Catégorie 3 (valides)	13.248,97	13.514,8	13.785,10

Taux des cotisations avec modération salariale: 32,40%

## Annexe 5: Evolution théorique de la réduction structurelle avec application du pacte de compétitivité prévu en 2015 et sans application du pacte de compétitivité prévu en 2017

Il s'agit ici d'une fiction complète communiquée pour information.

Les données en rouge correspondent aux modifications des paramètres prévus par la loi. Les données italiques en mauve correspondent aux modifications liées à l'indexation des montants.

### Forfait (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	4/2021
Catégorie 1	476,6	476,6	476,6
Catégorie 2	0	0	0
Catégorie 3 (handic.)	471	471	471
Catégorie 3 (valides)	471	471	471

### Bas salaires - rémunération trimestrielle équivalente (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	4/2021
Catégorie 1	<b>(6410,22-S)*0,1620</b>	<b>(6538,43-S)*0,1620</b>	<b>(6669,20-S)*0,1620</b>
Catégorie 2	<b>(7035,81-S)*0,2557</b>	<b>(7176,52-S)*0,2557</b>	<b>(7320,05-S)*0,2557</b>
Catégorie 3 (handic.)	<b>(8176,61-S)*0,1785</b>	<b>(8340,14-S)*0,1785</b>	<b>(8506,94-S)*0,1785</b>
Catégorie 3 (valides)	<b>(8176,61-S)*0,1785</b>	<b>(8340,14-S)*0,1785</b>	<b>(8506,94-S)*0,1785</b>

### Limite hauts salaires - rémunération réelle (euros)

Trimestre estimé	2019/1 à 2020/1	2020/2 à 2021/3	4/2021
Catégorie 1	<b>14.221,32</b>	<b>14.505,75</b>	<b>14.795,87</b>
Catégorie 2	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>
Catégorie 3 (handic.)	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>
Catégorie 3 (valides)	<b>13.248,97</b>	<b>13.514,80</b>	<b>13.785,10</b>

Taux des cotisations avec modération salariale: 32,40%

