

RAPPORT

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



Table des matières

1	Introduction.....	4
2	Le handicap absolu des coûts salariaux	6
3	Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité	12
4	Le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996	16

Liste des tableaux

Tableau 2 - 1 : Handicap absolu des coûts salariaux (en %)	8
Tableau 2 - 2 : Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux	10
Tableau 2 - 3: Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros	11
Tableau 3 - 1 : Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %)	13
Tableau 4 - 1 : Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États-membres de référence depuis 1996 (en %).	17
Tableau 4 - 2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les pays de référence	18
Tableau 4 - 3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'euros)	19

1 Introduction

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

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

Remarque relative à l'édition 2023 du rapport

La crise du COVID-19 et les mesures prises par les différents gouvernements ont eu, entre 2020 et 2022, un impact considérable sur les résultats de ce rapport. Il s'agissait principalement de mesures liées au chômage temporaire, le système permettant aux employeurs de suspendre partiellement ou complètement les contrats de travail avec leurs travailleurs durant une période d'activité limitée en raison de la crise sanitaire. Cela a eu des effets temporaires considérables sur les statistiques relatives au coût salarial. L'une des raisons principales est que les travailleurs ayant de bas salaires ont en moyenne davantage été placés dans un système de chômage temporaire, ce qui a entraîné la hausse du salaire moyen des travailleurs qui ont continué à travailler. Il est donc question d'un effet de composition : la hausse des coûts de la main-d'œuvre est (en partie) due à la modification de la composition de la main-d'œuvre. En 2021 et en 2022, un effet de composition inversé a été visible, lorsque les travailleurs qui étaient au chômage temporaire ont repris le travail. Vous trouverez plus de détails sur le contenu et

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

l'impact des mesures prises par les pays dans le Rapport technique de 2021.

L'impact de ces effets temporaires a pour conséquence que les résultats du présent rapport pour 2020 et 2021 ne sont pas comparables aux résultats des rapports précédents. Il est impossible d'indiquer quelle part d'une augmentation ou d'une baisse est structurelle et quelle part est due à l'effet de composition ou a été temporairement influencée par la crise du COVID-19. De plus, les effets statistiques ont peut-être plus ou moins influencé la productivité des coûts de la main-d'œuvre. Ainsi, l'effet de composition va par exemple dans la même direction (les travailleurs à bas revenus travaillent surtout dans des métiers à faible productivité), mais l'ampleur de l'effet n'est dès lors pas nécessairement identique pour les coûts salariaux et pour la productivité.

À partir de cette année, avec les chiffres de 2022, nous supposons que l'impact de la crise sanitaire et des mesures prises pendant cette crise a été entièrement compensé. Cela signifie que nous pouvons comparer les chiffres de 2022 avec ceux de 2019, tout en faisant remarquer qu'il n'y a pas un mais trois ans d'écart entre les deux séries. Nous utiliserons donc dans le présent rapport la méthode du Rapport technique : nous prenons la période 2020-2022 dans son ensemble et la comparons à 2019. Il n'y a donc exceptionnellement pas de comparaison avec l'année précédente, en l'occurrence 2021. Dès l'année prochaine, le rapport reprendra sa forme initiale et comparera les années 2023 et 2022.

La crise sanitaire a aussi eu un impact significatif sur les chiffres de l'Allemagne. Pendant des années, les subsides salariaux pour l'Allemagne étaient négligeables, comme cela est décrit dans le rapport. En 2020, les subsides salariaux totaux ont été décuplés par rapport à 2019. En 2021 également, les subsides salariaux allemands étaient beaucoup plus élevés qu'au cours des dix années précédentes. Une nette diminution a été observée en 2022, mais le niveau reste plus de trois fois supérieur à celui de 2019. Ils ne sont donc plus négligeables,

mais nous ne disposons pas d'informations détaillant comment ces subsides ont été répartis entre les différents secteurs, ce qui constitue une donnée essentielle pour le traitement des chiffres. C'est pourquoi nous avons ventilé les subsides salariaux en Allemagne en fonction du nombre d'heures prestées par travailleur.

Pour la France, une nouvelle méthode de répartition des subsides salariaux est également appliquée à partir de cette année. Jusqu'en 2019, nous suivions la répartition du CICE, la plus grande source de subsides publics français. Le CICE ayant été remplacé par un allègement des cotisations en 2019 et 2020, sa répartition n'est plus pertinente dans le total des subsides salariaux français. Après avoir consulté l'INSEE, nous avons décidé de répartir les subsides salariaux en fonction du poids de la rémunération des salariés D1.

2 Le handicap absolu des coûts salariaux

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

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

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

³ Les subsides salariaux sont repris dans l'agrégat D.39 « Autres subventions sur la production » dans les

comprennent les réductions de cotisations patronales visant certains groupes cibles, ou des dispenses de versement de précompte professionnel.

Concrètement, pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux, les subsides sont déduits de la masse salariale (D.1), ce qui n'est pas le cas pour le « handicap des coûts salariaux⁴ » qui est utilisé pour estimer la marge maximale disponible. Il est raisonnable de supposer que la méthode de calcul du handicap absolu reflète mieux le niveau effectif des coûts salariaux des entreprises.

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

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

comptes nationaux. Notons cependant que la rubrique D.39 ne couvre pas uniquement les subsides salariaux mais également d'autres formes de subsides. Il convient donc de les isoler du reste pour pouvoir estimer le handicap absolu des coûts salariaux.

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

Tableau 2 - 1 : Handicap absolu des coûts salariaux (en %)

2022	
Secteur privé (S1-OP)	10,6%
Secteur marchand, moyenne pondérée	10,3%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	8,1%
2019	
Secteur privé (S1-OP)	10,1%
Secteur marchand, moyenne pondérée	9,7%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	6,4%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Comme on peut le voir dans le Tableau 1-1 ci-dessus, le handicap absolu des coûts salariaux a été mesuré pour l'année 2022 et sur trois champs distincts : le secteur privé, le secteur marchand en moyenne pondérée et le secteur marchand en moyenne non pondérée. Considérons d'abord le secteur privé. Par convention, il couvre le secteur institutionnel S1 (l'ensemble de l'économie), duquel on soustrait le secteur public S13. Pour le secteur privé, le handicap absolu des coûts salariaux est positif ; il s'élève à 10,6%. Cela signifie qu'en 2022, les coûts salariaux en Belgique étaient en moyenne supérieurs de 10,6% par rapport à la moyenne des États membres de référence. Remarquons que dans les faits, le champ S1-S13 a dû être approché par le secteur S1-OP (O correspondant à la branche d'activité dédiée aux administrations publiques, et P à l'enseignement), en raison de la disponibilité des données sur les subventions salariales et sur le volume total d'heures travaillées par les salariés provenant des comptes nationaux en Belgique et dans les pays de référence.

L'augmentation du handicap en 2022 par rapport à 2019 est en contradiction avec les chiffres de 2021 que nous avons publiés l'année dernière, où nous avons constaté une baisse du handicap. Les fluctuations des chiffres concernant le handicap absolu au cours des trois années illustrent l'impact des mesures COVID telles que décrites plus haut. Si l'on examine la différence entre 2019 et 2022, on remarque en particulier que l'augmentation du handicap dans le secteur marchand est nettement plus élevée selon la moyenne non pondérée que selon la moyenne pondérée. Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre de secteurs dans lesquels le handicap a fortement augmenté - tels que la chimie ou l'approvisionnement en énergie - pèsent peu dans le total. D'autre part, dans certains secteurs à forte pondération - tels que le commerce et la construction - le handicap a augmenté de façon limitée ou a même diminué.

Le Tableau 1-2 reprend les champs disponibles pour chacune des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux pour le secteur privé. On peut y voir que l'Allemagne est le seul pays dont les données sur les subventions salariales portent sur le champ S1-S13. Pour la Belgique et les Pays-Bas, les données disponibles sur les subventions salariales ne couvrent que le champ S1-OP tandis qu'en France, ces données n'existent que pour l'ensemble de l'économie (S1). Nous avons cependant estimé que pour ce pays, les subventions salariales pour l'ensemble de l'économie (S1) restaient la meilleure approximation des subventions salariales pour le secteur privé. En ce qui concerne le volume total d'heures prestées par les salariés, le champ commun disponible pour l'ensemble des pays est S1-OP. Par conséquent, par souci de cohérence, nous avons utilisé les données sur ce même champ S1-OP pour la masse salariale D.1. Le handicap absolu des coûts salariaux a également été calculé pour le secteur marchand. Il a été décidé que celui-ci serait approché par le champ étudié par le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE) dans son rapport de 2013⁵, à l'exception de la branche « Cokéfaction et raffinage ». Ce champ couvre 20 des 28 branches d'activité constitutives de l'économie⁶, et il constitue une bonne approximation du secteur marchand⁷.

Le Tableau 1-1 nous indique que le handicap absolu des coûts salariaux en 2022 pour le secteur marchand en moyenne non pondérée est positif et atteint 8,1%⁸. Notons qu'une moyenne non pondérée (ou arithmétique) consiste à donner le même poids à l'ensemble des branches d'activité constituant le secteur marchand, ce qui permet d'éliminer en partie les effets de structure sectorielle⁹. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à prendre en compte le poids relatif (en termes d'emploi) de chacune des branches d'activité dans le secteur marchand. Dans ce cas, le handicap absolu des coûts salariaux en 2022 s'élève à

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

⁶ Les 20 branches sélectionnées sont les branches de l'industrie manufacturière (à l'exception de la cokéfaction et du raffinage), la production et distribution d'énergie, la construction, le commerce, l'Horeca, les télécommunications, les activités informatiques, les activités juridiques, comptables, de gestion, et la publicité, etc.

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

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

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

10,3%¹⁰.

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

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

Source: secrétariat

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

Le présent rapport est également le premier dans lequel les subsides salariaux pour la France ne sont plus estimés à l'aide du CICE. Le CICE n'était pas seulement la principale source de subsides salariaux français, c'était aussi la clé de répartition du total des subsides salariaux. Des chiffres détaillés sur les subsides salariaux par secteur ne sont pas disponibles en France. Pour la période 2020 - 2022, nous utilisons une ventilation des subventions basée sur la rémunération des salariés (voir encadré avec remarques). Le CICE a été supprimé le 1^{er} janvier 2019¹¹ et remplacé par un allègement des cotisations patronales en deux phases. Le 1^{er} janvier 2019, les cotisations patronales ont été abaissées de 6 points de pourcentage pour tous les salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. Un allègement supplémentaire est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2019 pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cet allègement supplémentaire va jusque 3,9 points au niveau du SMIC¹². Malgré sa suppression en 2019, le CICE est encore présent dans les comptes nationaux pour l'année 2019 (Tableau 1-3)¹³.

Tableau 2 - 3: Prévisions de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros¹⁴

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

Sources : INSEE

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

¹² C'est-à-dire que les salaires payés en 2019 ne donnent plus droit à des crédits d'impôts. Les derniers salaires sur lesquels s'est basé le CICE étaient ceux de 2018.

¹² Voir point 4.2 du Rapport technique 2019 pour plus de détails.

¹³ Les règles de comptabilité nationale prescrivent en effet que chaque année, le montant des créances qui a réellement été déclaré au 31 décembre de cette année à l'administration fiscale doit être ajouté. Étant donné que les entreprises ne déclarent à l'administration fiscale les salaires versés en 2018 qui entrent en considération pour le CICE qu'à partir de l'année suivante, le montant du CICE pour les salaires versés durant la dernière année du système est principalement enregistré en 2019. Les résidus de CICE de l'année 2020 et ultérieures correspondent aux créances non versées de l'année qui suit le versement des salaires et qui peuvent encore être réclamées 3 ans après.

¹⁴ Ces montants de dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale sont les données disponibles les plus récentes. France Stratégie a indiqué que le ministère des Finances ne mettrait plus à jour ces chiffres.

compensé par un effet à la baisse sur le handicap absolu en 2020.

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

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

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

$$\text{Handicap absolu corrigé pour le niveau de productivité} = \frac{CSH_{\text{diminué des subv}}^{BE} / \text{prod}^{BE}}{CSH_{\text{diminué des subv}}^{\text{voisins}} / \text{prod}^{\text{voisins}}} - 1 \quad (2)$$

$$\text{Où prod} = \frac{\text{valeur ajoutée en valeur}}{\text{heures prestées}}$$

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

Tableau 3 - 1 : Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %)

	2022
Secteur marchand, moyenne pondérée	-2,8%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-10,4%
	2019
Secteur marchand, moyenne pondérée	0,8%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-2,2%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Contrairement au handicap absolu, le handicap corrigé pour le niveau de productivité en valeur diminue. Cela signifie que l'augmentation relative de la productivité en valeur est supérieure à l'augmentation relative des coûts salariaux. Cette augmentation de la valeur ajoutée correspond dans certains secteurs à l'augmentation du déflateur de la valeur ajoutée constatée dans le REC 2023. Il est donc possible que l'augmentation de la valeur ajoutée soit (en partie) due à un effet prix. Étant donné que les pays de référence ont également souffert d'une hausse de l'inflation, il est difficile de déterminer dans quelle mesure les gains de productivité relative sont durables ou non.

En 2022, le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité en valeur pour le secteur marchand (champ du GECE) en moyenne pondérée, est négatif et s'élève à -2,8%. En 2022, les coûts salariaux en Belgique corrigés pour les niveaux de productivité en valeur sont donc inférieurs de 2,8% à la moyenne dans les trois États membres de référence. Si l'on calcule ce handicap sans tenir compte du poids relatif des différents secteurs (moyenne non pondérée), il s'élève à -10,4%. Dans ce cas, les coûts salariaux corrigés pour les niveaux de productivité en valeur en Belgique sont inférieurs de 10,4% à la moyenne dans les trois États membres de référence. En comparant cet indicateur avec celui calculé dans le point 1 du présent rapport, on peut en déduire que tenir compte de la productivité apparente du travail en valeur a comme conséquence que le niveau de coût salarial horaire, corrigé pour la productivité, devient plus faible en Belgique qu'en moyenne dans les trois pays de référence.

Bien que le handicap ait diminué à la fois pour la moyenne pondérée et la moyenne non pondérée, la baisse en termes de moyenne non pondérée est beaucoup plus importante. Cela s'explique par le fait que certains secteurs dans lesquels on observe des améliorations significatives du handicap corrigé pour le niveau de productivité

ont une faible pondération dans le total du secteur marchand. Il s'agit notamment de l'industrie automobile et du secteur des télécoms. Inversement, la valeur du handicap a (légèrement) augmenté par exemple dans le commerce, qui représente plus de 30 % du poids total. En raison de ces effets, la baisse du handicap est plus faible pour la moyenne pondérée que pour la moyenne non pondérée.

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

Concrètement, le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité est censé indiquer si l'écart de coût salarial observé entre la Belgique et les États membres de référence¹⁵ est compensé ou non par un niveau technologique plus élevé. En effet, si le niveau technologique de l'économie (qui dépend du niveau de compétence des travailleurs, de la dynamique des entreprises, des institutions ...) est plus élevé en Belgique que dans les autres pays, la valeur ajoutée produite sera également plus élevée et par conséquent, chacun des facteurs de production pourra obtenir une rémunération plus élevée en fonction de sa contribution à la création de la valeur ajoutée. En bref, le coût salarial horaire moyen de l'économie peut être plus élevé dans un pays où le niveau technologique est plus élevé.

De plus, la question de savoir dans quelle mesure le niveau de productivité calculé à l'aide de la productivité apparente du travail en valeur reflète en effet un niveau technologique supérieur en Belgique doit être posée. Or, trois éléments font que l'écart de productivité mesuré par cet indicateur risque de ne pas refléter l'écart technologique entre la Belgique et les États membres de référence¹⁶.

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

¹⁵ Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux.

¹⁶ Pour une discussion détaillée de toutes ces difficultés, nous renvoyons ici aux discussions menées dans le cadre de la partie 1 du REC, plus précisément au rapport du SIPP de 2013 et aux notes du CCE 2018-1372 « Méthodes handicap salarial corrigé pour productivité » et CCE 2017-2018 « Note technique concernant les biais relatifs à la mesure de la productivité dans le cadre des séries statistiques de la Partie 1 ».

prix et non un écart de niveau technologique¹⁷.

Deuxièmement, la productivité est influencée par l'intensité capitaliste. En effet, l'indicateur impute implicitement la totalité de la création de la valeur ajoutée au facteur travail sans tenir compte de la contribution du facteur capital. L'écart de productivité peut donc refléter une différence d'intensité capitaliste entre pays, davantage qu'une différence technologique¹⁸.

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

¹⁷ Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui déterminent la valeur ajoutée, et donc ce qu'il y a à partager entre le facteur travail et le facteur capital. Les entreprises qui sont relativement abritées de la concurrence internationale peuvent donc payer des salaires plus élevés même si elles n'ont pas d'avantage technologique car elles peuvent compenser par des prix de vente plus élevés. Toutefois, cela a pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat dans le pays. En outre, cela pèse également sur la compétitivité des entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale qui utilisent les produits des secteurs abrités comme consommation intermédiaire et qui ne peuvent, elles, reporter cela sur leurs prix.

¹⁸ Afin d'observer dans quelle mesure les moyens mis à disposition de l'entreprise (le stock de capital) ont généré des revenus (revenus qui pourront être utilisés pour rémunérer les détenteurs de capitaux ou pour réaliser de nouveaux investissements par exemple), on peut utiliser l'indicateur de rentabilité nette du capital. (voir le rapport du CCE sur le taux de marge, la rentabilité et la situation macroéconomique des entreprises).

¹⁹ Notons que la spécialisation des pays dans certains segments de la chaîne de valeur ne dépend pas uniquement du niveau de coût salarial, mais également de leurs avantages comparés, c'est-à-dire notamment du niveau d'accumulation du capital, du niveau de qualification et de compétence des travailleurs, du positionnement géographique du pays, et des caractéristiques de son système d'innovation.

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

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

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

Remarquons également qu'en comparaison avec la notion de handicap des coûts salariaux utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible, le handicap considéré ici est « corrigé » ou diminué des réductions des cotisations patronales et des subsides salariaux²⁰. Concrètement, pour le calcul, on retire uniquement les subsides de la masse salariale D.1 puisque celle-ci contient *de facto* les baisses de cotisations patronales. Dès lors :

Handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique

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

²⁰ En effet, pour rappel, la loi de 2017 précise que, pour le handicap des coûts salariaux utilisé pour l'estimation de la marge maximale disponible, le secrétariat du CCE ne tient pas compte des diminutions de cotisations de sécurité sociale du *tax shift* 2016-2020 (2020 net du pacte de compétitivité 2016). Concrètement, ces diminutions de cotisations patronales sont rajoutées à la masse salariale D.1 en Belgique, ce qui a pour effet de réduire la marge maximale disponible. Tout comme le fait de ne pas inclure les subsides salariaux, ce choix s'explique par la volonté politique d'éviter que les baisses de cotisations patronales ainsi que les subventions salariales n'induisent une hausse des salaires, au détriment de la création d'emploi.

Tableau 4 - 1 : Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États-membres de référence depuis 1996 (en %)

	2019	2022
Secteur privé (S1-13)	-4,6%	-3,8%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Au Tableau 3-1, on constate un handicap négatif en 2022, bien qu'il soit moins négatif qu'en 2019. Un handicap négatif indique que le coût salarial en Belgique, depuis 1996, a évolué moins rapidement que le coût salarial moyen dans les trois pays de référence. On peut donc en déduire qu'entre 1996 et 2022, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution inférieure à 3,8% par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence.

L'augmentation en 2022 par rapport à 2019 est conforme aux chiffres du Rapport technique et s'explique (en partie) par une inflation plus forte en 2022 que dans les pays de référence. Le Rapport technique 2022 et 2023 examine cette question plus en détail.

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

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

Tableau 4 - 2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les pays de référence

	1996	2006	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Allemagne												
Masse salariale (S1-OP)	858.330	985.304	1.222.434	1.272.597	1.327.593	1.380.036	1.440.670	1.508.202	1.576.607	1.559.815	1.614.853	1.708.229
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6.200	980	1.783	1.734	1.413	1.495	1.358	1.363	1.227	14.570	10.605	4.088
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,7%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,9%	0,7%	0,2%
Pays-Bas												
Masse salariale (S1-OP)	144.258	231.175	272.266	275.677	277.367	286.202	296.773	311.412	327.643	338.056	352.085	378.204
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2.217	1.927	1.496	1.381	1.840	2.205	2.187	2.256	14.513	11.406	3.815
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,6%	1,0%	0,7%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	4,3%	3,2%	1,0%
France												
Masse salariale (S1-OP)	512.520	767.941	905.754	920.248	933.049	952.929	982.639	1.013.957	1.022.825	971.958	1.056.837	1.141.629
Subventions salariales dans D39 (S1)	6.916	7.256	6.548	17.929	26.162	27.325	28.210	32.021	29.751	10.934	13.861	13.945
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,3%	0,9%	0,7%	1,9%	2,8%	2,9%	2,9%	3,2%	2,9%	1,1%	1,3%	1,2%
Belgique												
Masse salariale (S1-OP)	84.913	125.310	155.634	157.477	159.251	161.684	167.507	173.243	179.522	173.544	185.506	203.689
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2.721	6.926	7.180	7.464	7.484	7.457	7.960	8.493	9.389	11.007	11.033
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,0%	2,2%	4,5%	4,6%	4,7%	4,6%	4,5%	4,6%	4,7%	5,4%	5,9%	5,4%

Sources: Destatis, Centraal Bureau voor de Statistiek, INSEE, Bureau fédéral du Plan

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

Tableau 4 - 3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'euros)

S1-OP	1996	2006	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	2.200	6.131	6.072	6.266	6.499	6.419	6.321	6.771	7.179	8.232	9.236
Via sécu	117	1.469	2.931	2.988	3.095	3.273	3.285	3.458	3.597	4.138	5.292	5.493
Activation	0	168	171	181	218	225	201	203	202	155	162	162
Titres-services	0	445	1.649	1.617	1.642	1.741	1.748	1.831	1.908	1.797	1.979	2.003
Maribel social	0	443	490	524	532	602	623	661	682	751	773	778
Contractuels en hôpitaux	117	412	540	582	617	617	621	666	705	1.015	1.930	2.136
Maribel social alternatif	0	0	81	85	85	88	92	97	100	103	108	122
Fonds Blouses blanches	0	0	0	0	0	0	0	0	0	222	293	293
'Pécule de vacances employés' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	46	0
Réembauche des malades de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via la fiscalité fédérale	0	452	2.717	2.818	2.896	2.670	2.547	2.823	3.030	3.284	3.479	3.566
Subvention générale	0	0	988	1.013	1.040	390	194	202	209	314	220	246
Travail de nuit et en équipe	0	343	1.032	1.061	1.061	1.424	1.437	1.602	1.691	1.777	1.935	2.013
Heures supplémentaires	0	48	131	135	140	148	155	166	178	168	185	202
R&D (hors universités)	0	37	446	484	504	553	592	675	746	818	923	877
Subventions spécifiques	0	24	121	125	151	155	169	178	206	208	217	228
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via les dépenses fédérales	0	0	0	0	0	0	0	0	59	300	338	55
Fonds Blouses blanches salariés Maribel social	0	0	0	0	0	0	0	0	59	55	55	55
Reprise du travail' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	217	0
'Chèques à la consommation secteur des soins de santé' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0	0
Primes de fin d'année Horeca' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	66	0
Via région	187	279	420	455	504	471	484	485	488	507	547	585
Chômeurs âgés (Région flamande)	0	2	22	36	31	32	24	9	0	0	0	0
Primes à l'emploi (Wallonie)	19	14	13	14	14	14	14	9	5	2	3	0
Postes protégés (communautés)	168	262	384	405	459	425	446	467	482	504	545	585
Réductions cotisations ciblées	529	521	859	919	969	1.070	1.141	1.194	1.319	1.160	1.351	1.333
Niveau régional	172	398	690	732	752	776	776	761	821	685	774	677
Niveau fédéral	357	123	169	187	217	295	365	433	498	476	577	656
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	2.721	6.926	7.180	7.464	7.484	7.457	7.960	8.493	9.389	11.007	11.033
Total réductions cotisations patronales	1.294	4.332	5.001	5.258	5.334	5.601	5.798	2.499	2.755	2.433	2.754	2.976

Source: Bureau fédéral du Pla

