

CCE 2024-0550

21 fév.  
2024

# RAPPORT

**Rapport technique du secrétariat sur les marges  
maximales disponibles 2023**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles  
T 02 233 88 11  
E [mail@ccecrb.fgov.be](mailto:mail@ccecrb.fgov.be)  
[www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)

## Table des matières

<b>Table des matières.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Contexte conjoncturel des prévisions .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Le handicap des coûts salariaux en 2024 .....</b>	<b>8</b>
2.1 Résultats sur la base des données les plus récentes .....	9
2.2 Révisions depuis la dernière publication.....	10
2.2.1 Période 1996 – 2019 .....	10
2.2.2 Période 2019 – 2022.....	10
2.2.3 Période 2022 – 2024.....	11
<b>3 Comment le handicap des coûts salariaux s'est-il formé ? .....</b>	<b>14</b>
<b>4 Pourquoi l'inflation a-t-elle davantage fluctué en Belgique que dans les pays de référence sur la période 2019-2024 ?.....</b>	<b>19</b>
<b>5 Pourquoi l'adaptation des salaires a-t-elle été plus rapide en Belgique que dans les pays de référence ? .....</b>	<b>37</b>
<b>6 Annexe 1 : Sources et méthodes.....</b>	<b>56</b>
<b>7 Annexe 2 : Élimination des effets du tax shift 2016-2020.....</b>	<b>59</b>
<b>8 Annexe 3 : Élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France .....</b>	<b>61</b>
<b>9 Annexe 4 : Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir.....</b>	<b>65</b>
<b>10 Annexe 5 : Neutralisation des accords salariaux soins de santé dans le calcul du handicap des coûts salariaux .....</b>	<b>68</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Contexte conjoncturel des prévisions .....	7
Tableau 2-1: Évolution des CSH en Belgique et dans les pays de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2020-2024.....	9
Tableau 2-2 : Révisions jusqu'en 2022 .....	11
Tableau 2-3 : Révisions des prévisions des banques centrales (BC) entre juin (REC 2023) et décembre .....	12
Tableau 2-4 : Révisions des prévisions des banques centrales (BC) de décembre et les prévisions du RT 2023 .....	13
Tableau 5-1: Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique .....	37
Tableau 5-2 : Répartition entre les CP offrant ou non la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat .....	39
Tableau 5-3 : Ventilation des CP en fonction de la référence du bénéfice .....	39
Tableau 5-4 : Répartition des CP en fonction du nombre de montants possibles.....	40
Tableau 5-5 : Les différents mécanismes de l'indexation dans le secteur privé.....	41
Tableau 7-1: Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures .....	60
Tableau 7-2 : Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2019 .....	60
Tableau 8-1 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros .....	63
Tableau 8-2 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE utilisée pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2019 .....	63
Tableau 8-3 : Croissance du coût salarial en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2020 .....	64
Tableau 9-1: Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire .....	67
Tableau 10-1 : Subsidés alloués pour financer les augmentations salariales des accords soins de santé en 2021 et 2022 .....	69
Tableau 10-2: Croissance et prévision de croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique avant et après correction pour les augmentations salariales des accords sociaux soins de santé.....	70

## Liste des graphiques

Graphique 3-1 : Évolution des salaires sur la période 2019-2024 .....	14
Graphique 3-2 : Taux d'inflation sur la période 2019-2024 .....	15
Graphique 3-3 : Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les pays de référence .....	16
Graphique 3-4 : Évolution des prix à la consommation depuis 2019 .....	17

Graphique 4-1 : Inflation dans le monde.....	19
Graphique 4-2 : Inflation et contributions en Belgique.....	20
Graphique 4-3 : Évolution du prix du gaz sur les marchés de gros (euros/MWh).....	21
Graphique 4-4 : Évolution de la composante électricité de l'indice des prix à la consommation harmonisé (janvier 2019=100).....	22
Graphique 4-5 : Évolution de la composante gaz de l'indice des prix à la consommation harmonisé (janvier 2019=100).....	22
Graphique 4-6 : Poids de la facture énergétique dans le revenu.....	24
Graphique 4-7 : Consommation finale d'énergie des ménages dans le secteur résidentiel par habitant (ktep/habitant).....	26
Graphique 4-8 : Consommation finale d'énergie du transport de personnes par habitant (GJ/habitant).....	26
Graphique 4-9 : Évolution des prix à la consommation hors énergie et alimentation.....	27
Graphique 4-10 : Transmission des prix pour les biens de consommation non énergétiques.....	28
Graphique 4-11 : Taux de marge des sociétés non financières.....	29
Graphique 4-12 : Évolution du coût salarial unitaire réel et des termes de l'échange interne dans les sociétés non financières en Belgique depuis 1996.....	30
Graphique 4-13 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique et dans les pays de référence depuis 1996.....	31
Graphique 4-14 : Rentabilité nette des SNF en Belgique et dans les pays de référence.....	32
Graphique 4-15 : Taux de marge dans différentes branches en Belgique.....	33
Graphique 4-16 : Évolution de la productivité horaire du travail, 1996=100.....	34
Graphique 4-17 : Transmission des prix dans les filières agro-alimentaires.....	36
Graphique 5-1 : Décalage dans le temps entre l'indice des prix à la consommation et l'indexation... 41	41
Graphique 5-2 : Compensation de la hausse des prix de l'énergie par l'indexation (en euros à gauche, et en pourcentage du revenu disponible à droite).....	43
Graphique 5-3 : Répartition par décile de l'impact de la hausse des prix de l'énergie, de l'indexation et des mesures du gouvernement (en euros à gauche, et en pourcentage du revenu disponible à droite).....	44
Graphique 5-4 : Indicateur de salaires négociés en France et SMIC – croissance annuelle.....	46
Graphique 5-5 : Moyenne des nouveaux accords salariaux (et nombre d'accords conclus) – par mois aux Pays-Bas.....	48
Graphique 5-6 : Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle.....	49
Graphique 5-7 : Indicateur de salaires négociés en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle.....	51
Graphique 5-8 : Évolution des salaires minimums légaux en Allemagne et aux Pays-Bas (T4 2019 = 100).....	54
Graphique 5-9 : Croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi, moyenne mobile sur 3 mois (Indeed).....	55
Graphique 9-1 : Évolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100).....	66

## Introduction

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité révisée le 19 mars 2017 (ci-après « la loi de 1996 ») prévoit que le secrétariat du Conseil central de l'économie publie un Rapport technique intermédiaire lors des années impaires, c'est-à-dire à la fin de la première année de la période de l'accord interprofessionnel (AIP). Le présent Rapport technique est le rapport intermédiaire de la période d'AIP 2023-2024.

Dans ce Rapport technique, on estime ce que sera le handicap des coûts salariaux à la fin de la période de l'AIP, c.-à-d. en 2024. Celui-ci représente l'écart entre l'évolution du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et en moyenne dans les trois États membres de référence (Allemagne, Pays-Bas, France) dans le secteur privé entre 1996 et 2024, comme défini dans la loi de 1996<sup>1</sup>.

En vertu de la loi de 1996, le handicap des coûts salariaux de 2024 devra être automatiquement corrigé en le déduisant de la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux de la prochaine période d'AIP, c.-à-d. 2025-2026. Le présent rapport en fournit une première estimation. L'estimation finale sera réalisée en même temps que le calcul de la marge maximale disponible dans le cadre du prochain Rapport technique qui sera publié en février 2025.

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire sans tenir compte des subsides salariaux ni des réductions de cotisations patronales du gouvernement Michel.

# 1 Contexte conjoncturel des prévisions

Le calcul du handicap des coûts salariaux est basé sur les données de comptabilité nationale jusqu'à l'année 2022 et sur les prévisions d'une série d'institutions<sup>2</sup> pour les années 2023 et 2024. Dans ce chapitre, on décrit brièvement le contexte conjoncturel qui entoure ces prévisions.

Au niveau de la zone euro, la Banque centrale européenne et la Commission européenne prévoient un ralentissement économique en 2023 et 2024 en comparaison avec la période précédente de forte croissance qui avait débuté en 2021 avec la reprise économique post-Covid. Ce ralentissement est dû principalement au ralentissement de la demande intérieure qui est lui-même causé par deux facteurs. D'une part, la perte de revenu réel générée par la forte inflation de 2021-2022 entraîne un ralentissement de la consommation des ménages<sup>3</sup>. D'autre part, la hausse des taux d'intérêt provoquée par la politique monétaire dans le cadre de la lutte contre l'inflation entraîne une baisse des investissements immobiliers des ménages. Dans ce contexte, on s'attend aussi à un ralentissement des investissements des entreprises<sup>4</sup>.

Parallèlement, l'inflation dans la zone euro ralentit également. Celle-ci avait été particulièrement élevée en raison des tensions entre l'offre et la demande au lendemain de la crise sanitaire (voir CCE (2023) pour une analyse plus approfondie). La baisse de la demande conjuguée au relâchement des contraintes sur l'offre provoquent une baisse de l'inflation sous-jacente et des prix de l'énergie, ce qui entraîne un ralentissement de l'inflation à partir de 2023 (voir chapitre 4).

Le ralentissement de la croissance économique impacte également la croissance de l'emploi même si cette dernière reste positive. Malgré cela, le taux de chômage reste assez stable en moyenne dans la zone euro car la population en âge de travailler

---

<sup>2</sup> Voir chapitre 2 pour les détails sur les prévisions prises en compte.

<sup>3</sup> Au niveau de la zone euro, les prévisions de croissance de la consommation privée sont de 0,6 % et 0,8 % respectivement pour 2023 et 2024, alors qu'en 2022, la consommation privée avait augmenté de 4,2 %.

<sup>4</sup> Au niveau de la zone euro, les prévisions de croissance des investissements (qui incluent les investissements immobiliers des ménages et les investissements des entreprises) sont de 1,3 % et 0,4 % respectivement pour 2023 et 2024, alors qu'en 2022, la croissance des investissements était de 2,8 %. Les prévisions de la BCE pour la zone euro sont disponibles [ici](#).

augmente peu. Au total, les tensions sur le marché du travail continuent d'être présentes, ce qui impacte notamment les négociations salariales en Allemagne et aux Pays-Bas (voir chapitre 0).

Comparé à la zone euro et aux trois pays de référence, le ralentissement de la croissance économique est de plus faible ampleur en Belgique, où les taux de croissance sont d'ailleurs les plus élevés parmi les quatre pays analysés pour les années 2023 et 2024<sup>5</sup>. Cette croissance est principalement soutenue d'une part par la consommation des ménages, en raison de l'indexation des salaires et de la croissance de l'emploi, et d'autre part par les investissements des entreprises effectués notamment dans le cadre de la transition énergétique. En revanche, les exportations nettes ont davantage diminué en Belgique que dans la zone euro. En effet, les importations belges ont été soutenues par la consommation privée alors que les exportations ont baissé en raison de la faible demande extérieure ainsi que des pertes de marché. Ces pertes de marché s'inscrivent dans une tendance longue. Toutefois, l'affaiblissement de la compétitivité-coûts en 2022 et 2023 fait perdre aux exportateurs plus de parts de marché que d'ordinaire (BNB, 2023a).

---

<sup>5</sup> Les prévisions de la Commission européenne publiées le 15 février 2024 confirment ce constat. Les prévisions de croissance sont même légèrement plus élevées pour la Belgique sur la période 2023-2024 (1,4 % en 2023 et 1,5 % en 2024). En France et aux Pays-Bas, les prévisions sont également légèrement revues à la hausse (France : 0,9 % en 2023 et 0,9 % en 2024 ; Pays-Bas : 0,2 % en 2023 et 0,4 % en 2024). Elles sont par contre revues à la baisse pour l'Allemagne (-0,3 % en 2023 et 0,3 % en 2024) et dans la zone euro (0,5 % en 2023 et 0,8 % en 2024).

Tableau 1-1 : Contexte conjoncturel des prévisions

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Croissance PIB réel</b>						
Zone euro	1,6%	-6,2%	5,9%	3,4%	0,6%	0,8%
Allemagne	1,1%	-3,8%	3,2%	1,8%	-0,1%	0,4%
Pays-Bas	2,0%	-3,9%	6,2%	4,3%	0,1%	0,3%
France	1,8%	-7,5%	6,4%	2,5%	0,8%	0,9%
Belgique	2,2%	-5,3%	6,9%	3,0%	1,5%	1,3%
<b>Inflation</b>						
Zone euro	1,2%	0,3%	2,6%	8,4%	5,4%	2,7%
Allemagne	1,4%	0,4%	3,2%	8,7%	6,1%	2,7%
Pays-Bas	2,7%	1,1%	2,8%	11,6%	4,1%	2,9%
France	1,3%	0,5%	2,1%	5,9%	5,7%	2,5%
Belgique	1,4%	0,7%	2,4%	9,6%	4,1%	3,2%
<b>Croissance emploi</b>						
Zone euro	1,3%	-1,4%	1,5%	2,3%	1,4%	0,4%
Allemagne	0,9%	-0,8%	0,2%	1,4%	0,8%	0,1%
Pays-Bas	2,3%	-0,4%	2,0%	3,9%	1,4%	0,2%
France	1,2%	0,0%	2,8%	2,6%	1,1%	-0,1%
Belgique	1,6%	0,1%	1,9%	2,1%	0,9%	0,7%
<b>Taux de chômage</b>						
Zone euro	7,6%	7,9%	7,7%	6,7%	6,5%	6,6%
Allemagne	3,0%	3,7%	3,6%	3,1%	3,0%	3,2%
Pays-Bas	4,4%	4,9%	4,2%	3,5%	3,6%	4,0%
France	8,4%	8,0%	7,9%	7,3%	7,3%	7,6%
Belgique	5,5%	5,8%	6,3%	5,6%	5,6%	5,5%

Sources : Eurostat, Bundesbank, DNB, BDF, BNB



## 2 Le handicap des coûts salariaux en 2024

Le handicap des coûts salariaux pour une année  $t$  indique dans quelle mesure les coûts salariaux horaires (CSH) dans le secteur privé ont augmenté plus ou moins rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les pays de référence entre 1996 et l'année  $t$ .

Conformément à la loi de 1996, le handicap des coûts salariaux ne tient pas compte des baisses de cotisation du tax shift 2016-2020<sup>6</sup> ni du niveau relatif des subsides salariaux par rapport aux États membres de référence<sup>7</sup> car le législateur a voulu que ces mesures poursuivent un objectif de compétitivité et d'emploi.

Le calcul se base sur les comptes nationaux annuels pour l'évolution jusqu'en 2022<sup>8</sup>, puis sur des prévisions pour les années 2023 et 2024. Pour les pays de référence, les prévisions sont issues des banques centrales, de l'OCDE et des instituts nationaux de prévision de l'Allemagne et des Pays-Bas. Pour la Belgique, les prévisions proviennent de la BNB et du BFP<sup>9</sup>.

On commence par présenter les résultats sur la base des données les plus récentes et on regarde ensuite les révisions qui ont été faites par rapport à la dernière publication, c'est-à-dire le Rapport Emploi-Compétitivité publié en octobre 2023 (CCE, 2023)<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift, voir annexe 2.

<sup>7</sup> Ceux-ci ne sont pas comptabilisés dans le concept de « rémunération des salariés » (D.1) de la comptabilité nationale, qui sert de base de comparaison selon la loi.

<sup>8</sup> Plusieurs modifications sont apportées aux séries des comptes nationaux. Il s'agit de l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France (voir annexe 3), de l'adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 à la suite de la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir (voir annexe 4) et de la neutralisation des accords salariaux soins de santé (voir annexe 5).

<sup>9</sup> La sélection des sources pour les prévisions et la méthode d'agrégation de celles-ci est expliquée à l'annexe 1.

<sup>10</sup> On ne compare pas au Rapport technique 2022 car celui-ci était basé sur une méthodologie différente non comparable. En effet, en raison d'une demande du gouvernement, le Rapport technique était paru avant la publication des prévisions des banques centrales de décembre. Les calculs se basaient dès lors sur les prévisions des banques centrales de juin et sur les révisions qui avaient été faites par d'autres instituts de prévision entre leurs exercices de juin et de septembre.

## 2.1 Résultats sur la base des données les plus récentes

Le tableau suivant présente l'évolution des CSH en Belgique et dans les pays de référence ainsi que les différents handicaps des coûts salariaux sur la période 2020-2024.

**Tableau 2-1: Évolution des CSH en Belgique et dans les pays de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2020-2024<sup>11</sup>**

<b>Handicap 2019</b>	<b>-0,6%</b>
CSH Belgique 2020 - 202	9,8%
CSH Moy-3 2020 - 2022	8,1%
<b>Handicap 2022</b>	<b>0,9%</b>
CSH Belgique 2023	7,4%
CSH Moy-3 2023	5,3%
<b>Handicap 2023</b>	<b>2,9%</b>
CSH Belgique 2024	3,2%
CSH Moy-3 2024	4,3%
<b>Handicap 2024</b>	<b>1,8%</b>

Source : calculs CCE

Entre 1996 et 2019, le handicap des coûts salariaux s'élevait à -0,6 %. Cela signifie qu'entre 1996 et 2019, les CSH ont augmenté moins rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les pays de référence, avec un écart de croissance de -0,6 %.

Sur la période 2019-2022, les CSH ont davantage augmenté en Belgique (9,8 %) qu'en moyenne dans les pays de référence (8,1 %). Un handicap des coûts salariaux s'est ainsi formé sur cette période et a atteint 0,9 % en 2022.

En 2023, les CSH devraient croître à nouveau plus fortement en Belgique (7,4 %) que dans les pays de référence (5,3 %). Cela devrait augmenter le handicap des coûts salariaux, qui atteindrait 2,9 % en 2023.

En 2024, les CSH augmenteraient moins rapidement en Belgique (3,2 %) que dans les pays de référence (4,3 %). Le handicap des coûts salariaux baisserait pour atteindre au final 1,8 % en 2024.

<sup>11</sup> Pour obtenir le handicap par exemple en 2022, on applique la formule suivante :  $(1 + \text{handicap 2019}) * (1 + \text{croissance BE 2020-2022}) / (1 + \text{croissance Moy-3 2020-2022}) - 1$ .

## 2.2 Révisions depuis la dernière publication

Les derniers chiffres concernant le handicap des coûts salariaux ont été publiés dans le Rapport Emploi-Compétitivité (REC) 2023<sup>12</sup>. Ces chiffres étaient encore largement basés sur les comptes nationaux jusqu'en 2021 inclus. Nous examinons ci-après les différences chiffrées par période.

### 2.2.1 Période 1996 – 2019

Depuis le REC, il y a eu deux mises à jour pour cette période, d'une part la révision des comptes nationaux allemands jusqu'en 2020 (en août) et d'autre part la publication des comptes nationaux de la Belgique en octobre. En raison de la révision des comptes nationaux allemands, la durée du travail pour 2018 est inférieure à ce qui était attendu. Cela fait augmenter le coût du travail de l'Allemagne et améliore donc le handicap des coûts salariaux de la Belgique en 2019.

### 2.2.2 Période 2019 – 2022

Pour les chiffres du REC 2023, nous nous sommes basés pour cette période sur les chiffres des banques nationales. Entre-temps, les comptes nationaux de 2022 sont disponibles pour tous les pays, et nous calculons donc le handicap comme le prévoit la loi. Le passage des chiffres des banques nationales aux chiffres des comptes nationaux a un impact sur le handicap en 2022. Les causes de la révision peuvent être réparties en deux catégories.

#### *Sources*

Il s'agit de la principale cause de révision. Les banques nationales ont dû clôturer leurs calculs avant que les nouveaux comptes nationaux ne soient disponibles, de sorte que leurs chiffres sont encore basés sur les chiffres allant jusqu'en 2021. Les nouveaux comptes nationaux entraînent des révisions dans tous les pays, mais l'impact sur le handicap provient principalement de la France. La période 2019-2022 a été marquée par d'importantes révisions à la hausse dans les comptes nationaux français en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, à la fois en raison d'un taux d'emploi plus élevé que prévu et d'une durée du travail plus élevée que prévu. L'estimation des coûts salariaux français au cours de cette période a par conséquent

---

<sup>12</sup> CCE (2023)

été revue à la baisse de 2 %. En raison des coûts salariaux français plus faibles, l'estimation de la moyenne des pays de référence est également beaucoup plus basse, ce qui fait augmenter le handicap belge des coûts salariaux.

Un deuxième élément lié aux différences entre les sources est que le CCE utilise les comptes nationaux annuels, tandis que les banques nationales des Pays-Bas et de la France ont recours aux comptes trimestriels. À long terme, ces deux méthodes donnent les mêmes résultats, mais il peut y avoir de petits écarts d'une année à l'autre.

### ***Champs***

Dans le Rapport technique, nous définissons le secteur privé comme l'économie totale (S1) à l'exclusion du secteur public (S13), comme le prévoit la loi. Les définitions du secteur privé varient d'une banque à l'autre et ne correspondent pas nécessairement à la définition de la loi.

### ***Impact sur les chiffres***

Les révisions jusqu'en 2022 sont résumées dans le tableau ci-dessous. Malgré le meilleur point de départ du handicap en 2019 et une légère diminution de la croissance estimée des coûts salariaux belges, le handicap belge des coûts salariaux passe de 0,4 % à 0,9 % en 2022. En effet, les perspectives pour les pays de référence sont tombées de 9,0 % à 8,1 %. Cette baisse est en grande partie due au recul du chiffre français, décrite ci-dessus. En Allemagne également, l'augmentation estimée des coûts salariaux est plus faible que ce qui était attendu en juin.

**Tableau 2-2 : Révisions jusqu'en 2022**

	REC 2023	RT 2023	Corrections
Handicap 2019	-0,4%	-0,6%	-0,2%
CSH Belgique 2020 - 202	9,9%	9,8%	-0,1 %
CSH Moy-3 2020 - 2022	9,0%	8,1%	-0,9%
<b>Handicap 2022</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,6%</b>

Source : calculs CCE

### **2.2.3 Période 2022 – 2024**

Dans le Rapport technique, nous avons accès à plusieurs autres sources que les banques pour les projections des coûts salariaux. Une partie de la révision s'explique

donc simplement par l'utilisation de sources multiples. D'autre part, les projections s'adaptent également au contexte changeant. Nous allons examiner ces deux effets.

Nous commençons par une analyse de l'évolution des chiffres des banques nationales. La différence entre leurs projections de juin et de décembre nous renseigne sur la révision que l'on peut imputer à l'évolution du contexte. Aux Pays-Bas, par exemple, les salaires conventionnels nouvellement négociés sont plus élevés que prévu, ce qui entraîne une révision à la hausse du coût salarial. En France, l'évolution du salaire moyen par personne au cours des deuxième et troisième trimestres de 2023 a été sensiblement plus faible que prévu dans les perspectives précédentes, de sorte que les prévisions pour 2023 ont été revues à la baisse. En Belgique, l'indexation et la dérive salariale ont été plus faibles que dans les prévisions de juin. Le tableau 2-3 ci-dessous montre comment les banques ont ajusté leurs perspectives pour la période 2023 - 2024.

Tant pour 2023 que pour 2024, les projections relatives au handicap belge des coûts salariaux se sont améliorées. Pour 2023, les banques prévoyaient en décembre une croissance du handicap moins forte que celle estimée en juin (2,2 % au lieu de 2,4 %). Pour 2024, les banques s'attendaient à ce que le handicap diminue plus fortement que dans leurs prévisions de juin (-1,4 % au lieu de -1,1 %). Sur les deux années, la révision est de -0,5 %. Selon les projections des banques en décembre, le handicap des coûts salariaux augmentera en 2023 et 2024, mais moins fortement qu'elles ne le prévoyaient en juin (0,8 % au lieu de 1,3 %).

**Tableau 2-3 : Révisions des prévisions des banques centrales (BC) entre juin (REC 2023) et décembre**

	REC 2023	BC Décembre	Différence
CSH Belgique 2023	8,0%	7,5%	-0,5%
CSH Moy-3 2023	5,5%	5,2%	-0,3%
<b>Belgique/moy-3 2023</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,2%</b>	<b>-0,2%</b>
CSH Belgique 2024	3,3%	3,3%	0,0%
CSH Moy-3 2024	4,4%	4,7%	0,3%
<b>Belgique/moy-3 2024</b>	<b>-1,1%</b>	<b>-1,4%</b>	<b>-0,3%</b>
<b>Belgique/moy-3 2023 -2024</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,8%</b>	<b>-0,5%</b>

Note : REC 2023 publié en octobre 2023

Source : calculs CCE

Comme indiqué plus haut, une partie de la révision est due à l'emploi de sources multiples. Les détails concernant les sources qui ont été prises en compte dans le Rapport technique et celles qui ne l'ont pas été figurent à l'annexe 1. Dans le tableau

suivant, nous montrons la différence entre les chiffres que nous utilisons dans le Rapport technique et les projections des banques. Globalement, les chiffres sont très proches les uns des autres, la plus grande différence se trouvant dans les chiffres de 2024 pour les pays de référence (4,3 % au lieu de 4,7 %). En 2023, le Rapport technique prévoit que le handicap des coûts salariaux en Belgique augmentera moins rapidement que selon les banques nationales (1,9 % au lieu de 2,2 %). En 2024, c'est l'inverse qui est prévu, puisque le Rapport technique indique que le handicap belge diminuera moins vite que dans les prévisions des banques nationales (-1,0 % au lieu de -1,4 %). Les deux effets vont dans des directions opposées et s'annulent donc partiellement. Sur les deux années, le Rapport technique prévoit que le handicap des coûts salariaux augmentera de 0,1 % de plus que selon les projections des banques (0,9 % au lieu de 0,8 %).

**Tableau 2-4 : Révisions des prévisions des banques centrales (BC) de décembre et les prévisions du RT 2023**

	BC Décembre	RT 2023	Différence
CSH Belgique 2023	7,5%	7,4%	-0,1%
CSH Moy-3 2023	5,2%	5,3%	0,2%
<b>Belgique/moy-3 2023</b>	<b>2,2%</b>	<b>1,9%</b>	<b>-0,3%</b>
CSH Belgique 2024	3,3%	3,2%	0,0%
CSH Moy-3 2024	4,7%	4,3%	-0,4%
<b>Belgique/moy-3 2024</b>	<b>-1,4%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>0,4%</b>
<b>Belgique/moy-3 2023 -2024</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,1%</b>

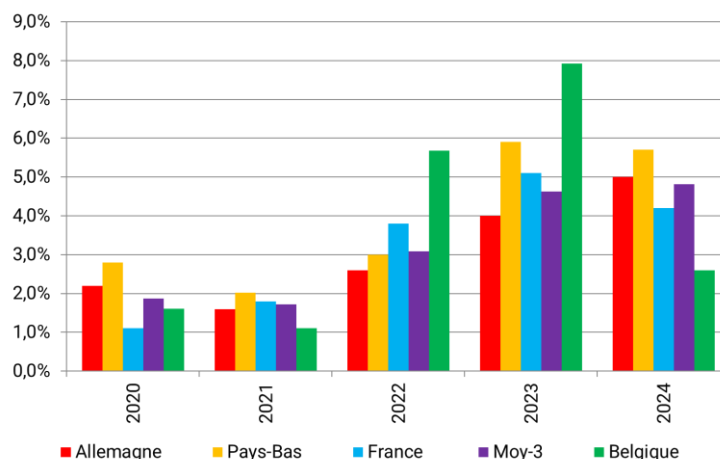
Note : RT 2023 publié en février 2024

Source : calculs CCE

### 3 Comment le handicap des coûts salariaux s'est-il formé ?

En 2022, les coûts salariaux se sont fortement accélérés dans les quatre pays, mais plus fortement en Belgique que dans les trois pays de référence (Graphique 3-1), ce qui a contribué à former un handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996<sup>13</sup>. Partant de -0,6 % en 2019<sup>14</sup>, le handicap a atteint 0,9 % en 2022.

**Graphique 3-1 : Évolution des salaires sur la période 2019-2024<sup>15</sup>**



Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins de santé), en Allemagne et aux Pays-Bas, et salaire moyen par tête corrigé du chômage partiel en France.<sup>16</sup>

Source : Bundesbank, DNB, BDF, BNB (calculs CCE)

<sup>13</sup> Voir les annexes pour la méthodologie de l'estimation du handicap des coûts salariaux.

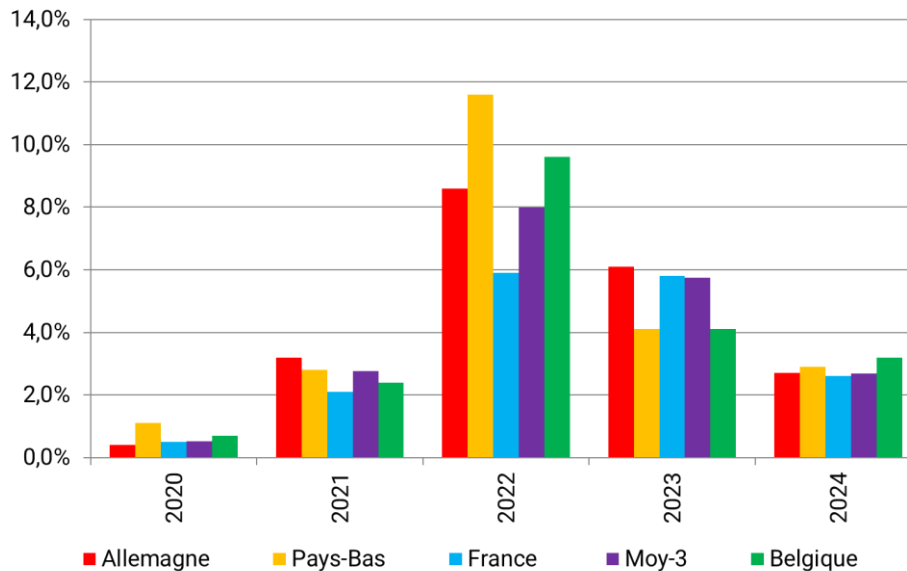
<sup>14</sup> Les mesures de chômage temporaire prises durant la crise sanitaire ont entraîné des effets statistiques qui ont fait fortement fluctuer le coût salarial horaire en 2020, 2021 et 2022. Par conséquent, les taux de croissance annuels sur cette période ne reflètent pas l'évolution des salaires négociés. En revanche, sur la période prise dans son ensemble, les biais à la hausse (qui affectent le taux de croissance en 2020) sont compensés par ceux à la baisse (qui affectent 2021 et 2022). Le taux de croissance global sur toute la période 2020-2022 reflète donc bien l'évolution des salaires négociés sur la période considérée. C'est la raison pour laquelle on prend 2019 comme année de départ pour la comparaison entre la Belgique et les pays voisins.

<sup>15</sup> Les effets de structure engendrés par les mesures de chômage temporaire prises durant la pandémie biaisent l'évolution du CSH à la hausse en 2020 et à la baisse en 2021 et 2022. En outre, à part la BNB et le BFP, aucune autre institution ne publie de prévision d'évolution du CSH dans le secteur privé pour les années 2023 et 2024. Les banques centrales des pays de référence fournissent ces données au secrétariat du CCE pour calculer le handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996 mais elles ne sont pas communicables en tant que telles. Par conséquent, pour analyser l'évolution des salaires année par année et pays par pays sur la période 2019-2024, on utilise pour la France l'évolution du salaire moyen par tête corrigé des effets du chômage partiel (source : BDF) et pour la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas, l'évolution des salaires conventionnels (sources : BNB, Bundesbank et DNB). Les données des salaires conventionnels ne sont en effet pas affectées par les effets de structure dus aux mesures de chômage temporaire prises durant la pandémie.

<sup>16</sup> À la différence de l'évolution des coûts salariaux horaires, l'évolution des salaires conventionnels ne tient pas

La formation du handicap des coûts salariaux en 2022 résulte de la combinaison de deux facteurs. Premièrement, l'inflation a été plus forte en Belgique qu'en France et qu'en Allemagne (Graphique 3-2).

**Graphique 3-2 : Taux d'inflation sur la période 2019-2024**



Notes : Belgique : Indice des prix à la consommation national ; Allemagne, Pays-Bas, France : indice des prix à la consommation harmonisé.

Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

Deuxièmement, l'adaptation des salaires à l'inflation a été plus rapide en Belgique qu'aux Pays-Bas et qu'en Allemagne. Ceci est illustré au Graphique 3-3, qui montre l'évolution des salaires réels (c'est-à-dire corrigée de l'inflation) sur la période 2019-2024. Tous les pays ont enregistré une perte de salaire réel en 2022 en raison d'une croissance des salaires inférieure à l'inflation. La perte de salaire réel a été moins importante en Belgique qu'aux Pays-Bas et qu'en Allemagne, ce qui indique une adaptation des salaires à l'inflation plus rapide en Belgique en raison de l'indexation automatique des salaires.

La faible perte de salaire réel en France résulte quant à elle principalement d'une inflation plus faible que dans les autres pays mais également d'une adaptation des salaires à l'inflation plus rapide qu'en Allemagne et qu'aux Pays-Bas. Ceci s'explique par le fait que le SMIC (le salaire minimum français) est automatiquement indexé,

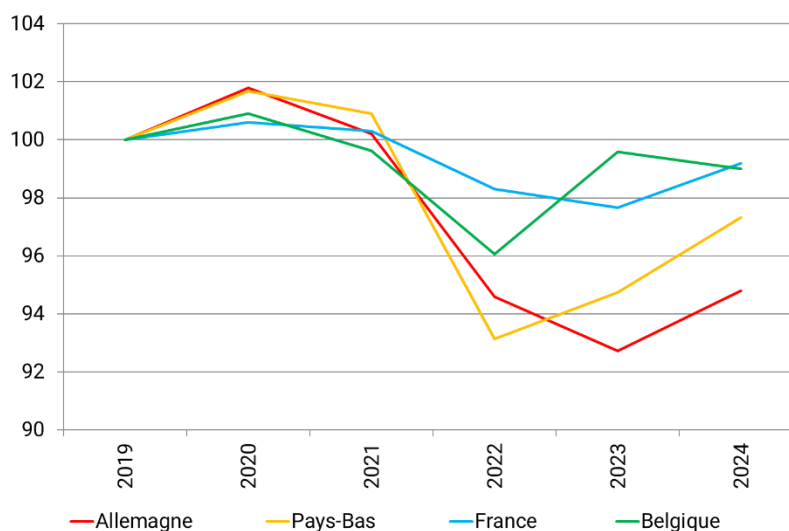
---

compte de la dérive salariale (augmentations salariales hors conventions collectives et effets de structure) ni de la variation des taux implicites de cotisations patronales.



tandis qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, l'adaptation des salaires à l'inflation se fait à travers la négociation salariale (voir chapitre 5 pour plus de détails).

**Graphique 3-3 : Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les pays de référence**



Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins de santé), en Allemagne et aux Pays-Bas, et salaire moyen par tête corrigé du chômage partiel en France ; L'évolution des salaires est corrigée par l'évolution de l'indice des prix à la consommation national pour la Belgique, et l'indice des prix à la consommation harmonisé pour l'Allemagne, les Pays-Bas, et la France.

Source : Bundesbank, DNB, BDF, BNB (calculs CCE)

Malgré le reflux de l'inflation (plus important en Belgique que dans les autres pays (Graphique 3-2), l'accélération des salaires continuerait, d'après les prévisions, dans les quatre pays en 2023, et à nouveau plus fortement en Belgique (Graphique 3-1). Cette forte augmentation reflète l'adaptation des salaires d'une grande partie des travailleurs par rapport à l'inflation de 2022 (voir chapitre 5). Le handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996 continuerait ainsi de se creuser pour atteindre 2,9 % en 2023.

En 2024, la croissance des salaires décélérerait fortement en Belgique en raison du ralentissement de l'inflation de 2023 et de 2024. Le fait que le ralentissement de l'inflation, qui s'observe déjà en 2023, impacte seulement la croissance des salaires en 2024 s'explique par l'effet retard de l'indexation<sup>17</sup>. La croissance des salaires resterait élevée dans les trois pays de référence (Graphique 3-1)<sup>18</sup> où l'adaptation des

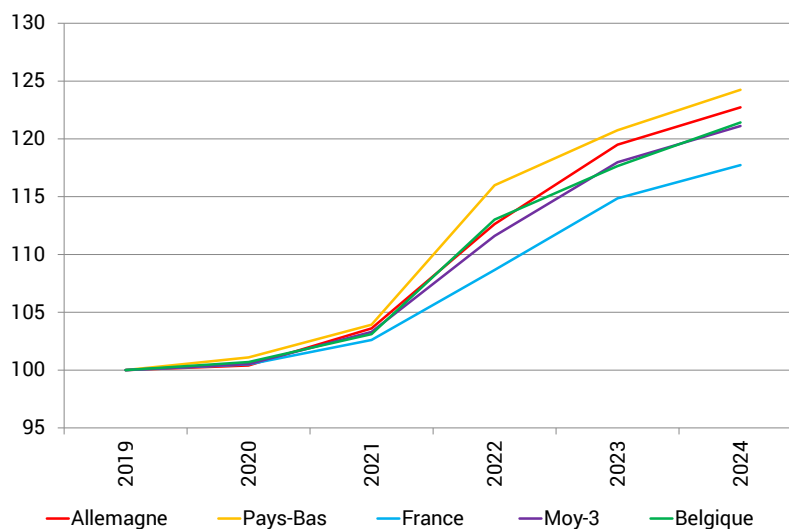
<sup>17</sup> Voir chapitre 5 pour plus de détails sur les facteurs expliquant l'effet retard de l'indexation

<sup>18</sup> Dans le graphique, la croissance des salaires conventionnels en Allemagne est plus forte en 2024 qu'en 2023, mais la croissance du CSH dans le secteur privé (non communicable) ralentit bien en 2024 par rapport à 2023.

salaires à l'inflation se poursuit. Il en résulterait une baisse du handicap des coûts salariaux, qui atteindrait 1,8 % en 2024.

Si on regarde l'ensemble de la période 2019-2024, l'évolution des prix à la consommation devrait être quasiment identique en Belgique (21,4 %) qu'en moyenne dans les pays de référence (21,1 %) (Graphique 3-4). Autrement dit, l'inflation plus importante en Belgique que dans les pays de référence en 2022 serait quasiment compensée par l'inflation plus faible en 2023<sup>19</sup>.

**Graphique 3-4 : Évolution des prix à la consommation depuis 2019**



Notes : Belgique : Indice des prix à la consommation national ; Allemagne, Pays-Bas, France : indice des prix à la consommation harmonisé.

Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

L'existence en 2024 d'un handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996 ne résulterait donc pas d'une évolution des prix plus forte sur la période 2019-2024, mais bien d'une adaptation des salaires à l'inflation plus rapide en Belgique que dans les pays de référence. En effet, comme le montre le Graphique 3-3, la perte de salaire réel serait déjà compensée en 2023 en Belgique, alors que ce ne serait pas le cas en 2024 en Allemagne et aux Pays-Bas, ce qui signifie que le processus d'adaptation des salaires à l'inflation ne serait pas complet dans ces pays sur la période analysée. La France combine à la fois la plus faible inflation des quatre pays analysés et une

<sup>19</sup> Voir les rapports sur l'analyse des prix de l'observatoire des prix pour une analyse détaillée de l'inflation en Belgique et dans les pays de référence.

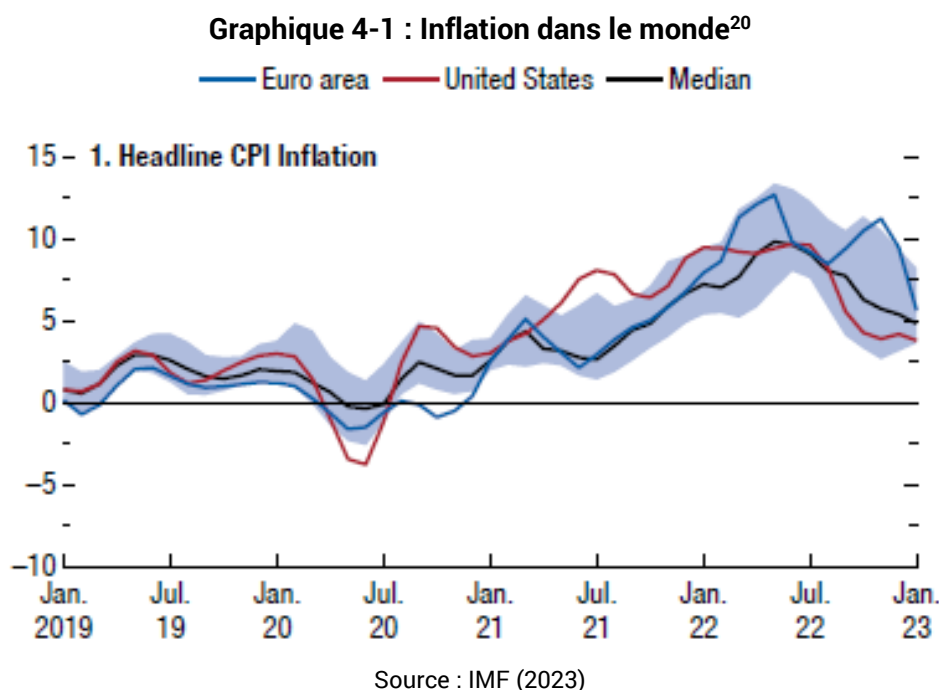
adaptation des salaires à l'inflation rapide en comparaison avec l'Allemagne et les Pays-Bas.

Au chapitre 4, on explique pourquoi l'accélération en 2022 et la décélération de l'inflation en 2023 ont été plus fortes en Belgique qu'en moyenne dans les pays de référence. Au chapitre 5, on explique pourquoi l'adaptation des salaires à l'inflation a été plus rapide en Belgique.

## 4 Pourquoi l'inflation a-t-elle davantage fluctué en Belgique que dans les pays de référence sur la période 2019-2024 ?

*Une fluctuation plus importante des composantes gaz et électricité de l'indice des prix à la consommation*

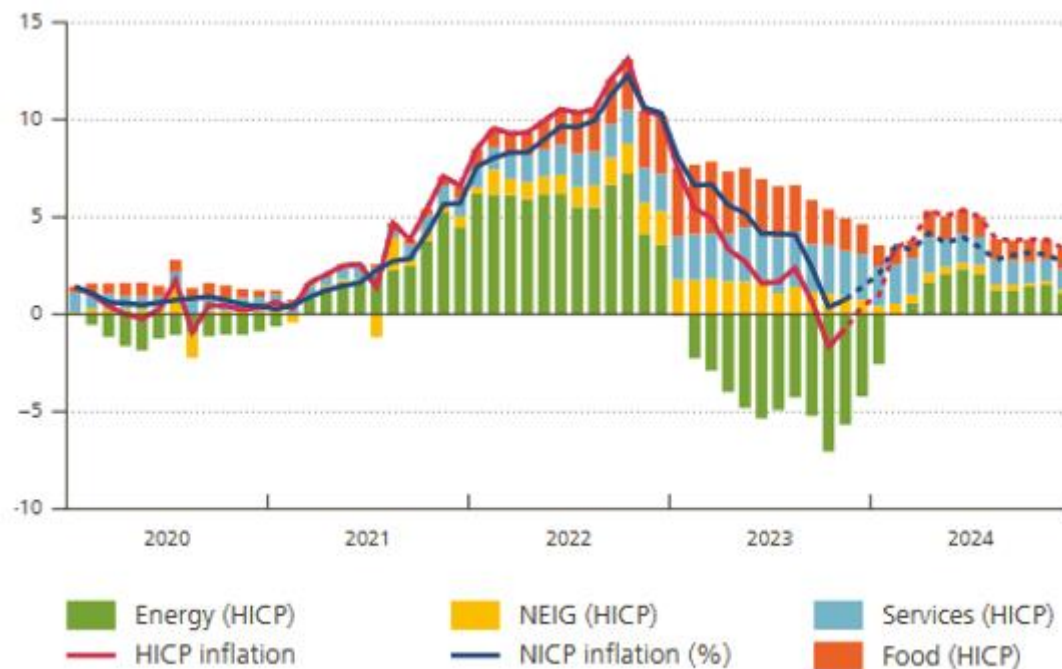
Dès le milieu de l'année 2021, un épisode inflationniste s'est amorcé dans la plupart des pays du monde, d'une ampleur qui n'avait plus été observée depuis les années 1970 (Graphique 4-1).



Dans un premier temps, c'est principalement la composante énergétique qui a entraîné l'inflation à la hausse (Graphique 4-2).

<sup>20</sup> La zone grisée est délimitée par le percentile 25 et le percentile 75 de la distribution de l'échantillon constitué de 18 économies avancées et de 17 économies en développement.

Graphique 4-2 : Inflation et contributions en Belgique



Source : BNB (2023a)

En Belgique, comme dans la plupart des pays européens, cette inflation énergétique est liée à la hausse du prix du gaz sur les marchés de gros européens (Graphique 4-3), qui impacte la facture de gaz et d'électricité des ménages. Dès le deuxième trimestre de 2021 (soit bien avant l'invasion de l'Ukraine par la Russie), on observe des augmentations importantes des prix du gaz naturel. Celles-ci s'expliquent principalement d'une part par la reprise économique post-Covid, qui a entraîné une augmentation de la demande de gaz, et d'autre part par la diminution de l'offre de gaz naturel par canalisation (principalement depuis la Russie). Pour se préserver des risques de pénurie, les acteurs sur les marchés ont acheté du gaz ailleurs, notamment du gaz naturel liquéfié, ce qui a fait monter le prix de ce dernier. Cette évolution s'est poursuivie sans relâche aux troisième et quatrième trimestres 2021. D'importantes fluctuations du prix du gaz se sont encore poursuivies début 2022 en raison de l'invasion de l'Ukraine et des problèmes d'indisponibilité du parc nucléaire et hydraulique français.

**Graphique 4-3 : Évolution du prix du gaz sur les marchés de gros (euros/MWh)<sup>21</sup>**

Source : BNB (2023b)

Cette augmentation du prix du gaz sur les marchés de gros a entraîné une hausse de la facture énergétique des ménages aussi bien en termes de gaz que d'électricité. Ceci s'explique par le fait que les paramètres de la facture des consommateurs pour des contrats variables sont entre autres liés à l'évolution du prix sur les marchés de gros. Or, pour ce qui concerne l'électricité, le prix de l'électron est déterminé par rapport au coût de production de la dernière centrale appelée pour répondre à la demande, soit le plus souvent une centrale au gaz ou au charbon (Observatoire des prix, 2023a).

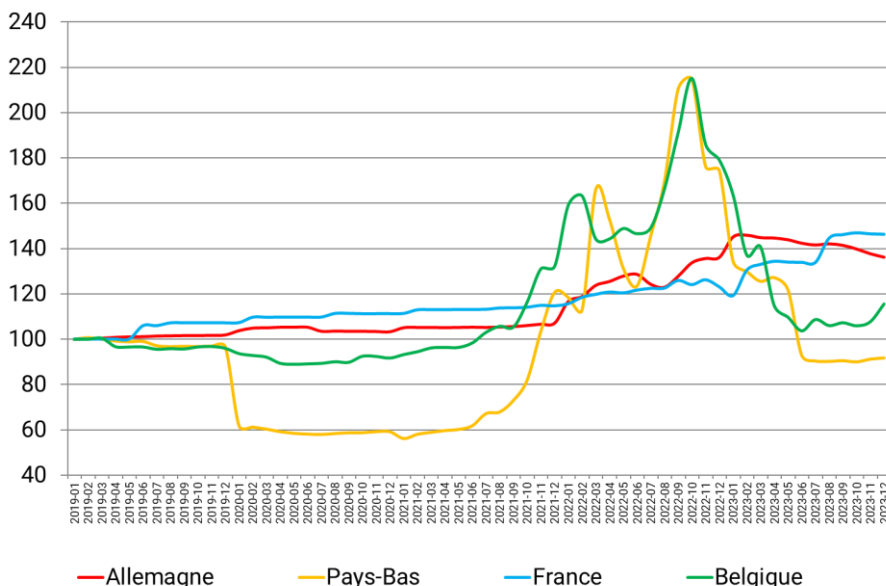
C'est précisément la variation des composantes gaz et électricité qui explique la plus grande fluctuation de l'inflation en Belgique par rapport aux pays de référence. En effet, l'augmentation de ces composantes a augmenté plus fortement en Belgique qu'en Allemagne et qu'en France en 2021.

Ensuite, lorsque le prix du gaz sur les marchés de gros a commencé à diminuer à l'automne 2022, les composantes gaz et électricité se sont mises également à baisser en Belgique. En décembre 2023 (dernière observation disponible au moment d'écrire ce rapport), les prix de l'électricité et du gaz en Belgique étaient quasiment revenus à leurs niveaux de janvier 2019. Ce n'est en revanche pas le cas en

<sup>21</sup> La zone blanche représente les observations. La zone grisée représente les prévisions de décembre 2023 (la ligne jaune représente les prévisions de juin 2023).

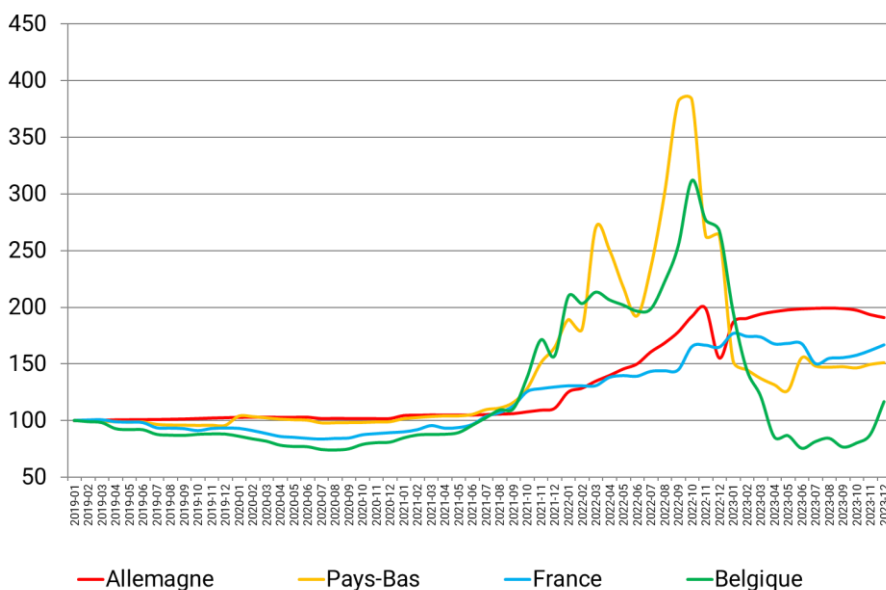
Allemagne et en France, où les prix de l'énergie baissent beaucoup plus lentement, voire continuent d'augmenter comme c'est le cas pour l'électricité en France (Graphique 4-4 et Graphique 4-5).

**Graphique 4-4 : Évolution de la composante électricité de l'indice des prix à la consommation harmonisé (janvier 2019=100)**



Source : Eurostat

**Graphique 4-5 : Évolution de la composante gaz de l'indice des prix à la consommation harmonisé (janvier 2019=100)**



Source : Eurostat

Plusieurs facteurs expliquent que les prix du gaz et de l'électricité pour les ménages ont davantage fluctué en Belgique que dans les pays de référence. Premièrement, la manière dont les fournisseurs fixent leurs prix n'est pas identique en Belgique et dans les pays voisins (Observatoire des prix, 2023a). On observe en effet (et ce, déjà bien avant la crise énergétique) que la proportion des contrats fixes (électricité et gaz) est plus faible en Belgique<sup>22</sup> qu'en Allemagne et qu'aux Pays-Bas et quand il y a un contrat fixe, il est souvent de plus courte durée (1 an<sup>23</sup>) alors qu'en Allemagne, les contrats fixes étaient souvent de 2 à 3 ans, voire plus. Une grande majorité des ménages allemands (90 %) ont donc été protégés plus longtemps que les belges (ceux qui n'étaient pas au tarif social<sup>24</sup>) contre les répercussions de la hausse du prix du gaz sur les marchés de gros européens grâce à un contrat de plus longue durée conclu avant la crise. C'est le cas également pour les ménages néerlandais bien que cela ne se reflète pas dans l'indice des prix<sup>25</sup>. À l'inverse, la majorité des ménages belges a pu bénéficier plus rapidement de la baisse des prix du gaz naturel à partir d'octobre

---

<sup>22</sup> Selon la CREG, en ce qui concerne les contrats d'électricité, environ 20 % des clients en Belgique bénéficiaient en 2022 du tarif social, et entre 50 % et 60 % d'un contrat fixe. Ces contrats n'ont toutefois plus été proposés aux clients et n'ont pas été renouvelés pendant la crise de l'énergie et ont donc été progressivement transformés en contrats variables. Voir <https://www.creg.be/sites/default/files/assets/Publications/Studies/F220922-VaasaETT.pdf> (p. 50).

<sup>23</sup> Sauf à Bruxelles où il y a une obligation de contrat fixe de minimum 3 ans, ce qui a eu comme conséquence de réduire le nombre de fournisseurs. Il est à noter que lorsque ce contrat arrive à échéance, cette obligation expire et la prolongation ou le renouvellement peut avoir une autre durée.

<sup>24</sup> Le niveau du tarif social a tout de même augmenté depuis 2019. Pour le gaz, le tarif social est passé de 2,636 €cent /kWh hors TVA (ou 3,189 €cent /kWh avec TVA à 21%) au 1er trimestre 2019 à 5,067 €cent /kWh hors TVA (ou 5,371 €cent /kWh avec TVA à 6%) au 1er trimestre 2024, soit une croissance de 93,22% hors TVA et 68,422% avec TVA. Pour l'électricité, le tarif social (monohoraire) est passé de 14,579 €cent /kWh hors TVA (17,64 €cent /kWh avec TVA à 21%) au 1er trimestre 2019 à 22,114 €cent /kWh hors TVA (ou 23,441 €cent /kWh avec TVA à 6%) au 1er trimestre 2024 soit une croissance de 51,68% hors TVA et 32,88% avec TVA.

<sup>25</sup> Ceci est dû au fait que, conformément à la réglementation d'Eurostat, l'indice des prix aux Pays-Bas prend en compte les prix des contrats renouvelés au cours du mois et non pas les prix effectivement payés par les ménages sur la base de leur contrat en cours. (Cette situation a changé dès juin 2023 aux Pays-Bas, le Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) néerlandais appliquant une nouvelle méthodologie pour mieux tenir compte des prix effectivement payés par les consommateurs, qui diffèrent souvent des prix des nouveaux contrats (voir ici)). L'institut de statistique CBS a mesuré un décalage de 3 mois entre le début de l'augmentation du prix du gaz sur les marchés de gros et l'augmentation de l'indice des prix. En Allemagne, les différents « Länder » (qui ont la compétence pour l'indice des prix à la consommation) bénéficient d'une dérogation de la part d'Eurostat : l'indice des prix prend en compte non pas le prix des nouveaux contrats, mais le prix effectivement payé par les ménages selon leur contrat en cours. La France et la Belgique, comme les Pays-Bas, suivent jusqu'ici la réglementation d'Eurostat et mesurent l'évolution des prix sur la base des contrats renouvelés au cours du mois. En ce qui concerne la France, l'indice des prix reflète correctement l'évolution des prix effectivement payés par les ménages étant donné que le prix est régulé pour la grande majorité des ménages. En Belgique, cette méthodologie peut conduire à un certain décalage entre l'évolution des prix payés par les ménages et l'indice des prix mais, étant donné la structure des contrats, ce décalage devrait en principe être inférieur à celui des Pays-Bas.

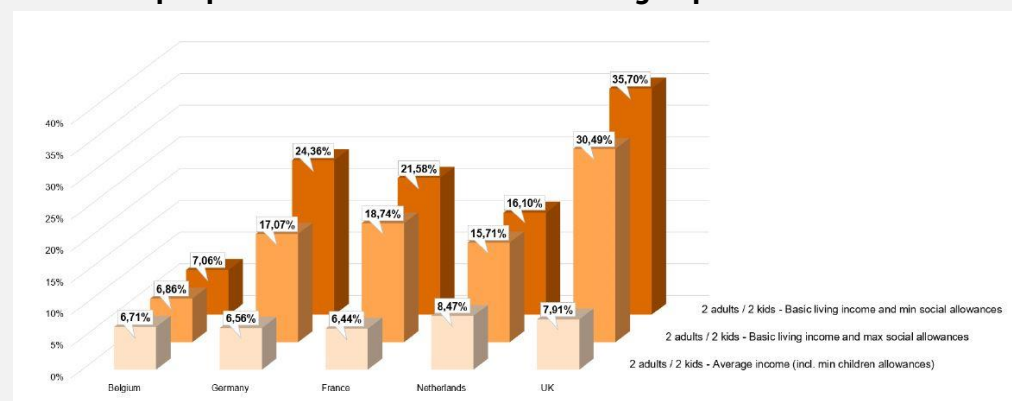


2022, ce qui s'est reflété dans la baisse plus rapide des composantes gaz et électricité de l'indice des prix à la consommation.

### Impact du tarif social sur le poids de la facture énergétique des ménages

L'analyse des régulateurs belges (FORBEG, 2023) basée sur des données de 2023 montre que le tarif social a pour effet de maintenir le poids de la facture énergétique des ménages à bas revenu au même niveau que celui du ménage moyen. Ce n'est pas le cas dans les autres pays, où la facture énergétique pèse plus lourd pour les ménages à bas revenus que pour le ménage moyen. Notons que cette analyse repose sur le profil d'un ménage spécifique, composé de deux revenus et de deux enfants. Le poids de la facture énergétique dans le revenu des ménages des trois catégories reprises dans le Graphique 4-6 correspond aux poids des trois premiers déciles de la distribution des revenus si l'on se base sur les données de l'enquête SILC (voir Capéau et al. 2022).

**Graphique 4-6 : Poids de la facture énergétique dans le revenu**



Source : FORBEG (2023)

Une autre raison qui explique les différences de fluctuation des prix de l'énergie entre la Belgique et les pays de référence réside dans les différentes mesures prises par les gouvernements pour alléger la facture énergétique des ménages (Observatoire des prix, 2023a). Ainsi, l'augmentation plus faible des prix de l'énergie en France en 2022 s'explique principalement par le plafonnement des prix du gaz et de l'électricité dans le cadre du « bouclier tarifaire ». Cette intervention de l'État a représenté en 2022 1,3 % du PIB. Elle a été rendue possible par l'organisation particulière du marché de l'électricité en France, avec notamment l'existence du tarif régulé. En comparaison, les interventions belges, allemandes et néerlandaises ont représenté

respectivement 0,7 % (dont 0,3 % pour l'élargissement du tarif social), 0,2 % et 0,3 % du PIB en 2022<sup>26</sup>.

### ***Une consommation énergétique plus forte en Belgique que dans les pays de référence***

Un autre facteur qui explique la plus grande fluctuation de l'indice des prix à la consommation (IPC) en Belgique est le fait que le poids de la composante énergétique dans l'IPC est plus important en Belgique que dans les pays de référence<sup>27</sup>. Autrement dit, le poste énergie pèse en moyenne davantage dans le budget des ménages belges, et ceux-ci perdent donc en moyenne davantage en pouvoir d'achat lorsque les prix de l'énergie augmentent (et inversement lorsque les prix de l'énergie diminuent).

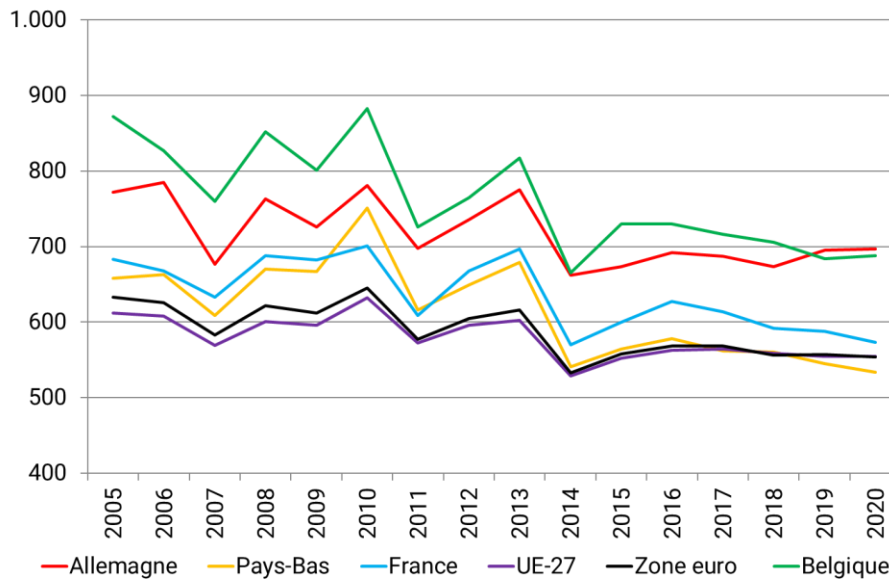
Le poids relativement important de la composante énergétique dans l'IPC s'explique par la plus grande consommation énergétique en matière de logement (due notamment à une mauvaise efficacité énergétique du logement résidentiel) (Graphique 4-7) et de transport par habitant (Graphique 4-8).

---

<sup>26</sup> On ne dispose pas encore des chiffres définitifs pour 2023 pour tous les pays. Ils seront présentés dans le prochain Rapport Emploi-Compétitivité du CCE.

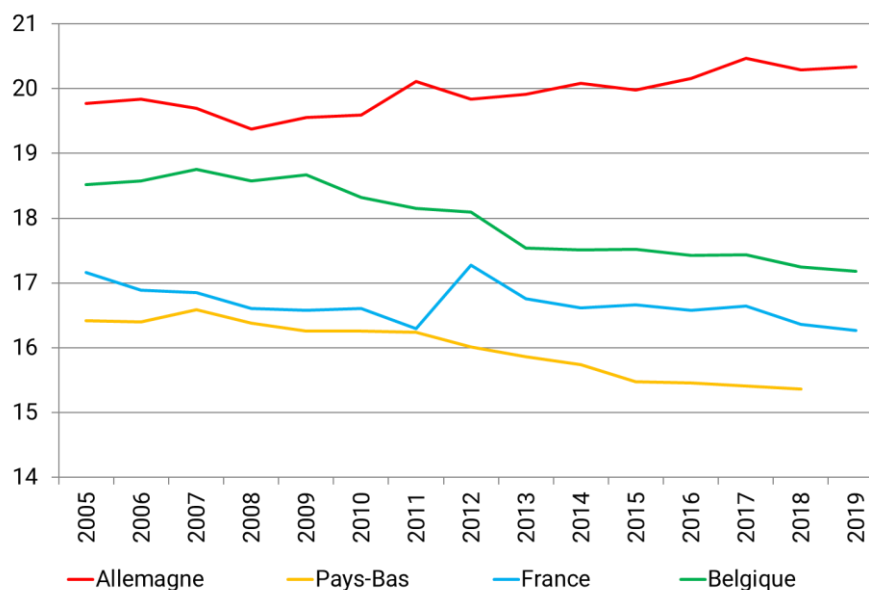
<sup>27</sup> Les pondérations de l'indice des prix basées sur l'enquête budget des ménages, sont adaptées chaque année par un « price update » qui prend en compte les évolutions de prix de la dernière année. Comme l'évolution des prix de l'énergie en Belgique reflète, à la hausse comme à la baisse, plus rapidement que dans les autres pays, les fluctuations de prix sur les marchés internationaux (voir graphique 4-4 et 4-5), le poids dans l'indice des prix en est aussi plus rapidement affecté, ce qui explique que le poids en Belgique peut être temporairement plus faible que dans les autres pays.

**Graphique 4-7 : Consommation finale d'énergie des ménages dans le secteur résidentiel par habitant (ktep/habitant)**



Source : Eurostat

**Graphique 4-8 : Consommation finale d'énergie du transport de personnes par habitant (GJ/habitant)**



Source : Eurostat

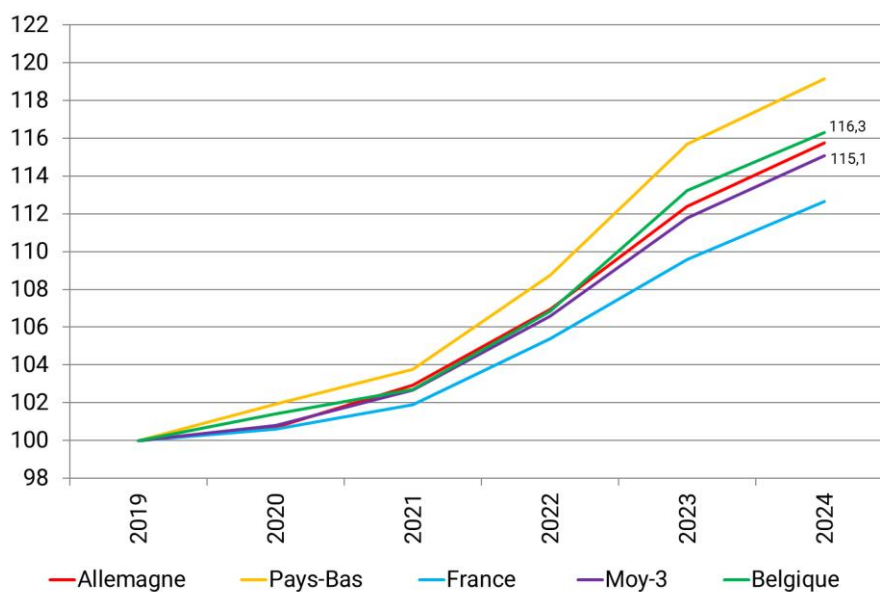
### **Accélération de l'inflation sous-jacente**

Parallèlement à la fluctuation des prix de l'énergie, on observe également une accélération de l'inflation sous-jacente à partir de 2022 en Belgique et dans les pays de référence. L'inflation sous-jacente est un indicateur qui exclut les prix très volatils comme l'énergie et l'alimentation et permet ainsi de dégager une tendance de fond

de l'évolution des prix<sup>28</sup>. Cette évolution est illustrée pour la Belgique au Graphique 4-2, qui montre que les prix des services et des biens de consommation non alimentaires s'accroissent à partir de 2022. Il en est de même des prix de l'alimentation (voir aussi encadré ci-dessous).

Si on considère l'ensemble de la période 2019-2024, les prix à la consommation hors énergie et alimentation augmenteraient plus rapidement en Belgique (16,3 %) que dans les pays de référence (15,1 %) (Graphique 4-9). Si cela n'avait pas été le cas, l'évolution des prix à la consommation sur l'ensemble de la période 2019-2024 aurait été plus faible en Belgique que dans les pays de référence, et par conséquent, le handicap des coûts salariaux en 2024 également. En effet, on a vu au chapitre 1 que l'évolution de l'ensemble des prix à la consommation (donc y compris l'énergie et l'alimentation) devrait être quasiment identique sur la période 2019-2024<sup>29</sup>.

**Graphique 4-9 : Évolution des prix à la consommation hors énergie et alimentation**



Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

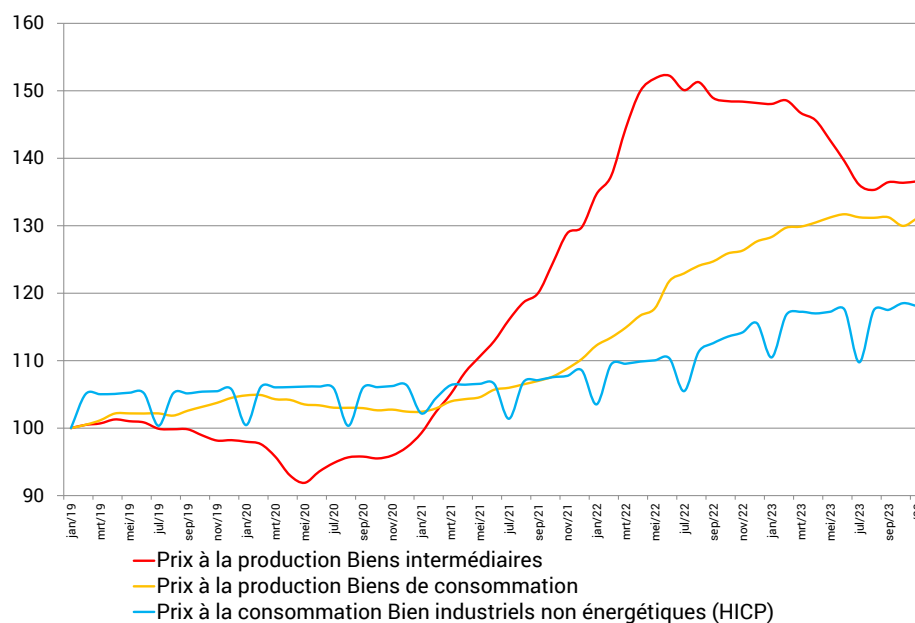
L'accélération de l'inflation sous-jacente résulte du report tout au long de la chaîne de valeur des hausses des coûts de production qui ont débuté lors de la reprise

<sup>28</sup> Dans les prévisions des banques centrales, l'inflation sous-jacente est définie comme l'inflation hors énergie et produits alimentaires. D'autres définitions existent : inflation hors énergie et produits alimentaires non transformés, ou encore simplement inflation hors énergie.

<sup>29</sup> L'inflation sous-jacente en Belgique est calculée sur la base de l'IPCH alors que dans le chapitre 1 (Graphique 3-4), l'inflation est calculée sur la base de l'IPCN. Sur la période 2019-2024, il y a cependant très peu de différence entre l'évolution des prix selon l'IPCN (21,4 %) et selon l'IPCH (21,6 %).

économique post-Covid. Les tensions entre l'offre et la demande qui ont émergé au lendemain de la pandémie<sup>30</sup> ont en effet non seulement poussé les prix de l'énergie à la hausse (voir ci-dessus), mais elles ont aussi fait croître les prix des matières premières et des biens intermédiaires. Ces hausses de prix ne se sont répercutées sur les prix à la consommation que plus d'un an plus tard, en raison notamment des délais de production et des contrats fixant les prix pour une période déterminée entre les entreprises et leurs fournisseurs (Graphique 4-10).

**Graphique 4-10 : Transmission des prix pour les biens de consommation non énergétiques**



Source : SPF économie

Les tensions entre l'offre et la demande lors de la reprise post-Covid ont permis à certaines entreprises d'augmenter leurs prix au-delà de l'augmentation de leurs coûts de production, ce qui s'est reflété dans la hausse du taux de marge au niveau macroéconomique entre le premier trimestre 2021 et le deuxième trimestre 2022 (Graphique 4-11).

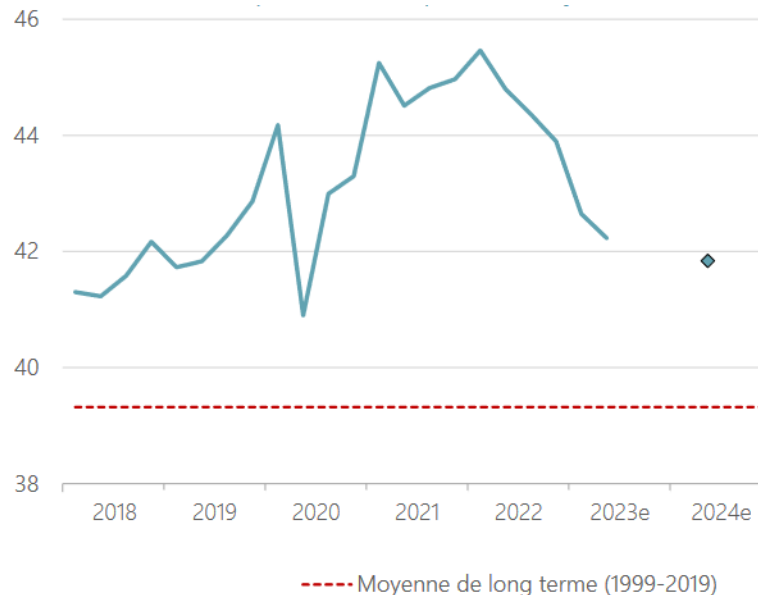
Cette hausse du taux de marge poursuit la tendance observée depuis 1996 (voir encadré). Celle-ci a correspondu à une diminution du coût salarial unitaire réel, c'est-à-dire une croissance du coût salarial horaire réel inférieure à la croissance de la productivité apparente du travail<sup>31</sup>. Entre 2018 et 2021, l'augmentation des termes

<sup>30</sup> Voir CCE (2023) pour une explication des causes de ces tensions entre l'offre et la demande.

<sup>31</sup> La productivité apparente du travail correspond à la valeur ajoutée en volume divisée par le volume d'heures de travail.

de l'échange interne<sup>32</sup> contribue également à la hausse du taux de marge. Ceci est dû à l'augmentation des prix à la production (visible au Graphique 4-10) engendrée par les tensions entre l'offre et la demande au niveau mondial lors de la reprise post-Covid<sup>33</sup>.

**Graphique 4-11 : Taux de marge des sociétés non financières**



Source : BNB (2023b)

### Évolution du taux de marge et de la rentabilité depuis 1996

Le taux de marge est défini comme le rapport entre l'excédent brut d'exploitation (EBE) et la valeur ajoutée à prix courant. L'EBE est ce qu'il reste de la valeur ajoutée après avoir déduit la rémunération des salariés et les impôts à la production, et ajouté les subventions à la production. De manière simplifiée, le taux de marge correspond donc à la part de la valeur ajoutée qui revient au capital.

L'évolution du taux de marge peut être décomposée en deux composantes : la première est l'évolution du coût salarial unitaire réel, c'est-à-dire le rapport entre le coût salarial horaire réel et la productivité apparente du travail : si le coût salarial horaire réel augmente moins vite que la productivité apparente du travail, le taux de marge augmente ; la seconde est l'évolution des termes de l'échange interne, c'est-à-dire le rapport entre le déflateur de la valeur ajoutée et l'indice des prix à la

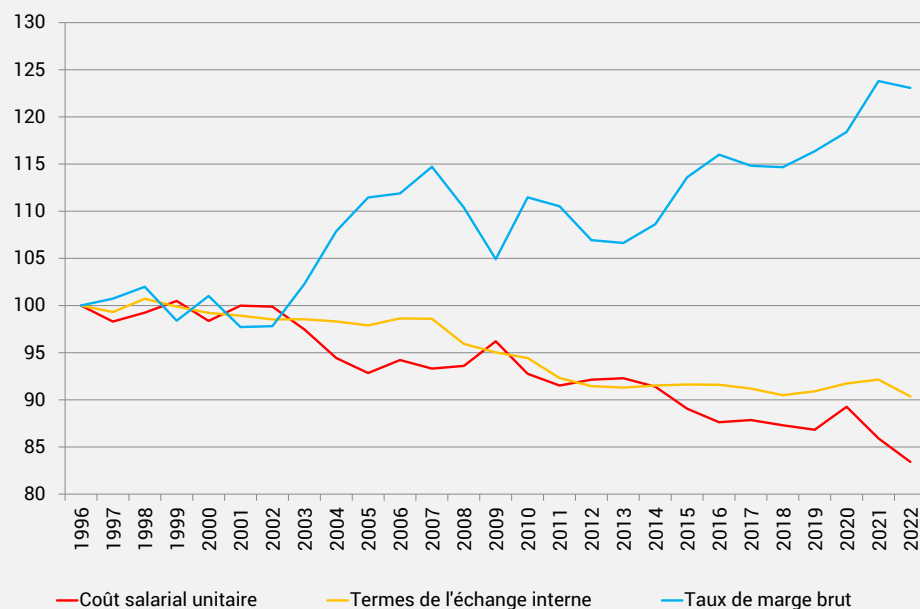
<sup>32</sup> Les termes de l'échange interne correspondent au rapport entre le déflateur de la valeur ajoutée et l'indice des prix à la consommation.

<sup>33</sup> Voir CCE (2023) pour plus de détails.

consommation : le taux de marge baissera si le déflateur de la valeur ajoutée augmente moins vite que l'indice des prix à la consommation.

Historiquement, le taux de marge brute des sociétés non financières établies en Belgique suit une tendance à la hausse. Proche de 36 % en 1996, il s'est accru progressivement pour atteindre son niveau le plus élevé en 2021 et 2022 (Graphique 4-13). Comme le montre le Graphique 4-12, la hausse du taux de marge sur cette période est due principalement à une baisse du coût salarial unitaire réel, parfois partiellement compensée par une baisse des termes de l'échange interne ou au contraire renforcée par une hausse de ceux-ci comme lors de la période récente.

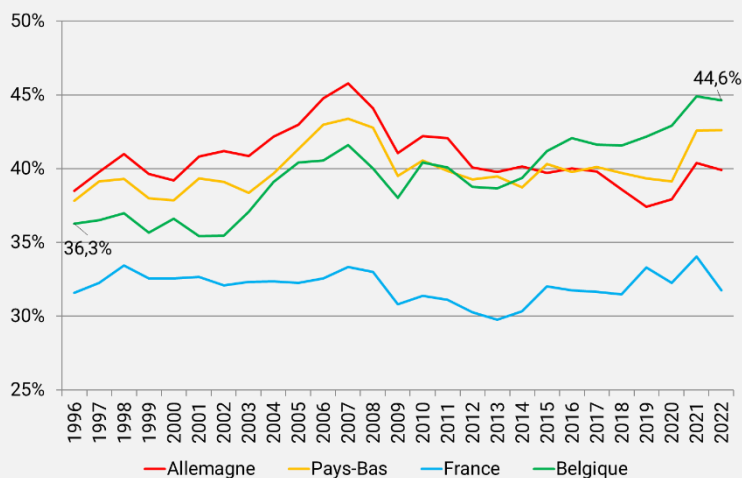
**Graphique 4-12 : Évolution du taux de marge brut, du coût salarial unitaire réel et des termes de l'échange interne dans les sociétés non financières en Belgique depuis 1996**



Sources : ICN, calculs secrétariat CCE

Contrairement à la Belgique, une hausse tendancielle du taux de marge brute n'a pas été observée dans les pays voisins sur l'ensemble de la période – ou dans une moindre mesure pour les Pays-Bas.

**Graphique 4-13 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique et dans les pays de référence depuis 1996**



Sources : Eurostat, calculs secrétariat CCE

L'EBE est affecté à diverses dépenses : les amortissements, le paiement des impôts, la rémunération du capital et, enfin, la constitution d'une épargne nette qui sert, entre autres, à financer les investissements productifs (via l'autofinancement). Afin d'observer dans quelle mesure les moyens mis à disposition de l'entreprise (le stock de capital) ont généré des revenus (revenus qui pourront être utilisés pour rémunérer les détenteurs de capitaux ou pour réaliser de nouveaux investissements par exemple), on utilise l'indicateur de rentabilité nette du capital.

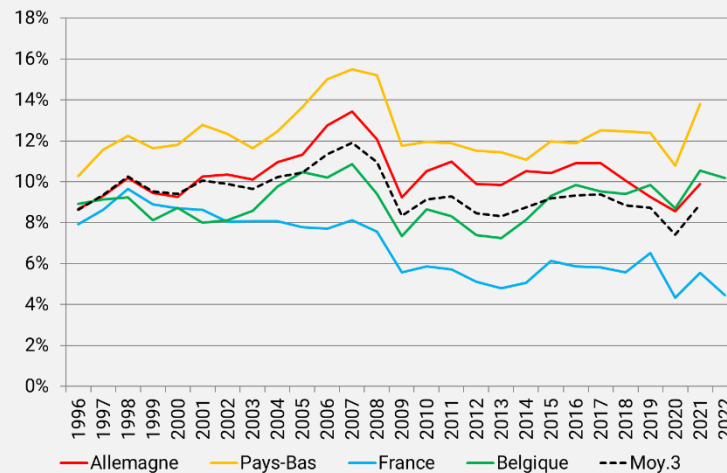
La rentabilité nette du capital est définie comme le rapport entre l'excédent net d'exploitation (ENE) et le stock de capital à prix courants. L'ENE correspond à l'EBE moins les amortissements (la consommation de capital fixe dans le vocabulaire de la comptabilité nationale). Le stock de capital correspond à la valeur des actifs fixes que les entreprises détiennent pour pouvoir produire, ainsi qu'aux investissements en R&D réalisés. Lorsque l'ENE augmente au même rythme que le stock de capital, la rentabilité reste stable.

Si le taux de marge brute des sociétés établies en Belgique s'est accru régulièrement depuis 1996, la rentabilité nette n'a pas suivi de tendance globale à la hausse ou à la baisse sur l'ensemble de la période, fluctuant entre 7 et 11 %.

En 2009, à la sortie de la crise financière, la rentabilité belge se situait en-dessous de celles de l'Allemagne et des Pays-Bas, et au-dessus de celle de la France. La rentabilité nette des entreprises belges a ensuite connu une tendance à la hausse à partir de 2014, au contraire de celle de l'Allemagne, rattrapant cette dernière en 2019. La rentabilité belge reste en dessous de celle des Pays-Bas, qui est restée stable, et au-dessus de celle de la France, qui a continué à se dégrader.



**Graphique 4-14 : Rentabilité nette des SNF en Belgique et dans les pays de référence**



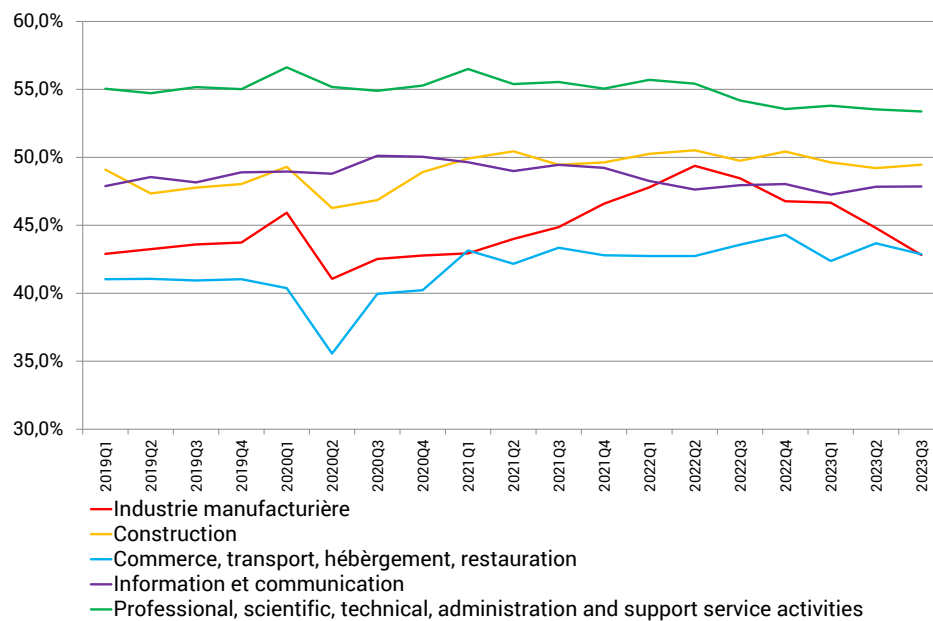
Source : CCE (2024)

Pour une explication des raisons des différences d'évolution entre le taux de marge et la rentabilité, voir le rapport du CCE sur le taux de marge, la rentabilité et la situation macroéconomique des entreprises, disponible [ici](#).

La hausse du taux de marge macroéconomique entre le premier trimestre 2021 et le deuxième trimestre 2022 provient essentiellement de la hausse du taux de marge de l'industrie manufacturière (Graphique 4-15), celle-ci étant spécialisée dans la production de biens intermédiaires. Le taux de marge de l'industrie a ensuite diminué à partir du deuxième trimestre 2022 en raison de la baisse des prix des biens intermédiaires (Graphique 4-10) dans un contexte de relâchement des tensions entre l'offre et la demande au niveau mondial.

Dans le secteur du commerce, du transport et de l'Horeca, qui a le plus d'influence sur l'évolution des prix à la consommation, le taux de marge a augmenté au cours des deux derniers trimestres 2022 puis est revenu à son niveau antérieur en fin de période. Ces évolutions peuvent refléter le fait qu'une partie des entreprises de ces branches ont anticipé l'indexation de janvier 2023<sup>34</sup> en les reportant sur leurs prix, contribuant ainsi à l'accélération de l'inflation sous-jacente.

<sup>34</sup> Dans la branche du commerce, environ la moitié des travailleurs sont couverts par une indexation annuelle. Pour la branche du transport, les deux principales commissions paritaires (qui représentent 60 % des travailleurs

**Graphique 4-15 : Taux de marge dans différentes branches en Belgique<sup>35</sup>**

Source : ICN, calculs CCE

Pour 2024, les banques centrales prévoient une baisse de l'inflation sous-jacente dans tous les pays. Celle-ci est due au ralentissement des prix à la production des biens de consommation, qui ralentissent déjà depuis mi-2023 (cf. Graphique 4-10) et du ralentissement des coûts salariaux (cf. chapitre 1). Cette baisse de l'inflation sous-jacente est obtenue bien que l'on constate une stabilisation du taux de marge dans la prévision (cf. Graphique 4-11 pour la Belgique).

Un autre facteur qui influence l'évolution de l'inflation sous-jacente est la croissance de la productivité. En effet, une augmentation de la productivité permet de compenser une partie de la hausse des coûts de production des entreprises, qui doivent alors moins augmenter leurs prix de vente pour maintenir leur taux de marge.

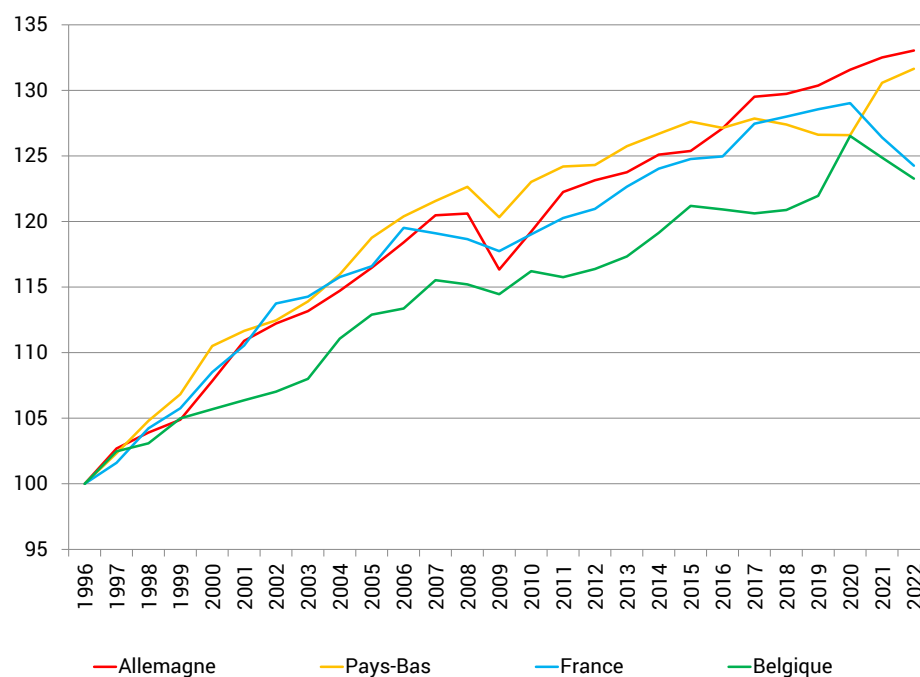
de la branche) ont un système d'indexation annuelle. Pour l'Horeca, l'indexation annuelle concerne 94 % des travailleurs.

<sup>35</sup> Une approximation est nécessaire si on veut analyser l'évolution du taux de marge, trimestre par trimestre, par branche d'activité, sur la base de la comptabilité nationale. En effet, les données trimestrielles par branche d'activité ne présentent pas de ventilation par secteur institutionnel. Il n'est donc pas possible de calculer le taux de marge par branche pour les seules sociétés non financières. En outre, les comptes trimestriels ne disposent pas de données sur les impôts et les subventions à la production. Pour estimer le taux de marge par branche, on approxime l'EBE en déduisant la rémunération des salariés de la valeur ajoutée totale de la branche. Cet EBE approximé correspond donc à la somme de l'EBE des sociétés (financières et non financières) et des administrations publiques + le revenu mixte des indépendants + les impôts à la production - les subventions à la production. Étant donné que le poids des indépendants, et donc le niveau du revenu mixte, varie selon la branche, la comparaison des niveaux de taux de marge entre branches a peu de sens.

Ainsi, pour une même hausse des coûts de production, l'inflation sous-jacente serait moins élevée<sup>36</sup>.

La BNB prévoit une accélération de la productivité sur la période 2023-2024 (1,1 %) par rapport à la période 2020-2022 où la croissance a été particulièrement faible (0,3 %). Ceci s'inscrit dans une tendance historique de faible croissance de la productivité, dans l'absolu et par rapport aux autres pays, comme le montre le dernier rapport du Conseil national de la productivité (Graphique 4-16).

**Graphique 4-16 : Évolution de la productivité horaire du travail, 1996=100.**



Source : Conseil national de la productivité (2023) et CCE (le graphique original qui commence en 2000 a été étendu à 1996 par le CCE)

<sup>36</sup> La note du CCE « Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée en Belgique de 1996 à 2018 » (CCE, 2022) montre que sur la période 1996-2018, l'inflation a été plus importante en Belgique que dans les pays de référence en raison d'une croissance de la productivité plus faible.

## Évolution des prix alimentaires

Outre l'évolution de l'inflation énergétique et de l'inflation sous-jacente, l'évolution des prix à la consommation est également impactée par l'évolution des prix des produits alimentaires.

En Belgique et dans les pays de référence, les prix des produits alimentaires ont fortement augmenté en 2022<sup>37</sup>, et la BNB et la Bundesbank prévoient encore de fortes augmentations en 2023, avant un ralentissement substantiel en 2024<sup>38</sup> (les deux autres banques centrales ne publient pas ces prévisions).

Comme pour les autres biens de consommation (voir plus haut), ces évolutions résultent de la transmission des hausses de coût tout au long de la chaîne de valeur. Les prix des matières premières ont doublé entre août 2020 et mai 2022, notamment en raison de l'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022, qui a provoqué de fortes turbulences sur les marchés des matières premières. Ils ont atteint un pic pour ensuite diminuer entre mai 2022 et mai 2023.

Les prix à la production de l'industrie ont commencé à augmenter plus rapidement à partir d'avril 2021. En mars, avril et mai 2023, la hausse mensuelle des prix à la production a été moins prononcée qu'au cours de la période précédente.

Plus en aval, les prix à la consommation des produits alimentaires transformés hors alcool et tabac ont commencé à augmenter fortement à partir de novembre 2021 et ont atteint un pic en mars 2023. Ils ont ensuite ralenti au cours du deuxième trimestre<sup>39</sup>.

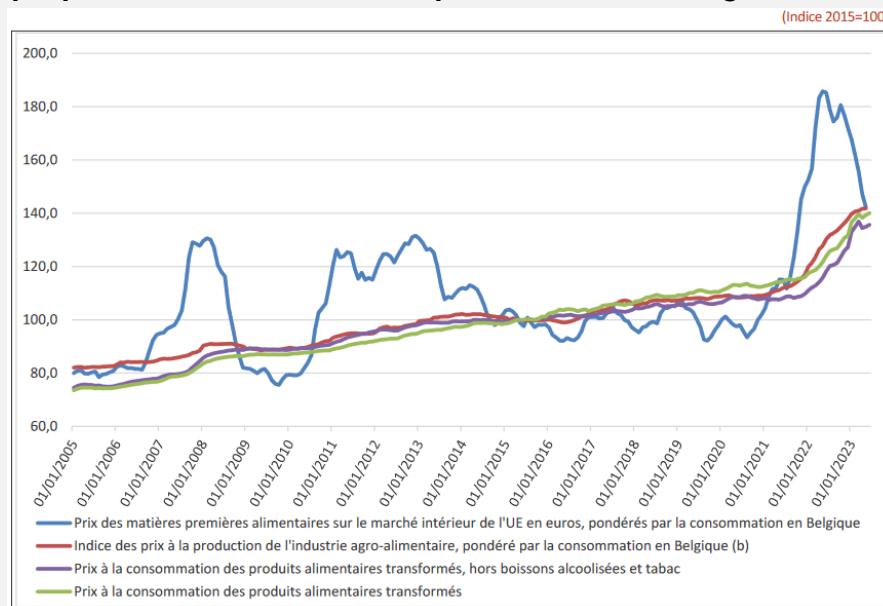
---

<sup>37</sup> En 2022, la croissance des prix des produits alimentaires et des boissons non alcoolisées (HICP) a été de 9 % en Belgique, 12,6 % en Allemagne, 10,7 % aux Pays-Bas, et 7,3 % en France.

<sup>38</sup> Belgique : 12,7 % en 2023 et 5,0 % en 2024. Allemagne : 11,7 % en 2023 et 2,4 % en 2024.

<sup>39</sup> Observatoire des prix (2023b).

**Graphique 4-17 : Transmission des prix dans les filières agro-alimentaires**



Source : Observatoire des prix (2023b)

## 5 Pourquoi l'adaptation des salaires a-t-elle été plus rapide en Belgique que dans les pays de référence ?

### *Belgique : adaptation des salaires à l'inflation à travers l'indexation automatique des salaires*

En Belgique, c'est essentiellement l'indexation automatique des salaires qui a contribué à l'augmentation du CSH sur la période analysée (Tableau 5-1). En effet, en vertu de la loi de 1996, le gouvernement a fixé la marge maximale pour les augmentations salariales hors indexation à 0,4 % en 2021-2022 et à 0,0 % en 2023-2024. Il a tout de même autorisé le versement de primes non récurrentes en 2021 (primes corona) et en 2023 (primes pouvoir d'achat) pour les secteurs et entreprises qui avaient bien performé (voir encadré).

**Tableau 5-1: Décomposition de la croissance du coût salarial horaire<sup>40</sup> dans le secteur privé en Belgique**

	2020-2022	2023	2024
Coût salarial horaire	9,7%	7,5%	3,3%
Indexation	7,7%	7,9%	2,6%
Hausses conventionnelles	0,9%	0,0%	0,0%
Dérive salariale	1,3%	0,2%	0,2%
Effet des cotisations patronales	-0,3%	-0,7%	0,5%

Notes : hausses corrigées des accords soins de santé

Source : BNB, calculs CCE

### **Les primes pouvoir d'achat**

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2023, les entreprises qui ont obtenu de bons résultats durant la crise inflationniste ont eu la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat unique à leurs travailleurs<sup>41</sup>. La prime était exonérée de cotisations ordinaires de sécurité sociale. L'octroi de la prime pouvoir d'achat devait être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. À défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agissait d'une catégorie de personnel qui

<sup>40</sup> La prévision de croissance du CSH pour 2023 et 2024 présentée ici est celle de la BNB. Pour le calcul du handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996 (cf. chapitre 2), on se base également sur la prévision du Bureau fédéral du plan.

<sup>41</sup> Arrêté royal du 23 avril 2023

habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi pouvait être régi par une convention individuelle écrite.

Une CCT (sous)sectorielle devait comprendre les définitions suivantes :

- ce qu'on entend par un bénéfice élevé en 2022
- ce qu'on entend par un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022

Les deux notions n'ont pas été davantage définies dans le texte de loi. Par conséquent, l'interprétation incombait aux secteurs, ce qui a conduit à différentes définitions du bénéfice élevé. Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise, il fallait y ajouter une justification qu'il s'agissait bien d'une entreprise ayant obtenu de bons résultats pendant la crise.

Dans le cas d'une CCT (sous)sectorielle, l'entreprise qui avait réalisé un bénéfice élevé pouvait octroyer des primes pouvoir d'achat de 500,00 euros maximum. Une entreprise qui avait réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé pouvait octroyer des primes pouvoir d'achat de 750,00 euros maximum. Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise, le montant maximum s'élevait aussi à 750,00 euros. Un employeur pouvait encore octroyer un supplément à ses travailleurs auxquels une CCT sectorielle s'appliquait tant que le montant total octroyé ne dépassait pas 750,00 euros. La décision d'octroi de la prime pouvoir d'achat et l'introduction du droit à celle-ci devaient dater d'avant le 1er janvier 2024 et devaient être reprises dans une convention collective ou individuelle conclue au plus tard le 31 décembre 2023.

Sur la base de la dernière analyse des CCT réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (09 janvier 2024), 83 commissions paritaires (CP) ou sous-commissions paritaires (SCP), représentant 52 % des emplois occupés en Belgique, offraient dans leur convention sectorielle la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat<sup>42</sup>.

10 (sous-)commissions paritaires mentionnaient explicitement la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise. Elles ont été comptabilisées dans les CP qui ne prévoyaient pas la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat.

---

<sup>42</sup>La CP 322 n'a pas été prise en compte. Conformément à l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la prime pouvoir d'achat était octroyée aux intérimaires selon les mêmes conditions que celles qui ont été définies dans les conventions en vigueur chez les utilisateurs.

**Tableau 5-2 : Répartition entre les CP offrant ou non la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat**

	Nombre de CP	Nombre de travailleurs	% du total des travailleurs
Ayant proposé une prime pouvoir d'achat	83	1.934.459	51,52%
N'ayant pas proposé de prime pouvoir d'achat	98	1.820.123	48,48%

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs CCE

Pour déterminer si une entreprise avait réalisé un bénéfice élevé ou exceptionnel, différents critères ont été utilisés pour calculer le « bénéfice ». De manière générale, il s'agissait d'un type de bénéfice, le chiffre d'affaires et autres n'ont été utilisés que dans quelques cas. Vu la variation importante, cela a peu de sens d'effectuer une analyse plus approfondie en fonction du critère utilisé. Les critères les plus courants étaient : le bénéfice d'exploitation opérationnel (code 9901) et le bénéfice de l'exercice (code 9905).

Ce « bénéfice » était calculé par rapport aux exercices précédents, à un certain niveau<sup>43</sup> ou les deux. Une ventilation de ces trois possibilités est utile. Dans 28 CP (représentant 18 % du nombre d'emplois), le calcul prenait en compte les exercices précédents. Dans 15 CP (représentant 16 % des emplois), on a utilisé un certain niveau pour déterminer le bénéfice. Dans 40 CP (représentant 66 % des emplois), les deux ont été utilisés.

**Tableau 5-3 : Ventilation des CP en fonction de la référence du bénéfice**

	Nombre de CP	Nombre de travailleurs	% du total des travailleurs
Exercices précédents	28	353.467	18,27%
Certain niveau	15	308.404	15,94%
Les deux	40	1.272.588	65,79%

Note : il s'agit ici du nombre de travailleurs relevant des CP octroyant la possibilité de bénéficier d'une prime pouvoir d'achat.

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs CCE

Les CP peuvent aussi être ventilées selon le nombre de montants possibles que la prime pouvoir d'achat pouvait atteindre. Dans 20 CP (15 % des emplois), la prime avait la même valeur dans la catégorie « bénéfice élevé » que dans la catégorie « bénéfice exceptionnellement élevé ». Une différence de 1 euro est ici considérée comme un montant identique. 29 CP (13 % des emplois) établissaient une distinction entre les montants en fonction des deux catégories. Dans 34 CP (72 % des emplois), des subdivisions ont encore été établies au sein (d'une) des deux catégories et plusieurs montants étaient possibles au sein d'une même catégorie.

<sup>43</sup> P. ex. : dans la SCP 140.04, on considère que le bénéfice est élevé si le ratio bénéfice/chiffre d'affaires est positif. De 0,01 % à 2 %, la prime pouvoir d'achat s'élève à 200 euros, de 2,01 % à 4 %, elle s'élève à 400 euros.



**Tableau 5-4 : Répartition des CP en fonction du nombre de montants possibles**

Nombre de montants	Nombre de CP	Nombre de travailleurs	% du total des travailleurs
Un seul montant	20	293542	15,17%
Deux montants	29	242541	12,54%
Plus de deux montants	34	1398376	72,29%

Note : il s'agit ici du nombre de travailleurs relevant des CP octroyant la possibilité de bénéficier d'une prime pouvoir d'achat.

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs CCE

L'indice de référence pour l'indexation automatique est depuis 1994 l'indice santé lissé. Il s'agit de l'indice des prix à la consommation hors boissons alcoolisées, tabac, diesel et essence. L'indice est dit « lissé » car, au lieu d'examiner la valeur de l'indice pour un mois donné, on prend en compte la moyenne des quatre derniers mois. Ceci provoque un certain décalage entre l'évolution des prix à la consommation et le moment de l'indexation automatique<sup>44</sup>.

Bien que l'indexation automatique se base sur l'évolution de l'indice santé lissé pour tous les travailleurs salariés (du secteur privé et du secteur public), les modalités d'application de ce mécanisme d'indexation diffèrent en fonction du statut ou du secteur. Une partie des travailleurs salariés est indexée à chaque fois qu'un certain seuil (l'indice pivot) est dépassé. C'est le cas dans la fonction publique (qui concerne 22 % des salariés en Belgique). Dans le secteur privé, l'indexation en fonction d'un indice pivot concerne environ la moitié des travailleurs. D'autres travailleurs du secteur privé bénéficient d'une indexation à date fixe, et dans la plupart des cas une fois par an (le plus souvent en janvier<sup>45</sup>). Cette dernière catégorie concerne 40 % des travailleurs du secteur privé (soit 31 % des salariés de l'ensemble de l'économie).

<sup>44</sup> L'indice des prix à la consommation mesure le prix des biens et services observés au cours du mois de la publication de l'indice. Certains biens, comme les biens durables (voitures, matériel audiovisuel et informatique, ...) ne sont pas achetés tous les mois. De même, certains services (contrats d'énergie, de téléphonie, ...) ne sont pas renouvelés tous les mois. Pour cette raison, il existe un certain décalage entre l'évolution de l'indice des prix à la consommation et l'évolution de ce qui est effectivement payé par les ménages. En induisant un décalage par rapport à l'indice des prix à la consommation, le lissage de l'indice santé permet de mieux capter l'évolution des dépenses effectives.

<sup>45</sup> Selon les données du premier trimestre 2022, 977 734 travailleurs salariés, représentant 32,2 % du secteur privé, étaient concernés par une indexation en janvier.

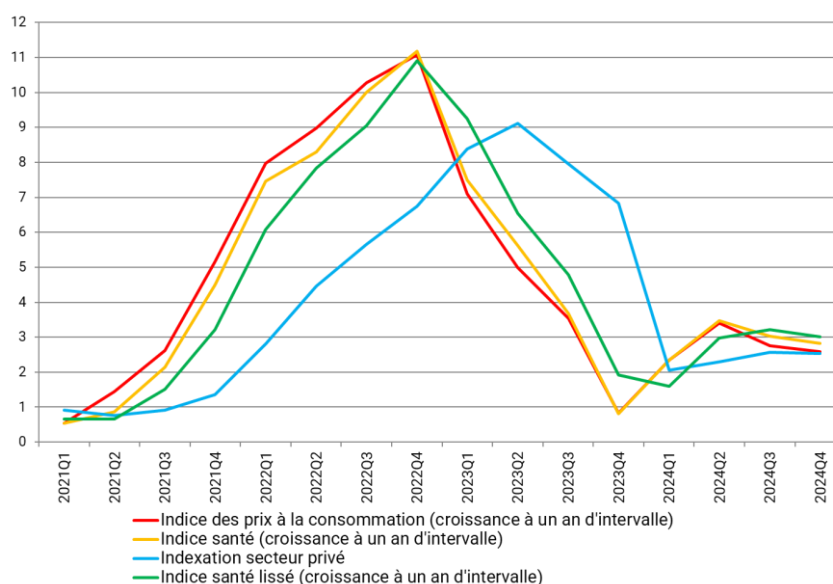
**Tableau 5-5 : Les différents mécanismes de l'indexation dans le secteur privé**

Méthode d'indexation	Nbre de commissions paritaires	Nbre de travailleurs	% du total de travailleurs
<b>Indice pivot total</b>	<b>109</b>	<b>1.319.046</b>	<b>43,44%</b>
CP avec pivot 1,02	92	1.249.992	41,16%
CP avec pivot 1,01	11	55.773	1,84%
<b>Moment fixe total</b>	<b>56</b>	<b>1.526.532</b>	<b>50,27%</b>
Chaque année	29	1.213.703	39,97%
Tous les 6 mois	9	66.328	2,18%
Tous les 3 mois	12	171.160	5,64%
<b>Intérimaires</b>	<b>1</b>	<b>127.141</b>	<b>4,19%</b>
<b>Commission paritaire sans indexation</b>	<b>9</b>	<b>51.693</b>	<b>1,70%</b>
<b>Non couverts par commission paritaire</b>		<b>11.774</b>	<b>0,39%</b>

Notes : données du premier trimestre 2022

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs CCE

Ainsi, un peu plus d'un million de travailleurs ont vu leur rémunération adaptée à l'inflation enregistrée en 2022 au mois de janvier 2023. Leur revenu a alors progressé de pas moins de 11 %. Contrairement à ceux qui bénéficient d'une indexation fréquente ou liée à un indice pivot, ces travailleurs ont connu une indexation des salaires plus faible que l'inflation en 2022. En raison de la baisse de l'inflation, ces travailleurs ont bénéficié en 2023 d'une indexation supérieure à l'inflation (Graphique 5-1). Sur l'ensemble de la période, l'indexation des salaires suit donc l'évolution de l'indice santé mais avec retard.

**Graphique 5-1 : Décalage dans le temps entre l'indice des prix à la consommation et l'indexation**

Source : BfP

## **L'indexation a eu un impact régressif sur la distribution des revenus dans le contexte particulier de l'augmentation des prix de l'énergie**

Les résultats décrits ci-dessus masquent des différences au sein du groupe des ménages. L'indexation automatique des salaires a eu en effet un impact régressif<sup>46</sup> sur la distribution des revenus des ménages lors de l'augmentation des prix de l'énergie en 2021 et 2022. C'est ce qu'il ressort de l'étude de Capéau et al. (2022) sur la base de comparaisons de situations contrefactuelles où chaque effet (hausse des prix de l'énergie, indexation, mesures du gouvernement) est simulé séparément.

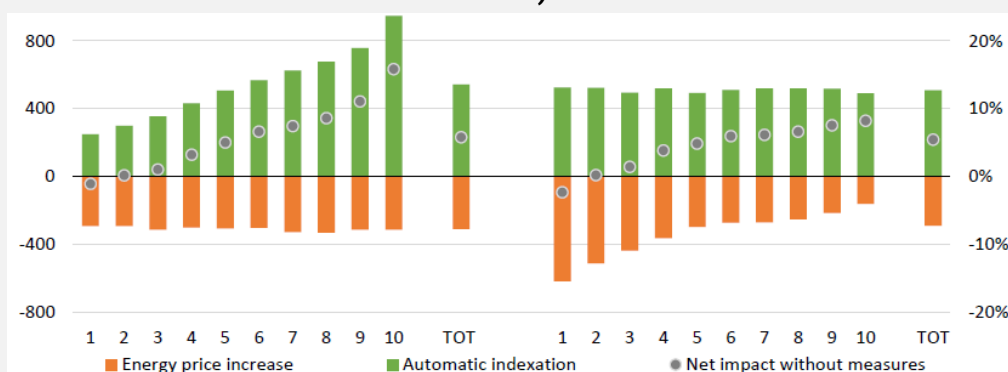
Cet effet régressif s'explique par le fait que plus le revenu est faible, plus les dépenses énergétiques ont un poids élevé dans le revenu disponible. La hausse des dépenses énergétiques est donc relativement plus importante pour les plus faibles classes de revenu (cette hausse a toutefois été plus contenue pour les personnes au tarif social). Par contre, comme l'indexation est proportionnelle aux salaires, la hausse des revenus, en proportion du revenu disponible, est la même pour toutes les classes de revenus.

Par conséquent, en moyenne, la hausse des revenus engendrée par l'indexation surcompense la hausse des dépenses provenant de la hausse des prix de l'énergie, et l'effet varie selon la classe de revenus : les ménages du premier décile sont en moyenne sous-compensés, ceux du deuxième décile sont en moyenne tous juste compensés, et à partir du troisième décile, tous les ménages sont en moyenne surcompensés. Notons qu'il existe une dispersion autour des moyennes au sein des différentes classes de revenu. Celle-ci est notamment due au fait que certains ménages sont au tarif social et d'autres non.

---

<sup>46</sup> Un impact régressif sur la distribution des revenus fait référence à une situation où un changement, une politique ou un événement a pour conséquence de désavantager davantage les individus à faibles revenus par rapport à ceux qui ont des revenus plus élevés. En d'autres termes, cet impact aggrave les inégalités économiques existantes en favorisant les individus et les ménages ayant déjà plus de ressources financières, tout en pénalisant ceux qui ont moins de ressources.

**Graphique 5-2 : Compensation de la hausse des prix de l'énergie par l'indexation (en euros à gauche, et en pourcentage du revenu disponible à droite)<sup>47</sup>**



Sources : Capéau et al. (2022)

Le tarif social et son extension<sup>48</sup> ont permis de compenser les classes de revenu les plus faibles (plus précisément les deux premiers déciles). Toutefois, à la différence du tarif social étendu qui était basé sur des critères de revenu, le tarif social préexistant a également bénéficié à des classes de revenu plus élevées<sup>49</sup>. Les autres mesures prises par le gouvernement (diminution de la TVA<sup>50</sup>, primes forfaitaires<sup>51</sup>) n'ont pas été ciblées et ont donc bénéficié à tous les ménages de la même manière.

Toutefois, la prise en compte des mesures du gouvernement dans l'indice des prix à la consommation a permis de ralentir l'inflation et donc l'indexation. Comme l'indexation est proportionnelle aux salaires, le manque à gagner (en euros) est plus

<sup>47</sup> Pour chaque décile de revenu, les barres orange représentent la baisse du revenu disponible des ménages (en euros à gauche, en pourcentage du revenu disponible à droite) causées par la seule augmentation des prix de l'énergie (hors mesures du gouvernement). Les barres vertes représentent l'augmentation moyenne du revenu disponible des ménages causée par la seule indexation des salaires et des transferts sociaux, avant intervention du gouvernement. Les boules grises représentent l'impact net de ces deux événements sur le revenu disponible des ménages (hors mesures du gouvernement).

<sup>48</sup> Prolongation de l'extension temporaire du tarif social de l'électricité et du gaz naturel pour les personnes bénéficiant de l'intervention majorée.

<sup>49</sup> En effet, on peut bénéficier du tarif social pour des raisons non monétaires, par exemple avoir une personne porteuse de handicap au sein du ménage.

<sup>50</sup> Baisse de la TVA de 21 % à 6 % sur l'électricité à partir de mars 2022 ; baisse de la TVA de 21 % à 6 % sur le gaz à partir d'avril 2022.

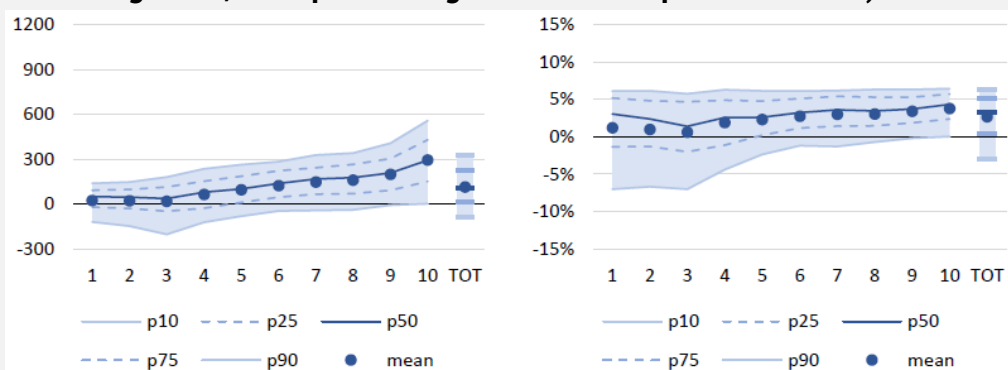
<sup>51</sup> Prime fédérale de chauffage de 100 euros aux titulaires d'un contrat d'électricité résidentiel ; Prime fédérale « chèque mazout » de 200 euros pour les ménages se chauffant au gasoil ou au propane en vrac pour le chauffage d'une maison individuelle ou d'un appartement ; Allocation de base pour l'électricité et le gaz correspondant à une réduction de la facture d'électricité de 61 euros, et à une réduction de la facture de gaz de 135 euros. Cette allocation de base est imposée à hauteur de 1,5 fois le taux d'imposition moyen du ménage si le revenu annuel net imposable dépasse 62 000 euros pour les célibataires, ou 125 000 pour les couples. Les ménages qui sont imposés bénéficient donc, en « net », d'une allocation plus faible. Concrètement, ce sont principalement les ménages du 9<sup>e</sup> et du 10<sup>e</sup> décile qui sont concernés par cette imposition.

important pour les hauts revenus que pour les bas revenus. Cela a donc permis d'atténuer l'effet régressif induit par l'indexation dans ce contexte particulier de l'augmentation des prix de l'énergie.

Au final, l'indexation et les mesures du gouvernement permettent tout juste de compenser les trois premiers déciles de revenus. Les déciles suivants sont surcompensés.

L'impact de l'indexation et des mesures du gouvernement peut cependant être différent au sein des différentes classes de revenu en raison des différences dans les profils de consommation des ménages. En effet, au sein d'une classe de revenu, le poids de l'énergie dans le budget peut varier en fonction notamment de la taille du ménage, de l'âge et du type de logement, de la technologie de chauffage et de l'isolation. Autrement dit, au sein d'une classe de revenu, certains ménages sont sous-compensés et d'autres surcompensés. L'existence du tarif social limite cette dispersion. En effet, sans le tarif social, la hausse de la facture énergétique pour les ménages habitant dans des passoires énergétiques par exemple aurait été beaucoup plus importante. Toutefois, à partir du 9<sup>e</sup> décile, la plupart des ménages sont surcompensés (Graphique 5-3).

**Graphique 5-3 : Répartition par décile de l'impact de la hausse des prix de l'énergie, de l'indexation et des mesures du gouvernement (en euros à gauche, et en pourcentage du revenu disponible à droite)<sup>52</sup>**



Sources : Capéau et al. (2022)

<sup>52</sup> Pour chaque décile de revenu, les boules bleues représentent l'impact global (en euros à gauche et en pourcentage du revenu disponible à droite) de l'augmentation des prix de l'énergie, de l'indexation et des mesures du gouvernement sur le revenu disponible des ménages (elles correspondent aux boules noires du graphique précédent). Le graphique montre également la distribution de l'impact global au sein de chaque décile. Par exemple, au sein des trois premiers déciles, l'impact global médian (p50) est proche de 0. Cela signifie que l'impact global est positif pour 50 % des ménages et négatif pour les 50 % restants. Au sein du 10<sup>e</sup> décile, c'est le percentile 10 qui est proche de 0. Cela signifie que 90 % des ménages au sein de cette classe de revenu ont un impact global positif et les 10 % restants un impact négatif.

## **France : adaptation des salaires à l'inflation à travers l'indexation du SMIC**

En France, une forme partielle d'indexation automatique des salaires est d'application via l'indexation du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Le SMIC est en effet fixé au niveau national par le gouvernement en suivant une règle d'indexation à l'inflation et à la croissance des salaires réels passés<sup>53</sup>.

L'inflation observé depuis 2021 a ainsi entraîné une série de revalorisations du SMIC. Ces revalorisations fréquentes du SMIC se sont peu à peu diffusées aux minima définis dans les branches en 2022 puisque ceux-ci sont notamment revalorisés lorsqu'ils passent en-dessous du SMIC. Cela a conduit à une forte accélération des salaires négociés fin 2022.

Les accords pour l'année 2023 indiquent une poursuite de la diffusion de l'inflation aux minima de branche, notamment pour les branches n'ayant pas révisé leur accord en cours d'année 2022, mais selon un rythme un peu réduit – comme le montre l'indicateur des salaires négociés<sup>54</sup> publié par la Banque de France (Graphique 5-4). Comme en Belgique, le repli de l'inflation ces derniers mois a donc conduit à un ralentissement de la dynamique de croissance des salaires négociés en France.

### **Accords d'entreprises en France**

Parallèlement aux salaires minima définis au sein des branches (et qui jouent en particulier un rôle important pour les plus petites entreprises), des accords collectifs sur les salaires effectifs peuvent également être signés au sein des entreprises (en particulier dans les grandes entreprises)<sup>55</sup>. Ces accords contribuent à la hausse des salaires négociés (cf. Graphique 2-4). Les augmentations de salaire négociées ne

<sup>53</sup> Chaque 1<sup>er</sup> janvier, le SMIC est revalorisé automatiquement à hauteur de l'inflation depuis la dernière revalorisation du SMIC et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et des employés. En outre, dès que l'inflation dépasse 2 % depuis sa dernière revalorisation, le SMIC augmente le mois suivant à hauteur de cette inflation (Baudry et al. 2023).

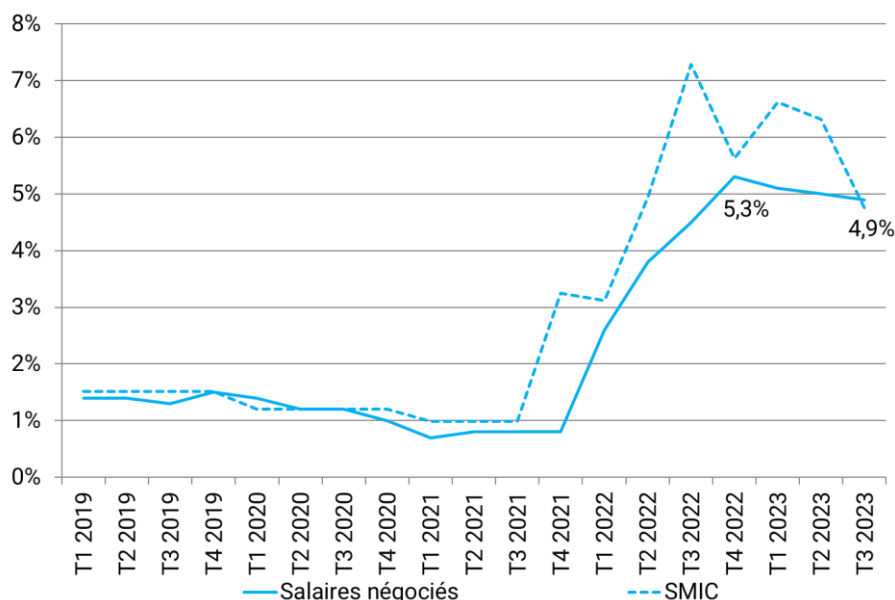
<sup>54</sup> L'indicateur (trimestriel) de salaires négociés permet de suivre l'évolution des salaires négociés dans les conventions collectives de branche qui couvrent une grande majorité des salariés du secteur privé. Il correspond à la hausse moyenne sur une année calculée à partir des grilles de salaire définies chaque année dans plus de 350 branches (source : <https://www.banque-france.fr/statistiques/inflation/dynamique-des-salaires-negociés>).

<sup>55</sup> Les salaires constituent un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises qui disposent d'une représentation syndicale.

sont pas nécessairement uniformes : un quart des accords 2023 mentionnent des hausses plus fortes pour les salariés relativement moins rémunérés<sup>56</sup>.

Par ailleurs, un tiers des accords salariaux signés fin 2022-début 2023 dans les entreprises comportent le versement d'une prime de partage de la valeur (d'environ 900 euros en moyenne). Instauré le 1<sup>er</sup> juillet 2022, ce dispositif permet aux entreprises de verser une prime annuelle à leurs salariés, exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 3 000 euros. Cela entraîne une hausse supplémentaire de la rémunération en 2023 (Baudry et al. 2023). La Banque de France (2023c) s'attend à de moindres versements de primes en 2024, en raison d'un changement de fiscalité entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>57</sup>.

**Graphique 5-4 : Indicateur de salaires négociés en France et SMIC – croissance annuelle**



Source : Banque de France et Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion

En résumé, la France combine à la fois une inflation plus faible qu'en Allemagne, qu'en Belgique et qu'aux Pays-Bas (en raison du bouclier tarifaire<sup>58</sup>, cf. chapitre précédent) et une adaptation relativement rapide des salaires à l'inflation –

<sup>56</sup> Ces accords prévoient pour les salariés relativement moins rémunérés dans l'entreprise une hausse moyenne de 4,9 %, contre 3,6 % pour les salariés relativement mieux rémunérés (Baudry et al. 2023, p.9)

<sup>57</sup> La prime reste exonérée de cotisations sociales, mais plus des contributions sociales (telles que la contribution sociale généralisée – CSG – et la contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS).

<sup>58</sup> Dans sa prévision de décembre, la Banque de France ne disposait pas encore de l'information sur les annonces du gouvernement relatives à la hausse du prix de l'électricité en février. Elle anticipait à l'époque qu'il y aurait en 2024 une unique hausse d'environ 4 % en février, alors qu'elle est finalement selon l'annonce du gouvernement d'environ 9 %.

l'évolution des salaires au sein des branches étant influencée par le SMIC, qui est lui-même indexé.

***Allemagne et Pays-Bas : adaptation encore partielle des salaires à l'inflation à travers la négociation salariale***

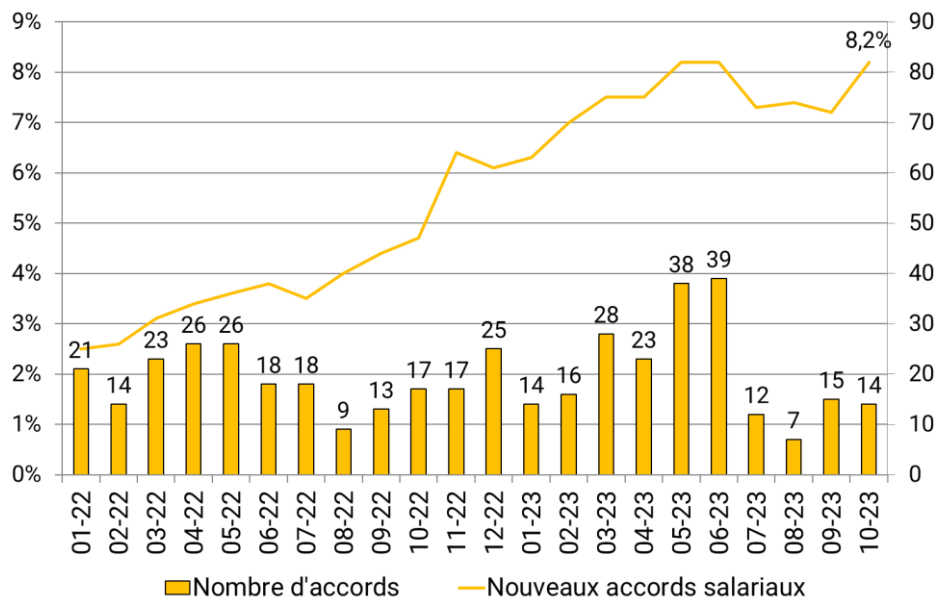
En Allemagne et aux Pays-Bas, l'adaptation des salaires à l'inflation est fixée par les conventions collectives sectorielles qui se négocient tous les 1 ou 2 ans. Il n'existe donc pas de mécanisme d'indexation automatique des salaires comme en Belgique ou en France (pour le SMIC), ou alors seulement dans un nombre très limité de secteurs. Aux Pays-Bas, 5 % des conventions collectives sectorielles comprennent un mécanisme d'indexation. En Allemagne, quelques secteurs prévoient une renégociation des accords lorsque l'inflation dépasse un certain niveau (OCDE 2023, p.59).

Dans ces deux pays, la plupart des conventions collectives de travail n'arrivaient à terme qu'à la fin 2022. Les travailleurs allemands et néerlandais ont donc subi des pertes de salaire réel en 2022 lorsque l'inflation a fortement augmenté. L'adaptation des salaires à l'inflation n'a donc commencé qu'à partir de 2023 lors du renouvellement des conventions collectives.

Aux Pays-Bas, les accords salariaux récemment conclus montrent ainsi une croissance élevée des salaires (8,2 % en octobre, cf. Graphique 5-5)).



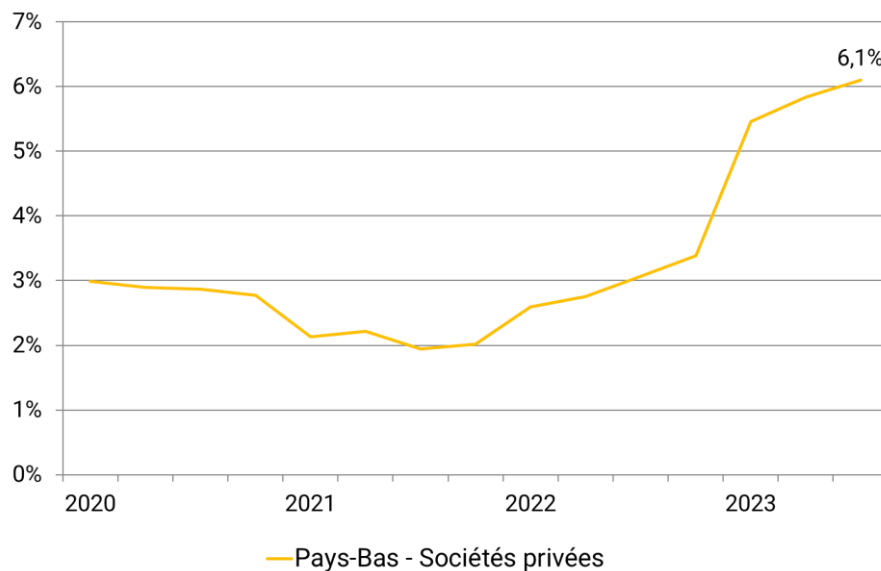
**Graphique 5-5 : Moyenne des nouveaux accords salariaux (et nombre d'accords conclus) – par mois aux Pays-Bas**



Source : AAVN

Même si les derniers accords dépassent les 8 %, la croissance moyenne des salaires au sein du secteur privé n'atteindra cependant pas un niveau aussi élevé. En effet, la plupart des conventions collectives ont une durée d'un ou deux ans, de sorte que la croissance future des salaires correspond à un mix d'accords salariaux nouveaux et existants (DNB, 2023a). Au troisième trimestre 2023, la croissance (sur 1 an) des salaires conventionnels dans le secteur privé est de 6,1 % (Graphique 5-6).

**Graphique 5-6 : Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle**



Source : CBS

Sur base annuelle, la croissance des salaires devrait atteindre son pic en 2023, avec une croissance moyenne des salaires contractuels de 5,9 %, selon les prévisions de la Banque centrale néerlandaise. La croissance des salaires devrait rester historiquement élevée dans les années à venir (+5,7 % en 2024, +3,7 % en 2025) – et nettement supérieure à la moyenne de 1,9 % enregistrée entre 2010 et 2019. De 2023 à 2025, les salaires augmenteront ainsi plus rapidement que l’inflation. Cela ne signifie toutefois pas que les pertes de salaires réels de 2021 et 2022 seront compensées pour tout le monde. Sur l’ensemble de la période 2021-2025, la croissance (attendue) des salaires contractuels nominaux dans les entreprises devrait être inférieure de près d’un pour cent à l’inflation telle que mesurée par l’IPCH (DNB 2023b). Rappelons toutefois que l’IPCH aux Pays-Bas a surestimé sur cette période l’inflation perçue par les ménages car elle était basée sur les prix des nouveaux contrats d’énergie<sup>59</sup>.

En Allemagne, la fréquence des négociations collectives salariales n’est pas dictée par la loi. Les accords salariaux courent souvent sur les 2 années suivantes. Environ

<sup>59</sup> Ceci est dû au fait que, conformément à la réglementation d’Eurostat, l’indice des prix aux Pays-Bas prenait en compte les prix des contrats renouvelés au cours du mois et non pas les prix effectivement payés par les ménages sur la base de leur contrat en cours. Cette situation a changé dès juin 2023, le Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) néerlandais appliquant une nouvelle méthodologie pour mieux tenir compte des prix effectivement payés par les consommateurs, qui peuvent différer des prix des nouveaux contrats en période de forte fluctuation des prix de l’énergie.

la moitié (49 %) des 46,1 millions de salariés sont couverts par des conventions collectives (CCT) de branches.

En 2023, les accords salariaux ont dû être renégociés pour près de 11 millions de salariés (dont 2,8 millions de travailleurs de la fonction publique). Entre décembre 2023 et décembre 2024, les conventions collectives de rémunération expireront pour près de 12 millions de salariés<sup>60</sup>. En particulier, les négociations collectives dans l'industrie métallurgique et électrique, le plus grand secteur de négociation collective en Allemagne (3,6 millions de travailleurs), reprendront à partir de septembre 2024. Les conventions collectives du secteur public aux niveaux fédéral et local n'expirent que fin 2024. Le calendrier des dates d'expiration des conventions collectives pour les principaux secteurs est disponible [ici](#).

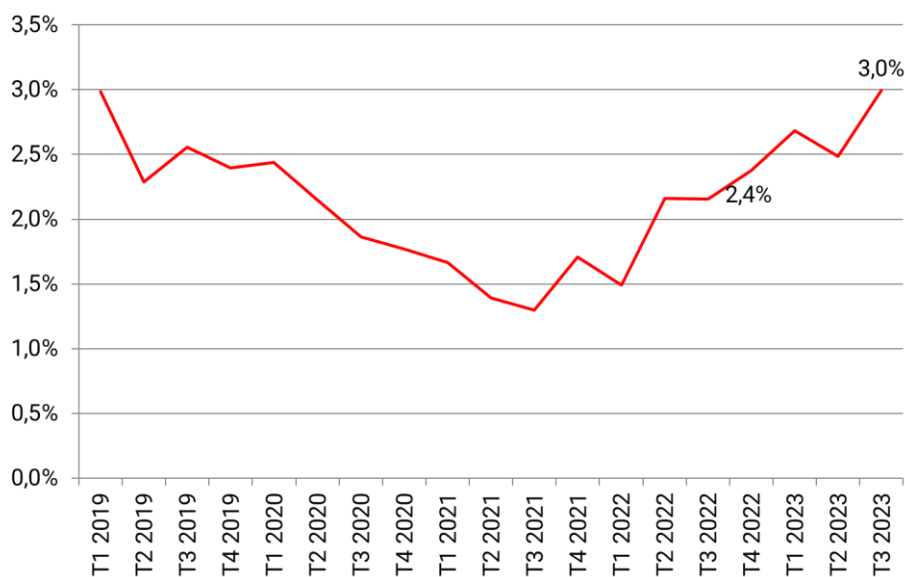
Les accords salariaux conclus au cours des derniers mois en Allemagne ont dépassé les fortes augmentations de salaires convenues l'année dernière. Ces accords se sont avérés bien supérieurs aux attentes formulées fin 2022, particulièrement dans les petites branches. Par exemple, calculée sur une base annuelle, la croissance des salaires s'est élevée à 6,3 % pour le secteur public, à 6,1 % pour la Deutsche Post et à 5,1 % pour l'industrie du textile et de l'habillement. Dans certains secteurs, les syndicats ont obtenu un pourcentage considérablement plus élevé de leurs revendications que la moyenne des années précédentes (Deutsche Bundesbank 2023a, p.16).

Parallèlement, les négociations se sont révélées très difficiles dans certains grands secteurs. Les négociations en cours depuis avril dans le commerce de détail (2,6 millions de travailleurs) et le commerce de gros et international (1,2 millions de travailleurs) n'ont pas encore abouti. Cela reporte une partie de la hausse attendue des salaires à 2024. Globalement, les salaires conventionnels devraient ainsi augmenter de 4,0 % en 2023 et de 5,0 % en 2024, sous l'effet du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat des années précédentes qui n'ont pas encore été entièrement compensées, d'une inflation encore élevée et d'un marché du travail robuste (Deutsche Bundesbank 2023b, pp.28-29).

---

<sup>60</sup> Ces chiffres proviennent de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund ou DGB), qui est la principale confédération syndicale en Allemagne.

**Graphique 5-7 : Indicateur de salaires négociés en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle**



Source : Deutsche Bundesbank - calculs du secrétariat

La plupart des accords salariaux récents en Allemagne prévoient une combinaison d'augmentations permanentes des salaires et de primes de compensation de l'inflation défiscalisées. Les primes de compensation de l'inflation constituent une mesure adoptée par le gouvernement. Cette mesure permet aux entreprises d'opérer des versements exceptionnels à leurs salariés, jusqu'à 3 000 euros, exemptés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Ce dispositif a facilité les négociations salariales entre employeurs et syndicats. Ce dispositif a été utilisé notamment dans l'industrie métallurgique et électrique (voir encadré ci-dessous).

En raison des montants fixes des primes de compensation de l'inflation, les augmentations salariales seront plus élevées pour les échelons de salaire inférieurs et plus faibles pour les échelons de salaire supérieurs. Il en va de même dans les secteurs au sein desquels des montants minimums d'augmentation salariale permanente ont été convenus.

Souvent, le versement des primes de compensation de l'inflation est prévu assez rapidement, alors que l'entrée en vigueur des augmentations salariales permanentes est prévue avec un décalage important.

À partir de 2025, les primes de compensation de l'inflation seront à nouveau soumises à l'impôt et aux cotisations sociales. Bien que la Banque centrale allemande suppose qu'elles seront remplacées par des augmentations de salaire

permanentes dans certains cas, l'augmentation des salaires négociés devrait être inférieure à celle des deux années précédentes, tout en restant à un niveau élevé – de l'ordre de 3 % en 2025 et 2026 (Deutsche Bundesbank 2023a et b).

### **Exemple d'accords salariaux en Allemagne**

Dans l'industrie métallurgique et électrique<sup>61</sup>, qui compte 3,9 millions de salariés, un accord a été conclu en novembre 2022 pour une durée de 2 ans. Il prévoit une augmentation de salaire de 8,5 %, en deux temps : une première hausse de salaire de 5,2 % intervenue en juin 2023, suivie par une hausse de 3,3 % au 1<sup>er</sup> mai 2024. À cela s'ajoute le versement d'une prime défiscalisée de 3 000 euros.

Dans le secteur public, l'accord salarial, conclu en avril 2023 pour une durée de deux ans, prévoit une hausse de salaire de 5,5 % (ou a minima 340 euros d'augmentation) pour les 2,5 millions de travailleurs de l'État et des communes. Celle-ci sera mise en place à partir de mars 2024. En attendant, une compensation de l'inflation d'un montant de 3 000 euros doit être versée en plusieurs tranches. Exonérée d'impôts, cette mesure est effective depuis juin 2023.

### ***Augmentation du salaire minimum légal en Allemagne et aux Pays-Bas***

En dehors des augmentations salariales négociées dans les secteurs et les entreprises, les plus bas salaires peuvent voir leur rémunération augmenter également grâce à la revalorisation du salaire minimum légal.

Aux Pays-Bas, il existe au niveau national un lien automatique entre le salaire minimum et les salaires négociés. Le salaire minimum peut être adapté à intervalle régulier (2 fois par an) en fonction de l'évolution des salaires négociés (OCDE 2023, p.51). Le gouvernement (par le biais du ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi) a toutefois la possibilité de déroger à la règle s'il considère qu'elle entraîne une évolution excessive des salaires susceptible de porter préjudice à l'emploi<sup>62</sup>.

Parallèlement à l'application de ce mécanisme, le gouvernement néerlandais a également décidé – pour la première fois depuis l'instauration du salaire minimum

<sup>61</sup> Ce secteur industriel clé en Allemagne comprend les entreprises actives dans l'automobile, l'électronique ou encore les machines-outils.

<sup>62</sup> Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, artikel 14, vijfde lid.

en 1969 – de mettre en œuvre une augmentation spéciale du salaire minimum légal de 8,05 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>63</sup>.

### **Passage au salaire minimum légal horaire en 2024**

Jusque fin 2023, le montant du salaire minimum légal aux Pays-Bas était fixé pour un jour, une semaine ou un mois complet de travail. Le salaire minimum horaire d'un travailleur variait donc en fonction du nombre d'heures de travail prestées chaque semaine. Or, ce nombre d'heures de travail hebdomadaire varie en fonction des conventions collectives de travail propres à chaque secteur (le plus souvent 36, 38 ou 40 heures).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, un salaire minimum légal horaire a été introduit. Il n'existe plus de salaire minimum fixe par jour, semaine ou mois. Le montant du salaire minimum horaire au 1/1/2024 (13,27 euros) a été déterminé sur base d'un emploi à temps plein de 36 heures. Concrètement, cela signifie que les salariés actifs au sein de secteurs avec un régime de travail supérieur à 36 heures ont bénéficié en 2024 d'une augmentation de salaire minimum plus forte<sup>64</sup>.

En Allemagne, le salaire minimum légal général<sup>65</sup> a été augmenté à 12 euros (brut) de l'heure en octobre 2022, après avoir déjà été relevé en janvier et juillet 2022. Avec ces trois hausses, le salaire minimum brut a crû de 25% par rapport à son niveau fin 2021 (9,6 euros). Ces augmentations ont eu un impact plus important sur les salaires effectifs que sur les salaires négociés, même si ces derniers sont fortement affectés dans certains secteurs à bas salaires, tels que l'hébergement et la restauration (Deutsche Bundesbank 2022, pp.32-33). Le salaire minimum a été fixé à 12,41 euros en janvier 2024 (+3,4 %) et devrait encore être augmenté à 12,82 euros en janvier 2025 (+3,3 %).

Des salaires minimums peuvent également être fixés lors de négociations collectives au niveau régional, sectoriel ou des entreprises. Eurofound (2024) a récemment établi une base de données des rémunérations minimales prévues par les conventions collectives pour les travailleurs faiblement rémunérés au sein de l'Union

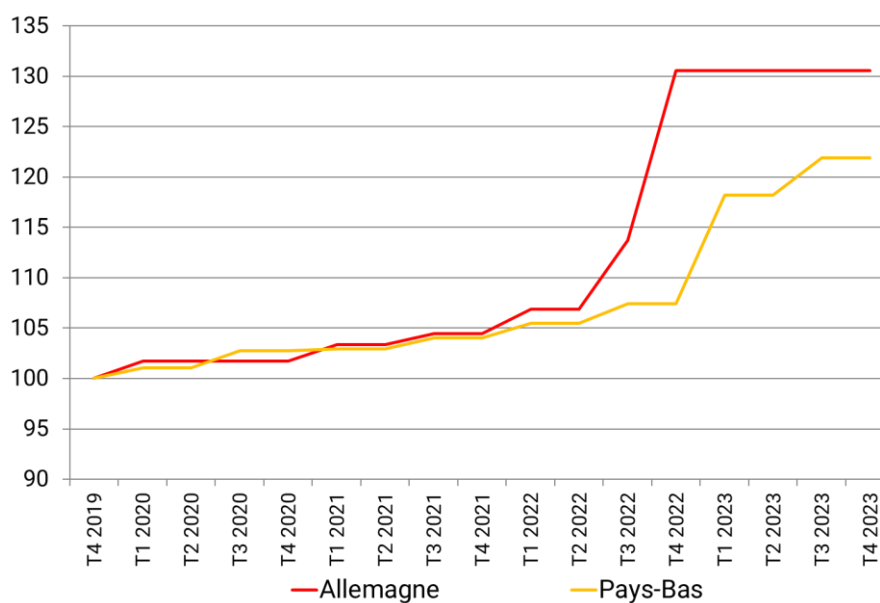
<sup>63</sup> Au total, le salaire minimum légal a augmenté de 10,15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et, à nouveau, de 3,1 % en juillet 2023.

<sup>64</sup> Pour les salariés travaillant 36 h par semaine, la hausse du salaire minimum horaire au 01/01/2024 est de 3,8 % (de 12,79 à 13,27 euros). Pour les salariés travaillant 40 h par semaine, la hausse est de 15,3 % (de 11,51 à 13,27 euros).

<sup>65</sup> Introduit en 2015.

européenne. Il ressort de ces données qu'en moyenne, les salaires minimums négociés sont supérieurs de 18 % aux salaires minimums légaux en Belgique et en Allemagne. Aux Pays-Bas, la différence entre les salaires négociés et les salaires minimums légaux est d'environ 10 %. En France, l'écart est quasi nul.

**Graphique 5-8 : Évolution des salaires minimums légaux en Allemagne et aux Pays-Bas (T4 2019 = 100)**



Source : Destatis<sup>66</sup> et Rijksoverheid<sup>67</sup>

### Effet d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salaires

L'OCDE (2023, pp.52-53) a tenté de mesurer l'impact d'une augmentation du salaire minimum sur la croissance des salaires agrégés dans quelques pays, en tenant compte à la fois de son effet direct (impact sur les salariés dont le salaire se situe au niveau ou en dessous du salaire minimum) et de son effet d'entraînement ou effet « spillover » (impact sur les salariés qui ont un salaire supérieur au salaire minimum)<sup>68</sup>.

D'après les estimations de l'OCDE, une hausse de 1 % du salaire minimum entraîne une augmentation de 0,2 % des salaires en France, contre seulement 0,05 % en Allemagne. Les variations entre pays peuvent s'expliquer par une différence dans la

<sup>66</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html)

<sup>67</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>

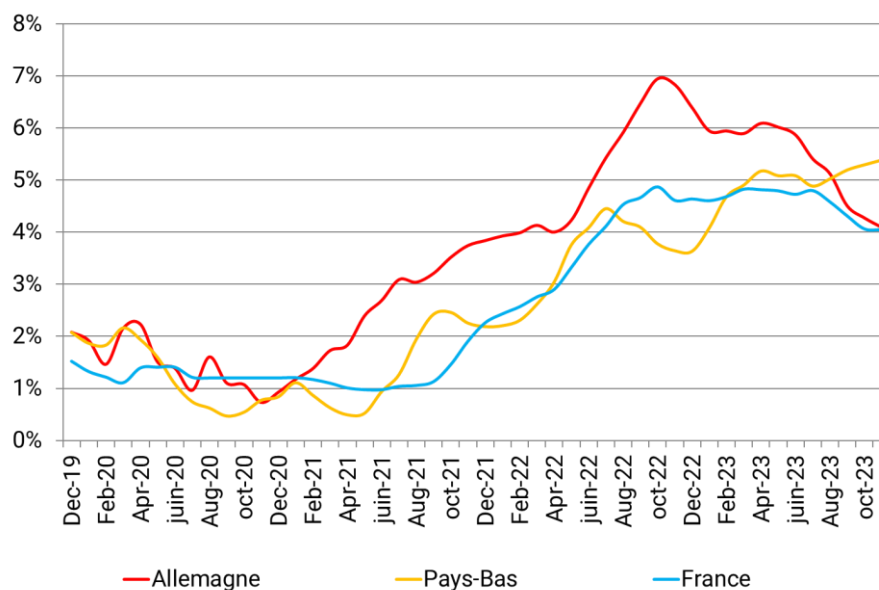
<sup>68</sup> L'effet direct est mesuré sur base de la part des employés payés au salaire minimum (ou sous le salaire minimum) dans les pays respectifs. Pour mesurer l'effet d'entraînement, des coefficients ont été établis sur base de diverses études académiques empiriques.

part des salariés rémunérés au salaire minimum, par l'ampleur des effets d'entraînement, ou encore par la forme de la répartition des salaires.

### Augmentation des salaires à l'embauche

Les travailleurs qui changent d'emploi peuvent également augmenter leur salaire si le salaire à l'embauche est plus élevé que leur salaire précédent. En raison des tensions sur les marchés du travail lors de la reprise économique post-Covid, la croissance des salaires à l'embauche s'est accélérée à partir de la deuxième moitié de 2021 dans les trois pays de référence (il n'y a pas de données pour la Belgique). Si la croissance des salaires offerts semble avoir atteint (et dépassé) son pic en Allemagne et en France, ce n'est pas le cas aux Pays-Bas où elle continue d'augmenter (Graphique 5-9).

**Graphique 5-9 : Croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi, moyenne mobile sur 3 mois (Indeed)**



Source : Indeed Hiring Lab<sup>69</sup>

<sup>69</sup> <https://github.com/hiring-lab/indeed-wage-tracker>



## 6 Annexe 1 : Sources et méthodes

Le handicap des coûts salariaux en 2024 correspond à la différence entre l'augmentation du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et son augmentation en moyenne dans les États membres de référence (Allemagne, Pays-Bas, France) dans le secteur privé sur la période 1996-2024.

L'évolution des coûts salariaux horaires de 1996 à 2022 est calculée sur la base des comptes nationaux annuels publiés en 2023.

Plusieurs modifications sont apportées aux séries des comptes nationaux. Il s'agit de l'élimination des effets du tax shift 2016-2020 (voir annexe 2), de l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France (voir annexe 3) ainsi que de l'adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir (voir annexe 4). Depuis 2021, une correction est aussi effectuée pour les accords salariaux soins de santé négociés dans le cadre de la crise COVID (annexe 5).

Pour les taux de croissance du CSH en 2023 et 2024, on se base sur des prévisions. Le choix des sources pour les prévisions a été effectué selon la méthode développée en 2017<sup>70</sup>. Celle-ci stipule que le secrétariat doit écarter les prévisions qui ne sont plus d'actualité. La prévision de la DG Trésor (France) a ainsi été écartée car pour 2023, elle ne se basait que sur les deux premiers trimestres des comptes nationaux. Or, la Banque de France nous a communiqué qu'elle avait fortement révisé sa prévision suite à la publication du troisième trimestre.

Par ailleurs, les prévisions de la Commission européenne ont été écartées car ce sont des prévisions de coût par personne et non de coût horaire. Les prévisions de l'OCDE sont également exprimées en coût par personne mais selon ses prévisionnistes, elles peuvent être considérées comme des prévisions par heure (ce qui n'est pas le cas pour la Commission européenne).

Les prévisions de l'OCDE et du JEF (Allemagne) concernent l'ensemble de l'économie alors que le champ prévu par la loi est le secteur privé. Pour construire une prévision du secteur privé à partir des prévisions de l'OCDE et du JEF, on s'est basé sur l'écart

---

<sup>70</sup> L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire (CCE 2017-2358).

d'évolution entre l'ensemble de l'économie et le secteur privé prévu par les banques centrales, suivant la méthodologie développée par le secrétariat<sup>71</sup>.

Sur la base des prévisions restantes, le secrétariat construit une statistique d'évolution du CSH en moyenne dans les trois États membres de référence. Suivant la méthode d'agrégation développée en 2017, lorsqu'il reste trois sources, on prend la prévision médiane, et lorsqu'il reste deux sources, on fait la moyenne arithmétique des deux prévisions. Cette opération est effectuée au niveau de chacun des trois États membres de référence. Pour l'Allemagne et les Pays-Bas, nous avons trois sources : celle des banques nationales, celle de leurs institutions nationales (JEF pour l'Allemagne et CPB pour les Pays-Bas) et celle de l'OCDE. Pour ces deux pays, les projections de leur banque nationale étaient les plus élevées et celles de l'OCDE étaient les plus basses. Nous utilisons donc les prévisions du JEF et du CPB.

<b>ALLEMAGNE</b>	<b>PAYS-BAS</b>
<b>Bundesbank</b>	<b>De Nederlandsche Bank</b>
<b>JEF</b>	<b>Centraal Planbureau</b>
<b>OCDE</b>	<b>OCDE</b>

Pour la France, nous disposons de deux sources : celle de la banque nationale et celle de l'OCDE. Nous prenons la moyenne des deux.

En ce qui concerne la Belgique, , suivant la méthodologie de 2017, seules les prévisions permettant de distinguer les différents facteurs à l'origine de la hausse prévue du CSH (indexation, augmentations conventionnelles, dérive salariale, variations de cotisations patronales) peuvent potentiellement être utilisées. Les deux seules sources qui permettent cette analyse sont les prévisions du Bureau fédéral du plan et la prévision de la BNB. La prévision du BFP a été publiée le 15 février 2024, et la prévision de la BNB le 18 décembre 2023.

---

<sup>71</sup> Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les pays de référence (CCE 2020-0564).

Ces prévisions sont corrigées afin ne pas prendre en compte les augmentations salariales accordées dans le cadre des accords sociaux soins de santé (voir annexe 5). Nous prenons la moyenne des deux.

<b>FRANCE</b>	<b>BELGIQUE</b>
OCDE	Bureau fédéral du Plan
Banque de France	Banque nationale de Belgique

## 7 Annexe 2 : Élimination des effets du tax shift 2016-2020

Le handicap des coûts salariaux en 2020 a été calculé en ne tenant pas compte des effets des mesures de baisse de cotisations sociales patronales du tax shift 2016-2020. En effet, la loi de 1996 précise dans son article 5 que « le Secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non-versement du précompte professionnel dans les diminutions des cotisations sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des cotisations patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, à l'exception des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité ».

Sur base d'une méthodologie élaborée par un groupe de travail composé de l'ICN, de la BNB, du BFP et de l'ONSS<sup>72</sup>, l'ONSS a réalisé à cette fin une estimation du coût du tax shift dans le secteur privé en termes de moindres cotisations sociales patronales perçues pour les années 2016 à 2020. Ce coût est le coût estimé pour chacune de ces années du tax shift 2016-2020 net du pacte de compétitivité de 2016<sup>73</sup>. En rajoutant ce montant à la masse salariale D1 publiée dans les comptes nationaux, il est alors possible de recalculer l'évolution du coût salarial horaire pour les années 2016 et ultérieures qui ne tient pas compte des effets du tax shift conformément à la loi.

L'essentiel des mesures ont été prises en 2016 (coût de 1 220 millions d'euros<sup>74</sup>) et en 2018 (coût de 700 millions). Concrètement, elles se déclinent comme suit pour les cotisations patronales de base de sécurité sociale pour les catégories 1 et 3<sup>75</sup> : à partir du 1/4/2016, le taux est fixé à 30 % si la cotisation de modération salariale est

<sup>72</sup> Pour plus de détails concernant cette méthodologie, voir « Élimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial » ([CCE 2018-1782](#)).

<sup>73</sup> Celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du tax shift 2016-2020.

<sup>74</sup> Les coûts pour les différentes années proviennent du budget du 22/9/2015 et sont exprimés en euros de 2016.

<sup>75</sup> Catégorie 1 : travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2016 les travailleurs du Théâtre royal de la Monnaie et du Palais des Beaux-Arts occupés sous contrat de travail ; Catégorie 2 : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social à l'exception des travailleurs qui relèvent de la C. P. pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté ; Catégorie 3 : travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté ; à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2016, on fait une distinction entre les travailleurs pour lesquels la modération salariale est due et ceux pour lesquels la modération salariale n'est pas due.

due et à 22,65 % lorsque la cotisation de modération salariale n'est pas due ; à partir du 1/1/2018 ; le taux 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. Les paramètres de la réduction structurelle ont en même temps subi des modifications.

Des modifications de la réduction structurelle de moindre ampleur ont été apportées également en 2019 (coût 300 millions) et en 2021 (coût 46 millions). Les mesures de 2021 ont été financées par le budget du tax shift de 2020. Celui-ci était de 700 millions mais en dehors des 46 millions de 2021, il a été utilisé pour financer le volet fiscal du tax shift.

En résumé, à l'exception de la modification de 2021 (dont le coût – 46 millions – est très faible en comparaison à la masse salariale du secteur privé), il n'y a plus de mesure prise dans le cadre du tax shift après 2019. La correction s'arrête donc après 2019.

**Tableau 7-1: Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures**

D1 (millions d'euros)	Source	2016	2017	2018	2019
D1 avant élimination des effets du tax shift	ICN	158194	163911	169615	175918
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2435	2773
D1 après élimination des effets du tax shift		159370	165717	172050	178691

Croissance de D1	2016	2017	2018	2019
Avant élimination des effets du tax shift	1,5%	3,6%	3,5%	3,7%
Après élimination des effets du tax shift	2,3%	4,0%	3,8%	3,9%

Croissance du CSH	2016	2017	2018	2019
Avant élimination des effets du tax shift	-0,4%	1,3%	1,5%	2,2%
Après élimination des effets du tax shift	0,4%	1,7%	1,8%	2,3%

Note : les détails des différents calculs du coût du tax shift net du pacte de compétitivité peuvent être trouvés [ici](#).

**Tableau 7-2 : Prévion du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2019**

	2016	2017	2018	2019
Belgique / Allemagne	105,8	104,3	102,7	101,3
Belgique / Pays-Bas	92,0	92,5	92,2	91,8
Belgique / France	97,1	96,0	96,4	97,0
Belgique / Moy-3	100,7	99,6	98,9	98,4

Source : calcul secrétariat sur la base de ICN, DESTATIS, CBS, INSEE, ONSS.

## 8 Annexe 3 : Élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France

Le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) est un dispositif général lancé en 2013 visant à baisser le coût du travail. Le gouvernement a décidé de convertir le CICE en baisse permanente de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires en deux temps à partir de 2019. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations patronales sont abaissées de 6 points de pourcentage pour tous les salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. Un allègement supplémentaire est entré en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cet allègement supplémentaire va jusque 3,9 points au niveau du SMIC<sup>76</sup>.

La conversion du CICE affecte l'évolution du handicap des coûts salariaux et donc in fine l'évolution des coûts salariaux de la France qui entrent dans le calcul de la marge maximale disponible. En effet, conformément au SEC 2010, le CICE était jusqu'à présent considéré comme un subside salarial (enregistré au poste D.39 de la comptabilité nationale) et n'affectait donc pas le handicap des coûts salariaux. Au contraire, les cotisations de sécurité sociale sont comprises dans le poste de la rémunération des salariés (D.1) de la comptabilité nationale. La baisse des cotisations de sécurité sociale financée par la conversion du CICE avait donc pour effet de réduire la marge maximale disponible pour 2019-2020 de 0,8 point de pourcentage.

Dans le même temps, la conversion du CICE n'a pas d'effet sur le coût salarial pris en compte pour le calcul du handicap historique<sup>77</sup>. En effet, le coût salarial pris en compte pour le calcul du handicap historique comprend aussi les subsides salariaux. Dès lors, la réduction des subsides salariaux accroît ce niveau du coût salarial alors que les baisses de cotisation réduisent ce même niveau. Ces deux mouvements se compensent.

---

<sup>76</sup> Pour plus de détails, voir point 4.2 du [Rapport technique 2019](#).

<sup>77</sup> La loi a donné la mission au CCE de fixer l'ampleur du handicap salarial historique. À ce jour, aucun accord sur une méthode permettant de calculer le handicap salarial historique n'a pu être trouvé. Néanmoins, les membres du CCE se sont accordés sur le concept de coût salarial à prendre en compte dans le cadre du calcul du handicap salarial historique. Il s'agit de la définition prévue par la loi en ce qui concerne le handicap absolu des coûts salariaux. C'est-à-dire la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées.

La prise en compte des baisses de cotisation résultant de la conversion du CICE dans le calcul de la marge maximale disponible avait pour effet de réduire cette dernière alors que le coût salarial pris en compte dans le calcul du handicap historique des coûts salariaux n'était pas affecté par la conversion du CICE. Cette réduction de la marge maximale disponible pour 2019-2020 aurait entraîné des augmentations salariales brutes moins fortes que dans les États membres de référence, et donc aurait eu pour effet de réduire le handicap historique.

Le législateur n'avait pas prévu cette situation lors de la rédaction de la loi. Puisqu'il prévoyait seulement la correction du handicap historique à l'aide soit de hausses des subsides salariaux ou de baisses de cotisation en Belgique, soit en fixant une marge maximale inférieure à la marge maximale disponible, soit en réservant automatiquement une partie du handicap des coûts salariaux depuis 1996 lorsque ce dernier est négatif.

Dès lors, pour respecter l'esprit de la loi de 1996, la conversion du CICE en baisse de cotisations patronales a été neutralisée pour le calcul de la marge maximale disponible pour 2019-2020. Pour pérenniser cette neutralisation dans le temps, il faut corriger du montant du CICE à partir de 2018 le coût salarial utilisé pour calculer le handicap des coûts salariaux.

Concrètement, le coût salarial horaire (CSH) corrigé du CICE correspond au coût salarial (D1) diminué du CICE, divisé par le volume d'heures de travail des salariés (H).

$$CSH \text{ corrigé du CICE} = \frac{D1 - CICE}{H}$$

Le tableau suivant, extrait du rapport du Comité de suivi du CICE (France Stratégie), présente les prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale prises en compte dans le Projet de loi de finance 2019. C'est ce montant qui est utilisé pour corriger le coût salarial.

**Tableau 8-1 : Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, PLF 2019, montants en milliards d'euros<sup>78</sup>**

	2018	2019	2020
<b>Dépenses CICE en comptabilité nationale</b>	22,35	21,21	2,14

Source : INSEE.

On peut voir que le CICE est encore versé en 2019, sur la base des salaires de 2018, et puis qu'il disparaît progressivement. Le résidu de CICE en 2020 correspond aux créances non versées l'année qui suit le versement des salaires et qui peuvent encore être réclamées 3 ans après.

Le tableau suivant présente l'évolution du coût salarial corrigé et non corrigé du CICE sur la base de la méthode utilisée dans le [Rapport technique 2019](#).

**Tableau 8-2 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE utilisée pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2019**

	2019	2020	2019 + 2020
<b>Coût salarial horaire non corrigé du CICE</b>	-0,70%	3,31%	2,59%
<b>Coût salarial horaire corrigé du CICE</b>	-0,55%	5,42%	4,84%
<b>Effet de la correction du CICE</b>	0,14%	2,12%	2,20%

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

Source : Secrétariat CCE, [Rapport technique 2019](#)

En 2019, le coût salarial non corrigé diminue de 0,70 % du fait de la baisse des cotisations patronales. Le coût salarial corrigé baisse légèrement moins (-0,55 %) car les dépenses du CICE sont légèrement plus faibles en 2019 qu'en 2018. En 2020, du fait de la suppression du CICE, le coût salarial corrigé augmente beaucoup plus (5,42 %) que le coût salarial non corrigé (3,31 %). Au total, la correction augmente la croissance cumulée de 2019 et 2020 de 2,20 %.

Dans le Rapport technique 2020, en raison de la méthode utilisée pour calculer la marge maximale disponible pour faire face aux difficultés statistiques liées à la crise sanitaire, toute la correction du CICE a été concentrée sur l'année 2019. Autrement dit, on a fait comme si la suppression du CICE avait eu lieu la même année que la

<sup>78</sup> 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.



baisse des cotisations (en 2019), et non de manière étalée en 2019 (année de la baisse des cotisations) et en 2020 (année de la suppression du CICE).

Pour que les données soient comparables dans tous les rapports (ce qui est nécessaire notamment pour calculer les erreurs de prévision), la même méthode a été suivie dans les Rapports techniques ultérieurs.

Concrètement, on applique la correction cumulée de 2019 et 2020 (2,20 %, cf. tableau 5-2 dernière ligne) à la croissance du CSH non corrigé (-0,70 %), ce qui donne une croissance corrigée de 1,48 %.

**Tableau 8-3 : Croissance du coût salarial en France dans le secteur privé, non corrigée et corrigée du CICE pour estimer le handicap des coûts salariaux en 2020 dans le Rapport technique 2020**

		2019
<b>a</b>	Coût salarial horaire non corrigé du CICE	-0,70%
<b>b</b>	Effet de la correction du CICE	2,20%
<b>c=a+b</b>	Coût salarial horaire corrigé du CICE	1,48%

Source : Calcul secrétariat sur la base de INSEE

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

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

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

À l'occasion de la révision méthodologique quinquennale des comptes nationaux en 2014, la BNB avait réalisé une analyse approfondie qui avait débouché sur la nécessité d'adapter l'estimation de l'économie au noir. La nécessité de cette révision était renforcée par les réserves émises par Eurostat quant à l'exhaustivité des statistiques belges et, en particulier, à l'estimation de l'économie au noir pour le secteur de la construction. Il est à noter que la réserve d'Eurostat portait sur la période 2002-2013. En effet, pour les besoins du calcul de la part de la contribution des États membres au budget de l'UE en 2014, il n'était plus nécessaire de revoir les séries de 1995 à 2001, cette période étant considérée comme gelée<sup>79</sup>. Au-delà des recommandations d'Eurostat, la BNB avait alors fait le choix de ne pas rétropoler pour les années antérieures à 2002 en raison des informations dont elle disposait, de l'investissement en temps/ressources que cela nécessitait, et de l'impact mineur que cela aurait eu sur le niveau du produit intérieur brut.

Lors de la révision quinquennale de la comptabilité nationale en 2014, la BNB a donc procédé à une nouvelle estimation de la valeur ajoutée au noir au niveau des

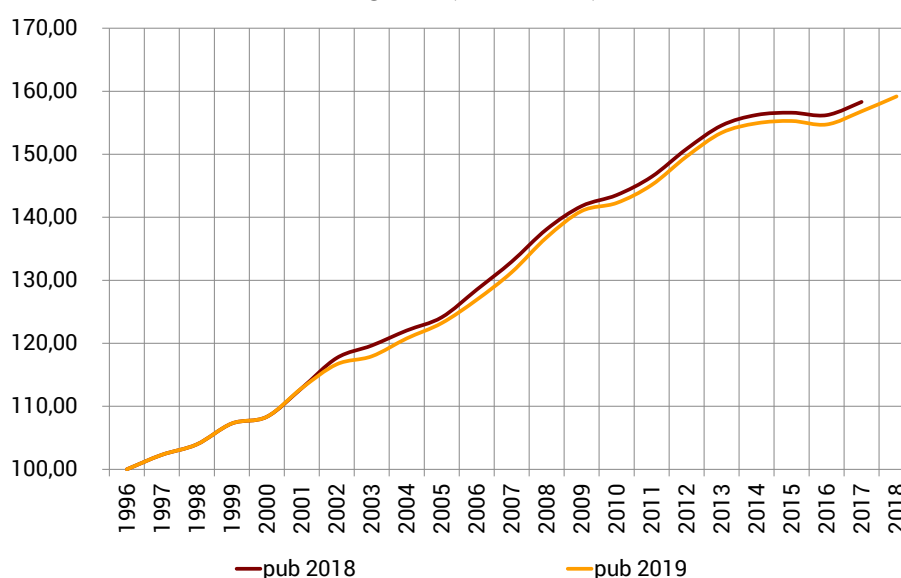
---

<sup>79</sup> La part des contributions des États membres au budget européen se base sur le revenu national brut calculé selon les méthodes du SEC79 (pour la période 1995-2001), du SEC95 (pour la période 2002-2009) et du SEC2010 (après 2010).

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

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

**Graphique 9-1: Évolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100)**



Sources : comptes nationaux, calculs du secrétariat

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

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

**Tableau 9-1: Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Coût salarial horaire (CSH) en Belgique (€/h)</b>							
Publication 2018	23,42	23,96	24,35	25,13	25,38	26,44	27,56
Publication 2019	23,43	23,97	24,36	25,13	25,38	26,45	27,33
Simulation avec coefficients constants	23,24	23,77	24,16	24,92	25,16	26,22	27,33
Impact de la simulation avec coefficients constants	-0,18	-0,19	-0,20	-0,21	-0,22	-0,23	
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Croissance CSH en Belgique (%)</b>							
Publication 2018		2,30%	1,62%	3,19%	0,99%	4,20%	4,24%
Publication 2019		2,30%	1,62%	3,19%	0,99%	4,20%	3,35%
Simulation avec coefficients constants		2,28%	1,61%	3,17%	0,97%	4,20%	4,24%
Impact de la simulation avec coefficients constants (en point de %)		-0,02	-0,01	-0,02	-0,02	0	0,89
Impact cumulé de la simulation avec coefficients constants (en point de %)		-0,02	-0,03	-0,05	-0,07	-0,07	0,82

Source : Banque nationale de Belgique

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

## 10 Annexe 5 : Neutralisation des accords salariaux soins de santé dans le calcul du handicap des coûts salariaux

Des accords sociaux ont été conclus au niveau fédéral, au niveau des Régions wallonnes et flamandes ainsi qu'au niveau de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française à Bruxelles. Ces accords prévoient des augmentations structurelles de salaires dans le secteur des soins de santé. Une part importante de ce secteur fait partie du secteur privé S1-S13 utilisé pour le calcul du handicap des coûts salariaux et donc de la marge maximale disponible.

Ces augmentations de salaires bruts et les cotisations sociales y afférentes sont totalement financées par des subventions salariales.

Le concept de salaire utilisé pour le calcul de la marge maximale disponible est la rémunération des salariés (poste D1 de la comptabilité nationale). Les subsides dont vont bénéficier les établissements de soins de santé sont enregistrés dans le poste D39 de la comptabilité nationale. Ils ne sont donc *en principe* pas pris en compte dans le calcul du handicap des coûts salariaux et donc de la marge maximale disponible.

Si les subsides salariaux ne sont pas pris en compte dans le calcul du handicap des coûts salariaux, les hausses de salaires du secteur des soins de santé contribuent à augmenter le handicap des coûts salariaux. Ils ont donc pour effet de diminuer les marges maximales disponibles ultérieures en vertu du mécanisme de correction automatique du handicap. Ceci a pour conséquence que les coûts salariaux horaires augmentent par la suite moins rapidement en Belgique que dans les pays de référence (par rapport à une situation où les salaires dans le secteur des soins de santé n'auraient pas augmenté).

En revanche, les hausses de salaires du secteur des soins de santé n'affectent pas le handicap historique puisqu'il se base à la fois sur la rémunération des salariés (D1) et sur les subventions salariales<sup>80</sup> : la hausse de salaires du secteur des soins de

---

<sup>80</sup> La loi a donné la mission au CCE de fixer l'ampleur du handicap salarial historique. À ce jour, aucun accord sur une méthode permettant de calculer le handicap salarial historique n'a pu être trouvé. Néanmoins, les membres du CCE se sont accordés sur le concept de coût salarial à prendre en compte dans le cadre du calcul du handicap salarial historique. Il s'agit de la définition prévue par la loi en ce qui concerne le handicap absolu des coûts salariaux. C'est-à-dire la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subventions salariales par le nombre d'heures prestées.

santé est donc compensée par les subventions salariales qui les ont financés. Mais comme les coûts salariaux horaires augmentent par la suite moins vite en Belgique que dans les pays de référence, cela a in fine pour effet de diminuer le handicap historique.

Les subventions salariales introduites dans le cadre des accords soins de santé n'ont cependant pas pour objectif de corriger le handicap historique mais de financer les hausses salariales prévues dans les accords sociaux.

Pour respecter l'objectif des subsides salariaux du secteur des soins de santé qui est de financer les augmentations salariales du secteur et pas de corriger le handicap historique, le calcul du handicap des coûts salariaux doit donc également se baser sur les subventions introduites dans le cadre des hausses salariales des accords sociaux des soins de santé. De cette manière, on évite que ces subventions aient pour effet de corriger le handicap historique des coûts salariaux. Cette correction suit le même principe que celui de l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France (voir annexe 3).

Pour appliquer cette correction, on se base sur les données suivantes des subsides salariaux (tableau 20-1).

Pour les années 2021 et 2022, on corrige l'évolution des coûts salariaux horaires calculés sur la base des comptes nationaux annuels avec les données des subsides salariaux soins de santé observées pour ces années.

Pour les années 2023 et 2024, on corrige l'évolution des coûts salariaux horaires issus des prévisions d'une part de la BNB, et d'autre part du BFP. Les subsides soins de santé pour ces années sont dès lors obtenus en appliquant les taux de croissance des prévisions des subsides de ces deux instituts au niveau observé de 2022.

**Tableau 10-1 : Subsides alloués pour financer les augmentations salariales des accords soins de santé en 2021 et 2022**

BNB	2021	2022	2023	2024
<b>Accord social soins de santé Fédéral</b>	398,0	434,0	434,0	434,0
<b>Accord social soins de santé Région wallonne</b>	0,0	56,7	75,8	98,6
<b>Accord social soins de santé Région flamande</b>	397,1	434,7	434,7	434,7
<b>Accord social soins de santé Région Bxl et COCOM</b>	6,2	27,0	40,4	53,9

Source : BNB

BfP	2021	2022	2023	2024
<b>Accord social soins de santé Fédéral</b>	398,0	434,0	456,0	419,0
<b>Accord social soins de santé Région wallonne</b>	0,0	56,7	117,2	117,2
<b>Accord social soins de santé Région flamande</b>	397,1	434,7	570,0	582,5
<b>Accord social soins de santé Région Bxl et COCOM</b>	6,2	27,0	43,0	55,8

Source : BfP, sur la base des Comptes Nationaux et des administrations compétentes

Le Tableau 10-2 présente les résultats de ces corrections pour les deux instituts.

**Tableau 10-2: Croissance et prévision de croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique avant et après correction pour les augmentations salariales des accords sociaux soins de santé.**

BNB	2021	2022	2023	2024
<b>CSH Belgique privé BNB</b>	0,2%	4,6%	7,5%	3,3%
<b>Idem corrigé pour accords soins de santé</b>	-0,3%	4,6%	7,5%	3,3%

Sources : calcul secrétariat sur la base de la BNB

Bfp	2021	2022	2023	2024
<b>CSH Belgique privé BfP</b>	0,2%	4,6%	7,3%	3,2%
<b>Idem corrigé pour accords soins de santé</b>	-0,2%	4,6%	7,2%	3,2%

Sources : calcul secrétariat sur la base du BFP

## Bibliographie

BANQUE DE FRANCE (2023), Projections macroéconomiques pour la France, Décembre 2023.

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB) (2023a), Economic projections for Belgium – December 2023, NBB Economic Review, 2023 No 16

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB) (2023b), Projections d'automne 2023 de la BNB, Webinaire, 18 décembre 2023.

BAUDRY, L., E. GAUTIER et S. TARRIEU (2023), Les négociations de salaire dans le contexte de hausse de l'inflation, Bulletin de la Banque de France 245/6, Mars-Avril 2023.

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (2024), Budget économique 2024 – Perspectives économiques 2025-2029 de février 2024, 15 février 2024.

CAPÉAU, Bart, DECOSTER, André, VANDERKELEN, Jonas, et VAN HOUTVEN, Stijn (2022), A distributional impact assessment of the energy crisis: the interaction between indexation and compensation, BE-PARADIS Working Paper wp.22.4, 33 pages.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2017), L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire, CCE 2017-2358

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2018), Élimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial, CCE 2018-1782

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2020), Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les pays de référence, CCE 2020-0564

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2020), Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir, CCE 2020-1665

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2022), Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée en Belgique de 1996 à 2018, Bruxelles, 66 pages.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2023), Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial – Rapport Emploi-Compétitivité 2023, CCE 2023-2450.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (CCE) (2024), Rapport sur le taux de marge, la rentabilité, et la situation macroéconomique des entreprises, CCE 2024-0290.

CONSEIL NATIONAL DE PRODUCTIVITÉ (2023), Rapport annuel 2023, 20 décembre 2023.

DEUTSCHE BUNDESBANK (2022), Outlook for the German economy for 2023 to 2025, Monthly Report, Décembre 2022, pp. 17-44.

DEUTSCHE BUNDESBANK (2023a), Outlook for the German economy for 2023 to 2025, Monthly Report, Juin 2023, pp. 1-24.

DEUTSCHE BUNDESBANK (2023b), Sinkende Inflation, aber noch keine Entwarnung – Perspektiven der deutschen Wirtschaft bis 2026, Monthly Report, Décembre 2023, pp. 15-36.

DNB (2023a), Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten, Juni 2023, nummer 25.

DNB (2023b), DNB Najaarsraming, December 2023.

EUROFOUND (2024), Minimum wages for low-paid workers in collective agreements, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROPEAN CENTRAL BANK (2023), Eurosystem staff macroeconomic projections for the euro area, December 2023.



EUROPEAN COMMISSION (2024), European Economic Forecast. Winter 2024, INSTITUTIONAL PAPER 268 | FEBRUARY 2024, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024.

FORBEG (2023), A European comparison of electricity and natural gas prices for residential, small professional and large industrial consumers, 363 pages.

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF) (2023), World Economic Outlook, Washington, DC, 208 pages.

OCDE (2023), OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, Publications OCDE, Paris.

OBSERVATOIRE DES PRIX (2023a), Analyse des prix. Rapport annuel 2022 de l'institut des comptes nationaux, 7 février 2023.

OBSERVATOIRE DES PRIX (2023b), Analyse des prix. Rapport semestriel 2023 de l'institut des comptes nationaux, 1<sup>er</sup> août 2023.