



Rapport

CCE 2022-3302

Handicaps salariaux

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



**Rapport sur le handicap absolu des coûts salariaux,
sur le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau
de productivité et sur 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**

**Bruxelles
21-12-2022**

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.

Remarque relative à l'édition 2022 du rapport

La crise du COVID-19 et les mesures prises par les différents gouvernements ont eu, tout comme l'année dernière, un impact considérable sur les résultats de ce rapport. Il s'agit principalement des mesures liées au chômage temporaire, le système permettant aux employeurs de suspendre partiellement ou complètement les contrats de travail avec leurs travailleurs durant une période d'activité limitée en raison de la crise sanitaire. Cela a eu des effets temporaires considérables sur les statistiques relatives aux coûts salariaux horaires. L'une des raisons principales est que les travailleurs ayant de bas salaires ont en moyenne davantage été placés dans un système de chômage temporaire, avec pour effet une hausse du salaire moyen des travailleurs qui ont continué à travailler. Il est donc question d'un effet de composition : la hausse des coûts de la main-d'œuvre est (en partie) due à la modification de la composition de la main-d'œuvre. En 2021 et en 2022, un effet de composition inversé entrera en jeu, les travailleurs en chômage temporaire réintégrant l'emploi. Vous trouverez plus de détails sur le contenu et l'impact des mesures prises par pays dans le Rapport technique.

L'impact de ces effets temporaires signifie que les résultats de ce rapport ne sont pas comparables aux résultats des rapports précédents. Il est impossible d'indiquer quelle partie d'une augmentation ou d'une diminution est structurelle et quelle partie est due à l'effet de composition ou est autrement influencée temporairement par la crise du COVID-19. En outre, la productivité est peut-être plus ou moins affectée que les coûts de la main-d'œuvre par les effets statistiques. Par exemple, même si l'effet de composition va dans le même sens (les travailleurs à bas salaire travaillent surtout dans des emplois à faible productivité), l'ampleur de l'effet n'est pas nécessairement identique pour le coût salarial et pour la productivité.

La crise sanitaire a aussi eu un impact significatif sur les chiffres de l'Allemagne. Les années précédentes, les subventions salariales pour l'Allemagne étaient négligeables, comme le décrit le rapport. En 2020, les subventions salariales totales ont été décuplées par rapport à 2019. En 2021 également, les subventions salariales allemandes étaient beaucoup plus élevées qu'au cours des dix années précédentes. Les subventions ne sont donc plus négligeables, mais il n'y a pas d'informations sur la manière dont ces subventions sont réparties entre les différents secteurs – une donnée essentielle pour le traitement des chiffres. Par conséquent, nous avons réparti les subventions en Allemagne proportionnellement au nombre d'heures travaillées par salarié. En outre, nous ne disposons pas de données chiffrées pour tous les secteurs pour l'année la plus récente. Les chiffres sont estimés sur la base de la pondération des secteurs de l'année précédente, mais en 2020 et en 2021, ces proportions ont été (temporairement) perturbées. La méthode est donc moins fiable.

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.

Par conséquent, les chiffres pour les années 2020 et 2021 ne peuvent pas être considérés comme des indicateurs représentatifs de la compétitivité salariale de la Belgique par rapport aux pays de référence. C'est la raison pour laquelle, cette année, les chiffres pour l'année 2019 (dernière année non impactée par la crise sanitaire) sont également communiqués. L'analyse des chiffres met aussi l'accent sur la comparaison entre 2019 et 2021, en tenant compte du fait qu'en 2021, les effets statistiques de la crise du COVID-19 n'avaient pas encore complètement disparu.

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 raisonnable de supposer que le handicap absolu représente mieux les coûts salariaux effectifs des 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.

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

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 ».

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

2021	
Secteur privé (S1-OP)	8,6%
Secteur marchand, moyenne pondérée	9,0%
Secteur marchand, moyenne non pondéré	5,6%
2020	
Secteur privé (S1-OP)	10,6%
Secteur marchand, moyenne pondérée	9,3%
Secteur marchand, moyenne non pondéré	4,8%
2019	
Secteur privé (S1-OP)	10,1%
Secteur marchand, moyenne pondérée	9,7%
Secteur marchand, moyenne non pondéré	6,4%

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 2021 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 ; il s'élève à 8,6 %. Cela signifie qu'en 2021, les coûts salariaux en Belgique étaient en moyenne supérieurs de 8,6 % 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.

La baisse du handicap absolu depuis 2019 est la conséquence d'une croissance significativement plus forte du coût salarial dans les pays de référence en comparaison avec la Belgique. Bien que les coûts salariaux en Belgique aient augmenté depuis 2019, le handicap absolu a donc baissé. Cette baisse a un impact sur les deux autres handicaps que nous abordons dans ce rapport et fera également baisser le handicap dans les deux cas. Les fluctuations des chiffres concernant le handicap absolu au cours des trois années sont un bel exemple de l'impact des mesures COVID telles que décrites plus haut.

Le Tableau 1-2 reprend les champs disponibles pour chacune des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux pour le secteur privé. On peut y voir que l'Allemagne est le seul pays dont les données sur les subventions salariales portent sur le champ S1-S13. Pour la Belgique et les Pays-Bas, les données disponibles sur les subventions salariales ne couvrent que le champ S1-OP tandis qu'en France, ces données n'existent que pour l'ensemble de l'économie (S1). Nous avons cependant estimé que pour ce pays, les subventions salariales pour l'ensemble de l'économie (S1) restaient la meilleure approximation des subventions salariales pour le secteur privé. En ce qui concerne le volume total d'heures prestées par les salariés, le champ commun disponible pour l'ensemble des pays est S1-OP. Par conséquent, par souci de cohérence, nous avons utilisé les données sur ce même champ S1-OP pour la masse salariale D.1. Le handicap absolu des coûts salariaux a également été calculé pour le secteur marchand. Il a été décidé que celui-ci serait approché par le champ étudié par le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE) dans son rapport de

2013⁵, à l'exception de la branche « Cokéfaction et raffinage ». Ce champ couvre 20 des 28 branches d'activité constitutives de l'économie⁶, et il constitue une bonne approximation du secteur marchand⁷.

Le Tableau 1-1 nous indique que le handicap absolu des coûts salariaux en 2021 pour le secteur marchand en moyenne non pondérée est positif et atteint 5,6 %⁸. 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 sectorielle⁹. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à 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 2021 s'élève à 9,0 %¹⁰.

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. Étant donné qu'elles sont uniquement disponibles pour l'économie dans son entièreté S1 (cf. Tableau 1-2), nous avons utilisé 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, crédits d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) en 2021 auquel nous avons appliqué une clé de répartition par branche d'activité¹¹. Notons que le CICE constitue une subvention salariale qui est uniquement destinée au secteur marchand, tandis que les autres subventions salariales sont essentiellement destinées au secteur non marchand.

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

⁶ 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.

⁷ Notons que le secteur privé couvre à la fois le secteur marchand et le secteur non marchand. Par conséquent, le secteur marchand correspond au secteur privé moins le secteur non marchand.

⁸ En 2021, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 5,6 % à la moyenne dans les trois pays de référence.

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

¹⁰ En 2021, les coûts salariaux en Belgique sont supérieurs de 9,0 % à la moyenne dans les trois pays de référence.

¹¹ 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.

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

Champ du handicap absolu des coûts salariaux	Champ de D1	Champ des subventions salariales	Champ du volume total d'heures travaillées des salariés
Secteur privé	All. : S1-OP 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)

Enfin, il convient de noter que le niveau du handicap absolu en 2020 a été influencé par la conversion du CICE en baisses permanentes de cotisations patronales en France.

Le CICE a en effet été supprimé le 1^{er} janvier 2019¹² et a été remplacé par une baisse de cotisations patronales en deux temps. Le 1^{er} janvier 2019, les cotisations patronales ont été 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 le 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 SMIC¹³. Malgré sa suppression en 2019, le CICE est encore présent dans les comptes nationaux pour l'année 2019 (Tableau 1-3)¹⁴.

Tableau 1-3 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros¹⁵

	2018	2019	2020	2021
Dépenses CICE en comptabilité nationale	22,3	21,2	2,1	0,5

Sources : INSEE

En 2019, le coût salarial horaire a donc été réduit par les baisses de cotisations patronales alors que la réduction des subsides salariaux liée à la suppression du CICE a seulement eu lieu en 2020. La faible croissance du coût salarial horaire en 2019 en France a donc été compensée par une croissance plus forte en 2020, ce qui a eu un effet à la hausse sur le handicap absolu en 2019, qui a cependant été compensé par un effet à la baisse sur le handicap absolu en 2020.

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 référence.

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

¹² 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.

¹³ Voir point 4.2 du Rapport technique 2019 pour plus de détails.

¹⁴ 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.

¹⁵ Ces montants de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale sont les données disponibles les plus récentes. France Stratégie a indiqué que le ministère des Finances ne mettrait plus à jour ces chiffres.

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 $\text{prod} = \frac{\text{valeur ajoutée en valeur}}{\text{nombre total d'heures travaillées}}$

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

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

	2021
Secteur marchand, moyenne pondérée	-1,8%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-7,4%
	2020
Secteur marchand, moyenne pondérée	-3,1%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-7,4%
	2019
Secteur marchand, moyenne pondérée	0,8%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-2,2%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

En 2021, le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité en valeur pour le secteur marchand (champ du GECE) en moyenne pondérée, est négatif et s'élève à -1,8 %. En 2021, les coûts salariaux en Belgique corrigés pour les niveaux de productivité en valeur sont donc inférieurs de 1,8 % 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 -7,4 %. Dans ce cas, les coûts salariaux corrigés pour les niveaux de productivité en valeur en Belgique sont inférieurs de 7,4 % à la moyenne dans les trois États membres de référence. En comparant cet indicateur avec celui calculé dans le point 1 du présent rapport, on peut en déduire que tenir compte de la productivité apparente du travail en valeur a comme conséquence que le niveau de coût salarial horaire, corrigé pour la productivité, devient plus faible en Belgique qu'en moyenne dans les trois pays de référence.

L'avantage en termes de coûts salariaux est causé par une augmentation relative de la productivité belge en valeur par rapport aux pays de référence. Cette augmentation est également observée dans le rapport du Conseil national de la productivité de décembre 2022. Dans plus de la moitié des vingt secteurs que nous prenons en considération pour le secteur marchand, la productivité belge par heure entre 2019 et 2021 a connu une meilleure évolution que celle des pays de référence. La différence est la plus prononcée dans les secteurs industriels, dans le secteur de l'énergie et celui de l'horeca. L'augmentation plus forte de la productivité belge par heure se manifeste aussi bien dans la moyenne pondérée que non pondérée. Si l'on regarde la moyenne non pondérée, il y a même une baisse de la productivité en France. Les Pays-Bas, en revanche, suivent le schéma belge et connaissent aussi une forte augmentation de la productivité.

Actuellement, nous ne savons cependant pas si cette hausse de la productivité est la conséquence d'une amélioration de la productivité totale des facteurs des entreprises, d'une augmentation de l'intensité capitaliste des entreprises, ou de la disparition des entreprises les moins productives (qui peut être permanente ou temporaire en raison des mesures COVID-19). À partir de 2022, nous saurons quels effets sont permanents et quels effets étaient un effet secondaire statistique des mesures COVID-19.

Comme énoncé ci-dessus, la baisse relative des coûts salariaux belges entre 2019 et 2021 a également un effet à la baisse sur ce handicap. Il s'agit d'un plus petit impact que celui de l'écart de productivité.

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 référence¹⁶ 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 sa contribution à la création de la valeur ajoutée. En bref, le coût salarial horaire moyen de l'économie peut être plus élevé dans un pays où le niveau technologique est plus élevé.

De plus, la question de savoir dans quelle mesure le niveau de productivité calculé à l'aide de la productivité apparente du travail en valeur reflète en effet un niveau technologique supérieur en Belgique doit être posée. 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 référence¹⁷.

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 technologique¹⁸.

¹⁶ Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux.

¹⁷ Pour une discussion détaillée de toutes ces difficultés, nous renvoyons ici aux discussions menées dans le cadre de la partie 1 du REC, plus précisément au rapport du GECE de 2013 et aux notes du CCE 2018-1372 « Méthodes handicap salarial corrigé pour productivité » et CCE 2017-2018 « Note technique concernant les biais relatifs à la mesure de la productivité dans le cadre des séries statistiques de la Partie 1 ».

¹⁸ Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui déterminent la valeur ajoutée, et donc ce qu'il y a à partager entre le facteur travail et le facteur capital. Les entreprises qui sont relativement abritées de la concurrence internationale peuvent donc payer des salaires plus élevés même si elles n'ont pas d'avantage technologique car elles peuvent compenser par des prix de vente plus élevés. Toutefois, cela a pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat dans le pays. En outre, cela pèse également sur la compétitivité des entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale qui utilisent les produits des secteurs abrités comme consommation intermédiaire et qui ne peuvent, elles, reporter cela sur leurs prix.

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

Et troisièmement, la productivité est calculée pour les entreprises et les travailleurs existants. S'il y a eu des ajustements, par exemple du fait d'un niveau de coût salarial horaire plus élevé, alors seuls les segments de la chaîne de valeur les plus productifs seront observés. L'écart de productivité observé entre pays peut donc refléter des spécialisations dans différents segments de la chaîne de valeur (caractérisés par des niveaux technologiques différents), plutôt que des écarts technologiques dans des segments de chaîne de valeur identiques¹⁹.

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 rapidité avec laquelle les coûts salariaux ont évolué en Belgique par rapport à l'évolution moyenne dans les trois États membres de référence, et cela depuis 1996.

Remarquons également qu'en comparaison avec 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 réductions des cotisations patronales et des subsides salariaux²⁰. 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

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

¹⁹ 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.

²⁰ 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 tient pas compte des 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 réduire 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 aient ainsi que les subventions salariales n'induisent une hausse des salaires, au détriment de la création d'emploi.

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	2020	2021
Secteur privé (S1-13)	-4,7%	-4,5%	-5,7%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Dans le Tableau 3-1, on constate un handicap négatif en 2021. 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 2021, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution inférieure à 5,7 % par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

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

Dans le tableau ci-dessous, on peut observer l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement en Belgique et dans les trois pays de référence depuis 1996. Nous constatons que l'année 2020 a été exceptionnelle pour tous les pays. En Allemagne, aux Pays-Bas et en Belgique, le niveau des subsides salariaux a clairement augmenté en raison de la crise sanitaire. Nous nous attendons à ce que ce niveau redescende dans les prochaines années. En France, le niveau a baissé en raison de la conversion du CICE.

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

	1996	2006	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Allemagne												
Masse salariale (S1-OP)	858330	985304	1188162	1222434	1272597	1327593	1380036	1440670	1508202	1576812	1560948	1616265
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6200	980	1789	1783	1734	1413	1495	1358	1363	1227	14570,1	10637,3
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,09%	0,09%	0,08%	0,93%	0,66%
Pays-Bas												
Masse salariale (S1-OP)	144258	231175	271496	272266	275677	277367	286202	296773	311412	327643	338056	352326
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2217	2353	1927	1496	1381	1840	2205	2187	2256	14513	9717
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,65%	0,96%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,74%	0,70%	0,69%	4,29%	2,76%
France												
Masse salariale (S1-OP)	512520	767941	892108	905754	920248	933049	952929	982639	1013957	1022825	971402	1052428
Subventions salariales dans D39 (S1)	6916	7256	6105	6548	17929	26162	27325	28210	32021	29751	10934	13851
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,35%	0,94%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%	3,16%	2,91%	1,13%	1,32%
Belgique												
Masse salariale (S1-OP)	84913	125310	153396	155634	157477	159251	161684	167507	173243	179522	173492	184761
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2721	6986	6931	7184	7468	7489	7462	7965	8499	9392	10587
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,98%	2,17%	4,55%	4,45%	4,56%	4,69%	4,63%	4,45%	4,60%	4,73%	5,41%	5,73%

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'euros)

S1-OP	1996	2006	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	2200	6131	6072	6266	6499	6419	6321	6771	7179	8232	9236
Via sécu	117	1469	3085	2935	2993	3099	3278	3290	3464	3603	4144	4986
Activation	0	168	409	171	181	218	225	201	203	202	155	162
Titres-services	0	445	1594	1649	1617	1642	1741	1748	1831	1908	1797	1979
Maribel social	0	443	481	494	529	537	607	628	667	688	757	779
Contractuels en hôpitaux	117	412	523	540	582	617	617	621	666	705	1015	1614
Maribel social alternatif	0	0	77	81	85	85	88	92	97	100	103	108
Fonds Blouses blanches	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	222	293
'Pécule de vacances employés' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	50
Via la fiscalité fédérale	0	452	2648	2717	2818	2896	2670	2547	2823	3030	3284	3364
Subvention générale	0	0	970	988	1013	1040	390	194	202	209	314	221
Travail de nuit et en équipe	0	343	1004	1032	1061	1061	1424	1437	1602	1691	1777	1898
Heures supplémentaires	0	48	126	131	135	140	148	155	166	178	168	184
R&D (hors universités)	0	37	422	446	484	504	553	592	675	746	818	843
Subventions spécifiques	0	24	127	121	125	151	155	169	178	206	208	219
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via les dépenses fédérales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	298	338
Fonds Blouses blanches salariés Maribel social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	53	55
Reprise du travail' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	217
'Chèques à la consommation secteur des soins de santé' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0
Primes de fin d'année Horeca' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	66
Via région	187	279	397	420	455	504	471	484	485	488	506	547
Chômeurs âgés (Région flamande)	0	2	24	22	36	31	32	24	9	0	0	0
Primes à l'emploi (Wallonie)	19	14	13	13	14	14	14	14	9	5	2	3
Postes protégés (communautés)	168	262	360	384	405	459	425	446	467	482	504	545
Réductions cotisations ciblées	304	521	855	859	919	969	1070	1141	1194	1319	1160	1351
Niveau régional	172	398	749	690	732	752	776	776	761	821	685	774
Niveau fédéral	357	123	106	169	187	217	295	365	433	498	476	577
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	2721	6986	6931	7184	7468	7489	7462	7965	8499	9392	10587
Total réductions cotisations patronales	1294	4332	4839	5001	5258	5334	5601	5798	2499	2755	2433	2754