



Secrétariat du Conseil central de
l'économie

Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles édition 2025

Bruxelles, 18.02.2026

Éditeur responsable L. Denayer

Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21 – 1040 Bruxelles

Tables des matières

Introduction.....	5
1. Évolution du handicap des coûts salariaux	6
1.1. Aperçu général	6
1.2. Inflation	13
1.3. Formation des salaires en Belgique et dans les États membres de référence.....	17
2. Évolution de la rentabilité	30
3. Croissance économique.....	39
4. Annexes.....	44
4.1. Calcul du handicap des coûts salariaux en 2026	44
4.1.1. Résultats sur la base des données les plus récentes.....	45
4.1.2. Révisions depuis la dernière publication.....	47
4.2. Sources et méthodes.....	51
4.2.1. Les prévisions disponibles et retenues	51
4.2.1.1. Projections belges.....	51
4.2.1.2. États membres de référence : instituts nationaux.....	52
4.2.1.3. États membres de référence : Commission européenne.....	53
4.2.1.4. États membres de référence : OCDE.....	53
4.2.1.5. États membres de référence : Banques nationales	54
4.2.1.6. États membres de référence : la sélection retenue	54
4.3. Élimination des effets du tax shift 2016-2020	55
4.4. Élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France.....	57
4.5. Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir	60
4.6. Neutralisation des accords salariaux soins de santé dans le calcul du handicap des coûts salariaux.....	63
4.7. Correction des séries des comptes nationaux à la suite de la rupture dans la série belge après la révision quinquennale	65
4.8. Élimination partielle des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires et du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil	67
5. Bibliographie	69

Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	Prévisions d'inflation en Belgique et dans les États membres de référence en 2025 et en 2026	17
Tableau 1-2 :	Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique	18
Tableau 3-1 :	Contributions à la croissance du PIB	42
Tableau 4-1 :	Montants des diminutions des cotisations patronales et leur poids dans la masse salariale en millions d'euros	46
Tableau 4-2 :	Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2024-2026 en l'absence d'un handicap historique.....	46
Tableau 4-3 :	Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2024-2026 en cas de handicap historique.....	47
Tableau 4-4 :	Révisions jusqu'en 2022 inclus et nouveaux chiffres pour 2023 et 2024	49
Tableau 4-5 :	Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique	49
Tableau 4-6 :	Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures.....	56
Tableau 4-7 :	Dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros	58
Tableau 4-8 :	Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigé et corrigé du CICE selon la méthode du Rapport technique 2019.....	59
Tableau 4-9 :	Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire.....	62
Tableau 4-10 :	Subsides alloués pour financer les augmentations salariales des accords soins de santé en 2021 et 2022.....	63
Tableau 4-11 :	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.	64
Tableau 4-13 :	Élimination partielle des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires et du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil en millions d'euros	68

Liste des graphiques

Graphique 1-1 :	Évolution du handicap des coûts salariaux depuis 1996 (%).....	7
Graphique 1-2 :	Évolution des salaires conventionnels nominaux sur la période 2019-2026.....	8
Graphique 1-3 :	Taux d'inflation sur la période 2019-2026.....	9
Graphique 1-4 :	Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les États membres de référence sur la période 2019-2026.....	10
Graphique 1-5 :	Évolution des coûts salariaux horaires (CSH) réels en Belgique et en moyenne dans les trois États membres de référence.....	12
Graphique 1-6 :	Inflation et contributions en Belgique.....	13
Graphique 1-7 :	Contributions à l'écart de l'inflation entre la Belgique et la moyenne des trois États membres de référence (en points de pourcentage).....	14
Graphique 1-8 :	Décalage dans le temps entre l'indice des prix à la consommation et l'indexation.....	19
Graphique 1-9 :	Indicateur de salaires négociés (sur base des grilles de salaires dans les branches, donc hors primes) en France et SMIC – croissance annuelle.....	22
Graphique 1-10 :	Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle.....	24
Graphique 1-11 :	Indicateur de salaires conventionnels en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle.....	27
Graphique 1-12 :	Croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi, moyenne mobile sur 3 mois (Indeed).....	29
Graphique 2-1 :	Taux de marge brute et rentabilité nette des sociétés non financières en Belgique.....	30
Graphique 2-2 :	Rentabilité nette des sociétés non financières.....	31
Graphique 2-3 :	Rentabilité nette dans les principales branches du secteur privé.....	32
Graphique 2-4 :	Coût salarial unitaire réel dans les principales branches du secteur privé.....	33
Graphique 2-5 :	Coût salarial unitaire réel et décomposition dans l'industrie.....	34
Graphique 2-6 :	Évolution des termes de l'échange interne dans les principales branches du secteur privé (2019 = 100).....	35
Graphique 2-7 :	Valeur ajoutée en volume dans les principales branches du secteur privé.....	36
Graphique 2-8 :	Volume de travail dans les principales branches du secteur privé.....	37
Graphique 2-9 :	Volume de capital dans les principales branches du secteur privé.....	37
Graphique 2-10 :	Taux de marge trimestriel dans les principales branches du secteur privé.....	38
Graphique 3-1 :	Consommation privée en volume.....	39
Graphique 3-2 :	Formation brute de capital fixe en volume.....	40
Graphique 3-3 :	Exportations de biens et services en volume.....	41
Graphique 3-4 :	Soldes de financement des secteurs institutionnels et compte courant (en % du PIB).....	43
Graphique 4-1 :	Évolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100).....	61
Graphique 4-2 :	CN 2024 vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes.....	65
Graphique 4-3 :	CN corrigés vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes.....	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.

Dans ce Rapport technique, on estime ce que sera le handicap des coûts salariaux en 2026. 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 2026, comme défini dans la loi de 1996¹. En vertu de la loi de 1996, le handicap des coûts salariaux de 2026 devra être automatiquement corrigé en le déduisant de la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux sur la période 2027-2028. Le présent rapport en fournit une première estimation. L'estimation qui servira de base au calcul de la marge maximale disponible 2027-2028 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 2027.

Dans la première partie du rapport, on présente l'évolution du handicap des coûts salariaux entre 1996 et 2026, avec un focus particulier sur la période récente à partir de 2019. Cette analyse distingue les contributions respectives de l'inflation et des mécanismes de formation des salaires en Belgique et dans les États membres de référence. L'évolution des coûts salariaux constitue l'un des déterminants de la rentabilité, laquelle est analysée dans la deuxième partie du rapport. Par ailleurs, les salaires influencent également le revenu disponible et, partant, la consommation, ainsi que les investissements via leur impact sur la rentabilité, et les exportations à travers la compétitivité-coût. L'ensemble de ces canaux se répercute sur la croissance économique, qui fait l'objet de la troisième partie du rapport.

¹ C'est-à-dire sans tenir compte des subsides salariaux ni des diminutions de cotisations patronales du gouvernement Michel.

1. Évolution du handicap des coûts salariaux

1.1. Aperçu général

Le handicap des coûts salariaux devrait être résorbé en 2026

Conformément à la loi de 1996, le handicap des coûts salariaux ne tient pas compte des diminutions de cotisations patronales du tax shift 2016-2020 mises en place par le gouvernement Michel² ni de l'évolution relative des subsides salariaux par rapport aux États membres de référence³. De cette façon, les diminutions de cotisations patronales issues du tax shift réduisent le handicap historique par rapport aux États membres de référence (exposé des motifs de la révision de la loi de 1996 en mars 2017). En ce qui concerne les subventions salariales, le législateur a voulu qu'elles poursuivent un objectif de compétitivité⁴.

Le handicap des coûts salariaux au sens de la loi est resté relativement stable entre 1996 et 2005. Il a ensuite augmenté pour atteindre un pic à 6 % en 2009, pour ensuite redescendre progressivement jusqu'à -0,8 % en 2019. Un handicap salarial s'est ensuite développé en 2022 et en 2023 où il a atteint 2,5 %. Il a commencé à diminuer en 2024 et devrait atteindre -1,0 % ou -1,1 % à l'horizon 2026 selon la présence ou non d'un handicap historique des coûts salariaux (Graphique 1-1).

Notons que cette année, deux handicaps salariaux sont calculés pour 2025 et 2026. En effet, le gouvernement a mis en place des diminutions de cotisations patronales qui vont impacter les coûts salariaux en 2025 et 2026. Il s'agit du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil, ainsi que des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires (voir annexe 4-1). En vertu de la loi de 1996, « À chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le

² Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift, voir annexe **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..** L'impact de l'intervention sur le handicap des coûts salariaux s'élève à 1,6 point de pourcentage.

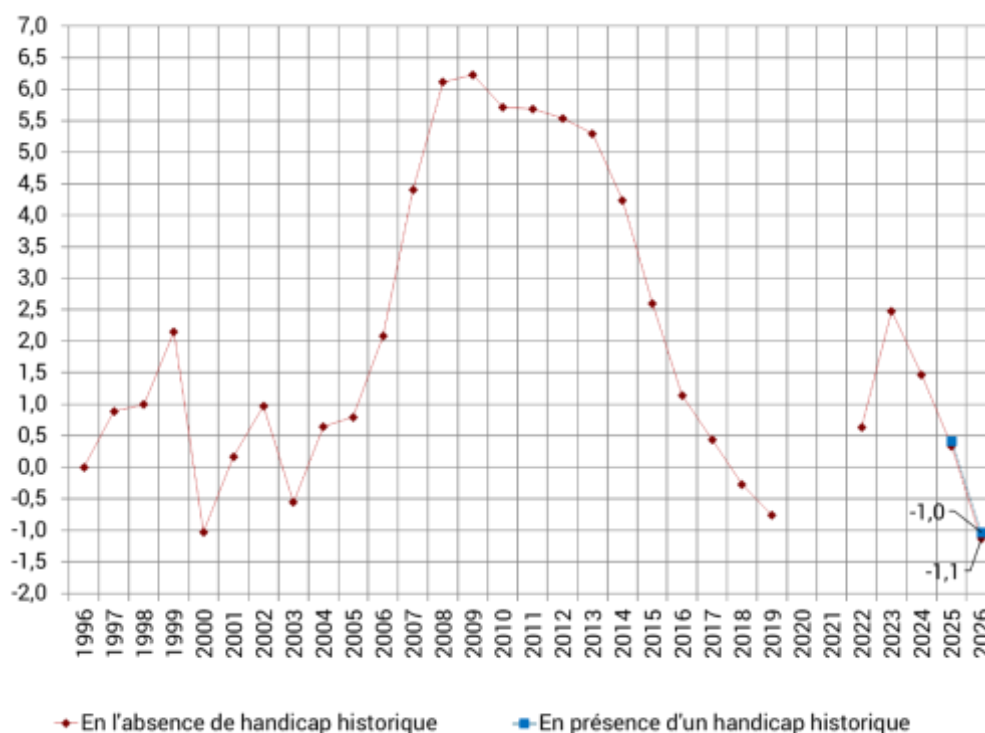
³ Ceux-ci ne sont pas comptabilisés dans le concept de « rémunération des salariés » (D.1) de la comptabilité nationale, qui sert de base de comparaison selon la loi.

⁴ Par exemple, en ce qui concerne les deux principaux subsides salariaux : La dispense de versement du précompte professionnel pour travail de nuit et d'équipe vise à compenser les frais supplémentaires auxquels l'employeur est confronté lorsqu'il veut introduire ces modes de travail. Lesquels sont, selon le législateur, souvent les seules réponses qu'une entreprise puisse offrir à la globalisation toujours croissante de l'économie et à la flexibilité y liée (exposé des motifs de la loi-programme du 24 novembre 2003). En ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs, celle-ci doit permettre, selon le législateur, d'encourager la recherche en industrie et ainsi permettre de réduire l'écart de compétitivité par rapport à nos voisins, en terme de charges salariales et d'aides à la recherche (exposé des motifs de la loi du 30 novembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations).

handicap historique des coûts salariaux. ». Ce mécanisme s'applique jusqu'à ce que le handicap historique des coûts salariaux soit éliminé. L'ampleur du handicap historique des coûts salariaux doit, selon la loi, être défini par le Conseil central de l'économie. Toutefois, le CCE n'a jamais pu établir l'ampleur du handicap historique. Le secrétariat ne peut donc pas juger si le handicap historique est éliminé ou non. Dès lors, il calcule deux handicaps des coûts salariaux : l'un en prenant en compte l'ensemble des diminutions de cotisations patronales (cas où le handicap historique serait éliminé) et l'autre en ne prenant en compte que la moitié des diminutions de cotisations (cas où le handicap historique ne serait pas éliminé). Le détail des deux calculs est présenté en annexe.

La suite du rapport analyse les causes du développement et de la résorption du handicap des coûts salariaux à partir de 2019, ainsi que les conséquences sur la rentabilité et la croissance économique. 2019 a été choisi comme point de départ pour l'analyse car le handicap des coûts salariaux y était proche de zéro et qu'il s'agit de la dernière année avant l'enchaînement de la crise Covid et de la crise inflationniste.

Graphique 1-1 : Évolution du handicap des coûts salariaux depuis 1996 (%)



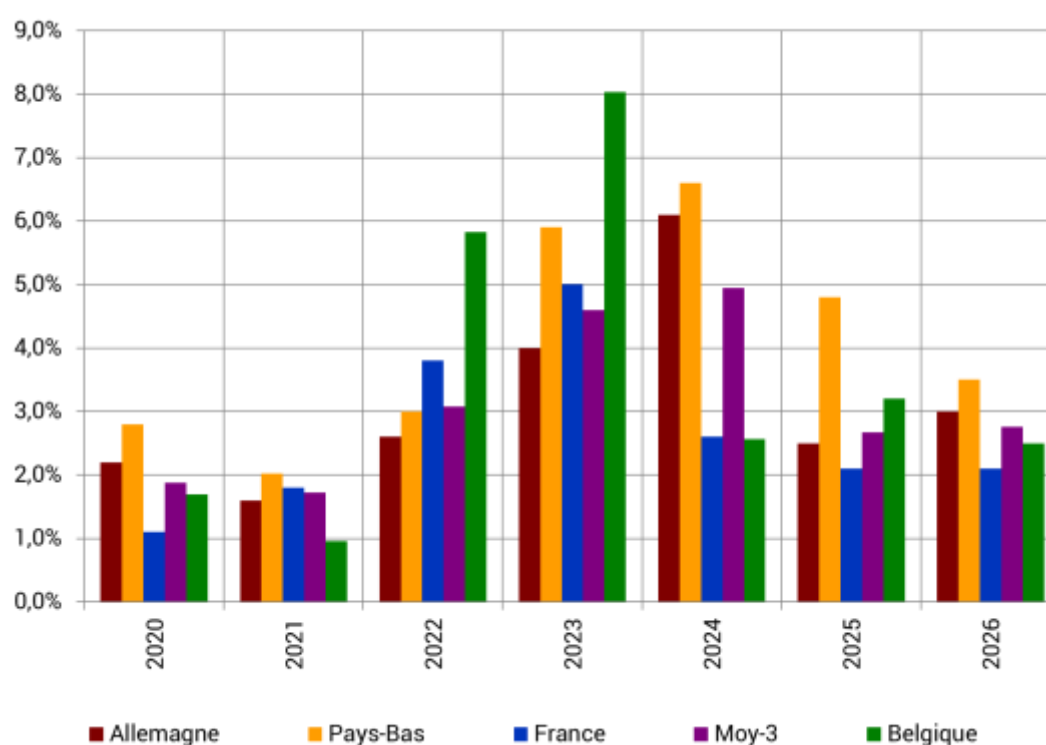
Notes : Ecart entre la croissance du coût salarial horaire en Belgique et la croissance du coût salarial horaire dans les États-membres de référence depuis 1996 suivant la méthode de calcul du secrétariat (voir annexe 4.1 pour plus de détails) ; Le handicap des coûts salariaux n'est pas calculé pour 2021 et 2022 car 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.

Sources : Comptes nationaux, Bundesbank, DNB, BDF, BFP (calculs du secrétariat)

Un handicap des coûts salariaux s'est développé en 2022 et 2023

En 2022, les coûts salariaux se sont fortement accélérés dans les quatre pays, mais plus fortement en Belgique que dans les trois États membres de référence (Graphique 1-2), ce qui a contribué à former un handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996⁵. Partant de -0,8 % en 2019⁶, le handicap a atteint 0,6 % en 2022.

Graphique 1-2 : Évolution des salaires conventionnels nominaux sur la période 2019-2026⁷



Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins

⁵ Voir les annexes pour la méthodologie de l'estimation du handicap des coûts salariaux.

⁶ 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 États membres de référence.

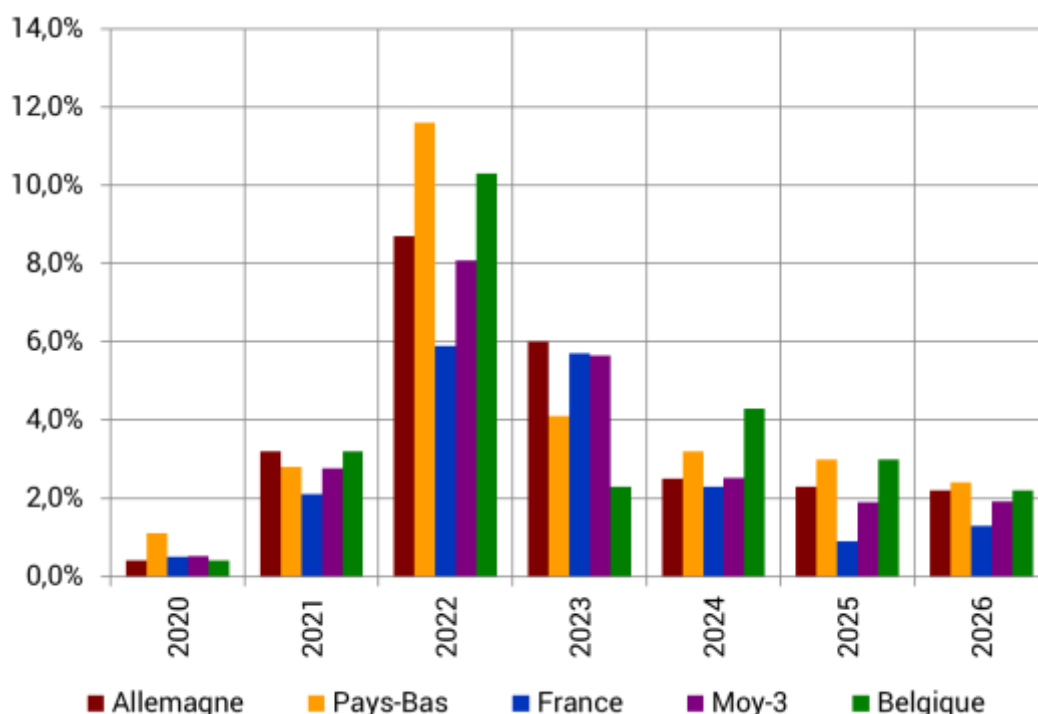
⁷ Les effets de structure engendrés par les mesures de chômage temporaire prises durant la pandémie biaisent l'évolution des CSH à la hausse en 2020 et à la baisse en 2021 et 2022. En outre, à part la BNB et le BFP, aucune autre institution ne publie de prévision d'évolution des CSH dans le secteur privé pour les années 2025 et 2026. Les banques centrales des États membres 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 2019-2026, 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.

de santé ; y compris le glissement des salaires pour 2025 et 2026), en Allemagne (primes incluses) et aux Pays-Bas, et salaire moyen par tête corrigé du chômage partiel en France⁸. L'indexation pour 2026 en Belgique est basée sur les prévisions du BfP de février 2026 et fait donc l'hypothèse que la limitation de l'indexation (voir 1.3 pour plus de détails) soit d'application à partir du 1^{er} avril 2026. En ce qui concerne l'Allemagne, l'indice des salaires conventionnels pour 2024 s'explique notamment par la conclusion de conventions collectives avec effets rétroactifs dans le commerce de détail et de gros.

Source : Comptes nationaux, Bundesbank, DNB, BDF, BFP (calculs du secrétariat)

La formation du handicap des coûts salariaux (au sens de la loi) 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 1-3) (voir 1.2 pour plus de détails sur l'évolution de l'inflation).

Graphique 1-3 : Taux d'inflation sur la période 2019-2026



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

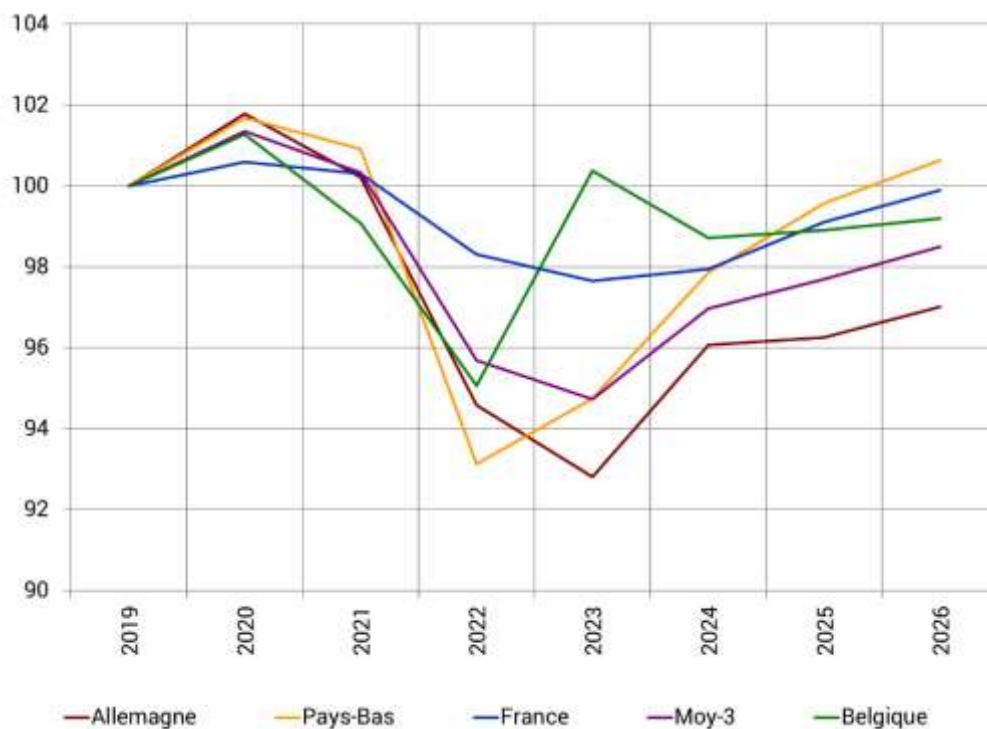
Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

⁸ À la différence de l'évolution des coûts salariaux horaires, l'évolution des salaires conventionnels ne tient pas compte du glissement des salaires (augmentations salariales hors conventions collectives et effets de structure) ni de la variation des taux implicites de cotisations patronales.

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 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, qui montre l'évolution des salaires réels sur la période 2019-2024. L'évolution des salaires réels indique dans quelle mesure les salaires augmentent plus ou moins rapidement que les prix à la consommation. Il s'agit donc d'un bon indicateur de la vitesse à laquelle les salaires s'adaptent à l'inflation. Tous les États membres de référence 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 et détermine fortement l'évolution des autres barèmes des accords collectifs qui sont renégociés chaque année. En Allemagne et aux Pays-Bas, le salaire minimum n'est pas indexé de manière automatique, même si d'autres mécanismes existent et ont permis d'augmenter les salaires minimums à plusieurs reprises ces dernières années. Dans ces deux pays, la transmission de la hausse des salaires minimums aux salaires négociés est également moins automatique (voir 1.3 pour plus de détails sur la formation des salaires).

Graphique 1-4 : Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les États membres de référence sur la période 2019-2026



Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins

de santé ; y compris le glissement des salaires pour 2025 et 2026), en Allemagne (primes incluses) 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 harmonisé. En ce qui concerne l'Allemagne, l'indice des salaires conventionnels pour 2024 s'explique notamment par la conclusion de conventions collectives avec effets rétroactifs dans le commerce de détail et de gros.

Source : Comptes nationaux, Bundesbank, DNB, BDF, BNB, BFP (calculs du secrétariat)

Le handicap des coûts salariaux s'est atténué en 2024

En 2023, l'inflation a diminué plus rapidement en Belgique que dans les États membres de référence (Graphique 1-3). Toutefois, bien que la marge pour les augmentations salariales au-delà de l'indexation automatique des salaires et des augmentations barémiques ait été fixée à 0 par le gouvernement, le handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996 a continué à s'accroître, atteignant 2,5 %.

Cette évolution s'explique principalement par le fait qu'une grande partie des travailleurs ont reçu une indexation en janvier 2023 sur la base de l'inflation de 2022. Par ailleurs, les entreprises ayant enregistré de bons résultats en 2022 ont octroyé des primes pouvoir d'achat à leurs travailleurs (voir chapitre 1.3). Globalement, les salaires réels étaient revenus en 2023 à peu près à leur niveau de 2019.

La croissance des salaires a décéléré en 2024 en Belgique en raison du ralentissement de l'inflation de 2023 et de 2024 et du fait que les travailleurs ont reçu moins de primes (les primes pouvoir d'achat étant uniquement distribuées en 2023). 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'indexation⁹. La croissance des salaires est restée élevée dans les trois États membres de référence (Graphique 1-2), où l'adaptation des salaires à l'inflation s'est poursuivie. Il en a résulté une baisse du handicap des coûts salariaux (au sens de la loi), qui a atteint 1,5 % en 2024.

Sur la période 2025-2026, les coûts salariaux horaires dans les États membres de référence augmenteraient plus qu'en Belgique

Selon les prévisions, l'augmentation des coûts salariaux horaires en moyenne dans les trois États membres de référence pour 2025-2026 serait plus élevée de 2,8¹⁰ point de pourcentage par rapport à l'augmentation prévue en Belgique (voir tableau annexe).

Cet écart s'explique par le fait que les coûts salariaux horaires réels devraient augmenter plus rapidement dans les États membres de référence qu'en Belgique en raison, d'une part, d'une marge maximale nulle pour 2025-2026, et également de la limitation de l'indexation instaurée par le gouvernement en 2026 (voir 1.3).

⁹ Voir chapitre 1.3 pour plus de détails sur les facteurs expliquant l'effet retard de l'indexation

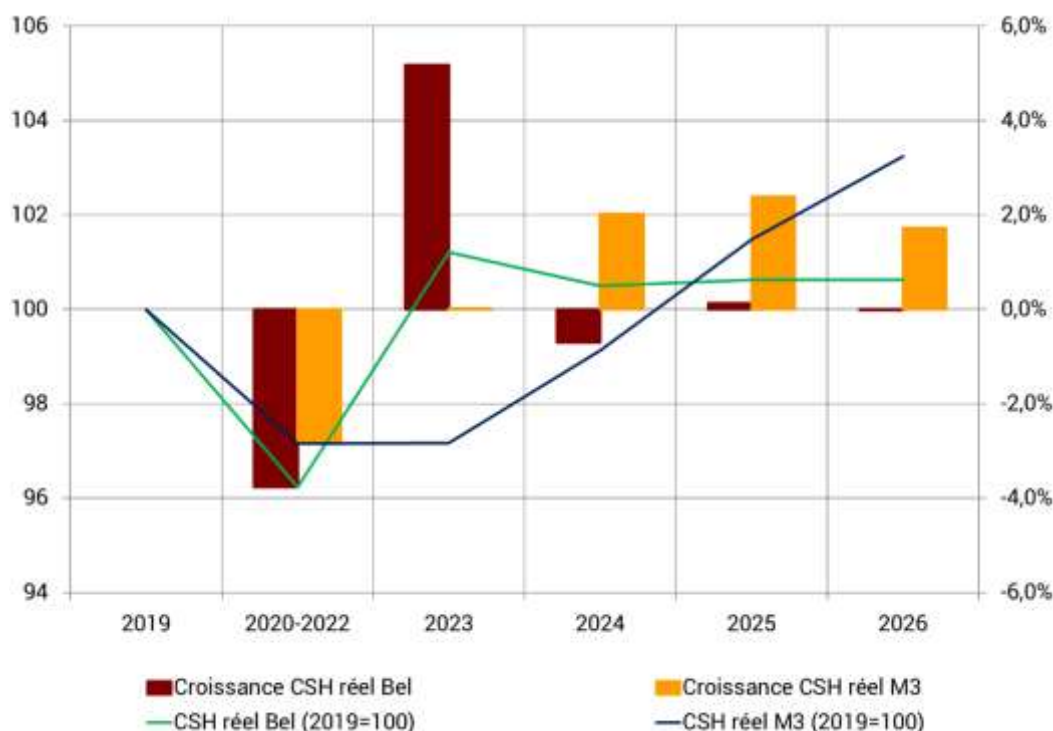
¹⁰ 2,7 points de pourcentage en présence d'un handicap historique.

Ceci fait plus que compenser le fait que l'inflation devrait être plus importante en Belgique que dans les États membres de référence sur la période 2024-2026¹¹.

Finalement, le handicap des coûts salariaux atteindrait -1,0 % ou -1,1 % en 2026 selon la présence ou non d'un handicap historique des coûts salariaux.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution des coûts salariaux horaires corrigés de l'inflation en Belgique et en moyenne dans les États membres de référence depuis 2019.

Graphique 1-5 : Évolution des coûts salariaux horaires (CSH) réels en Belgique et en moyenne dans les trois États membres de référence



Notes : croissance du coût salarial horaire corrigé de l'indice des prix à la consommation harmonisé ; La période 2020-2022 est prise en un seul bloc car 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.

Sources : Comptes nationaux, Bundesbank, DNB, BDF, BNB, BFP (calculs du secrétariat)

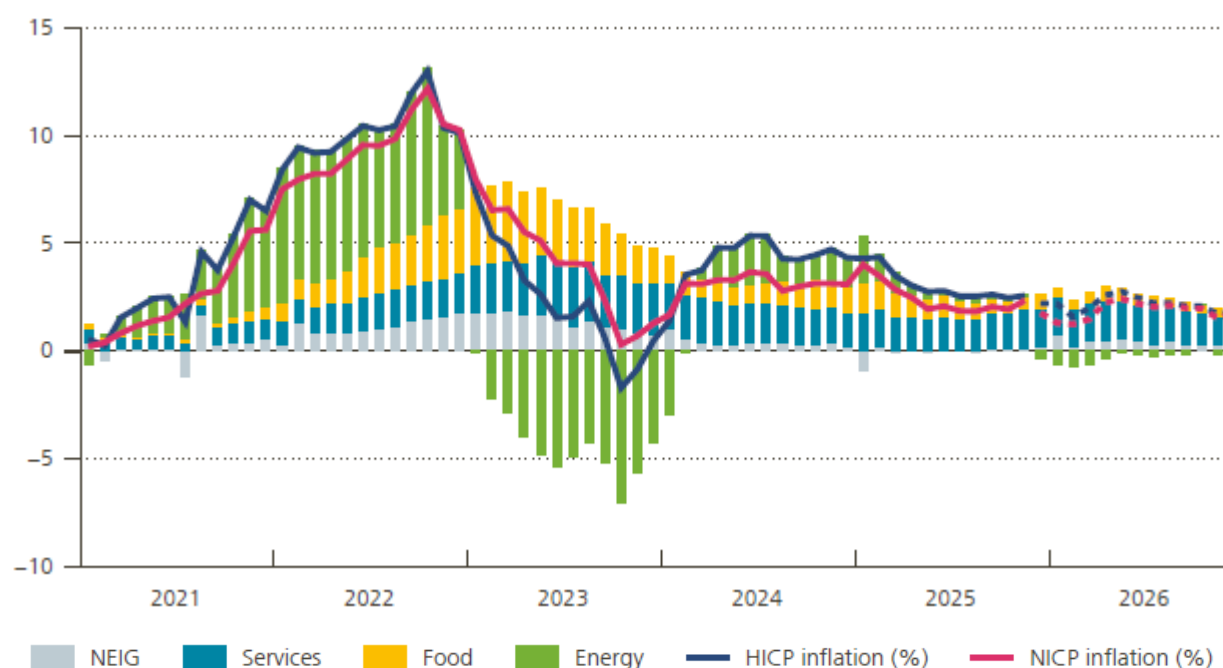
¹¹ L'inflation de 2024 est incluse ici dans la comparaison étant donné le délai pour que l'inflation soit prise en compte dans l'évolution des salaires (aussi bien en Belgique, car elle impacte la prévision d'indexation de 2025 étant donné l'effet retard de l'indexation, que dans les États membres de référence car elle impacte la prévision des salaires négociés).

1.2. Inflation

La hausse du prix du gaz sur les marchés de gros européens en 2021-2022 a entraîné une inflation plus forte en Belgique que dans les États membres de référence

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. Dans un premier temps, c'est principalement la composante énergétique qui a entraîné l'inflation à la hausse (Graphique 1-6).

Graphique 1-6 : Inflation et contributions en Belgique



Source : BNB

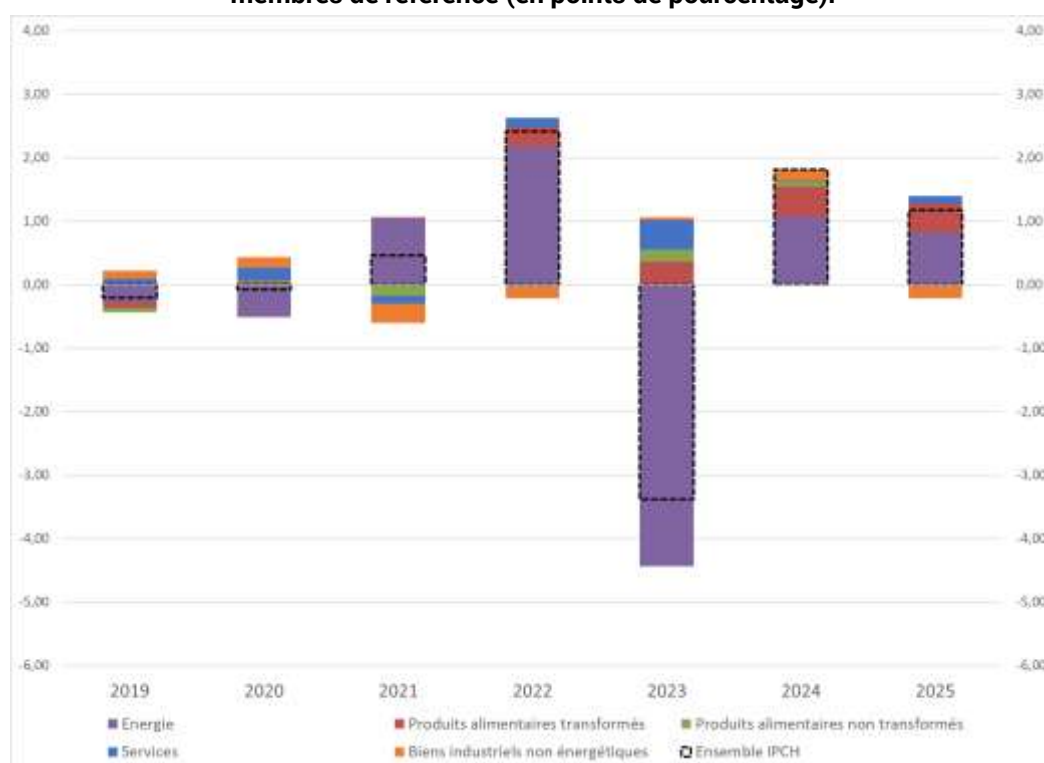
En Belgique, comme dans la plupart des pays européens, cette inflation énergétique est liée à la hausse du prix du gaz sur les marchés de gros européens, qui impacte la facture de gaz et d'électricité des ménages¹². L'augmentation des prix de l'énergie a été plus forte qu'en Allemagne et qu'en France mais moins forte qu'aux Pays-Bas¹³, ce qui explique le taux d'inflation plus élevé (Graphique 1-7)¹⁴.

¹² Pour plus de détails, voir [CCE 2023-2450](#) « Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial (Rapport Emploi-Compétitivité 2023) »

¹³ La forte hausse des prix de l'énergie aux Pays-Bas ne reflète pas correctement l'évolution de la facture énergétique des ménages. Pour plus de détails, voir [CCE 2023-2450](#).

¹⁴ Pour les facteurs explicatifs, voir [CCE 2023-2450](#) « Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial (Rapport Emploi-Compétitivité 2023) ».

Graphique 1-7 : Contributions à l'écart de l'inflation entre la Belgique et la moyenne des trois États membres de référence (en points de pourcentage).



Source : Observatoire des prix

Symétriquement, la baisse du prix du gaz sur les marchés de gros européens en 2023 a entraîné une inflation plus faible en Belgique que dans les États membres de référence

À partir de l'automne 2022, le prix du gaz naturel sur les marchés de gros a commencé à diminuer. Ceci a entraîné une baisse des composantes gaz et électricité beaucoup plus rapide en Belgique qu'en Allemagne et en France. Cette baisse plus marquée en Belgique s'explique par les mêmes facteurs qui avaient précédemment entraîné leur hausse plus forte¹⁵. Dans le même temps, le cours du pétrole a baissé également en 2023, ce qui a entraîné une baisse de la composante carburant de l'inflation.

Une augmentation des prix des biens alimentaires, des biens de consommation industriels non énergétiques et des services plus élevée en Belgique que dans les États membres de référence en 2023

Parallèlement à la baisse des prix de l'énergie, les prix des biens alimentaires, des biens de consommation industriels non énergétiques et des services ont considérablement augmenté en 2023, ce qui a freiné le recul de l'inflation (Graphique 1-6). Ces augmentations de prix ont été plus élevées en Belgique que dans les États membres de référence (Graphique 1-7).

¹⁵ voir [CCE 2023-2450](#).

L'accélération des prix alimentaires et des biens de consommation industriels non énergétiques résulte du report tout au long de la chaîne de valeur (c'est-à-dire de la production de matières premières jusqu'aux consommateurs finaux) des hausses des coûts qui ont débuté lors de la reprise économique post-Covid¹⁶.

L'inflation des services est due principalement à une augmentation des prix dans les restaurants et cafés, les loyers réels des logements, et les services hospitaliers (Observatoire des prix, 2024).

En 2024, l'inflation a été plus forte en Belgique que dans les États membres de référence, essentiellement en raison de la fin des mesures « énergie » et de l'augmentation des accises sur l'énergie et le tabac

En 2024, l'inflation s'établit à 4,3 %, soit près de deux points de pourcentage de plus qu'en moyenne dans les États membres de référence (2,5 %).

Cet écart par rapport aux États membres de référence s'explique d'une part par le fait que les prix de l'énergie augmentent par rapport à 2023 en raison de la fin du forfait de base pour l'électricité et le gaz (réduction de la facture d'électricité de 61 euros et de la facture de gaz de 135 euros)¹⁷. Ceci a eu pour effet d'augmenter l'inflation énergétique de 14,9 points de pourcentage. D'autre part, des modifications des accises sur le gaz et l'électricité ont eu un effet à la hausse sur les prix de l'énergie (+7,9 points de pourcentage). À taux de taxation constant, et sans l'effet de la disparition du forfait de base, les prix de l'énergie auraient baissé de 13,1 % au lieu d'augmenter de 9,7 %. Dans les États membres de référence, les prix énergétiques ont baissé au contraire en moyenne de 0,9 % (Observatoire des prix, 2025).

D'autre part, bien que l'inflation des produits alimentaires diminue, passant de 12,7 % en 2023 à 5,0 % en 2024, elle reste cependant élevée en comparaison avec la moyenne des États membres de référence, qui s'établit à 2,8 %. Ceci est essentiellement dû à la hausse des accises sur le tabac en janvier (cela n'a toutefois pas d'impact sur l'indice santé qui exclut les produits du tabac). En effet, à taux de taxation constant, l'inflation alimentaire se serait élevée à 1,7 % en 2024 (Observatoire des prix, 2025).

Les prix des services et des biens industriels non énergétiques ralentissent quant à eux en 2024 mais leur croissance reste plus élevée qu'en moyenne dans les États membres de référence (Graphique 1-7) (Observatoire des prix, 2025).

¹⁶ Pour une analyse plus approfondie, voir [CCE 2023-2450 « Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial \(Rapport Emploi Compétitivité 2023\) »](#).

¹⁷ La mise en place du forfait de base avait eu pour effet de réduire le prix de l'énergie pour les ménages en 2023. Les ménages n'ayant plus bénéficié de cette réduction en 2024, les prix ont été plus élevés pour eux par rapport à 2023.

Par rapport aux États membres de référence, l'inflation serait plus élevée en 2025 et en 2026

Au cours de la période de prévision, l'inflation serait plus élevée qu'en moyenne dans les trois États membres de référence en 2025 et en 2026.

Pour 2025, cet écart s'explique principalement par la composante énergie (essentiellement le gaz et l'électricité) et pour partie par la composante aliments transformés (essentiellement le tabac).

L'augmentation du prix du gaz et de l'électricité en Belgique est principalement liée à trois facteurs. Premièrement, les prix de gros ont augmenté en raison d'un hiver froid au début de l'année 2025, de la diminution des approvisionnements en gaz en provenance de Russie et d'une forte demande internationale de gaz naturel liquéfié (GNL). Comme précédemment, ces facteurs internationaux ont généré une augmentation des prix à la consommation du gaz et de l'électricité plus rapide en Belgique que dans les États membre de référence. À cela s'ajoute une augmentation des tarifs de réseau, liée aux investissements nécessaires dans le réseau électrique dans le cadre de la transition énergétique. Enfin, la disparition du forfait de base (voir ci-dessus) a eu pour effet d'augmenter les prix du gaz et de l'électricité au premier trimestre 2025 par rapport au même trimestre de l'année précédente. (Observatoire des prix).

La faible inflation en France pour 2025 s'explique quant à elle par une baisse des tarifs réglementés de l'électricité et du prix du pétrole (BdF, 2025).

Pour 2026, l'écart s'explique au contraire par l'inflation sous-jacente, c'est-à-dire hors énergie et alimentation. Selon la BNB, l'inflation en 2026 en Belgique serait essentiellement due aux services. Elle attribue cela aux mécanismes formels et informels d'indexation des prix de vente, et en particulier ceux qui s'appliquent aux prix administrés, c'est-à-dire qui sont fixés ou significativement influencés par le gouvernement. Par exemple, la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé d'augmenter le minerval universitaire de 40 % en 2026. En outre, l'augmentation de la TVA décidée par le gouvernement dans son accord budgétaire de novembre 2025¹⁸ va augmenter l'inflation dans les services en 2026. La BNB a fait l'hypothèse que ces augmentations seront reportées immédiatement sur les prix de vente.

¹⁸ Sur la base des informations disponibles, la TVA passerait de 6 % à 12 % pour les admissions dans les campings et logements meublés, pour les admissions dans les installations culturelles, sportives et de divertissement, ainsi que pour les plats à emporter.

Tableau 1-1 : Prévisions d'inflation en Belgique et dans les États membres de référence en 2025 et en 2026

	2025	2026
<i>IPCH</i>		
Allemagne	2,3	2,2
Pays-Bas	3,0	2,4
France	0,9	1,3
Moy-3	1,9	1,9
Belgique	3,0	2,2
<i>IPCH hors énergie et alimentation</i>		
Allemagne	2,8	2,4
Pays-Bas	2,8	2,8
France	1,6	1,6
Moy-3	2,4	2,2
Belgique	2,3	2,9

Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

1.3. Formation des salaires en Belgique et dans les États membres de référence

La réaction des salaires à l'inflation passée a été le principal moteur de la croissance salariale récente. Les facteurs institutionnels, tels que la fréquence des négociations collectives et la durée des accords¹⁹, influencent les dynamiques salariales et peuvent entraîner une adaptation des salaires à l'inflation plus ou moins rapide selon les pays et au sein même de ceux-ci. Par exemple, les conventions collectives ont une durée moyenne d'environ 12 mois en France, alors qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, elles sont généralement valables pour 2 ans ou plus. Il est dès lors à noter que la plupart des conventions qui devaient être renégociées à partir de 2025 ont déjà été renouvelées en 2023 et 2024 : cela suggère que la plupart des travailleurs ont déjà bénéficié d'augmentations salariales ou de paiements uniques compensant l'inflation forte observée en 2021-2022. En 2025, la croissance des salaires négociés a dès lors été plus modérée dans les différents pays étudiés (ECB 2025).

¹⁹ Les contrats à long terme limitent la marge de manœuvre des employeurs pour s'adapter aux chocs macroéconomiques, mais ils offrent en même temps une garantie aux travailleurs quant à leur rémunération future, celle-ci étant moins dépendante du cycle économique. Cependant, en période de forte inflation, les contrats à long terme peuvent entraîner des pertes substantielles de salaire réel, en particulier lorsque les chocs inflationnistes importants n'ont pas été pris en compte lors des négociations salariales précédentes.

En Belgique, les salaires sont adaptés 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 coût salarial horaire depuis 2020. En effet, en application 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 et 2025-2026.

Tableau 1-2 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique

	2020-2022	2023	2024	2025	2026
Coût salarial horaire	10,5%	7,6%	3,5%	3,1%	2,2%
Indexation	7,7%	8,0%	2,4%	3,1%	2,1%
Salaires horaires bruts hors indexation	3,4%	-0,1%	0,5%	0,0%	0,3%
Effet des cotisations patronales	-0,7%	-0,2%	0,7%	-0,1%	-0,3%

Note : 2025 et 2026 sont des prévisions ; la croissance des salaires bruts horaires hors indexation comprend les augmentations salariales conventionnelles hors indexation convenues dans les commissions paritaires, les augmentations salariales et les bonus convenus au niveau des entreprises, ainsi que les effets de structure.

Source : ICN, BFP

Le mécanisme d'**indexation automatique des salaires** a pour objectif de maintenir le salaire réel des travailleurs belges en cas d'inflation. Bien que l'indexation automatique se base sur l'évolution de l'indice santé lissé²⁰ pour tous les travailleurs salariés, les modalités d'application de ce mécanisme d'indexation diffèrent en fonction du secteur.

Dans le secteur privé, la moitié des travailleurs environ est indexée à chaque fois qu'un certain seuil (l'indice pivot²¹) est dépassé. 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). Cette dernière catégorie concerne 40 % des travailleurs du secteur privé (BNB 2025a, p.106).

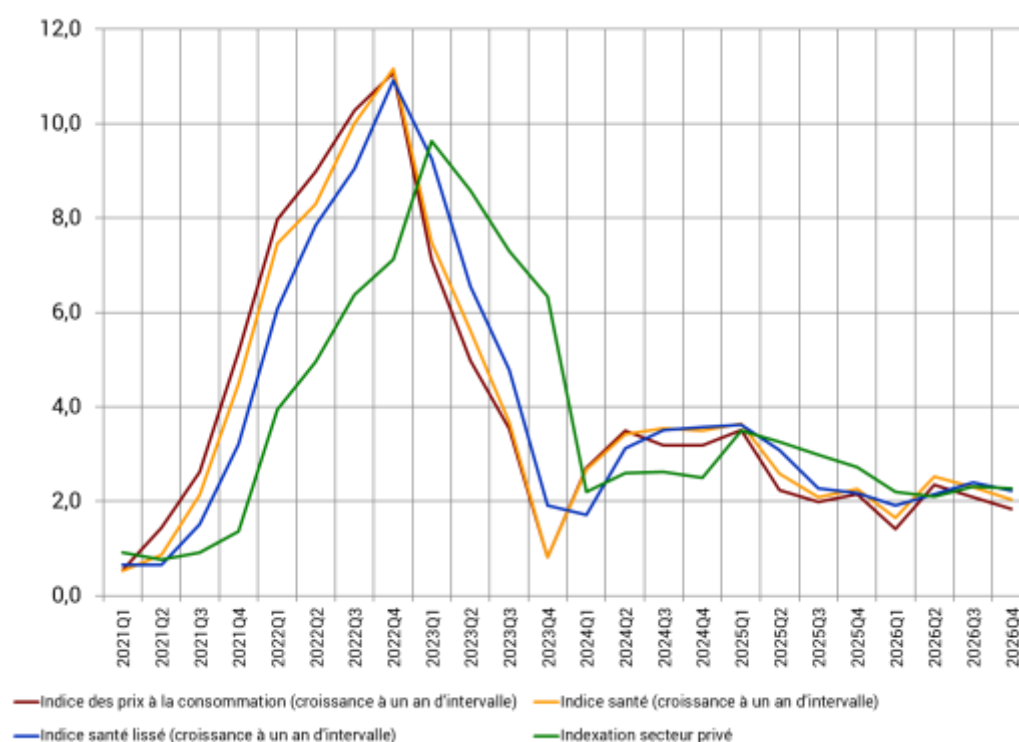
Contrairement à ceux qui bénéficient d'une indexation fréquente ou liée à un indice pivot, ces travailleurs ont subi une perte plus importante, bien que temporaire, de pouvoir d'achat en 2022. En raison de la baisse de l'inflation, ces travailleurs ont ensuite bénéficié en 2023 d'une indexation supérieure à l'inflation (Graphique 1-8). Sur l'ensemble de la période, l'indexation des salaires suit donc l'évolution de l'indice santé mais avec retard. Même si l'inflation a ralenti en 2024, c'est encore l'indexation automatique qui a apporté la plus grande contribution à la progression des salaires horaires au cours de l'année.

²⁰ 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.

²¹ Un indice pivot est un seuil excédant le seuil précédent d'un pourcentage prédéfini qui peut varier selon la commission paritaire. Lorsque l'indice qui sert de référence dans la commission paritaire dépasse l'indice pivot, les salaires sont rehaussés de ce pourcentage.

L'accord budgétaire du gouvernement fédéral du 24 novembre 2025 a instauré une limitation de l'indexation en 2026 et en 2028. Bien que la mesure ne soit pas encore bien précisée, le principe est que les salaires au-delà de 4000 euros bruts mensuels seront partiellement indexés. Dans les prévisions du BFP, la mesure n'entrerait en vigueur qu'en avril 2026. Ceci devrait réduire l'indexation de 0,08 point de pourcentage en 2026 par rapport à un scénario dans lequel celle-ci ne serait pas limitée. Toutefois, les employeurs seront tenus de reverser à l'État la moitié de l'effet de cette limitation de l'indexation, sous la forme de cotisations patronales. Ceci aurait un impact à la hausse sur le coût salarial de 0,04 point de pourcentage en 2026. Par conséquent, la réduction de la croissance du coût salarial payé par les employeurs représentera la moitié de la diminution de l'indexation effectivement perçue par les travailleurs (-0,04 point de pourcentage en 2026 selon les prévisions du BFP).

Graphique 1-8 : Décalage dans le temps entre l'indice des prix à la consommation et l'indexation



Source : BFP

Diverses mesures ont été mises en place pour augmenter le salaire brut horaire de certains travailleurs au-delà de l'indexation des salaires et de la marge de 0,4 % en 2021-2022, et en dépit de la marge nulle depuis 2023.

Premièrement, le gouvernement a 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.

Deuxièmement, le **revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM)**, défini sur une base mensuelle, a été augmenté à diverses reprises depuis 2020 suite à la conclusion de la CCT n°43/15²² (une prochaine augmentation du RMMM est prévue en avril 2026) et de diverses indexations.

Les hausses du RMMM ont entraîné un redressement des barèmes les plus bas dans certaines commissions paritaires en vue de se conformer au nouveau RMMM. En effet, certains barèmes sont exactement calqués sur le RMMM et suivent fidèlement son augmentation (ex. : la CP 140-02). Dans d'autres commissions paritaires, les barèmes les plus bas disposaient d'une « marge de sécurité » de quelques euros par rapport au RMMM, mais cette marge a été annulée par les hausses successives du RMMM (ex. : la CP 327-02). Entre janvier 2020 et janvier 2026, le RMMM a crû de 32,5 %²³. Au niveau macroéconomique, l'augmentation du RMMM n'impacte pas le coût salarial car elle est compensée par une diminution des cotisations patronales.

Troisièmement, le gouvernement a autorisé, pour 2026 uniquement, **l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans le montant du chèque-repas** à concurrence d'un montant de deux euros maximum.

L'évolution du coût salarial horaire est également impacté par les mesures du gouvernement qui affectent les cotisations patronales. La disparition de la mesure temporaire de diminution des cotisations patronales opérée en 2023 a entraîné une contribution positive des cotisations patronales en 2024 (0,7 %). Les mesures annoncées par le gouvernement fédéral dans l'accord de gouvernement de janvier 2025 devraient contribuer à réduire les coûts salariaux sur le reste de la période. Ces mesures incluent un plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil, une diminution des cotisations patronales pour compenser l'augmentation du RMMM, ainsi que diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires. Toutefois, en 2026, ces mesures seraient partiellement compensées par la hausse des cotisations liée à la limitation de l'indexation.

Le rôle du SMIC en France

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 passées²⁴. L'inflation observée depuis 2021 a

²² Le cadre d'accords, conclu le 25 juin 2021 au sein du Groupe des dix, a prévu d'augmenter par l'intermédiaire d'adaptations distinctes à la convention collective de travail n°43 le revenu minimum mensuel moyen garanti aux 1^{er} avril 2022, 2024 et 2026. À partir du 1^{er} avril 2028, une augmentation sera possible à condition qu'elle soit conforme au benchmarking avec les États membres de référence, sans retombées sur les salaires minimums sectoriels et moyennant une éventuelle compensation pour les employeurs.

²³ De 1593,81 euros à 2111,89 euros.

²⁴ Chaque 1^{er} 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

ainsi entraîné une série de revalorisations du SMIC – dont le montant horaire brut est de 11,88 euros fin 2025²⁵.

Les conventions collectives ont une durée moyenne d'environ 12 mois (ECB 2025, p.110). Les revalorisations fréquentes du SMIC se sont ainsi peu à peu diffusées aux **minima définis dans les branches**. Ces minima sont négociés chaque année, mais peuvent aussi être revalorisés lorsqu'ils passent en dessous du SMIC. Les minima de branche étant utilisés par les entreprises comme norme de fixation des salaires, les augmentations du SMIC finissent par se diffuser aux salaires supérieurs.

Entre fin 2020 et début 2025, les minima de branche ont progressé en moyenne d'environ 14 %, soit à peu près comme la hausse des prix cumulée sur la même période. Toutefois, les salaires minima proches du SMIC ont progressé (comme le SMIC) plus rapidement que l'inflation alors que les minima plus élevés ont augmenté moins fortement que l'inflation, ce qui a conduit à une compression de la distribution des minima de branche (Baudry et al. 2025).

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)²⁶. Ces accords contribuent à la hausse des salaires négociés.

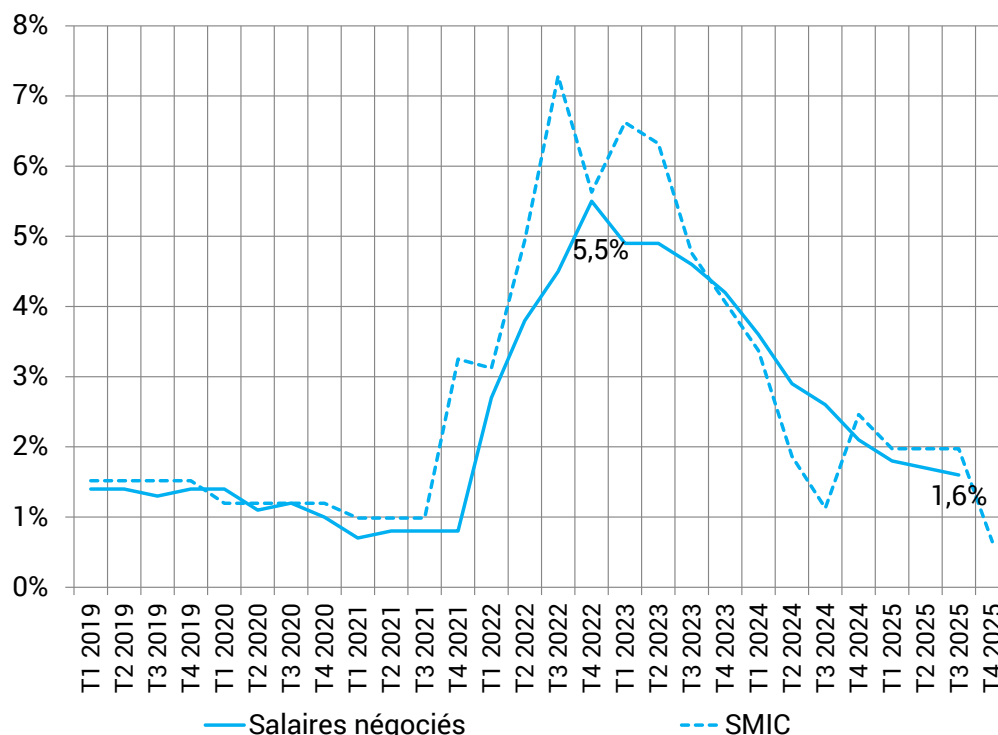
La diffusion des revalorisations du SMIC aux salaires minima a conduit à une forte accélération des salaires négociés fin 2022. Les augmentations de salaires ont commencé à ralentir à partir du second semestre 2023 – comme le montre l'indicateur des salaires négociés publié par la Banque de France (Graphique 1-9). Cette tendance s'est poursuivie en 2025.

suivant à hauteur de cette inflation (Baudry et al. 2023). En 2024, pour continuer de soutenir le pouvoir d'achat des salariés, le gouvernement avait décidé d'anticiper la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2025 en augmentant le SMIC dès le 1^{er} novembre 2024.

²⁵ Ce montant était de 10,15 euros en janvier 2020. Le SMIC a donc crû de 17 % depuis lors.

²⁶ Les salaires constituent un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises qui disposent d'une représentation syndicale.

Graphique 1-9 : Indicateur de salaires négociés (sur base des grilles de salaires dans les branches, donc hors primes)²⁷ en France et SMIC – croissance annuelle



Source : Banque de France²⁸ et Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Par ailleurs, de nombreux accords salariaux signés dans les entreprises ont comporté le versement d'une **prime** (non récurrente) de partage de la valeur (d'environ 900 euros en moyenne). Instauré le 1^{er} 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. Un changement de fiscalité entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024 a toutefois rendu la prime moins avantageuse²⁹ et le versement de ces primes a, depuis lors, diminué (Banque de France 2024).

En résumé, la France a combiné à la fois une inflation plus faible qu'en Allemagne, qu'en Belgique et qu'aux Pays-Bas et une adaptation relativement rapide des salaires à l'inflation – l'évolution des salaires au sein des branches étant influencée par le SMIC, qui est lui-même indexé.

²⁷ 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-negocies/>).

²⁸ <https://webstat.banque-france.fr/fr/themes/inflation/salaires-negocies/>

²⁹ 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).

Aux Pays-Bas, une adaptation des salaires à l'inflation à travers la négociation salariale et l'augmentation du salaire minimum légal

Aux Pays-Bas, il n'existe 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 : 5 % des conventions collectives sectorielles comprennent un mécanisme d'indexation (OCDE 2023, p.59). L'adaptation des salaires à l'inflation a donc été plus lente qu'en Belgique ou en France, et s'est produite au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives. Le rattrapage des pertes de salaires réels n'a commencé qu'à partir de 2023.

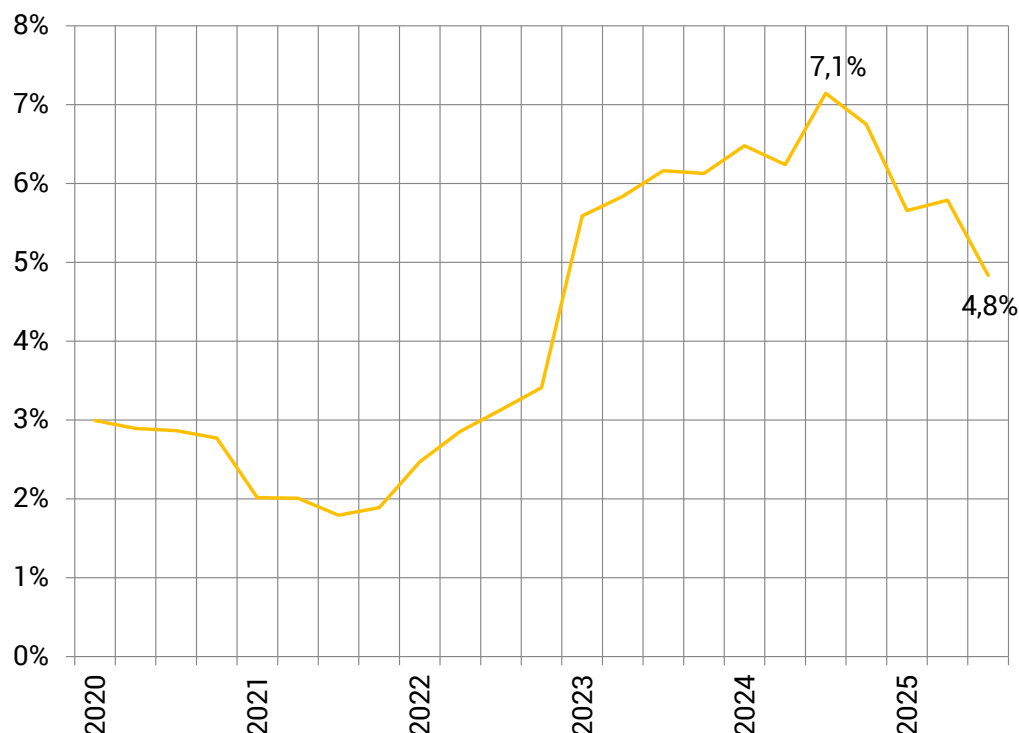
La plupart des **conventions collectives** ont une durée d'un ou deux ans, de sorte que la croissance moyenne des salaires au sein du secteur privé correspond à un mix d'accords salariaux nouveaux et existants. Il a fallu attendre 2023 pour observer une croissance moyenne forte des salaires. La croissance (sur 1 an) des salaires conventionnels dans le secteur privé a atteint un pic fin 2024 (7,1 % au troisième trimestre 2024).

Les salaires continuent à s'accroître de manière élevée en 2025 (4,8 % au troisième trimestre 2025) (Graphique 1-10), alors que l'inflation reste également relativement élevée (3 % en 2025). Les accords salariaux conclus récemment montrent toujours une croissance élevée des salaires (la moyenne des accords salariaux se situe à 3,9 % pour les trois premiers trimestres 2025), bien que la hausse soit moins forte qu'en 2023 et 2024³⁰.

Par ailleurs, la dispersion entre les hausses salariales convenues dans les accords se réduit : cela indique que presque toutes les conventions collectives ont désormais compensé le pic d'inflation de 2022-2023. La baisse continue de la croissance des salaires témoigne d'un retour à la normale après une période exceptionnelle (DNB 2025, p.12).

³⁰ Les nouveaux accords salariaux conclus par des CCT ont dépassé les 6 % tout au long de l'année 2023. En 2024, la moyenne des accords salariaux était de 4,9% (source : données mensuelles d'AWVN).

Graphique 1-10 : Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle



Source : CBS

Le **salaire minimum légal** a également été revalorisé ces dernières années. 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 intervalles réguliers (2 fois par an) en fonction de l'évolution des salaires négociés³¹. Le gouvernement néerlandais a en outre décidé – pour la première fois depuis l'instauration du salaire minimum en 1969 – de mettre en œuvre une augmentation spéciale du salaire minimum légal de 8,05 % au 1^{er} janvier 2023. Entre janvier 2020 et janvier 2026, le salaire minimum légal aura crû de 39 % (de 10,6 à 14,71 euros par heure).

³¹ 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 (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, artikel 14, vijfde lid).

En Allemagne, le rattrapage des pertes de salaires réels est plus lent, en dépit des hausses du salaire minimum

Il n'existe pas de mécanisme général d'indexation automatique des salaires en Allemagne. Quelques secteurs prévoient une renégociation des accords lorsque l'inflation dépasse un certain niveau (OCDE 2023, p.59). L'adaptation des salaires à l'inflation a donc été plus lente qu'en Belgique ou en France, et s'est produite au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives. Le rattrapage des pertes de salaires réels n'a commencé qu'à partir de 2024, malgré plusieurs hausses du salaire minimum légal général ces dernières années.

Le **salaire minimum légal général**³² a en effet été augmenté à plusieurs reprises ces dernières années, le gouvernement fédéral allemand ayant, d'une part, décidé d'augmenter le salaire minimum légal général en 2022 (une hausse de 15 % qui a affecté 5,8 millions de salariés³³) et, d'autre part, mis en œuvre les propositions de la Commission sur le salaire minimum³⁴ émises en 2020, 2023 et 2025. Le salaire minimum horaire a été récemment augmenté à 13,90 euros en janvier 2026³⁵. Ces augmentations soutiennent les salaires des travailleurs à faible revenu et contribuent à une hausse salariale globale plus forte (Bundesbank 2025a, p.14).

La fréquence des **négociations collectives** salariales n'est pas dictée par la loi. Les accords salariaux courent souvent sur les 2 années suivantes. Environ la moitié (49 %) des 46 millions de salariés sont couverts par des conventions collectives (CCT) de branches. Les conventions collectives de rémunération arrivaient ainsi à échéance pour près de 7,5 millions de salariés en 2025, et 10 millions de salariés seront concernés par les négociations en 2026³⁶.

Les négociations se révélant très difficiles dans certains grands secteurs, il a fallu attendre 2024 pour observer une croissance forte des salaires négociés (Graphique 1-11). Les salaires conventionnels ont ainsi augmenté de 6,1 % en 2024.

³² Introduit en 2015. Le salaire minimum est défini en termes horaires.

³³ Selon le quatrième rapport d'évaluation de la Commission sur le salaire minimum (2023). Cela représente près de 15 % des salariés en Allemagne.

³⁴ Une commission indépendante comprenant des représentants des organisations syndicales et patronales, chargée de s'exprimer tous les 2 ans sur l'ajustement du salaire minimum.

³⁵ Entre janvier 2020 et janvier 2026, la croissance totale du salaire minimum aura été de 49 %. Une nouvelle hausse du salaire minimum est prévue en janvier 2027 (14,60 euros).

³⁶ Ces chiffres proviennent de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund ou DGB), qui est la principale confédération syndicale en Allemagne. Le calendrier des dates d'expiration des conventions collectives pour les principaux secteurs est disponible [ici](#).

La plupart des accords salariaux en 2024 en Allemagne prévoyaient une combinaison d'augmentations permanentes des salaires et de primes de compensation de l'inflation défiscalisées³⁷. Souvent, le versement des **primes de compensation de l'inflation** était prévu assez rapidement, alors que l'entrée en vigueur des augmentations salariales permanentes était prévue avec un décalage important³⁸. Les accords salariaux prévoyant ces augmentations salariales décalées arrivant progressivement à expiration³⁹, la croissance des salaires négociés a commencé à ralentir au troisième trimestre 2025 (Bundesbank 2025a, p.13).

Les employeurs ne se limitent pas nécessairement aux salaires négociés collectivement. Selon une étude récente (Rieder & Schnabel 2025), plus de 60 % des établissements allemands couverts par des conventions collectives versent des salaires supérieurs au niveau stipulé dans les conventions, créant ainsi un écart entre les salaires effectifs (qui tiennent compte du glissement des salaires) et les salaires conventionnels. La part de ces établissements a augmenté au cours du temps⁴⁰. Par ailleurs, les **entreprises** qui appliquent des conventions collectives au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau sectoriel sont moins susceptibles d'appliquer une telle marge salariale, car les accords au niveau de l'entreprise permettent de prendre plus facilement en compte les conditions spécifiques à l'entreprise dans la fixation des salaires.

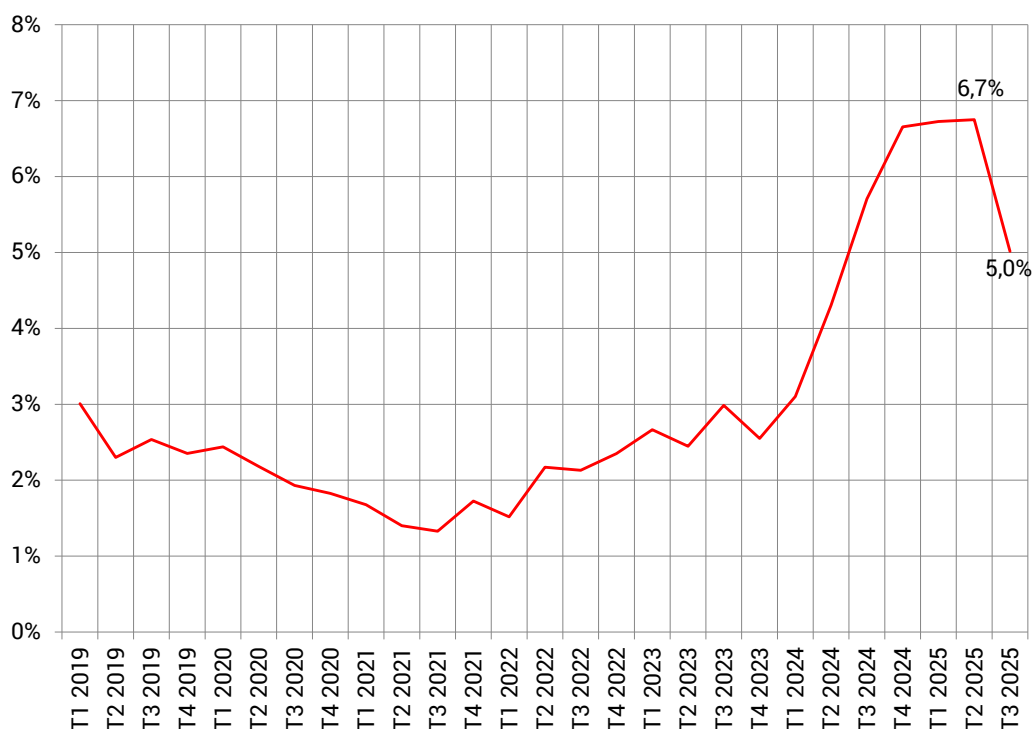
³⁷ Les primes de compensation de l'inflation constituaient une mesure adoptée par le gouvernement, permettant aux entreprises d'opérer des versements exceptionnels à leurs salariés, jusqu'à 3 000 euros, exemptés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Ce dispositif a facilité les négociations salariales entre employeurs et syndicats. Souvent, le versement des primes de compensation de l'inflation était prévu assez rapidement, alors que l'entrée en vigueur des augmentations salariales permanentes est prévue avec un décalage important.

³⁸ Dans certains cas, les augmentations salariales ont à l'inverse été rétroactives. Ainsi, dans les secteurs du commerce de détail et de gros, les conventions collectives conclues en 2024 prévoyaient, entre autres, des ajustements salariaux rétroactifs jusqu'en 2023 (cf. Rapport technique 2024, p.30).

³⁹ Entre octobre 2022 et décembre 2024, près de 86 % des salariés couverts par une convention collective ont perçu des primes d'ajustement à l'inflation, d'un montant moyen de 2 672 euros (pour les salariés à temps plein). De tels versements exceptionnels ne sont plus attendus après cette période (IFO Institut 2025, p.51).

⁴⁰ En Allemagne de l'Ouest, la part de ces établissements est passée de 49 % en 2008 à 64 % en 2023. En Allemagne de l'Est, de 27 % en 2008 à 58 % en 2023.

Graphique 1-11 : Indicateur de salaires conventionnels en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle



Source : Deutsche Bundesbank - calculs du secrétariat

Le ralentissement économique en Allemagne influe sur les négociations

La baisse de l'inflation, le ralentissement économique prolongé et, dans certains cas, le refroidissement du marché du travail ont eu pour effet de freiner les négociations salariales en 2025 (Bundesbank 2025b). Ainsi, dans l'industrie sidérurgique, les partenaires sociaux ont convenu d'augmentations salariales nettement inférieures à celles accordées pendant la période de forte inflation. Cette décision a été prise notamment en réponse à la situation difficile dans l'industrie (Bundesbank 2025a, p.95). La croissance des salaires conventionnels a dès lors été plus modérée (2,5 %). Par ailleurs, les primes de compensation de l'inflation étant à nouveau soumises à l'impôt et aux cotisations sociales, leur distribution a diminué, ce qui a aussi freiné la croissance des salaires.

La croissance des salaires effectifs a été plus importante que prévue en 2025 dans les services

La croissance des salaires effectifs en Allemagne a toutefois été plus importante qu'initialement prévu en 2025⁴¹, en particulier dans certains secteurs des services (dans ces secteurs, moins de travailleurs sont couverts par les conventions collectives) où l'activité économique est relativement robuste et où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée persiste

⁴¹ La croissance des salaires effectifs en 2025 est estimée à 4,7 % par la Bundesbank. Lors de ses prévisions de juin 2025, la Bundesbank tablait encore sur une croissance des salaires effectifs proche de 2 % pour l'année 2025.

(Bundesbank 2025b). Les salaires effectifs ont donc crû davantage en 2025 (4,7 %) que les salaires conventionnels (2,5 %).

Les tensions sur le marché du travail ont soutenu la hausse des salaires, mais se font moins pressantes

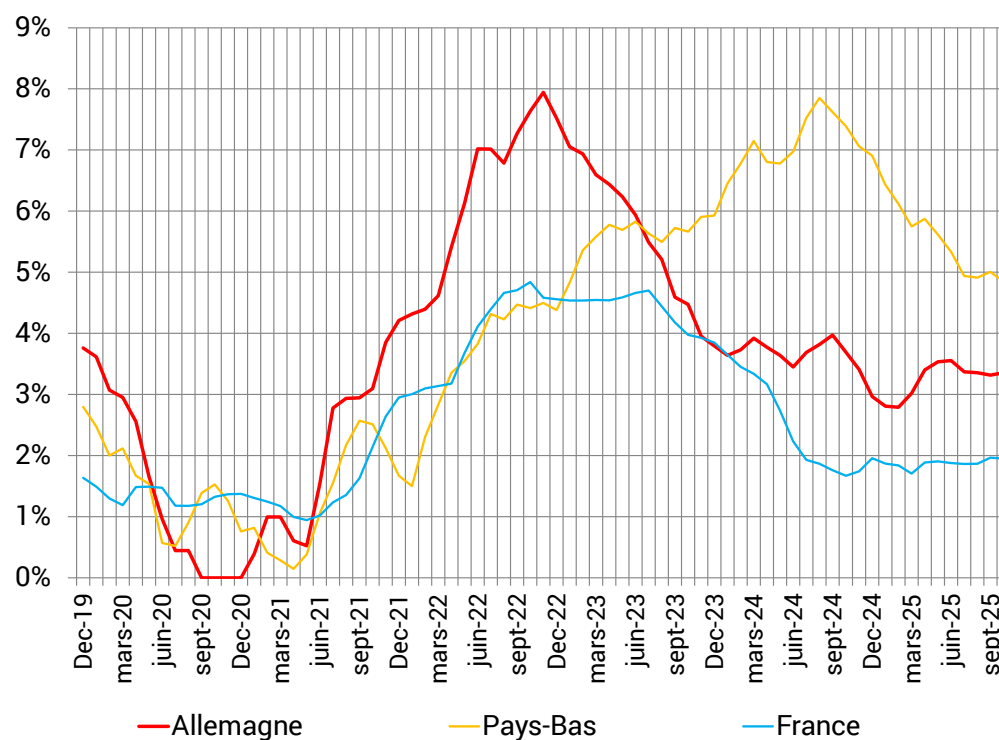
Les tensions sur le marché du travail influencent également les négociations salariales collectives et le glissement des salaires⁴². Ces tensions ont été fortes en Belgique comme dans les États membres de référence au cours des dernières années, avec un taux de chômage qui est resté à un niveau bas. Ces tensions apparaissent moins fortes en 2025, année marquée par une légère hausse du taux de chômage dans les différents pays.

Les tensions sur le marché du travail impliquent une plus forte concurrence entre les entreprises pour attirer les travailleurs disponibles, ce qui se reflète dans les salaires offerts à l'embauche. Bien que la croissance des salaires offerts ait atteint et dépassé son pic dans les États membres de référence, elle reste élevée en Allemagne et aux Pays-Bas (Graphique 1-12).

Le phénomène n'est pas directement observé en Belgique dans le Graphique 1-12, faute de données. Selon la BNB, le glissement salarial reste assez faible. Il est limité par l'atténuation des pénuries de main d'œuvre (BNB 2025b). Le taux de chômage se maintient à un niveau historiquement bas, autour de 6 %.

⁴² Soit les augmentations salariales hors conventions collectives. Le glissement des salaires varie en fonction des tensions sur le marché du travail, de l'évolution des qualifications des travailleurs ou encore d'une modification de la structure de l'économie (soit des déplacements de travailleurs entre les secteurs).

Graphique 1-12 : Croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi, moyenne mobile sur 3 mois (Indeed)



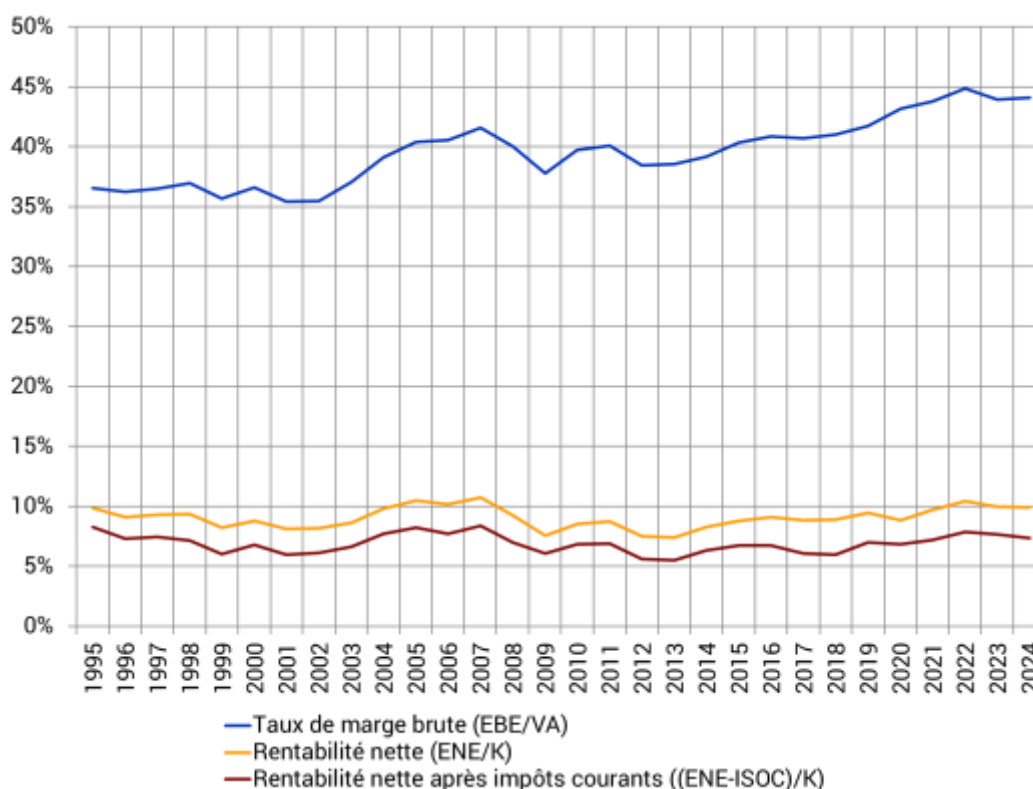
Source : Indeed Hiring Lab⁴³

⁴³ <https://github.com/hiring-lab/indeed-wage-tracker>

2. Évolution de la rentabilité

L'évolution des coûts salariaux constitue l'un des facteurs – sans être le seul – qui influencent le partage de la valeur ajoutée, tel qu'il ressort de l'évolution du taux de marge brute, ainsi que la capacité des entreprises à renouveler le capital existant et à réaliser de nouveaux investissements, mesurée par l'évolution de la rentabilité nette du capital. De manière générale, le partage de la valeur ajoutée devrait permettre une rentabilité suffisante pour assurer le renouvellement du capital existant et le financement des nouveaux investissements. Sur une longue période, le taux de marge brut a connu une augmentation quasi continue entre 2002 et 2022. En revanche, la rentabilité du capital est restée relativement stable durant cette période.

Graphique 2-1 : Taux de marge brute et rentabilité nette des sociétés non financières en Belgique

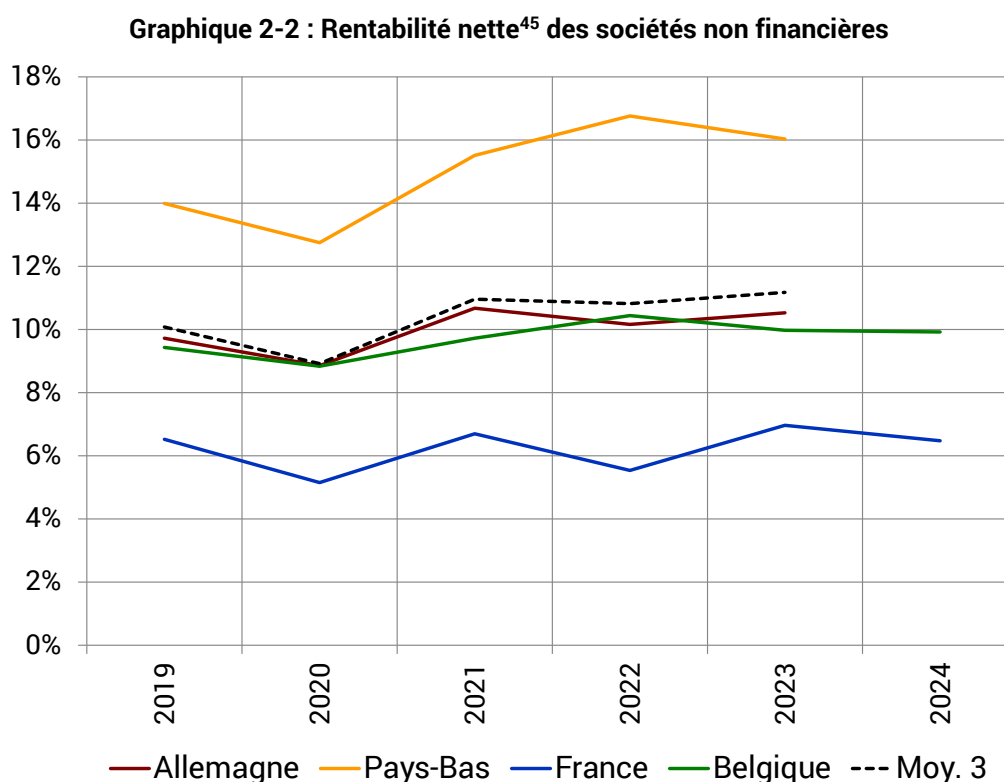


Source : BNB. Calculs propres du secrétariat.

Une analyse détaillée de l'évolution de ces trois indicateurs sur la période 1995-2024 est réalisée dans le Rapport sur la situation macroéconomique des entreprises⁴⁴. Dans la suite du présent rapport, on se concentre sur l'évolution de la rentabilité sur la période depuis 2019.

⁴⁴ CCE 2026-0530 Rapport sur la situation macroéconomique des entreprises

L'évolution du handicap des coûts salariaux depuis 2019 s'est-elle reflétée dans l'évolution de la rentabilité nette des sociétés non financières établies en Belgique par rapport aux autres États membres de référence ? Les données disponibles tendent à montrer que d'autres facteurs que les coûts salariaux entrent en jeu. À l'exception de la hausse significative de la rentabilité nette aux Pays-Bas, les autres pays (dont la Belgique) ont vu la rentabilité nette de leurs entreprises fluctuer autour de leur niveau de 2019, avec une légère augmentation en Allemagne et en Belgique (Graphique 2-2).



Source : Eurostat

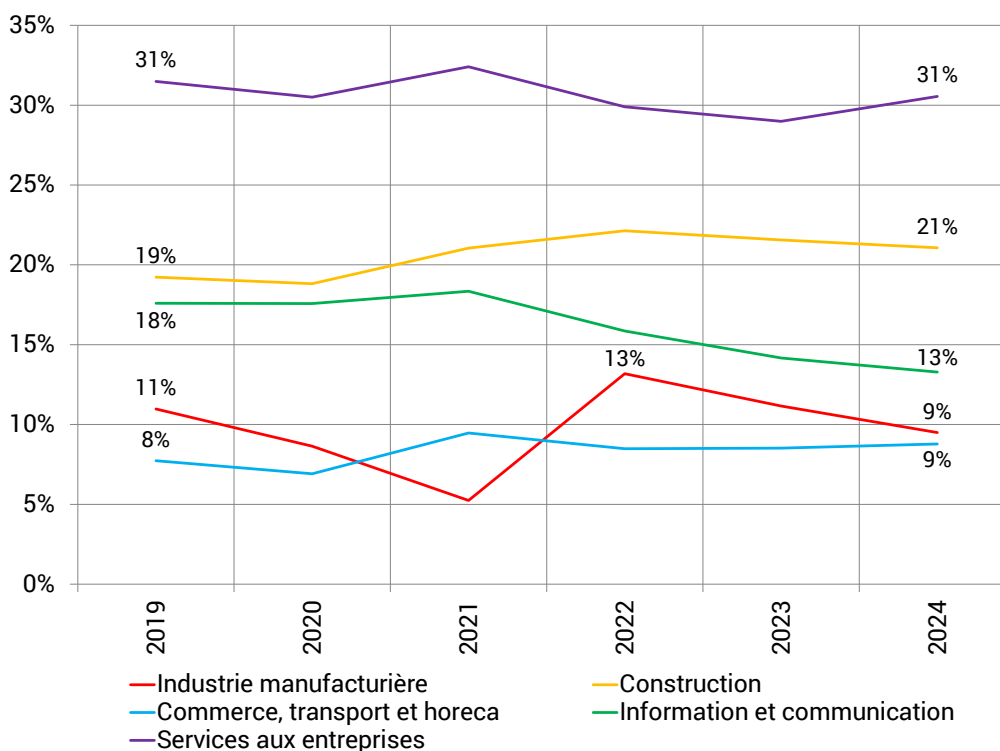
Toutefois, les indicateurs moyens peuvent cacher des divergences importantes entre les branches d'activité et entre les entreprises d'une même branche (en fonction de leur taille par exemple).

L'évolution du handicap des coûts salariaux ne se reflète pas dans la rentabilité de toutes les branches

Sur l'ensemble de la période 2019-2024, la rentabilité nette est restée stable ou a augmenté dans la construction, le commerce et les services aux entreprises. Elle a diminué dans la branche de l'information et de la communication. Enfin, dans l'industrie, la rentabilité des entreprises s'est accrue de manière temporaire en 2022, avant de baisser en fin de période par rapport à 2019 (Graphique 2-3).

⁴⁵ La rentabilité nette du capital est le rapport entre l'excédent net d'exploitation (soit l'EBE moins les amortissements) et la valeur des actifs utilisés dans le processus de production (soit le stock de capital).

Graphique 2-3 : Rentabilité nette dans les principales branches du secteur privé



Source : Eurostat.

L'évolution de la rentabilité dépend d'un grand nombre de facteurs : le coût salarial horaire réel et la productivité du travail (qui déterminent ensemble le coût salarial unitaire réel⁴⁶), l'évolution des prix (et leur impact à travers les termes de l'échange⁴⁷) ou encore la productivité du capital.

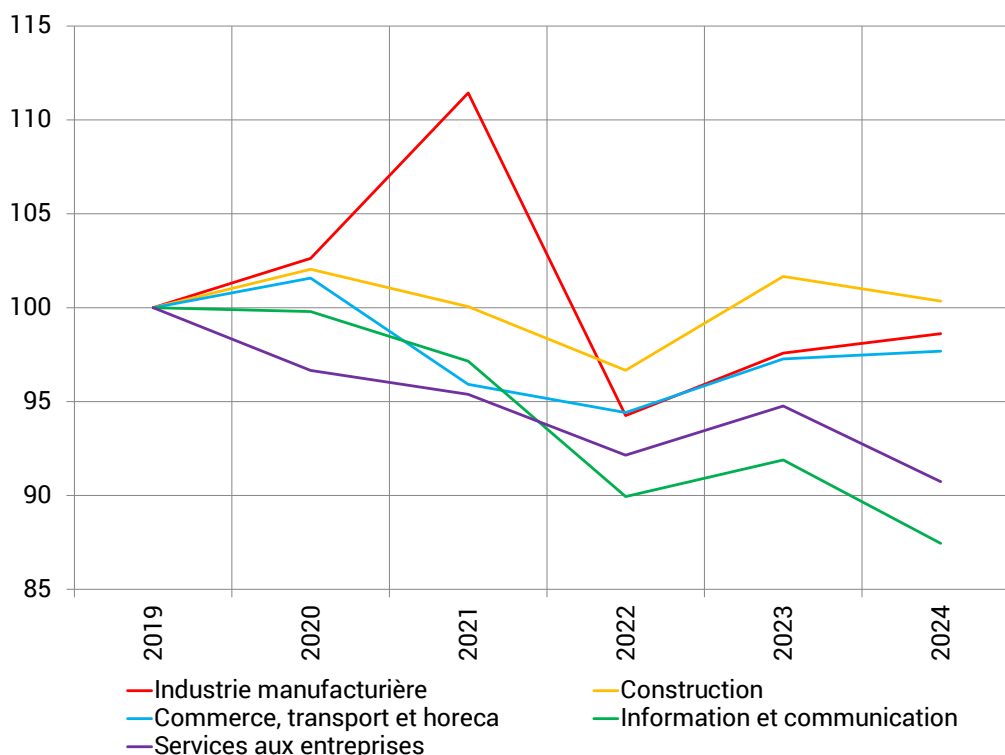
Or, si les différentes branches connaissent les mêmes évolutions salariales, elles n'ont pas les mêmes évolutions de la productivité et ne connaissent pas les mêmes évolutions de prix (en raison de marchés différents, d'un degré d'exposition à la concurrence plus ou moins élevé, etc.). Par conséquent, elles peuvent connaître des évolutions différentes de leur rentabilité.

⁴⁶ Le coût salarial unitaire réel compare l'évolution des salaires horaires réels et de la productivité apparente du travail. Si la productivité des entreprises s'accroît plus rapidement que le coût salarial horaire réel, leur rentabilité nette augmente.

⁴⁷ Les termes de l'échange interne correspondent au rapport entre le déflateur de la valeur ajoutée et l'indice des prix à la consommation. Une augmentation du déflateur de la valeur ajoutée plus rapide que celle des prix à la consommation entraîne une amélioration des termes de l'échange interne et donc une hausse de la rentabilité des entreprises.

Dans l'ensemble des branches (à l'exception de la construction), le coût salarial unitaire réel a baissé entre 2019 et 2024 (Graphique 2-4). Le coût salarial horaire réel a en effet faiblement augmenté sur cette période en raison de marges maximales limitées ou nulles (2019-2020 : 0,4 % ; 2021-2022 : 0,4 % ; 2023-2024 : 0 %). Par conséquent, la productivité du travail en volume a augmenté plus rapidement que le CSH réel dans la plupart des branches.

Graphique 2-4 : Coût salarial unitaire réel dans les principales branches du secteur privé



Source : Eurostat.

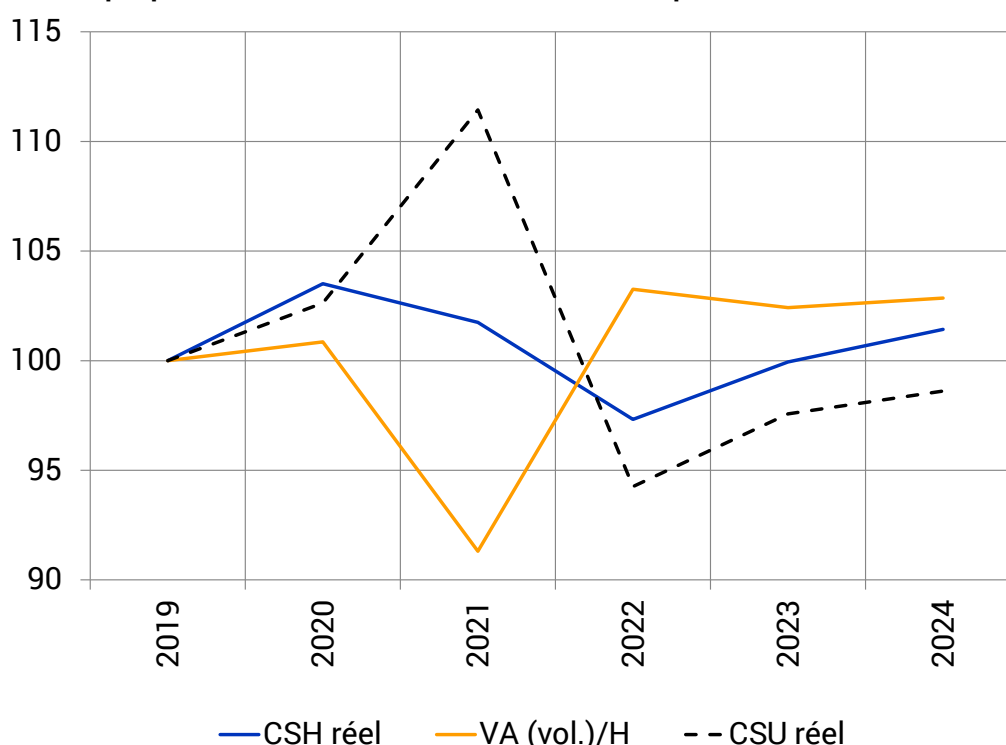
Dans l'industrie par exemple, la croissance du coût salarial horaire réel (0,3 % en moyenne annuelle) est restée inférieure à celle de la productivité du travail en volume (0,6 %), malgré une croissance faible de la productivité (Graphique 2-5). Ainsi, le dernier rapport annuel du Conseil national de la productivité (CNP 2025, p.11) montre que la croissance de la productivité du travail dans l'industrie sur la période récente (2019-2024) reste bien inférieure à la croissance observée entre 2012 et 2019.

La période récente, 2019-2024, est par ailleurs marquée par une divergence des performances des branches d'activité dans l'industrie. Plusieurs branches d'activité intensives en énergie (l'industrie chimique, l'industrie métallurgique, la fabrication de véhicules à moteur...) ont connu une contraction de leur productivité et, in fine, une baisse de rentabilité plus importante que la moyenne de l'industrie⁴⁸.

⁴⁸ Entre 2019 et 2024, la rentabilité nette a ainsi diminué dans l'industrie chimique (de 16 à 8 %), dans la métallurgie (de 8 à 3 %) et dans l'industrie automobile (de 0 à -4 %).

Les prix de l'énergie influencent en effet la productivité à travers leur impact sur les coûts de production, mais aussi les termes de l'échange en cas d'importation de l'énergie. Or, le rapport Draghi⁴⁹ pointe un écart structurel du prix de l'énergie en Europe par rapport aux États-Unis, en raison notamment du manque de ressources naturelles de l'Europe, du pouvoir de négociation collectif limité de l'Europe, du fonctionnement du marché, d'investissements sous-optimaux dans les infrastructures, ou encore d'une taxation plus élevée. Cette situation, qui fragilise les industries européennes, rappelle que la compétitivité des entreprises ne se restreint pas à l'évolution des coûts salariaux.

Graphique 2-5 : Coût salarial unitaire réel et décomposition dans l'industrie



Source : Eurostat.

Parallèlement, certaines branches ont connu une amélioration des termes de l'échange interne sur la période – le déflateur de la valeur ajoutée au sein de la branche augmentant plus rapidement que les prix à la consommation (Graphique 2-6). Dans l'industrie, les entreprises manufacturières ont bénéficié en 2022 de l'inflation par la demande engendrée par la reprise post-Covid⁵⁰ – mais la fin de la période a été marquée par une détérioration des termes de l'échange (ce qui a entraîné une baisse de la rentabilité⁵¹). Dans la construction et

⁴⁹ Draghi, The future of European competitiveness. Part A | A competitiveness strategy for Europe, septembre 2024.

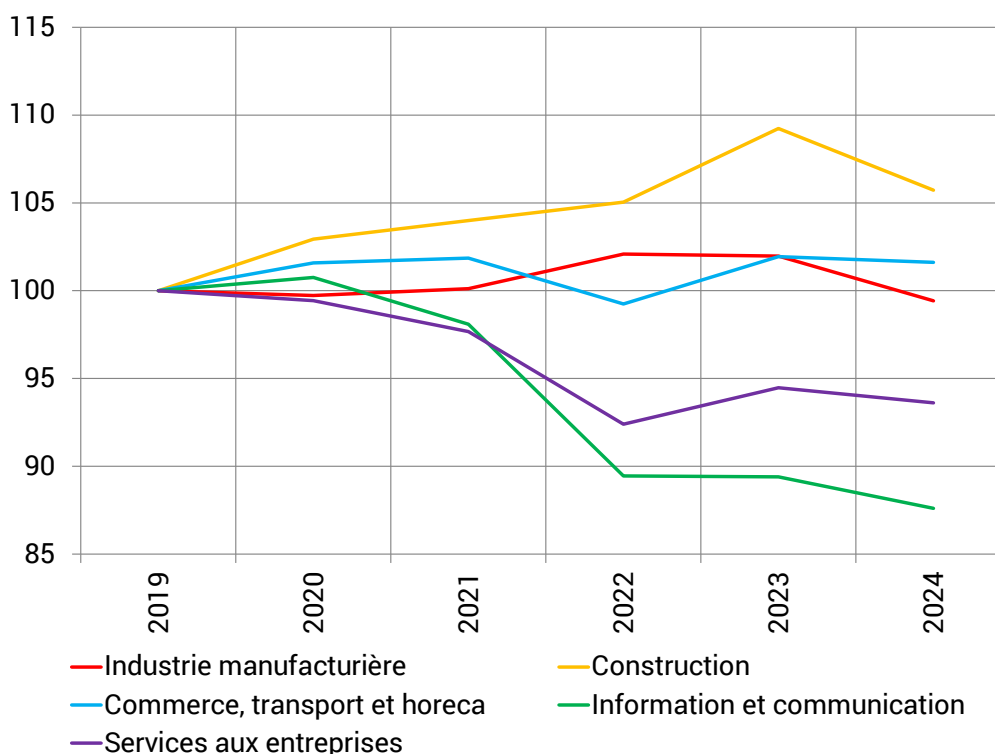
⁵⁰ Lors de la réouverture de l'économie qui a suivi la pandémie, une partie des entreprises était positionnée sur des marchés au niveau mondial où les tensions entre l'offre et la demande étaient importantes. Dans ce contexte, certaines de ces entreprises ont augmenté leurs prix de vente au-delà de la hausse de leurs coûts tant que la demande ne fléchissait pas, ce qui a eu pour conséquence une hausse de leurs profits. L'augmentation des prix a été particulièrement forte pour les biens intermédiaires (REC 2023, p.54).

⁵¹ La hausse du taux d'amortissement et la baisse de la productivité apparente du capital en valeur ont également

le commerce, l'augmentation du déflateur de la valeur ajoutée pourrait refléter la capacité des entreprises à reporter les hausses de coûts sur leurs prix de vente.

À l'inverse, les services aux entreprises et, surtout, les entreprises actives dans l'information et la communication ont connu une détérioration des termes de l'échange – ce qui peut traduire une concurrence plus importante au sein de cette dernière branche.

Graphique 2-6 : Évolution des termes de l'échange interne dans les principales branches du secteur privé (2019 = 100)



Source : Eurostat.

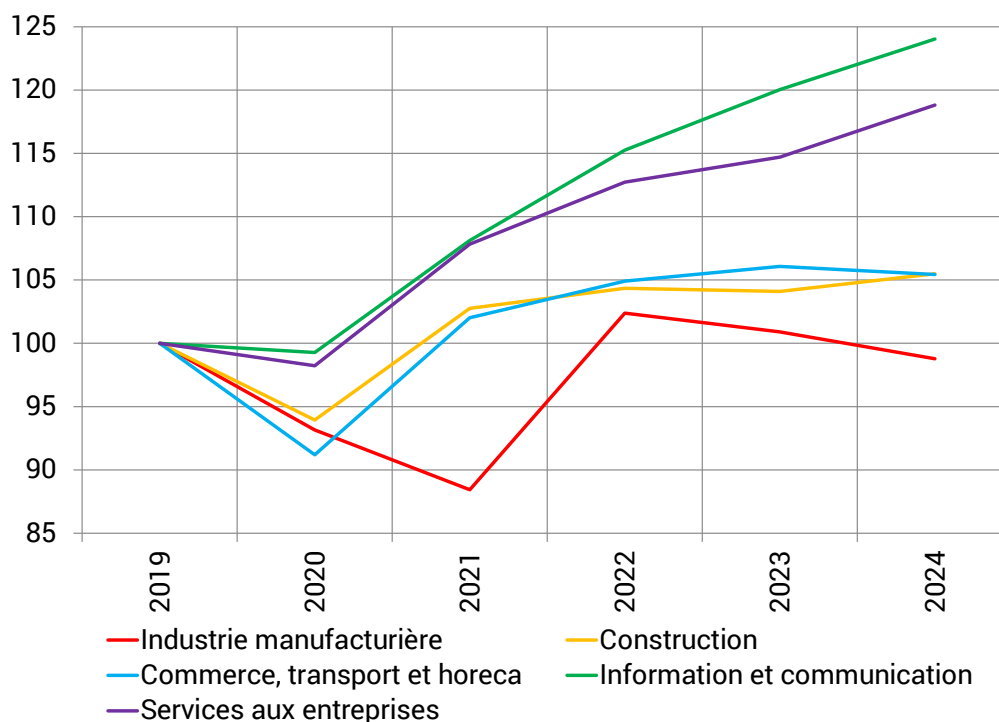
Comment l'évolution de la rentabilité se reflète-t-elle dans l'évolution de la valeur ajoutée, du stock de capital, et de l'emploi ?

L'industrie, dont la rentabilité s'est dégradée depuis 2022, se démarque des autres branches par une baisse de la valeur ajoutée en volume. Ceci s'explique par la baisse de l'utilisation des capacités de production engendrée par la hausse des coûts énergétiques : le taux d'utilisation des capacités de production de l'industrie manufacturière a en effet diminué de 79,6 % en 2019 à 74,5 % en 2024 (en moyenne annuelle). Le volume de travail a également baissé mais dans une moindre mesure, ce qui explique la baisse de la productivité apparente du travail. Le volume de capital s'est toutefois accru.

contribué à la baisse de la rentabilité nette. Ces évolutions sont notamment dues à une substitution du capital au travail (le volume de capital a augmenté depuis 2019 dans l'industrie, tandis que le volume de travail a diminué).

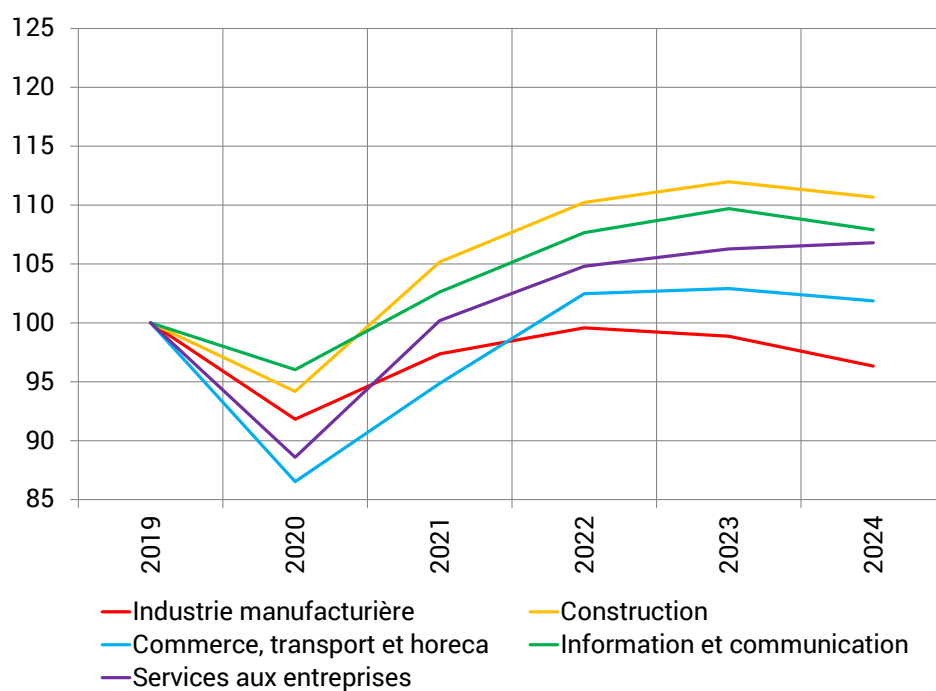
Dans les autres branches, la valeur ajoutée en volume, le volume de capital et le volume de travail se sont accrus de manière plus ou moins importante, même dans la branche « information et communication », où la rentabilité a diminué.

Graphique 2-7 : Valeur ajoutée en volume dans les principales branches du secteur privé



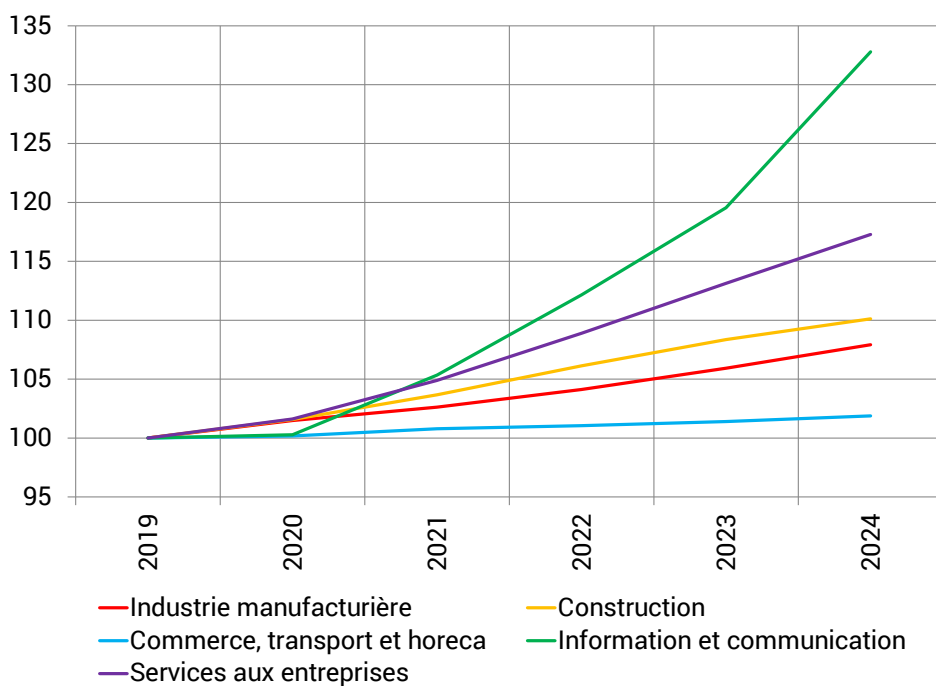
Source : Eurostat.

Graphique 2-8 : Volume de travail dans les principales branches du secteur privé



Source : Eurostat.

Graphique 2-9 : Volume de capital dans les principales branches du secteur privé

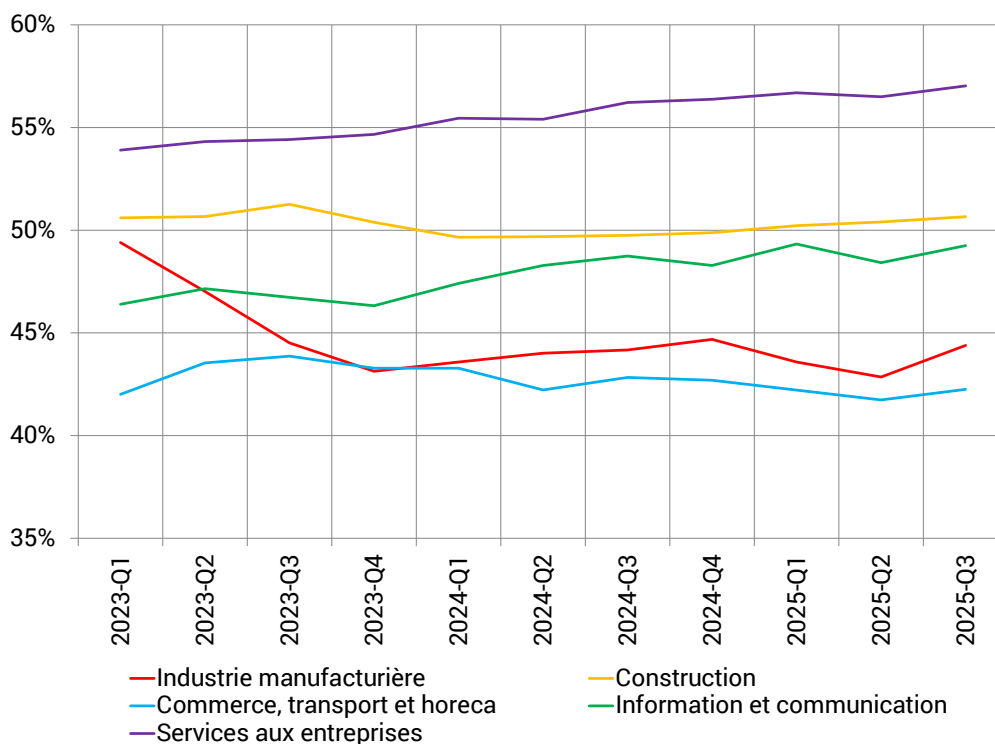


Source : Eurostat.

Une stabilisation de la rentabilité en 2025 ?

À court terme, le taux de marge constitue une bonne approximation de la rentabilité des entreprises⁵². Le niveau de la rentabilité semble s'être stabilisé en 2025 (Graphique 2-10). À nouveau, cette relative stabilité peut masquer des divergences entre entreprises et entre branches.

Graphique 2-10 : Taux de marge trimestriel dans les principales branches du secteur privé



Source : Eurostat.

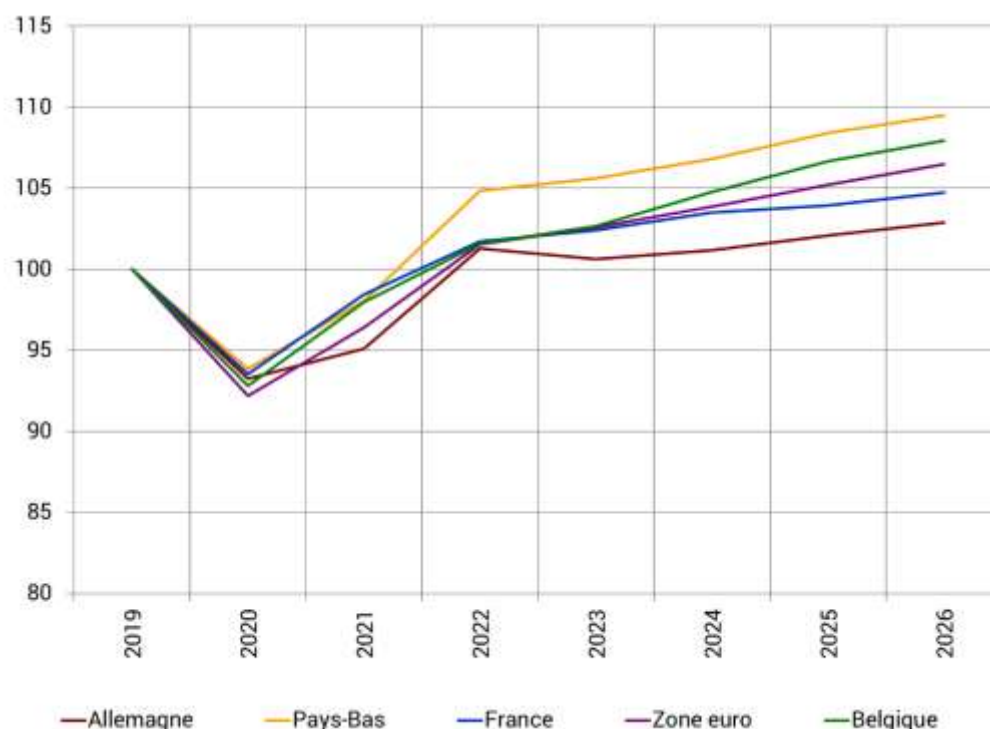
⁵² Les données sur le stock de capital ne sont pas encore disponibles pour 2025, ce qui ne permet pas de mesurer la rentabilité nette. Toutefois, on suppose que l'intensité capitaliste est stable à court terme. Cela permet d'utiliser l'évolution du taux de marge comme proxy de l'évolution de la rentabilité en 2025.

3. Croissance économique

L'évolution des coûts salariaux influence la croissance économique par plusieurs canaux. Elle affecte le revenu disponible des ménages et, par conséquent, la consommation ; elle constitue l'un des déterminants de la rentabilité des entreprises et, par ce biais, de l'investissement ; enfin, elle conditionne la compétitivité-coût et, partant, l'évolution des exportations.

En 2023 et 2024, la Belgique enregistrait une évolution de la consommation privée plus élevée que dans les États membres de référence et qu'en moyenne dans la zone euro⁵³. Ceci s'explique par le fait que, grâce à l'indexation automatique des salaires, la Belgique a été le premier pays à rattraper, dès 2023, la perte de salaire réel engendrée par la forte inflation de 2022. Malgré le ralentissement du revenu disponible réel causé par la marge maximale nulle, la limitation de l'indexation, et la hausse de la TVA (compensés partiellement par l'augmentation de la quotité exemptée de l'impôt des personnes physiques), la croissance de la consommation continuerait à être plus élevée en Belgique en 2025 et en 2026. Ceci grâce à une baisse du taux d'épargne.

Graphique 3-1 : Consommation privée en volume



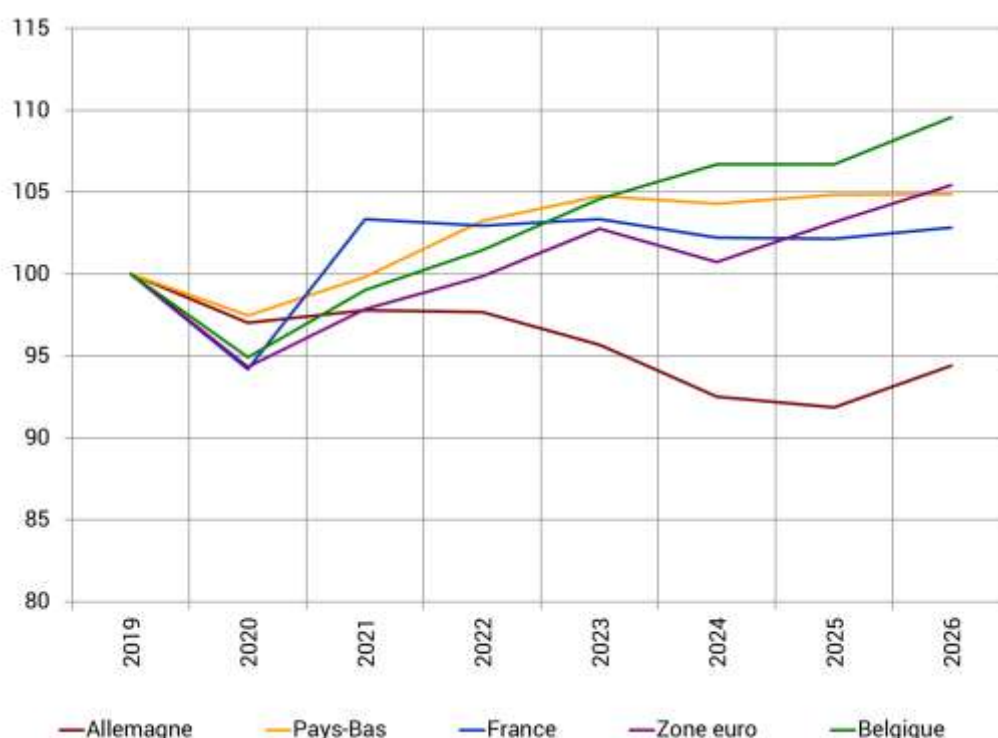
Notes : prévisions de l'OCDE pour les Pays-Bas pour 2025 et 2026 car elles ne sont pas publiées par la DNB.

Sources : Eurostat, Bundesbank, DNB, BDF, BNB, OCDE

⁵³ L'évolution de la zone euro étant fortement impactée par l'Allemagne qui connaît des difficultés économiques durant cette période.

En parallèle, les investissements ont également connu une croissance plus importante en Belgique que dans les États membres de référence et qu'en moyenne dans la zone euro en 2023 et 2024. Selon la BNB, de nombreuses entreprises, surtout les plus grandes, disposent de liquidités suffisantes pour limiter l'impact de la hausse des taux d'intérêt. Les investissements progressent dans l'ensemble des secteurs, avec une forte orientation vers l'automatisation et la numérisation afin d'améliorer la productivité. En 2025, la croissance des investissements connaîtrait un coup d'arrêt en raison d'une diminution des investissements des ménages en logements mais cela se rétablirait partiellement en 2026. Les investissements des entreprises quant à eux continueraient d'augmenter en 2025 et 2026.

Graphique 3-2 : Formation brute de capital fixe en volume

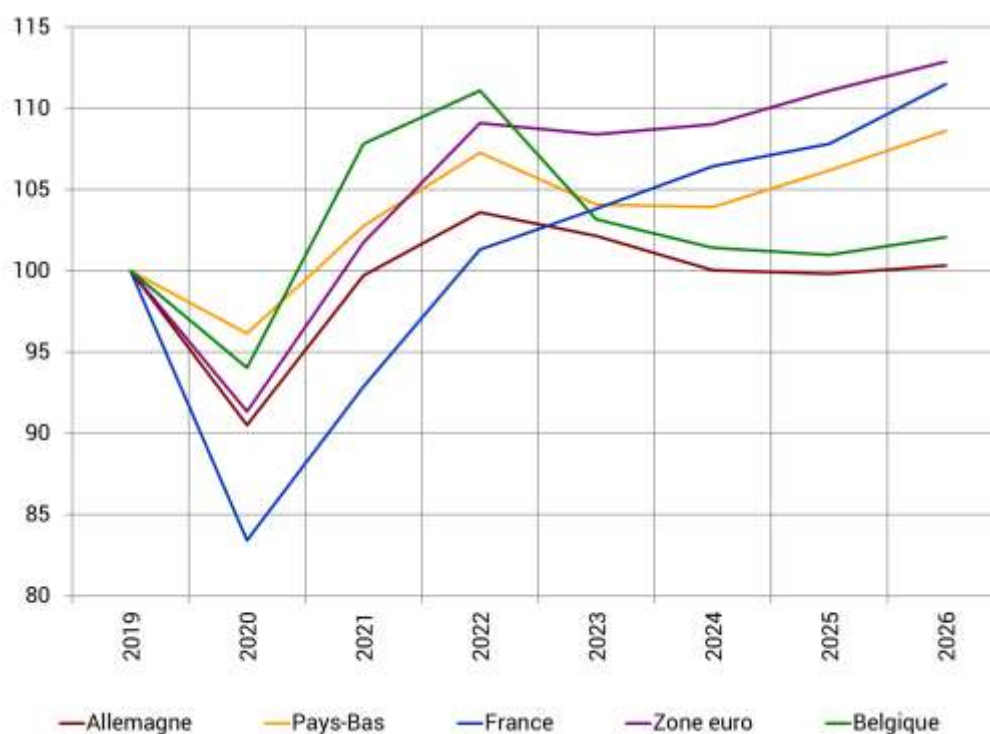


Notes : prévisions de l'OCDE pour les Pays-Bas pour 2025 et 2026 car elles ne sont pas publiées par la DNB.

Sources : Eurostat, Bundesbank, DNB, BDF, BNB, OCDE

À l'inverse, l'évolution des exportations en volume a été moins bonne que dans les États membres de référence et qu'en moyenne dans la zone euro. Les exportations en volume ont baissé depuis 2022 et ne recommenceraient à augmenter qu'en 2026. Selon la BNB, entre 2023 et 2025, de fortes baisses des exportations belges ont été enregistrées, entraînant des pertes considérables de parts de marché au regard de l'expansion de la demande étrangère pour les exportations belges. Ces pertes s'expliquent non seulement par des problèmes de compétitivité liés à l'écart salarial apparu entre la Belgique et ses pays voisins à la suite de la période de forte inflation, mais aussi par la réorientation des chaînes de valeur (par exemple pour le gaz naturel) et par une baisse des exportations de certains produits spécifiques tels que les vaccins contre le Covid-19 et les diamants (BNB, 2025b, page 8).

Graphique 3-3 : Exportations de biens et services en volume



Notes : prévisions de l'OCDE pour les Pays-Bas et la Belgique pour 2025 et 2026 car elles ne sont pas publiées par la DNB et la BNB.

Sources : Eurostat, Bundesbank, DNB, BDF, BNB, OCDE

Les importations en volume baissent également, mais moins que les exportations en raison de la forte croissance de la demande intérieure. La contribution des exportations nettes à la croissance est ainsi légèrement négative sur toute la période à partir de 2022 (sauf en 2023).

Au total, la croissance économique belge a été tirée par la demande intérieure depuis 2022. La croissance a été plus élevée que dans la zone euro en 2022, 2023 et 2024, mais pour 2024, cela s'explique en partie par la récession en Allemagne : la croissance a été similaire à celle des Pays-Bas et inférieure à celle de la France qui a connu une forte croissance des exportations nettes. Pour 2025 et 2026, la croissance serait en revanche inférieure à celle de la zone euro, mais plus élevée qu'en France et qu'en Allemagne.

Tableau 3-1 : Contributions à la croissance du PIB

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Allemagne</i>							
Demande intérieure finale	-3,2	1,9	3,4	-0,8	0,1	0,8	1,5
Formation des stocks	0,1	1,2	-0,4	0,0	0,1	0,7	0,1
Exportations nettes	-1,0	0,8	-1,2	0,0	-0,7	-1,4	-0,7
PIB	-4,1	3,9	1,8	-0,9	-0,5	0,1	0,9
<i>Pays-Bas</i>							
Demande intérieure finale	-2,8	3,6	4,0	1,3	1,3		
Formation des stocks	-0,9	1,7	0,5	-2,5	0,0		
Exportations nettes	-0,2	0,9	0,5	0,5	-0,2		
PIB	-3,9	6,3	5,0	-0,6	1,1	1,7	1,2
<i>France</i>							
Demande intérieure finale	-5,8	6,7	2,3	0,8	0,7	0,6	0,7
Formation des stocks	-0,3	-0,5	0,5	-0,4	-0,8	0,9	-0,1
Exportations nettes	-1,4	0,7	-0,1	1,0	1,3	-0,7	0,3
PIB	-7,4	6,9	2,7	1,4	1,2	0,8	1,0
<i>Zone euro</i>							
Demande intérieure finale	-5,2	4,2	3,4	1,1	0,7	1,6	1,4
Formation des stocks	-0,3	0,8	0,3	-1,1	-0,1	0,4	0,0
Exportations nettes	-0,5	1,4	-0,2	0,4	0,3	-0,5	-0,3
PIB	-6,0	6,4	3,6	0,5	0,9	1,4	1,2
<i>Belgique</i>							
Demande intérieure finale	-5,0	4,9	3,2	1,9	2,0	1,3	1,5
Formation des stocks	-0,4	-0,2	1,1	-0,8	-0,6	0,0	-0,4
Exportations nettes	0,6	1,6	-0,3	0,6	-0,3	-0,3	-0,1
PIB	-4,8	6,3	4,0	1,7	1,1	1,1	1,0

Source : Eurostat, Bundesbank, DNB, BDF, BNB

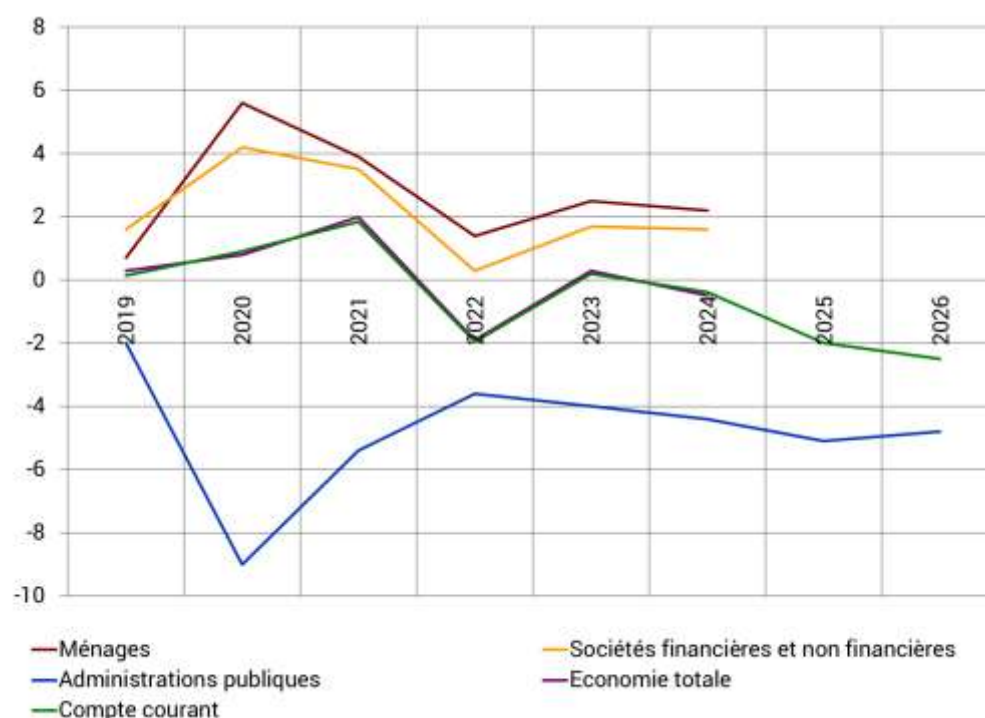
Cette croissance économique s'accompagne toutefois d'une détérioration du solde de financement de l'économie. Celui-ci devient négatif à partir de 2024, ce qui implique que la Belgique doit recourir à l'emprunt extérieur pour couvrir son besoin de financement, constituant ainsi un facteur de vulnérabilité vis-à-vis des marchés financiers. Cette détérioration se poursuivrait en 2025 et 2026. La Belgique conserverait toutefois toujours une position extérieure positive étant donné les surplus accumulés les années précédentes.

La détérioration du solde de financement de l'économie en 2024 reflète une détérioration du solde des ménages, dont le taux d'épargne a diminué⁵⁴, et de celui des administrations publiques, en raison de la hausse du déficit primaire et de l'alourdissement des charges d'intérêt (BNB, 2025). En 2025 et 2026, la détérioration du solde de financement de l'économie serait plus importante que pour celui des administrations publiques, qui se

⁵⁴ En 2024, le revenu disponible réel (c.-à-d. corrigé de l'évolution des prix) a baissé mais la consommation en volume (donc également corrigée de l'évolution des prix) a au contraire augmenté. En contrepartie, le taux d'épargne des ménages a diminué. Les investissements en logement des ménages ont également ralenti, mais pas suffisamment pour empêcher une détérioration de leur solde de financement.

redresserait même en 2026. Ceci suggère que le redressement du solde des administrations publiques se ferait au prix d'une détérioration du solde des ménages et/ou des entreprises.

Graphique 3-4 : Soldes de financement des secteurs institutionnels et compte courant (en % du PIB)



Notes : la BNB ne publie de prévisions que pour le solde de financement des administrations publiques et pour le compte courant (somme de la balance commerciale des biens et des services et de la balance des revenus primaires et secondaires). Ce dernier est une bonne approximation du solde de financement de l'économie totale.

Sources : ICN, BNB

4. Annexes

4.1. Calcul du handicap des coûts salariaux en 2026

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 par rapport à la moyenne dans les États membres 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 2016-2020⁵⁵ ni du niveau relatif des subsides salariaux par rapport aux États membres de référence⁵⁶ car le législateur a voulu que ces mesures poursuivent un objectif de compétitivité et d'emploi. De cette façon, les diminutions de cotisations patronales issues du tax shift réduisent le handicap historique par rapport aux États membres de référence (exposé des motifs de la révision de la loi de 1996 en mars 2017). En ce qui concerne les subventions salariales, le législateur a voulu qu'elles poursuivent un objectif de compétitivité⁵⁷.

Tout comme l'année passée, il y a une rupture dans la série des comptes nationaux belges à la suite de la révision quinquennale de l'année dernière. La correction appliquée l'an dernier sur le handicap des coûts salariaux est également appliquée cette année. Cela fait l'objet d'une explication plus approfondie à l'annexe 4.7.

⁵⁵ Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift, voir annexe 4.3.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Par exemple, en ce qui concerne les deux principaux subsides salariaux : La dispense de versement du précompte professionnel pour travail de nuit et d'équipe vise à compenser les frais supplémentaires auxquels l'employeur est confronté lorsqu'il veut introduire ces modes de travail. Lesquels sont, selon le législateur, souvent les seules réponses qu'une entreprise puisse offrir à la globalisation toujours croissante de l'économie et à la flexibilité y afférente (exposé des motifs de la loi programme du 24 novembre 2003). En ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs, celle-ci doit permettre, selon le législateur, d'encourager la recherche en industrie et ainsi de réduire l'écart de compétitivité par rapport à nos voisins, en termes de charges salariales et d'aides à la recherche (exposé des motifs de la loi du 30 novembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations).

Le calcul se base sur les comptes nationaux annuels pour l'évolution jusqu'en 2024⁵⁸, puis sur des prévisions pour les années 2025 et 2026. Pour les États membres de référence, les prévisions sont issues des banques centrales, de l'OCDE et de l'institut national des Pays-Bas. Pour la Belgique, les prévisions proviennent du BFP. La sélection des sources pour les prévisions et la méthode d'agrégation de celles-ci est expliquée à l'annexe 4.2.

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 Technique 2024.

4.1.1. Résultats sur la base des données les plus récentes

Cette année, deux handicaps salariaux sont calculés pour 2025 et 2026. En effet, le gouvernement a mis en place des diminutions de cotisations patronales qui vont impacter les coûts salariaux en 2025 et 2026. Or, en vertu de la loi de 1996, « À chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux. ». Ce mécanisme s'applique jusqu'à ce que le handicap historique des coûts salariaux soit éliminé. L'ampleur du handicap historique des coûts salariaux doit, selon la loi, être définie par le Conseil central de l'économie (CCE). Toutefois, le CCE n'a jamais pu établir l'ampleur du handicap historique. Le secrétariat ne peut donc pas juger si le handicap historique est éliminé ou non. Dès lors, il calcule deux handicaps des coûts salariaux : l'un prenant en compte l'ensemble des diminutions de cotisations patronales (cas où le handicap historique serait éliminé) et l'autre ne le prenant pas compte.

Les deux diminutions de cotisations patronales qui ont un impact sur le handicap des coûts salariaux sont d'une part des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires, et d'autre part, le plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil. Nous ne tenons pas compte du budget prévu pour compenser l'augmentation du RMMM⁵⁹. Les diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires entrent en vigueur en 2026. Le plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil a commencé mi-2025.

⁵⁸ 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 4.4), 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 4.5) et de la neutralisation des accords salariaux soins de santé (voir annexe 4.6).

⁵⁹ Comme défini par le Groupe des dix dans le cadre d'accords du 8 juin 2021. Cette mesure sert à compenser la hausse du salaire minimum et donc pas à favoriser l'emploi. C'est pourquoi elle n'est pas utilisée pour supprimer le handicap historique des coûts salariaux.

Tableau 4-1 : Montants des diminutions des cotisations patronales et leur poids dans la masse salariale en millions d'euros

	2024	2025	2026
Masse salariale D1 secteur privé	224.424,50	231.949,61	238.253,10
Budget diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires			483,00
Poids par rapport à la masse salariale			0,20%
Budget plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil		23,41	47,07
Poids par rapport à la masse salariale		0,01%	0,02%
Budget total réductions des charges		23,41	530,07
Poids par rapport à la masse salariale		0,01%	0,22%

Source : Bureau fédéral du Plan

Les tableaux suivants présentent l'évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence ainsi que les différents handicaps des coûts salariaux sur la période 2024 - 2026. Dans le premier tableau, nous montrons les chiffres en l'absence de handicap historique. Dans le deuxième tableau, nous montrons les chiffres dans le cas où il y a bien un handicap historique. Dans ce cas, nous avons ajouté la moitié de la diminutions des cotisations patronales prévue à la masse salariale, ce qui fait augmenter les coûts salariaux.

Entre 1996 et 2024, le handicap des coûts salariaux s'élevait à 1,5 %. Cela signifie qu'entre 1996 et 2024, les CSH ont augmenté plus rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les États membres de référence, avec un écart de croissance de 1,5 %.

Tableau 4-2 : Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2024-2026⁶⁰ en l'absence d'un handicap historique

Handicap 2024	1,5%
CSH Belgique 2025	3,1%
CSH Moy-3 2025	4,3%
Handicap 2025	0,3%
CSH Belgique 2026	2,2%
CSH Moy-3 2026	3,7%
Handicap 2026	-1,1%

Source : calculs CCE

⁶⁰ Pour obtenir le handicap par exemple en 2023, on applique la formule suivante :
(1+handicap 2022) * (1+croissance BE 2023) / (1+croissance Moy-3 2023) – 1.

En 2025, les CSH ont crû moins fortement en Belgique (3,1 %) que dans les États membres de référence (4,3 %). Cela devrait réduire le handicap des coûts salariaux qui atteindrait 0,3 % en 2025.

En 2026, les CSH augmenteraient moins rapidement en Belgique (2,2 %) que dans les États membres de référence (3,7 %). Le handicap des coûts salariaux baisserait pour finalement atteindre -1,1 % en 2026. Nous nous attendons donc à ce qu'en 2026, les CSH dans les États membres de référence aient augmenté en moyenne 1,1 % plus vite depuis 1996 qu'en Belgique.

Tableau 4-3 : Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2024-2026⁶¹ en cas de handicap historique

Handicap 2024	1,5%
CSH Belgique 2025	3,1%
CSH Moy-3 2025	4,3%
Handicap 2025	0,3%
CSH Belgique 2026	2,3%
CSH Moy-3 2026	3,7%
Handicap 2026	-1,0%

Source : calculs CCE

Les chiffres dans le cas d'un handicap historique ne diffèrent pas beaucoup du scénario sans handicap historique. En 2026, la hausse attendue des coûts salariaux pour la Belgique est légèrement plus élevée (2,3 %) et le handicap final est moins négatif (-1,0 %). Dans ce cas, nous nous attendons donc à ce qu'en 2026, les CSH dans les États membres de référence aient augmenté en moyenne 1,0 % plus vite depuis 1996 qu'en Belgique.

4.1.2. Révisions depuis la dernière publication

Les derniers chiffres concernant le handicap des coûts salariaux ont été publiés dans le Rapport technique 2024. Ces chiffres étaient basés sur les comptes nationaux jusqu'à 2023 inclus et sur des projections pour l'année 2024. Pour la publication de cette année, nous disposons des observations des comptes nationaux jusqu'en 2024 inclus. Pour 2025 et 2026, nous nous basons sur des projections. Nous examinons les différences de chiffres entre le Rapport technique précédent et le présent Rapport par période.

⁶¹ Pour obtenir le handicap par exemple en 2023, on applique la formule suivante :

$$(1 + \text{handicap 2022}) * (1 + \text{croissance BE 2023}) / (1 + \text{croissance Moy-3 2023}) - 1.$$

Période 1996 – 2023

Contrairement à l'année dernière, il n'est pas question d'une révision majeure des séries historiques, bien qu'il reste toujours des révisions liées au passage de chiffres provisoires aux chiffres définitifs.

Aux Pays-Bas et en Allemagne, l'impact total sur la série reste limité. En Belgique et en France, des révisions à la baisse comparables s'appliquent. Depuis 1996, jusqu'en 2023 inclus, les coûts salariaux y ont donc augmenté moins fort selon les chiffres définitifs des comptes nationaux que ce qui avait été estimé l'année dernière. En France, cela s'explique surtout par une baisse du chiffre de 2023 de 0,3 pp, ce qui représente la principale révision pour les États membres de référence (l'évolution de leurs coûts salariaux entre 1996 et 2023 est 0,2 pp inférieure à celle de l'année dernière). Pour la Belgique, la révision est quasiment exclusivement imputable à la correction pour 2023 (7,6 % au lieu de 8,0 %). L'effet total sur le handicap des coûts salariaux belge par rapport à la moyenne des États membres de référence est à la baisse : le handicap des coûts salariaux en 2023 est 0,2 pp plus bas que ce qui avait été indiqué dans le Rapport technique de l'année dernière (2,5 % au lieu de 2,7 %).

L'année 2024

Dans le Rapport technique 2024, nous nous étions appuyés sur des projections pour 2024. À partir de cette année, nous utilisons les premières observations des comptes nationaux. Nous constatons que la position de départ plus favorable en 2023, décrite plus haut, s'inverse en 2024.

Parmi les États membres de référence, les premières observations sont en moyenne légèrement inférieures aux dernières projections (4,6 % au lieu de 4,8 %). Bien que les coûts salariaux allemands aient augmenté légèrement plus fort que ce qui était attendu, les observations des Pays-Bas et de la France sont nettement plus basses que les projections du Rapport technique de l'an dernier.

En Belgique, la hausse des coûts salariaux pour 2024 est 0,5 pp plus élevée que ce à quoi on s'était attendu l'an dernier (3,6 % au lieu de 3,1 %). Cela est en grande partie dû au nombre d'heures prestées plus faible que prévu, qui entraîne une hausse des coût salarial horaire brut.

Tant les révisions dans les États membres de référence qu'en Belgique augmentent le handicap des coûts salariaux belges. Malgré le handicap plus faible en 2023, le handicap des coûts salariaux en 2024 est plus élevé que ce à quoi nous nous étions attendus l'an dernier (1,5 % au lieu de 1,0 %).

Dans le tableau ci-dessous, les chiffres de ce Rapport sont comparés jusqu'en 2024 inclus avec les chiffres utilisés l'an dernier pour le calcul de la marge salariale.

Tableau 4-4 : Révisions jusqu'en 2022 inclus et nouveaux chiffres pour 2023 et 2024

	RT 2024	RT 2025	Différence
Handicap 2022	0,4%	0,6%	0,2%
CSH Belgique 2023	8,0%	7,6%	-0,4%
CSH Moy-3 2023	5,6%	5,7%	0,1%
Handicap 2023	2,7%	2,5%	-0,2%
CSH Belgique 2024	3,1%	3,6%	0,5%
CSH Moy-3 2024	4,8%	4,6%	-0,2%
Handicap 2024	1,0%	1,5%	0,5%

Source : calculs CCE. La révision en 2023 couvre l'ensemble de la révision entre 1996 et 2023. Pour 2024, les évolutions de la Belgique et des États membres de référence sont données séparément, en plus du handicap depuis 1996 pour cette année-là. Nous rassemblons 2025 et 2026 parce que le chiffre de l'année passée portait aussi sur ces deux années.

2025 et 2026

Pour 2025 et 2026, tout comme l'année dernière, nous recourons à des projections. Les sources utilisées sont brièvement citées ci-dessus et font l'objet d'explications plus détaillées à l'annexe 4.2. Selon les prévisions les plus récentes, le mouvement de rattrapage des États membres de référence en 2025 et 2026 sera beaucoup plus important que ce qui avait été attendu au moment où nous avons calculé la marge maximale disponible pour cette période.

Pour la Belgique, cette année, la projection des coûts salariaux est inférieure aux prévisions d'indexation que nous avons utilisées l'an dernier comme base pour la marge salariale. La limitation de l'indexation entraîne, malgré une inflation attendue plus élevée en 2026, une indexation plus faible que prévu. Cette baisse est en partie compensée par une hausse des salaires horaires bruts réels en raison de l'augmentation des chèques-repas en 2026 et d'un glissement des salaires positif⁶². Les composantes des coûts salariaux ont déjà été abordées dans le Rapport. Ci-dessous, nous présentons une nouvelle fois le tableau.

Tableau 4-5 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique

	2020-2022	2023	2024	2025	2026
Coût salarial horaire	10,5%	7,6%	3,5%	3,1%	2,2%
Indexation	7,7%	8,0%	2,4%	3,1%	2,1%
Salaires horaires bruts hors indexation	3,4%	-0,1%	0,5%	0,0%	0,3%
Effet des cotisations patronales	-0,7%	-0,2%	0,7%	-0,1%	-0,3%

Note : 2025 et 2026 sont des prévisions ; la croissance des salaires bruts horaires hors indexation comprend les augmentations salariales conventionnelles hors indexation convenues dans les commissions paritaires, les augmentations salariales et les bonus convenus au niveau des entreprises, ainsi que les effets de structure.

Source : ICN, BFP

⁶² La diminution des cotisations patronales sera en partie compensée par la mesure de la limitation de l'indexation, qui prévoit que les employeurs doivent reverser la moitié des cotisations patronales épargnées à la sécurité sociale.

Le facteur principal dans la hausse de la projection des coûts salariaux pour les États membres de référence est l'Allemagne. Selon les derniers chiffres, les salaires dans le secteur des services ont augmenté nettement plus que ce qui était attendu sur la base des salaires négociés. Cela a pour conséquence que la projection des coûts salariaux pour l'Allemagne est 4 % plus élevée que celle de l'année dernière. La projection pour les Pays-Bas est aussi plus élevée (+0,5 pp). En France, une prévision d'inflation en baisse et un ralentissement plus rapide que prévu des salaires négociés ont entraîné une baisse de la projection des coûts salariaux de 1,0 % par rapport à l'année dernière.

Tant les révisions dans les États membres de référence qu'en Belgique réduisent le handicap des coûts salariaux. Malgré un handicap plus élevé que prévu en 2024, actuellement, il semblerait que le handicap des coûts salariaux sera négatif en 2026.

4.2. Sources et méthodes

4.2.1. Les prévisions disponibles et retenues

Selon la loi, dans ses calculs du handicap des coûts salariaux, le CCE doit tenir compte des projections de différentes sources, que nous pouvons répartir en quatre catégories : les différents instituts de prévisions nationaux (comme le Bureau fédéral du plan), les différentes banques nationales, l'OCDE et la Commission européenne⁶³. Comme il n'y a pas eu de chocs macro-économiques ayant un impact suffisant pour exclure a priori certaines sources entre la publication des premières sources en septembre et celle des sources les plus récentes en décembre, le CCE a décidé, conformément aux prescriptions, de déterminer la validité des différentes sources au cas par cas. Pour cela, nous examinons les hypothèses des sources et nous les comparons aux chiffres les plus récents. C'est pourquoi nous débutons ce chapitre par un aperçu des différentes sources, en ordre de publication, puis nous examinons leur validité et formulons si nécessaire des remarques.

4.2.1.1. Projections belges

Publication : décembre pour la BNB, février pour le BFP

En ce qui concerne la Belgique, conformément à la méthodologie, seules les perspectives qui permettent de distinguer les différents facteurs derrière la hausse attendue des CSH (indexation, augmentations conventionnelles, dérive salariale, cotisations patronales modifiées) peuvent potentiellement être utilisées. Il ne s'agit que de nos sources nationales, celles du Bureau fédéral du plan et de la Banque nationale de Belgique (BNB).

La limitation de l'indexation, c'est-à-dire l'indexation calculée seulement jusqu'à un salaire brut de 4 000 euros⁶⁴, aura un impact sur les chiffres de ce Rapport. En effet, en raison de cette mesure, en 2026, l'indexation sera plus faible que ce à quoi l'on s'était attendu lors du précédent Rapport technique. Bien qu'au moment de ce calcul, il soit difficile d'estimer l'impact de la mise en œuvre précise, la projection pour la Belgique tient compte de cette mesure.

Le timing de la décision de limiter l'indexation en 2026 et 2028 a un impact significatif sur la sélection des sources belges de ce rapport. Au moment où la Banque nationale a effectué sa projection (publication en décembre), il planait encore beaucoup d'incertitude quant à la mesure. Dans sa projection, la BNB part du principe que la mesure prend effet en janvier, ce qui n'a pas été le cas. Le décalage de la date d'entrée en vigueur de la mesure a un impact important sur la prévision d'indexation de 2026, parce que les travailleurs dont le salaire est indexé annuellement en janvier - un très grand groupe - ne feront l'objet de la limitation de

⁶³ L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire (CCE 2017-2358).

⁶⁴ Les salaires bruts jusqu'à 4 000 euros maximum seront totalement indexés. Les salaires qui dépassent 4 000 euros seront indexés de la même façon que les salaires de 4 000 euros, ce qui revient à une indexation de 80 euros bruts.

l'indexation qu'en 2027⁶⁵. La BNB a estimé l'impact net de la mesure à - 0,2 pp : l'indexation baisserait de 0,4 pp, dont la moitié est compensée par l'augmentation correspondante des cotisations patronales.

Dans sa projection (publication en février), le Bureau fédéral du plan part du principe que la mesure entrera en vigueur en avril, ce qui implique que l'impact de l'indexation annuelle de janvier est déjà assurément reporté à 2027 et ne se retrouve pas dans les chiffres de 2026. L'impact total est comparable à celui estimé par la BNB, mais 80 % ne prendrait effet qu'en 2027. L'impact net sur les coûts salariaux (donc y compris la hausse des cotisations patronales) en 2026 serait de -0,04 pp. Pour cette raison, la projection de la BNB est exclue du calcul et nous n'utilisons pour la Belgique que les prévisions salariales du Bureau fédéral du plan.

4.2.1.2. États membres de référence : instituts nationaux

Publication : septembre

Allemagne : Joint Economic Forecast

Pour ses projections, le Joint Economic Forecast se base en grande partie sur les statistiques des salaires négociés en tant qu'indicateur pour la croissance salariale durant l'année en cours, tout comme les autres institutions. Durant les dernières semaines de 2025, des chiffres ont été publiés sur l'évolution salariale dans le secteur des services, secteur qui n'est pas couvert dans les statistiques des salaires négociés. Les salaires dans le secteur des services étaient beaucoup plus élevés qu'attendu, ce qui, en combinaison avec la hausse des salaires négociés, a amené la Bundesbank à fortement augmenter sa projection salariale. Nous retrouvons aussi cette forte hausse dans les chiffres de l'OCDE. Nous ne considérons donc plus la projection des coûts salariaux du JEF, qui n'a pas pu tenir compte de l'évolution dans le secteur des services, comme actuelle et l'excluons donc du calcul du handicap salarial.

France : DG Trésor

Comme les années précédentes, nous excluons la DG Trésor du calcul du handicap des coûts salariaux. Bien qu'elle effectue bien, contrairement à l'année dernière, une projection pour l'entièreté de la période du RT (jusqu'à 2026 inclus), le problème reste que la projection est publiée comme un coût salarial par personne qui ne peut être converti en un coût salarial horaire.

^{65 65} Cela vaut pour toutes les CP qui indexent une fois par an durant les mois qui précèdent l'entrée en vigueur de la mesure.

Pays-Bas : Centraal Planbureau

Les projections du Centraal Planbureau sont cohérentes avec les prévisions les plus récentes de l'OCDE et de la Nederlandsche Bank (DNB). Nous ne voyons aucune raison d'exclure ces projections.

4.2.1.3. États membres de référence : Commission européenne

Publication : début novembre

Le CCE a vérifié si les problèmes qui ont conduit à l'exclusion de la CE du calcul depuis quelques années s'appliquaient toujours. Ils sont rappelés ci-dessous.

La Commission européenne (CE) publie des prévisions pour les salaires de tous ses États membres. Remarque importante à cet égard : les projections salariales sont calculées en coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie - et non par heure pour le secteur privé. L'évolution du coût salarial par personne et par heure est uniquement équivalente en cas de durée de travail constante, ce qui n'est pas une hypothèse pour la CE. Dans le passé, et à présent à nouveau, la CE elle-même a conseillé d'utiliser d'autres sources.

Corriger les séries n'est pas non plus une option. Il existe une projection de l'évolution de la durée moyenne de travail, mais celle-ci prend en compte aussi bien les travailleurs salariés que les indépendants et ne convient donc pas pour corriger le coût salarial par personne conformément aux objectifs du CCE. Tant qu'il n'y aura pas de modification structurelle des projections de la CE, nous devons donc les exclure des calculs du Rapport technique.

4.2.1.4. États membres de référence : OCDE

Publication : fin novembre

Tout comme la Commission européenne, l'OCDE publie des projections de coûts salariaux pour tous ses membres, exprimées en coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie. Tout comme les années précédentes, elle nous a informés que la hausse par personne est équivalente à la hausse par heure pour les années 2025 et 2026. Pour obtenir le chiffre pour le secteur privé, il est possible d'appliquer une correction sur les chiffres de l'OCDE⁶⁶.

Les chiffres que nous utilisons pour la France pour notre calcul divergent de ce que l'OCDE a publié dans l'Economic Outlook de décembre. L'OCDE nous a signalé que les chiffres français comportaient une erreur. La projection correcte de l'OCDE pour la hausse des coûts salariaux français par personne pour l'économie totale est de 2,2 % pour 2025 et 2,3 % pour 2026.

⁶⁶ Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les pays de référence (CCE 2020-0564).

4.2.1.5. États membres de référence : Banques nationales

Publication : mi-décembre

Les banques nationales sont en mesure de nous fournir le coût salarial par heure pour le secteur privé, bien qu'il soit confidentiel. Bien que nous ne puissions donc pas publier les chiffres par pays, ils sont inclus dans les calculs. Comme il s'agit de la source d'information la plus récente sur les États membres de référence, nous pouvons également utiliser les projections des banques afin de tester les hypothèses des projections plus anciennes.

4.2.1.6. États membres de référence : la sélection retenue

Étant donné les sources conservées et exclues décrites ci-dessus, nous retenons trois sources pour les Pays-Bas : leur institut national (CPB), l'OCDE et leur banque nationale (DNB). Conformément à la méthodologie décrite⁶⁷, nous excluons les projections les plus élevées et les plus basses et utilisons la prévision centrale, de la banque nationale. Pour l'Allemagne et la France, nous conservons deux sources : l'OCDE et les banques nationales. Nous prenons la moyenne des deux.

⁶⁷ L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire (CCE 2017-2358).

4.3. 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 des diminutions 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'ONSS⁶⁸, 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 2016⁶⁹. 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'euros⁷⁰) 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 3⁷¹ : à partir du 1/4/2016, le taux est fixé à 30 % si la cotisation de modération salariale est due et à 22,65 % lorsque la cotisation de modération salariale n'est pas due ; à partir du 1/1/2018 ; 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

⁶⁸ 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](#)).

⁶⁹ Celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du tax shift 2016-2020.

⁷⁰ Les coûts pour les différentes années proviennent du budget du 22/9/2015 et sont exprimés en euros de 2016.

⁷¹ Catégorie 1 : travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2^e 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^e 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.

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 4-6: 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	158589	164181	169811	176233
Coût tax shift net du pacte de compétitivité (montant cumulé)	ONSS	1176	1807	2435	2773
D1 après élimination des effets du tax shift		159766	165987	172246	179006

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

Croissance du CSH	2016	2017	2018	2019
Avant élimination des effets du tax shift	-0,3%	1,6%	1,4%	2,1%
Après élimination des effets du tax shift	0,4%	1,9%	1,7%	2,3%

Note : le calcul du coût du tax shift net du pacte de compétitivité pour 2016 est détaillé dans CCE (2017b) celui pour 2017 dans CCE (2018b), celui pour 2018 dans CCE (2021a) et celui pour 2019 dans CCE (2021b).

4.4. 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 1er 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 le 1er octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cet allègement supplémentaire va jusque 3,9 points au niveau du SMIC⁷².

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 historique⁷³. En effet, le coût salarial pris en compte pour le calcul du handicap historique comprend aussi les subsides salariaux. Dès lors, la réduction des subsides salariaux accroît ce niveau du coût salarial alors que les baisses de cotisation réduisent ce même niveau. Ces deux mouvements se compensent.

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

⁷² Pour plus de détails, voir point 4.2 du Rapport technique 2019.

⁷³ 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 historique des coûts salariaux 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.

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 montre les dépenses CICE depuis 2018. Ce sont ces montants qui sont utilisés pour corriger le coût salarial.

Tableau 4-7 : Dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros

	2018	2019	2020	2021
Dépenses CICE en comptabilité nationale	20,0	0,3	0,1	0,0

Source : INSEE

Ce tableau diffère des tableaux des précédentes versions du Rapport technique. En 2024, la méthodologie des subsides salariaux des comptes nationaux en France a été révisée dans le cadre des révisions quinquennales. Dans les nouveaux CN, les subsides sont enregistrés au moment où ils sont générés plutôt qu'au moment où ils sont déclarés à l'administration fiscale⁷⁴. Ils sont donc avancés d'un an, ce qui signifie qu'un subside qui était auparavant enregistré en 2020 l'est à présent en 2019.

⁷⁴ Cette adaptation a été faite pour se conformer aux recommandations européennes.

L'impact de ce glissement sur le handicap des coûts salariaux dans ce rapport est nul, car l'impact de la suppression progressive du CICE a déjà été entièrement pris en compte. Cet impact a eu lieu en 2020 et dans le passé, le CCE l'a appliqué à l'année 2019 pour coïncider avec la réduction des cotisations. Cette correction n'est plus nécessaire à présent.

Le tableau suivant présente l'évolution du coût salarial corrigé et non corrigé du CICE. On remarque uniquement un impact sur le chiffre de 2019.

Tableau 4-8 : Croissance annuelle du coût salarial horaire en France dans le secteur privé, non corrigé et corrigé du CICE selon la méthode du Rapport technique 2019

	2019	2020	2021
Coût salarial horaire non corrigé du CICE	-0,8%	3,6%	-0,6%
Coût salarial horaire corrigé du CICE	1,4%	3,6%	-0,6%
Effet de la correction	2,2%	0,0%	0,0%

Note : pour effectuer la correction, nous avons utilisé la formule ci-dessus et les prévisions de dépenses CICE issues du tableau précédent.

Source : calculs du secrétariat sur la base de l'INSEE

4.5. 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 gelée⁷⁵. Au-delà des recommandations d'Eurostat, la BNB avait alors fait le choix de ne pas rétropoler pour les années antérieures à 2002 en raison des informations dont elle disposait, de l'investissement en temps/ressources que cela nécessitait, et de l'impact mineur que cela aurait eu sur le niveau du produit intérieur brut.

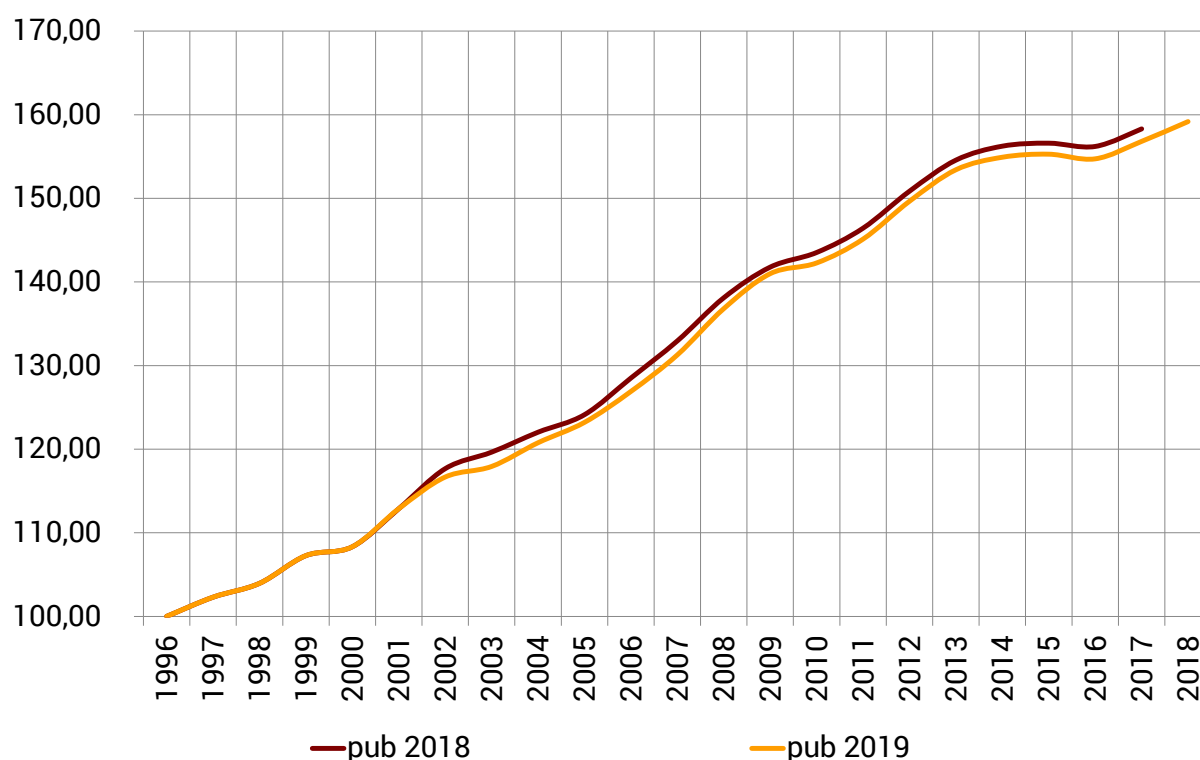
Lors de la révision quinquennale de la comptabilité nationale en 2014, la BNB a donc procédé à une nouvelle estimation de la valeur ajoutée au noir au niveau des branches d'activité et du PIB depuis 2002. Même si l'impact de la révision a été différent d'une branche d'activité à l'autre, l'économie au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

⁷⁵ 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).

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 4-1: 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 4-9: Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire

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

Source : Banque nationale de Belgique

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

4.6. 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 en 2021, 2022, 2023 et 2024. 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.

Tableau 4-10 : Subsidés alloués pour financer les augmentations salariales des accords soins de santé en 2021 et 2022

	2021	2022	2023	2024
Accord social soins de santé Fédéral	398,0	434,0	456,0	419,0
Accord social soins de santé Région wallonne	0,0	56,7	117,2	117,2
Accord social soins de santé Région flamande	454,2	488,7	537,5	540,6
Accord social soins de santé Région Bxl et COCOM	6,1	27,0	44,7	57,0

Source : BFP, sur la base des Comptes nationaux et des administrations compétentes

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 subsidés 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 subsidés 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 États membres 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 salariales⁷⁶ : la hausse de salaires du secteur des soins de santé est donc

⁷⁶ 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

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 États membres 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 4.4).

Pour appliquer cette correction, on se base sur les données suivantes des subsides salariaux (Tableau 4-10).

Pour les années 2021 à 2023, 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 l'année 2024, on corrige l'évolution des coûts salariaux horaires, calculée comme une moyenne des prévisions de la BNB et du BFP. Le Tableau 4-11 présente les résultats de ces corrections.

Tableau 4-11 : 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.

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

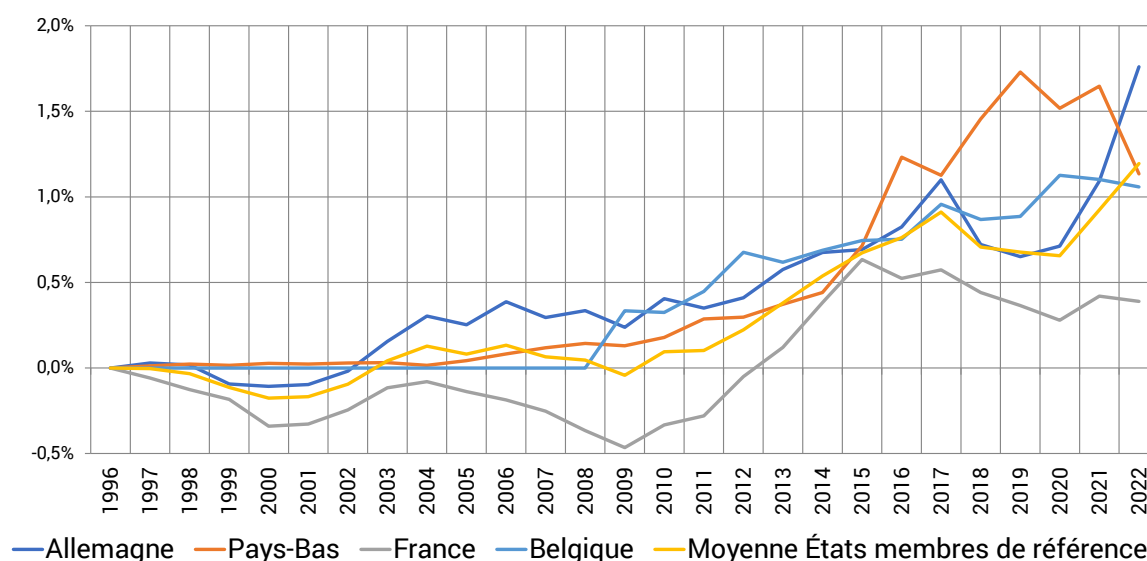
Source : calculs du secrétariat sur base de la BNB et du BFP.

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.

4.7. Correction des séries des comptes nationaux à la suite de la rupture dans la série belge après la révision quinquennale

Le graphique ci-dessous montre la différence entre les séries des comptes nationaux de 2023 et de 2024 pour la Belgique et la moyenne des États membres de référence. En 2022, tous les pays de la nouvelle série se situaient plus haut que dans l'ancienne série. Tous les pays ont donc révisé à la hausse leur augmentation des coûts salariaux depuis 1996.

Graphique 4-2 : CN 2024 vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes

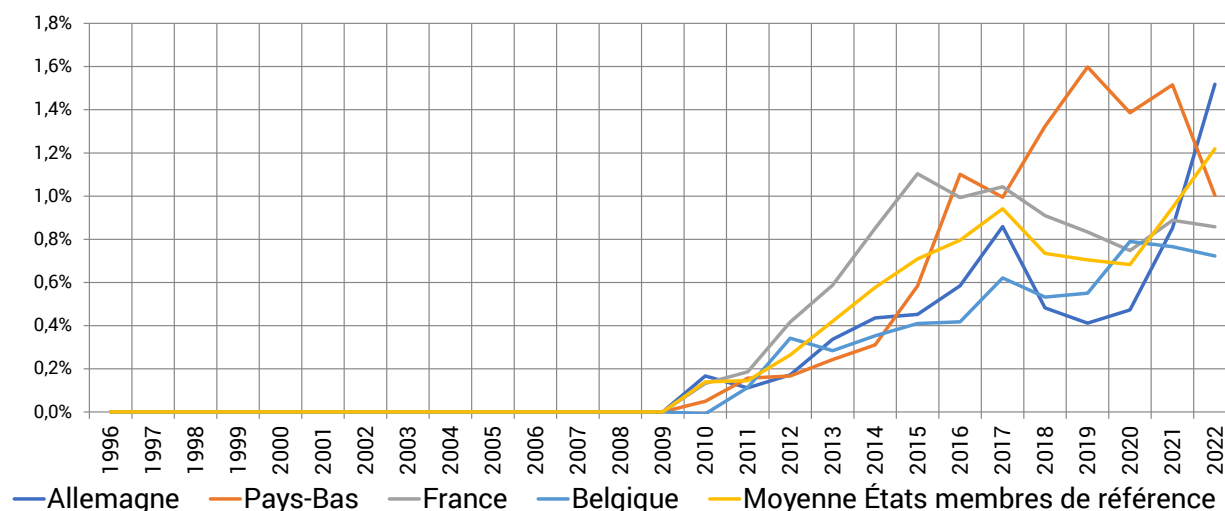


Source : Calculs du secrétariat sur la base de l'ICN, DESTATIS, CBS et INSEE.

Nous devons formuler une remarque importante concernant la série de la Belgique. Bien qu'Eurostat demande à tous les pays d'effectuer des révisions historiques, il n'est pas obligatoire de les effectuer jusqu'au début des séries. La recommandation lors de la révision de 2024 était de les réviser jusqu'en 2009 au moins. Les trois États membres de référence ont effectué toutes leurs révisions jusqu'en 1995 au moins (sauf si cela ne s'appliquait pas), mais en Belgique, la révision s'arrête en 2009. Cela se voit dans le graphique ci-dessus, où jusqu'en 2008 inclus, la différence entre les séries est nulle. Étant donné que notre calcul du handicap des coûts salariaux commence en 1996, il y a donc une rupture dans la série concernant la Belgique. Après concertation avec la BNB, il s'est avéré impossible, dans le temps dont nous disposons, d'effectuer une rétropolation et il n'est pas certain que les données nécessaires à un tel calcul soient disponibles. Après la publication du Rapport technique, le CCE posera la question officielle à la BNB. Étant donné que le changement dans la série est en partie causé par un reclassement d'un certain nombre d'éléments du secteur privé vers le secteur public, on peut supposer qu'une révision dans le même sens aurait lieu en 1996 si nous faisons remonter la révision assez loin dans le temps.

Il y a donc un problème méthodologique étant donné que nous comparons une série interrompue (celle de la Belgique) à des séries cohérentes (celles des États membres de référence). Afin de parvenir à une cohérence entre les quatre pays, nous avons corrigé les quatre séries de la même manière : nous partons de séries de l'année dernière et remontons jusqu'à 2009 inclus (l'année de la rupture) et appliquons les taux de croissance des nouvelles séries à partir de 2010. Ainsi, nous obtenons quatre séries qui sont cohérentes et comparables entre elles. Ces séries corrigées sont représentées dans le graphique ci-dessous.

Graphique 4-3 : CN corrigés vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes



Source : Calculs du secrétariat sur la base de l'ICN, DESTATIS, CBS et INSEE.

4.8. Élimination partielle des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires et du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil

Selon la loi de 1996, art. 5 §2 alinéa 3 : « À chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux. »

Sur la base de l'estimation du BFP sur le coût des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires et du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil en termes de moindres cotisations sociales patronales perçues, le CCE a augmenté la masse salariale D1 projetée par le BFP⁷⁷. Conformément à la loi, seule la moitié du coût des diminutions de cotisations patronales n'a été prise en compte.

Les mesures ont été décidées en 2025 et au moment de la rédaction de ce Rapport, nous nous attendons à ce que les diminutions de cotisations patronales soient systématiquement augmentées jusqu'en 2029. Pour le présent Rapport, qui calcule le handicap jusqu'en 2026 inclus, on se penche uniquement sur le coût attendu pour 2025 (23 millions d'euros) et 2026 (au total 530 millions d'euros). La moitié des deux montants est donc ajoutée à la masse salariale dans le cas d'un handicap historique.

⁷⁷ La méthodologie appliquée est la même que pour la suppression du tax shift en 2016-2020⁷⁷, à l'exception que l'intégralité du coût du tax shift 2016-2020 avait été exclue du calcul alors que seule la moitié des nouvelles diminutions de cotisations patronales ne sont pas prises en compte. Voir l'annexe 4.3 pour l'élimination du tax shift.

Tableau 4-12 : Élimination partielle des diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires et du plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil en millions d'euros

	2024	2025	2026
Masse salariale D1 secteur privé	224.424,50	231.949,61	238.253,10
Budget diminutions des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires			483,00
Poids par rapport à la masse salariale			0,20%
Budget plafonnement des cotisations patronales au-delà d'un montant seuil		23,41	47,07
Poids par rapport à la masse salariale		0,01 %	0,02%
Budget total réductions des charges		23,41	530,07
Poids par rapport à la masse salariale		0,01 %	0,22%

Croissance de D1 et CSH	2025	2026
D1 avant élimination partielle	3,4%	2,7%
D1 après élimination partielle	3,4%	2,8%
CSH avant élimination partielle	3,1%	2,2%
CSH après élimination partielle	3,1%	2,3%

Source : calculs du secrétariat sur la base des estimations de la BfP

5. Bibliographie

BANQUE DE FRANCE (2024), Projections macroéconomiques pour la France, Décembre 2024.

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2025a), Rapport annuel 2024, Février 2025.

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2025b), Projections économiques pour la Belgique, NBB Economic Review 2025 No 13, Décembre 2025.

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.

BAUDRY L., E. GAUTIER, S. TARRIEU (2025), Les hausses de salaire négociées pour 2025, où en est-on ?, Banque de France – Bloc-Notes Eco 400, Mars 2025.

BUNDESBANK (2025a), Monthly Report – November 2025, Vol. 77 No 11.

BUNDESBANK (2025b), Forecast for Germany: Economy gradually returns to recovery path, Monthly Report – Decembre 2025, Vol. 77 No 12.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2026), Rapport sur la situation macroéconomique des entreprises, CCE 2026-0530

DNB (2025), DNB Najaarsraming, Décembre 2025.

EUROPEAN CENTRAL BANK (2025), Wage developments during and after the high inflation period, ECB Economic Bulletin, Issue 1 / 2025, pp.95-115.

IFO INSTITUT (2025), Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2025, Septembre 2025.

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

RIEDER, A. & C. SCHNABEL (2025), Beyond collective agreements: The rise of the wage cushion in Germany, Diskussionspapiere, No. 133, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg.