



Secrétariat du Conseil
central de l'économie

Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles – édition 2024

Bruxelles, 19.02.2025
Éditeur responsable : Luc Denayer
17-21, Avenue de la Joyeuse Entrée, 1040, Brussel

Table des matières

Introduction	4
1. Contexte conjoncturel des prévisions	4
2. Calcul du handicap des coûts salariaux 2024 et de la marge maximale disponible 2025-2026	7
2.1. Le handicap des coûts salariaux en 2024.....	7
2.2. Résultats sur la base des données les plus récentes	8
2.3. Révisions depuis la dernière publication.....	8
2.3.1. Période 1996 – 2022.....	8
2.3.2. Période 2023 – 2024.....	9
2.3.3. Impact sur les chiffres	10
2.4. Calcul de la marge maximale disponible	10
2.4.1. Méthode de calcul de la marge maximale disponible	10
2.4.2. Le terme de correction.....	11
2.4.3. La marge maximale disponible	12
3. Évolution des salaires en Belgique et dans les États membres de référence	13
4. Évolution de l'inflation en Belgique et dans les États membres de référence	19
5. Formation des salaires en Belgique et dans les États membres de référence	23
6. Évolution de la rentabilité en Belgique	35
7. Annexes	50
7.1. Annexe 1 : Sources et méthodes	50
7.1.1. Les prévisions disponibles et retenues.....	50
7.1.1.1. Instituts nationaux.....	50
7.1.1.2. Commission européenne.....	51
7.1.1.3. OCDE	52
7.1.1.4. Banques nationales.....	52
7.1.1.5. La sélection retenue.....	52
7.2. Annexe 2 : Élimination des effets du tax shift 2016-2020	53
7.3. Annexe 3 : Élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France.....	55
7.4. Annexe 4 : Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir	58
7.5. Annexe 5 : Neutralisation des accords salariaux soins de santé dans le calcul du handicap des coûts salariaux	61
7.6. Annexe 6 : Correction des séries des comptes nationaux à la suite de la rupture dans la série belge après la révision quinquennale.....	64
8. Bibliographie	66

Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	Contexte conjoncturel des prévisions	6
Tableau 2-1 :	Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2023-2024	8
Tableau 2-2 :	Révisions jusqu'en 2022 et nouveaux chiffres pour 2023 et 2024.....	10
Tableau 2-3 :	Calcul de l'erreur de prévision visée par la loi	11
Tableau 2-4 :	Calcul du terme de correction	12
Tableau 2-5 :	Calcul de la marge maximale disponible.....	12
Tableau 5-1 :	Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique	23
Tableau 5-2 :	Part des différents mécanismes d'indexation dans le secteur privé	24
Tableau 5-3 :	Distribution entre les CP qui ont donné ou non la possibilité d'octroyer une prime corona, sur base de la dernière analyse du SPF ETCS (29-09-2022)	31
Tableau 5-4 :	Distribution entre les CP qui ont donné ou non la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat, sur base de la dernière analyse du SPF ETCS (31.12.2024).....	32
Tableau 7-1:	Élimination des effets du tax shift de la masse salariale D1 du secteur privé dans les années 2016 et ultérieures	54
Tableau 7-2 :	Prévision du handicap des coûts salariaux en tenant compte des effets du tax shift pour les années 2016 à 2019	54
Tableau 7-3 :	Dépenses CICE au sens de la comptabilité nationale, montants en milliards d'euros.....	56
Tableau 7-4 :	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.....	57
Tableau 7-5:	Impact de l'application de coefficients d'estimation constants pour le travail au noir pour la période 1996-2002 sur le coût salarial horaire.....	60
Tableau 7-6 :	Subsides alloués pour financer les augmentations salariales des accords soins de santé en 2021 et 2022	61
Tableau 7-7 :	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.....	63

Liste des graphiques

Graphique 3-1 :	Évolution des salaires conventionnels nominaux sur la période 2019-2024.....	14
Graphique 3-2 :	Taux d'inflation sur la période 2019-2024.....	15
Graphique 3-3 :	Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les États membres de référence sur la période 2019-2024.....	16
Graphique 3-4 :	Croissance annuelle des coûts salariaux horaires nominaux et de l'IPCH en moyenne dans les trois États membres de référence, et évolution en terme réel par rapport à 2019 en Belgique et dans les États membres de référence.	18
Graphique 4-1 :	Inflation et contributions en Belgique.....	19
Graphique 4-2 :	Contributions à l'écart de l'inflation entre la Belgique et la moyenne des trois États membres de référence.	20
Graphique 5-1 :	Décalage dans le temps entre l'indice des prix à la consommation et l'indexation.....	25
Graphique 5-2 :	Indicateur de salaires négociés (sur base des grilles de salaires dans les branches, donc hors primes) en France et SMIC – croissance annuelle	26
Graphique 5-3 :	Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle	28
Graphique 5-4 :	Indicateur de salaires négociés en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle	30
Graphique 5-5 :	Croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi, moyenne mobile sur 3 mois (Indeed)	34



Graphique 6-1 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100).....	37
Graphique 6-2 : Décomposition du coût salarial unitaire réel.....	37
Graphique 6-3 : Rentabilité nette des sociétés non financières	38
Graphique 6-4 : Taux de marge brute trimestriel des sociétés non financières (données désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier).....	38
Graphique 6-5 : Taux de marge brute dans les services marchands en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100).....	39
Graphique 6-6 : Rentabilité nette dans les services marchands.....	39
Graphique 6-7 : Décomposition du coût salarial unitaire réel dans l'industrie manufacturière	40
Graphique 6-8 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100).....	41
Graphique 6-9 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière	41
Graphique 6-10 : Taux de marge brute trimestriel dans l'industrie manufacturière (données désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier).....	42
Graphique 6-11 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique et dans les États membres de référence	43
Graphique 6-12 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière en Belgique et dans les États membres de référence	43
Graphique 6-13 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique et déterminants (coût salarial unitaire réel, termes de l'échange interne et impôts moins subventions à la production).....	44
Graphique 6-14 : Coefficient de capital des sociétés non financières	45
Graphique 6-15 : Rentabilité nette des sociétés non financières	45
Graphique 6-16 : Coût salarial unitaire réel.....	46
Graphique 6-17 : Taux de marge brute des sociétés non financières	47
Graphique 6-18 : Rentabilité nette des sociétés non financières	47
Graphique 6-19 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière	48
Graphique 6-20 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique et déterminants (coût salarial unitaire réel, termes de l'échange interne et impôts moins subventions à la production).....	49
Graphique 6-21 : Décomposition du coût salarial unitaire réel dans l'industrie manufacturière	49
Graphique 7-1: Évolution cumulée du coût salarial horaire dans le secteur privé (S1-S13) en Belgique (1996=100).....	59
Graphique 7-2 : CN 2024 vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes	64
Graphique 7-3 : CN corrigés vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes	65

Introduction

Ce Rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'économie présente les résultats relatifs au calcul de la marge maximale disponible pour 2025-2026 qui a été réalisé dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après « la loi de 1996 »), révisée le 19 mars 2017.

Le rapport est structuré en 6 chapitres. Le chapitre 1 présente le contexte conjoncturel dans lequel s'inscrivent les prévisions utilisées pour le calcul de la marge maximale disponible. Le chapitre 2 présente le calcul de la marge maximale disponible. Le chapitre 3 décrit la manière dont les salaires évoluent en Belgique et dans les États membres entre 2019 et 2026. Les chapitres 4 et 5 analysent plus en détail l'inflation et la formation des salaires en Belgique et dans les États membres de référence sur cette période. Enfin, le chapitre 6 analyse l'évolution de la rentabilité en Belgique.

1. Contexte conjoncturel des prévisions

Le calcul de la marge maximale disponible est basé sur les données de comptabilité nationale jusqu'à l'année 2023 et sur les prévisions d'une série d'institutions¹ pour les années 2024 à 2026. Dans ce chapitre, on décrit brièvement le contexte conjoncturel qui entoure ces prévisions.

Dans la zone euro, la reprise s'est amorcée au début de l'année 2024, après cinq trimestres consécutifs de quasi-stagnation qui s'explique en grande partie par les difficultés économiques de l'Allemagne et en particulier de son industrie. L'activité devrait encore s'accélérer au cours de 2025 et de 2026. Cette accélération de la croissance serait tirée par la consommation privée en raison de la solidité du marché du travail et de la reprise des revenus réels, ainsi que par la baisse des taux d'intérêt par la Banque centrale européenne. Parallèlement, la demande étrangère devrait continuer de soutenir la croissance des exportations de la zone euro, bien que les parts de marché à l'exportation déclineraient sur la période de prévision (BNB, 2024b).

L'inflation globale dans la zone euro est passée sous la barre des 2 % en septembre. L'inflation sous-jacente, quant à elle, est revenue à 2,7 % en novembre et devrait continuer à diminuer progressivement. Elle passerait sous la barre des 2 % à partir de 2026 et se stabiliserait à ce niveau, légèrement au-dessus de sa moyenne à long terme (BNB, 2024b).

¹ Voir chapitre 2 pour les détails sur les prévisions prises en compte.

La croissance de l'emploi devrait ralentir par rapport à l'année 2023. Toutefois, à partir de 2026, la création d'emplois devrait légèrement dépasser l'expansion de la population active, entraînant une nouvelle baisse du taux de chômage, à un niveau historiquement bas de 6,1 % en 2026 (BNB, 2024b).

En Belgique, la croissance économique a été plus élevée que dans la zone euro en 2024 (1,0 %) et on prévoit que ce sera encore le cas en 2025 (1,2 %). Cette croissance plus élevée s'explique pour ces deux années par une contribution plus forte de la demande intérieure en Belgique alors que la contribution des exportations nettes est au contraire plus faible que dans la zone euro. En 2026, la croissance belge devrait continuer à augmenter pour s'établir au même niveau que celle de la zone euro (1,4 %). La croissance plus forte de la demande intérieure en Belgique étant totalement contrebalancée par une croissance moins forte des exportations nettes que dans la zone euro (BNB, 2024b).

En ce qui concerne l'inflation belge, si on se base sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)², celle-ci était plus élevée de 2 points de pourcentage par rapport à la zone euro en 2024 (4,3 %), ce qui s'explique par la fin des mesures du gouvernement en matière d'énergie (voir chapitre 4). L'inflation resterait encore supérieure en 2025 (2,9 %). En 2026, l'inflation ralentirait pour s'établir à un taux inférieur à la moyenne de la zone euro et des trois États membres de référence (1,3 %) (BNB, 2024b).

Comme dans la zone euro, la croissance de l'emploi serait plus faible qu'en 2023 mais le taux de chômage resterait à un niveau historiquement bas de 5,6 % en 2024, 2025 et 2026 (BNB, 2024b).

² L'inflation basée sur l'indice des prix à la consommation national (IPCN) est de 3,1 % en 2024, 2,4 % en 2025 et 1,6 % en 2026 selon les prévisions de la BNB de décembre 2024. Les différences d'évolutions entre l'IPCN et l'IPCH s'expliquent par des différences méthodologiques et par l'utilisation de pondérations distinctes pour les composantes de l'inflation. En termes de méthodologie, l'IPCH intègre le prix du mazout de chauffage au cours du mois lui-même, là où l'IPCN retient une moyenne pondérée des douze mois précédents. En outre, l'incidence des périodes de soldes est étalée dans l'IPCN, alors qu'elle ne l'est pas dans l'IPCH. En termes de pondérations, les composantes soumises à une plus forte inflation en 2024 occupent une place moins importante dans l'IPCN. Par exemple, l'IPCN accorde au tabac un poids plus faible dans la catégorie des produits alimentaires transformés (3,8 %) que l'IPCH (19,6 %). Par conséquent, l'inflation des denrées alimentaires a augmenté moins amplement dans l'IPCN. De plus, l'IPCN attribue un poids plus modeste à l'énergie dans l'inflation totale, ce qui le rend moins sensible que l'IPCH aux fluctuations des prix sur le marché énergétique. Il en va de même pour ceux du gaz et de l'électricité, si bien que les mesures gouvernementales, telles que le forfait de base, ont une incidence plus limitée sur l'IPCN.

Tableau 1-1 : Contexte conjoncturel des prévisions³

	2024	2025	2026
Croissance PIB réel			
Zone euro	0,7%	1,1%	1,4%
Allemagne	-0,2%	0,2%	0,8%
Pays-Bas	0,9%	1,5%	1,5%
France	1,1%	0,9%	1,3%
Belgique	1,0%	1,2%	1,4%
Inflation			
Zone euro	2,4%	2,1%	1,9%
Allemagne	2,5%	2,4%	2,1%
Pays-Bas	3,2%	3,2%	2,8%
France	2,4%	1,6%	1,7%
Belgique	4,3%	2,9%	1,3%
Croissance emploi			
Zone euro	0,4%	0,6%	0,5%
Allemagne	-0,4%	0,3%	0,1%
Pays-Bas	0,9%	0,4%	0,5%
France	0,4%	-0,1%	0,2%
Belgique	0,3%	0,4%	0,7%
Taux de chômage			
Zone euro	6,5%	6,3%	6,1%
Allemagne	6,0%	6,3%	6,0%
Pays-Bas	3,7%	3,9%	4,0%
France	7,4%	7,8%	7,8%
Belgique	5,6%	5,6%	5,6%

Sources : Banques centrales

³ Pour des raisons de comparabilité, le tableau présente pour la Belgique les données de la BNB de décembre 2024. Pour le calcul de la marge maximale disponible, nous avons utilisé les données d'inflation du BFP de février 2025 (voir annexe 1 pour plus de précisions).

2. Calcul du handicap des coûts salariaux 2024 et de la marge maximale disponible 2025-2026

2.1. Le handicap des coûts salariaux en 2024

Le handicap des coûts salariaux pour une année t indique dans quelle mesure les coûts salariaux horaires (CSH) dans le secteur privé ont augmenté plus ou moins rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les 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 2016-2020⁴ ni de l'évolution relative des subsides salariaux par rapport aux États membres de référence⁵ car le législateur a voulu que ces mesures poursuivent un objectif de compétitivité et d'emploi.

Le calcul se base sur les comptes nationaux annuels pour l'évolution jusqu'en 2023⁶, puis sur des prévisions pour l'année 2024. Pour les États membres de référence, les prévisions sont issues des banques centrales, de l'OCDE et des instituts nationaux de prévision de l'Allemagne et des Pays-Bas. Pour la Belgique, les prévisions proviennent de la BNB et du BFP. La sélection des sources pour les prévisions et la méthode d'agrégation de celles-ci est expliquée à [l'annexe 1](#).

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 2023.

⁴ Pour la méthode d'élimination des effets du tax shift, voir annexe 2. L'impact de l'intervention sur le handicap des coûts salariaux s'élève à 1,6 point de pourcentage.

⁵ 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.

⁶ Plusieurs modifications sont apportées aux séries des comptes nationaux. Il s'agit de l'élimination des effets de la conversion du CICE sur l'évolution du coût salarial en France (voir annexe 3), de l'adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 à la suite de la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir (voir annexe 4) et de la neutralisation des accords salariaux soins de santé (voir annexe 5).

2.2. Résultats sur la base des données les plus récentes

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

Tableau 2-1 : Évolution des CSH en Belgique et dans les États membres de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2023-2024⁷

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

Source : calculs du secrétariat

Entre 1996 et 2022, le handicap des coûts salariaux au sens de la loi s'élevait à 0,4 %. Cela signifie qu'entre 1996 et 2022, les CSH ont augmenté plus rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les États membres de référence, avec un écart de croissance de 0,4 %.

En 2023, les CSH ont crû plus fortement en Belgique (8,0 %) que dans les pays de référence (5,6 %). Cela a fait augmenter le handicap des coûts salariaux qui a atteint 2,7 % en 2023.

En 2024, les CSH ont augmenté moins rapidement en Belgique (3,1 %) que dans les États membres de référence (4,8 %). Le handicap des coûts salariaux a baissé pour atteindre au final 1,0 % en 2024.

2.3. Révisions depuis la dernière publication

Les derniers chiffres concernant le handicap des coûts salariaux ont été publiés dans le Rapport technique 2023. Ces chiffres étaient basés sur les comptes nationaux jusqu'à 2022 inclus et sur des projections pour les années 2023 et 2024. Pour la publication de cette année, nous disposons des observations des comptes nationaux jusqu'en 2023 inclus. À partir de 2024, nous nous basons sur des projections. Nous examinons les différences de chiffres entre le Rapport technique précédent et le présent rapport par période.

2.3.1. Période 1996 – 2022

En 2024, tous les pays européens ont procédé à une révision quinquennale des comptes nationaux, comme le recommande Eurostat. Outre les révisions annuelles normales, qui entraînent principalement des changements dans les années les plus récentes, cet exercice

⁷ Pour obtenir le handicap par exemple en 2023, on applique la formule suivante : $(1+\text{handicap } 2022) \times (1+\text{croissance BE } 2023) / (1+\text{croissance Moy-3 } 2023) - 1$.

quinquennal a engendré des révisions historiques par le biais de recalculs ou de reclassements qui se font sentir sur toute la série. Cette année, de tels reclassements sont effectués dans tous les pays, mais le plus important pour les coûts salariaux est celui des chemins de fer en Allemagne, qui passent du secteur privé au secteur public. Il y a également des révisions pour le travail au noir dans tous les pays, notamment via de meilleures estimations de l'ampleur du travail illégal. Aux Pays-Bas, l'impact de la révision concernant le travail au noir est le plus important car, dans le cadre de cet exercice, les Pays-Bas ont aligné leurs définitions et méthodes de calcul du travail au noir sur le reste des pays européens. Cela a conduit à la suppression d'un grand nombre d'heures travaillées et à l'augmentation du coût salarial horaire.

L'impact sur les quatre pays est similaire, à savoir une révision à la hausse limitée dans les quatre cas. Selon les comptes révisés, les coûts salariaux ont connu une plus forte hausse dans tous les pays entre 1996 et 2022. L'effet total sur le handicap des coûts salariaux belge depuis 1996 est à la baisse : le handicap des coûts salariaux depuis 1996 est, selon les comptes nationaux révisés, plus faible en 2022 que ce qui avait été calculé dans le Rapport technique de l'année dernière (0,4 % au lieu de 0,9 %).

Rupture dans la série de la Belgique

Les trois pays de référence ont effectué toutes leurs révisions au moins jusqu'en 1995 (sauf si ce n'était pas applicable), mais en Belgique, la révision s'arrête en 2009. Étant donné que notre calcul du handicap des coûts salariaux commence en 1996, il y a donc une rupture dans la série pour la Belgique.

Cela pose donc un problème méthodologique, puisque nous comparons une série interrompue (celle de la Belgique) à des séries cohérentes (celles des pays de référence). Pour obtenir des séries cohérentes et comparables, nous avons corrigé les quatre séries de la même manière. Vous trouverez plus d'informations sur la rupture et la correction en annexe.

2.3.2. Période 2023 – 2024

Dans le Rapport technique 2023, nous nous étions appuyés sur des projections à la fois pour 2023 et 2024. À partir de cette année, nous utilisons pour 2023 les premières observations des comptes nationaux, et pour 2024 des projections ajustées au contexte changeant.

Pour 2023, les observations tirées des comptes nationaux pour la Belgique et les pays de référence sont plus élevées que les projections de l'année dernière. Pour les pays de référence, l'augmentation reste limitée (5,6 % au lieu de 5,3 %), mais pour la Belgique, la hausse est beaucoup plus importante (8,0 % au lieu de 7,4 %). Le facteur déterminant de l'augmentation pour la Belgique est une hausse imprévue des cotisations patronales et un glissement des salaires dû à plusieurs vagues de licenciements en 2023. Les indemnités de licenciement et les cotisations patronales payées sur celles-ci font grimper les coûts salariaux.

Pour 2024, les projections pour la Belgique sont restées relativement stables (3,1 % au lieu de 3,2 %). Pour les États membres de référence, l'augmentation est plus importante (4,8 % au lieu de 4,3 %). Le principal facteur est une hausse des projections allemandes en raison des négociations salariales.

2.3.3. Impact sur les chiffres

Les révisions jusqu'en 2024 sont résumées dans le tableau ci-dessous. La révision en 2022 couvre l'ensemble de la révision entre 1996 et 2022. Pour 2023 et 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. Pour les trois années, le handicap des coûts salariaux est inférieur à celui calculé dans le Rapport technique précédent, mais la tendance reste la même. Nous avons commencé en 2022 avec un handicap positif, qui a augmenté en 2023. En 2024, on observe un mouvement de rattrapage dans les États membres de référence, mais le handicap des coûts salariaux au sens juridique en 2024 reste positif et plus important qu'en 2022. Toutefois, l'augmentation entre 2022 et 2024 est moins importante que prévu il y a un an : 0,6 % au lieu de 0,9 %. Nous utiliserons donc un handicap des coûts salariaux positif pour calculer le terme de correction.

Tableau 2-2 : Révisions jusqu'en 2022 et nouveaux chiffres pour 2023 et 2024

	RT 2023	RT 2024	Différence
Handicap 2022	0,9%	0,4%	-0,5%
CSH Belgique 2023	7,4%	8,0%	0,6%
CSH Moy-3 2023	5,3%	5,6%	0,2%
Handicap 2023	2,9%	2,7%	-0,2%
CSH Belgique 2024	3,2%	3,1%	-0,1%
CSH Moy-3 2024	4,3%	4,8%	0,5%
Handicap 2024	1,8%	1,0%	-0,8%

Source : calculs du secrétariat

2.4. Calcul de la marge maximale disponible

2.4.1. Méthode de calcul de la marge maximale disponible

Pour le calcul de la marge maximale disponible, la prévision d'évolution du coût salarial horaire dans les États membres de référence est diminuée de la prévision d'indexation ainsi que d'un terme de correction. Ce dernier est calculé sur la base du handicap des coûts salariaux (principe de correction de la loi). Il faut également tenir compte de la partie de la marge de sécurité pour la période 2023-2024 qui n'aurait éventuellement pas été utilisée.

Du chiffre obtenu en soustrayant la prévision d'indexation et le terme de correction des prévisions d'évolution du coût salarial dans les États membres de référence, le secrétariat soustrait, comme le prévoit la loi, une marge de sécurité représentant un quart de celui-ci (au minimum 0,5 %) et obtient ainsi finalement la marge maximale disponible. Cela représente le mécanisme préventif de la loi.

2.4.2. Le terme de correction

Le terme de correction est constitué du handicap des coûts salariaux en 2024 et de la marge de sécurité éventuellement non utilisée. Le handicap des coûts salariaux en 2024 a été calculé ci-dessus et s'élève à 1,0 %. Pour déterminer si la marge de sécurité a été utilisée, nous calculons l'erreur de prévision visée par la loi.

Utilisation de la marge de sécurité

Nous procédons à une comparaison entre les prévisions prises en compte pour le calcul de la marge maximale disponible de la période 2023-2024 (publiée dans le Rapport technique 2022) et les données qui ont été utilisées pour le calcul du handicap des coûts salariaux ci-dessus.

Pour le calcul de la marge maximale disponible 2023-2024, la prévision d'évolution des coûts salariaux horaires dans les trois États membres de référence était de 9,8 %, tandis que la prévision d'indexation en Belgique était de 12,7 %. Sur la base des données utilisées cette année, les coûts salariaux horaires de ces trois pays de référence auraient augmenté de 10,7 % en moyenne, et l'indexation se serait élevée à 11,0 %.

Au total, la prévision d'indexation était donc trop élevée en 2022, alors que les États membres de référence prévoient également une augmentation trop faible des coûts salariaux. L'erreur de prévision totale est donc négative, ce qui signifie que la marge de sécurité de 0,5 % n'a pas été utilisée et doit être restituée lors du calcul de la marge maximale disponible pour 2025-2026.

Tableau 2-3 : Calcul de l'erreur de prévision visée par la loi

		2023 - 2024
a=b-c	Erreur de prévisions de l'évolution du CSH pour Moy3	-0,9%
b	Prévision RT 2022	9,8%
c	Prévision RT 2024	10,7%
d=e-f	Erreur de prévision de l'indexation en Belgique	1,7%
e	Prévision RT 2022	12,7%
f	Prévision RT 2024	11,0%
g=a-d	Erreur de prévision visée par la loi	-2,6%

Source : calculs du secrétariat

Calcul du terme de correction

Maintenant que nous avons calculé le handicap des coûts salariaux pour 2024 et que nous avons déterminé que la marge de sécurité doit être restituée intégralement, nous pouvons calculer le terme de correction pour 2025-2026. Il est de 0,5 %.

Tableau 2-4 : Calcul du terme de correction

Handicap des coûts salariaux en 2024	1,0%
Partie non utilisée de la marge de sécurité du précédent AIP	0,5%
Terme de correction pour le prochain AIP	0,5%

Source : calculs du secrétariat

2.4.3. La marge maximale disponible

Pour la projection des coûts salariaux de l'Allemagne, nous utilisons le Joint Economic Forecast, pour les Pays-Bas les prévisions de l'OCDE et pour la France la moyenne des prévisions de l'OCDE et de la Banque de France. Pour les prévisions d'indexation de la Belgique, nous nous référons uniquement au Bureau fédéral du plan. La sélection des sources utilisées est expliquée plus en détail à l'[annexe 1](#). La moyenne pour les États membres de référence est de 6,4 %. L'indexation prévue en Belgique est de 5,5 %. Après déduction du terme de correction (0,5 %) et de la nouvelle marge de sécurité⁸ (0,5 %), on obtient la marge maximale disponible pour 2025-2026 : 0,0 %.

Tableau 2-5 : Calcul de la marge maximale disponible

	2025-2026
Prévisions de croissance du CSH dans les pays voisins	6,4%
Prévisions d'indexation en Belgique	5,5%
Terme de correction	0,5%
Marge de sécurité	0,5%
Marge maximale disponible	0,0%

Source : calculs du secrétariat

⁸ La méthode de calcul de la marge de sécurité est décrite dans le deuxième paragraphe du point 2.3.1. Si nous complétons la formule, nous obtenons $(6,4 - 5,5 - 0,5)/4 = 0,1$ %. Le minimum légal de 0,5 % est donc appliqué.

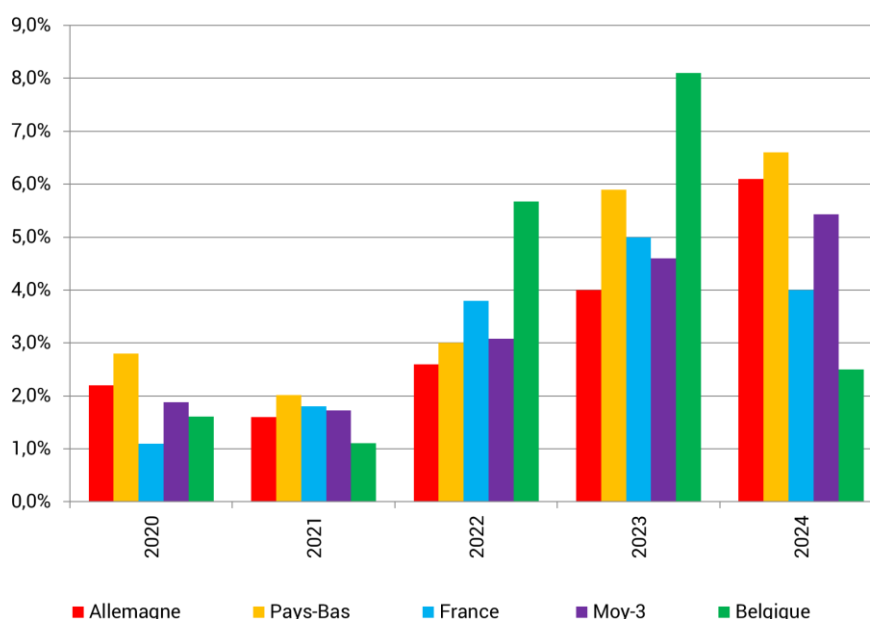
3. Évolution des salaires en Belgique et dans les États membres de référence

Un handicap des coûts salariaux s'est formé en 2022

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 3-1), ce qui a contribué à former un handicap des coûts salariaux au sens de la loi de 1996⁹. Partant de - 0,8 % en 2019¹⁰, le handicap a atteint 0,4 % en 2022.

⁹ Voir les annexes pour la méthodologie de l'estimation du handicap des coûts salariaux.

¹⁰ 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.

Graphique 3-1 : Évolution des salaires conventionnels nominaux sur la période 2019-2024¹¹

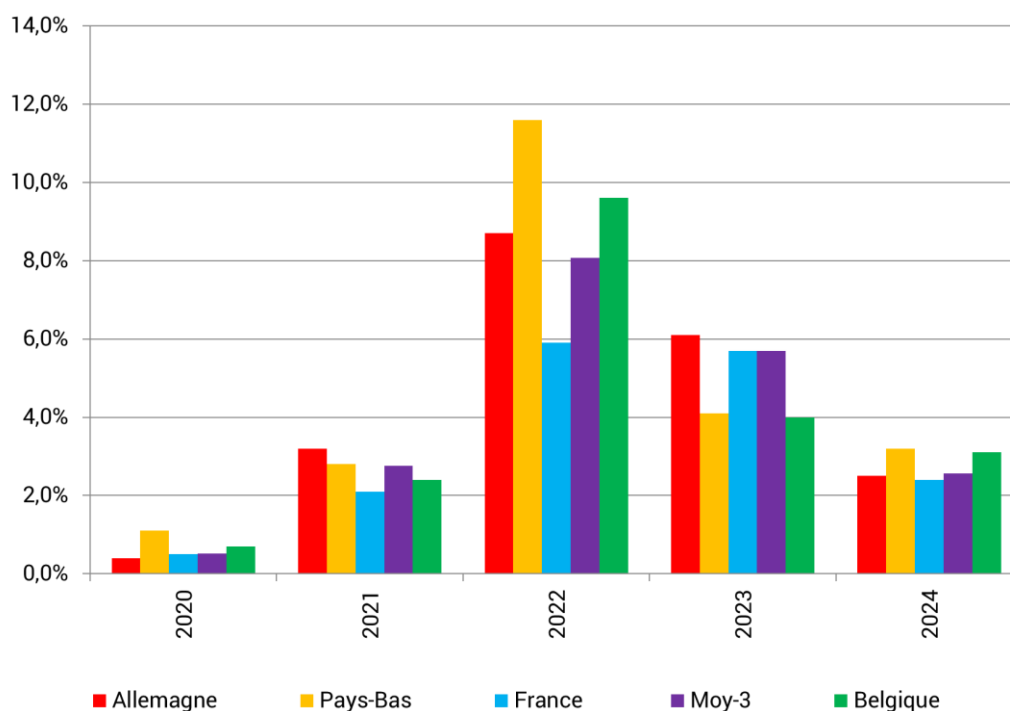
Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins de santé), en Allemagne (primes incluses) et aux Pays-Bas, et salaire moyen par tête corrigé du chômage partiel en France¹². En ce qui concerne l'Allemagne, l'indice des salaires conventionnels pour 2024 s'explique notamment par la conclusion de conventions collectives avec effets rétroactifs dans le commerce de détail et de gros (cf. chapitre 5).

Source : Bundesbank, DNB, BDF, BNB (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 3-2) (voir chapitre 4 pour plus de détails sur l'évolution de l'inflation).

¹¹ 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 2023 et 2024. 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 2019-2024, on utilise pour la France l'évolution du salaire moyen par tête corrigé des effets du chômage partiel (source : BDF) et pour la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas, l'évolution des salaires conventionnels (sources : BNB, Bundesbank et DNB). Les données des salaires conventionnels ne sont en effet pas affectées par les effets de structure dus aux mesures de chômage temporaire prises durant la pandémie.

¹² 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.

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

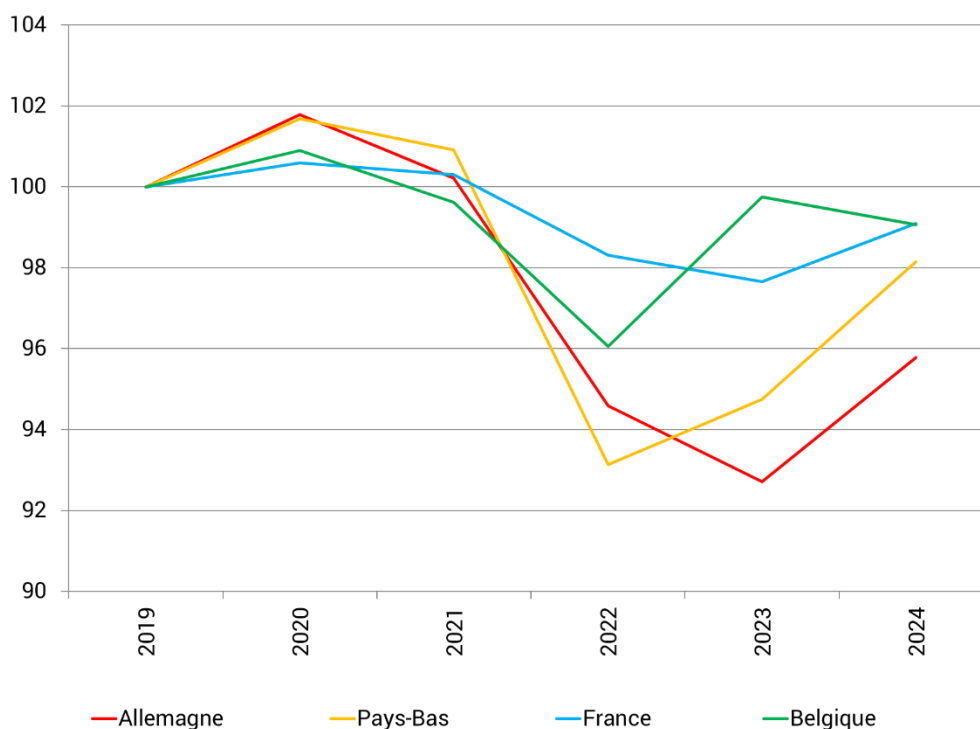
Notes : Belgique : Indice des prix à la consommation national ; Allemagne, Pays-Bas, France : indice des prix à la consommation harmonisé.

Sources : Bundesbank, DNB, BDF, BNB

Deuxièmement, l'adaptation des salaires à l'inflation a été plus rapide en Belgique qu'aux Pays-Bas et qu'en Allemagne. Ceci est illustré au Graphique 3-3, qui montre l'évolution des salaires réels (c'est-à-dire corrigée de l'inflation) sur la période 2019-2024. Tous les 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 chapitre 5 pour plus de détails sur la formation des salaires).

Graphique 3-3 : Évolution des salaires conventionnels réels en Belgique et dans les États membres de référence sur la période 2019-2024



Notes : Salaires conventionnels en Belgique (indexation + hausses conventionnelles réelles hors accords soins de santé), 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 national pour la Belgique, et l'indice des prix à la consommation harmonisé pour l'Allemagne, les Pays-Bas, et la France.

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 (cf. chapitre 5).

Source : Bundesbank, DNB, BDF, BNB (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 3-2). 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 2,7 %.

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 5). Globalement, les salaires réels étaient revenus en 2023 à peu près à leur niveau de 2019.

Selon les prévisions, la croissance des salaires ralentirait 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'indexation¹³. La croissance des salaires resterait élevée dans les trois États membres de référence (Graphique 3-1), où l'adaptation des salaires à l'inflation se poursuit. Il en résulterait une baisse du handicap des coûts salariaux (au sens de la loi), qui atteindrait 1,0 % en 2024.

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

Selon les prévisions, l'augmentation des coûts salariaux horaires en moyenne dans les trois États membres de référence serait plus élevée de 1 point de pourcentage par rapport à l'indexation prévue en Belgique pour 2025-2026 (Tableau 2-5). Cet écart correspondrait tout juste au handicap des coûts salariaux (au sens de la loi) de 2024 (Tableau 2-1).

Cet écart ne s'explique pas une prévision d'inflation plus importante dans les États membres de référence mais par des prévisions d'augmentation des salaires au-delà de l'inflation dans ces pays. En effet, sur la période 2024-2026¹⁴, l'inflation devrait être au contraire plus forte en Belgique (7,4 % selon l'IPCN¹⁵ estimé en février 2025 par le BFP) qu'en moyenne dans les trois États membres de référence (6,5 % selon les prévisions d'IPCH estimées par les instituts de prévision pris comme sources pour le calcul de la marge maximale disponible¹⁶).

En moyenne dans les trois États membres de référence, les coûts salariaux horaires réel dépasseraient en 2025 le niveau qu'ils avaient en 2019. En ce qui concerne la Belgique, les coûts salariaux horaires réel ont dépassé en 2023 le niveau qu'ils avaient en 2019 (Graphique 3-4).

Sur la période 2020-2026, les coûts salariaux horaires réels augmenteraient de 2,2 % en Belgique (si on ne tient compte que de l'indexation pour 2025-2026) et de 1,8 % en moyenne dans les trois États membres de référence, soit un écart de 0,4 point de pourcentage (Graphique 3-4). Sur cette même période, l'inflation serait plus élevée de 0,5 point de pourcentage en Belgique. La somme de ces deux écarts correspond, aux arrondis près, au handicap des coûts salariaux négatif (au sens de la loi) de 2019, qui s'élevait à 0,8 %¹⁷.

¹³ Voir chapitre 5 pour plus de détails sur les facteurs expliquant l'effet retard de l'indexation

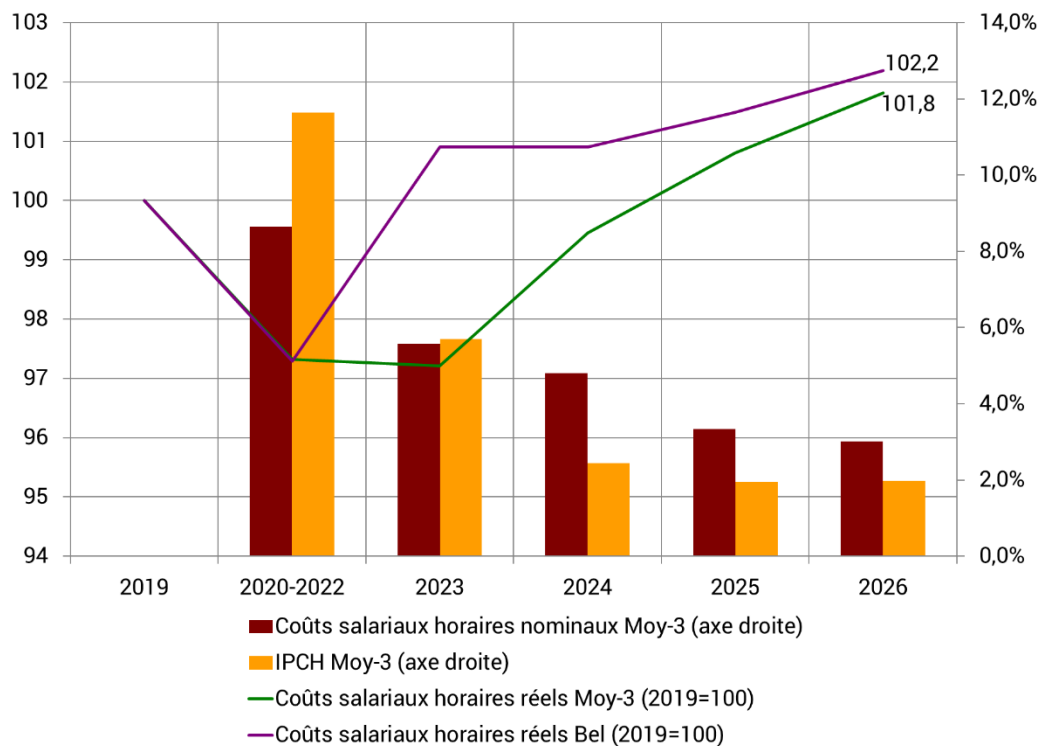
¹⁴ L'inflation de 2024 est incluse ici dans la comparaison étant donné le délai pour que l'inflation soit prise en compte dans l'évolution des salaires (aussi bien en Belgique, car elle impacte la prévision d'indexation de 2025 étant donné l'effet retard de l'indexation, que dans les États membres de référence car elle impacte la prévision des salaires négociés).

¹⁵ L'indexation est basée sur l'indice santé qui découle de l'IPCN. Son évolution est différente de l'IPCH (voir la note de bas de page 2 pour les explications).

¹⁶ Voir annexe 1.

¹⁷ Autrement dit, entre 1996 et 2019, la croissance des coûts salariaux horaires a été de 0,8 point de pourcentage plus faible en Belgique que dans les États membres de référence.

Graphique 3-4 : Croissance annuelle des coûts salariaux horaires nominaux et de l'IPCH en moyenne dans les trois États membres de référence, et évolution en terme réel par rapport à 2019 en Belgique et dans les États membres de référence.



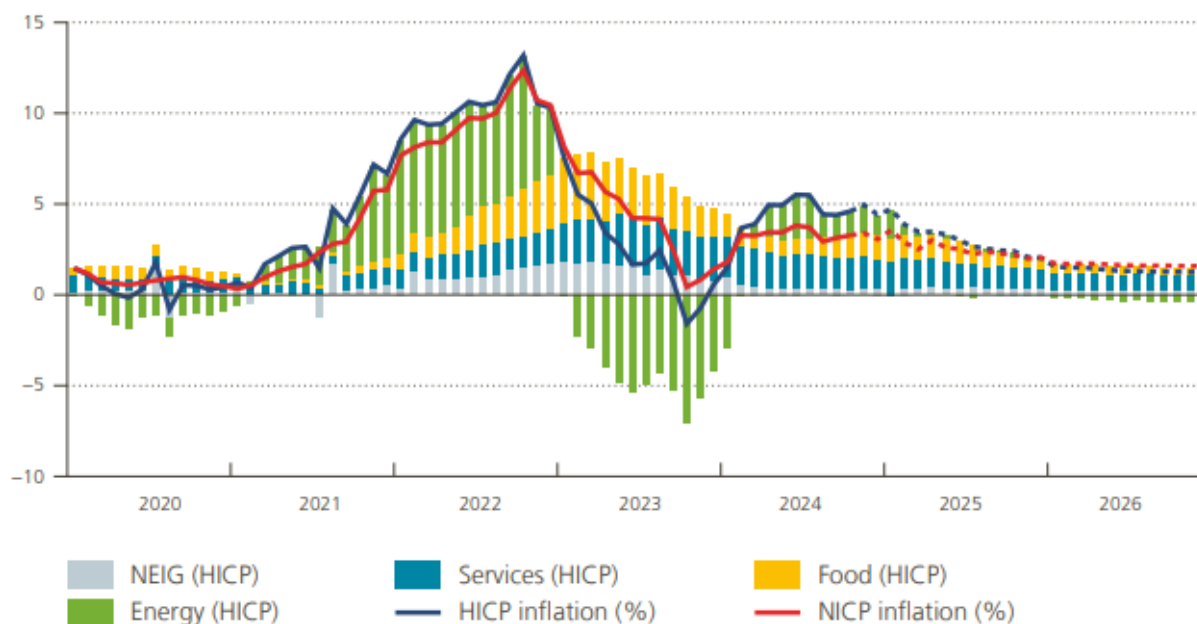
Source : calculs du secrétariat

4. Évolution de l'inflation en Belgique et dans les États membres de référence

La hausse du prix du gaz sur les marchés de gros européen 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 4-1).

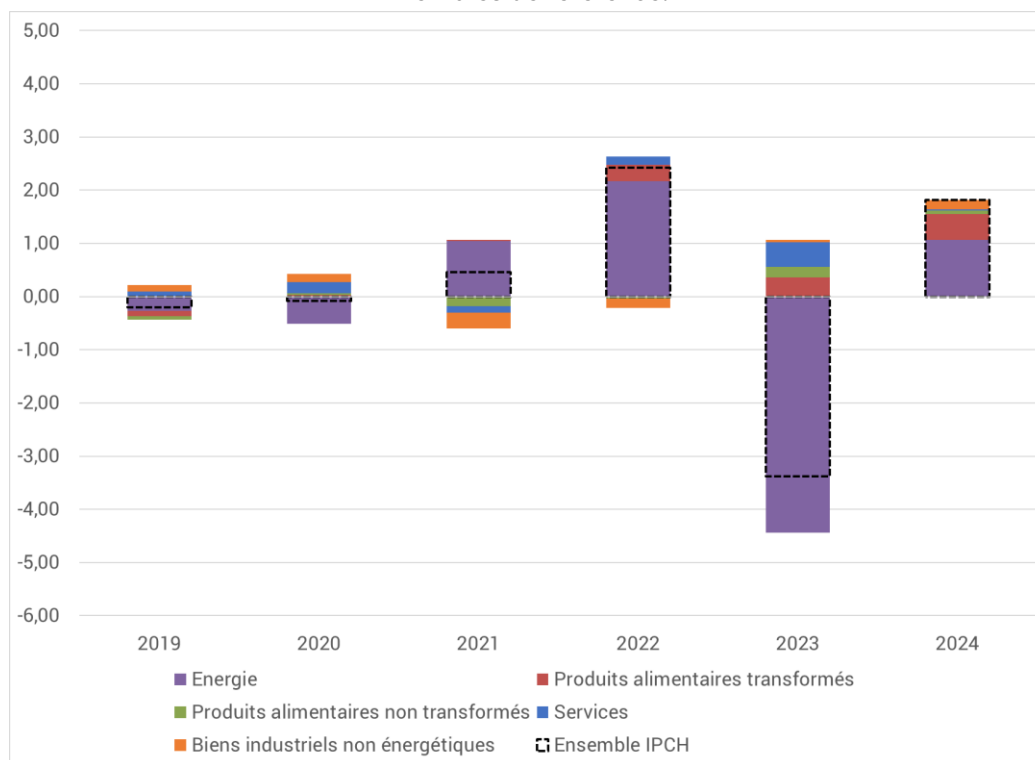
Graphique 4-1 : Inflation et contributions en Belgique



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 ménages. L'augmentation des prix de l'énergie a été plus forte qu'en Allemagne et qu'en France mais moins forte qu'aux Pays-Bas¹⁸, ce qui explique le taux d'inflation plus élevé (Graphique 4-2)¹⁹.

Graphique 4-2 : Contributions à l'écart de l'inflation entre la Belgique et la moyenne des trois États membres de référence.



Source : Observatoire des prix

¹⁸ La forte hausse des prix de l'énergie aux Pays-Bas ne reflète pas correctement l'évolution de la facture énergétiques des ménages. En effet, conformément à la réglementation d'Eurostat, l'indice des prix aux Pays-Bas prenait en compte les prix des contrats renouvelés au cours du mois et non pas les prix effectivement payés par les ménages sur la base de leur contrat en cours. Or, en comparaison avec la Belgique, la proportion des contrats à prix fixe est relativement élevée aux Pays-Bas et ceux-ci ont une durée plus longue. Ceci implique que les prix de l'énergie, basés sur les contrats en cours, ont augmenté moins vite que les prix pris en compte dans l'indice des prix à la consommation basés sur les nouveaux contrats. Le Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) a estimé un décalage de trois mois entre les deux mesures. Notons que cette situation a changé dès juin 2023 aux Pays-Bas, le CBS appliquant une nouvelle méthodologie pour mieux tenir compte des prix effectivement payés par les consommateurs, qui diffèrent souvent des prix des nouveaux contrats.

¹⁹ Pour les facteurs explicatifs, voir [CCE 2023-2450 « Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial \(Rapport Emploi-Compétitivité 2023\) »](#).

Symétriquement, la baisse du prix du gaz sur les marchés de gros européen 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 forte. 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 4-1). Ces augmentations de prix ont été plus élevées en Belgique que dans les États membres de référence (Graphique 4-2).

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-Covid²⁰.

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 pays de référence, essentiellement en raison de la fin des mesures énergie et de l'augmentation des accises sur 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). Sans cela, les prix de l'énergie auraient diminué de 5,2 % au lieu d'augmenter de 9,7 %. De plus, des modifications des accises sur le gaz et l'électricité ont eu un effet à la hausse sur les prix de l'énergie. À taxation inchangée, les prix de l'énergie auraient augmenté de 1,8 % au lieu de 9,7 %²¹. Dans les États membres de référence, les prix énergétiques baissent au contraire en moyenne de 0,9 % (Observatoire des prix, 2025).

²⁰ Pour une analyse plus approfondie, voir [CCE 2023-2450 « Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial \(Rapport Emploi Compétitivité 2023\) »](#).

²¹ Globalement, l'IPCH à taxation inchangée augmenterait de 2,8 % en 2024 en Belgique.

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 taxation inchangée, 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 4-2) (Observatoire des prix, 2025).

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

Pour 2025, cela s'explique en partie par la décision du gouvernement flamand d'augmenter les titres-services. D'autres augmentations de prix sont également prévues dans les transports publics et les télécommunications (BNB, 2024b). Ces augmentations de prix correspondent à des indexations sur la base de l'inflation de l'année précédente.

Tableau 4-1 : Prévisions d'inflation (IPCH) en Belgique et dans les États membres de référence en 2025 et en 2026

	2025	2026
Allemagne	2,4	2,1
Pays-Bas	3,2	2,8
France	1,6	1,7
Moy-3	2,2	2,1
Belgique	2,9	1,3

Sources : Banques centrales

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

L'épisode inflationniste apparu à partir de 2021 au niveau mondial a eu des répercussions sur l'évolution des salaires en Belgique et dans les États membres de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. En raison de mécanismes de formation des salaires qui diffèrent en fonction des pays, les adaptations de salaires à l'inflation se sont faites de manière plus ou moins rapide selon les pays et au sein même de ceux-ci. Des pertes de salaires réels ont été enregistrées en 2022 – voire même en 2023 dans certains cas –, avant qu'un rattrapage ne soit peu à peu observé. En 2024, le niveau des salaires réels n'a retrouvé son niveau pré-Covid dans aucun des pays étudiés. Ce chapitre se penche plus en détail sur la formation des salaires au cours de la période récente.

En Belgique, une adaptation des salaires à l'inflation à travers l'indexation automatique des salaires

En Belgique, c'est essentiellement l'indexation automatique des salaires qui a contribué à l'augmentation du coût salarial horaire sur la période analysée (Tableau 5-1). 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.

En dépit de la marge maximale nulle, les salaires conventionnels ont légèrement augmenté en 2023 (0,1 %), en raison de l'adaptation des barèmes les plus bas suite à l'augmentation du RMMM (cf. infra).

L'effet des cotisations patronales de 0,6 % en 2024 s'explique par la disparition de la mesure de réduction des cotisations patronales opérée en 2023.

Tableau 5-1 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique

	2020-2022	2023	2024
Coût salarial horaire	9,7%	8,0%	3,2%
Indexation	7,7%	8,0%	2,5%
Hausses conventionnelles	0,9%	0,1%	0,0%
Glissement des salaires	1,3%	0,2%	0,1%
Effet des cotisations patronales	-0,3%	-0,2%	0,6%

Source : BNB, calculs du secrétariat

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 lissé²² pour tous les travailleurs salariés, les modalités d'application de ce mécanisme d'indexation diffèrent en fonction du secteur. Une partie des travailleurs salariés bénéficie d'une indexation salariale à chaque fois qu'un certain seuil (l'indice pivot²³) est dépassé.

Dans le secteur privé, l'indexation en fonction d'un indice pivot concerne environ la moitié des travailleurs (Tableau 5-2). 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.

Tableau 5-2 : Part des différents mécanismes d'indexation dans le secteur privé

Mécanisme d'indexation	% de travailleurs ¹	Nombre de travailleurs ¹
Indice pivot	48,2	1 462 279
Indexation périodique		
Annuelle	40,3	1 222 182
<i>Dont: en janvier</i>	33,3	1 000 030
Semestrielle	2,5	74 301
Quadrimestrielle	0,3	8 603
Trimestrielle	5,6	169 904
Bimestrielle	1,6	47 210
Mensuelle	0,6	19 327

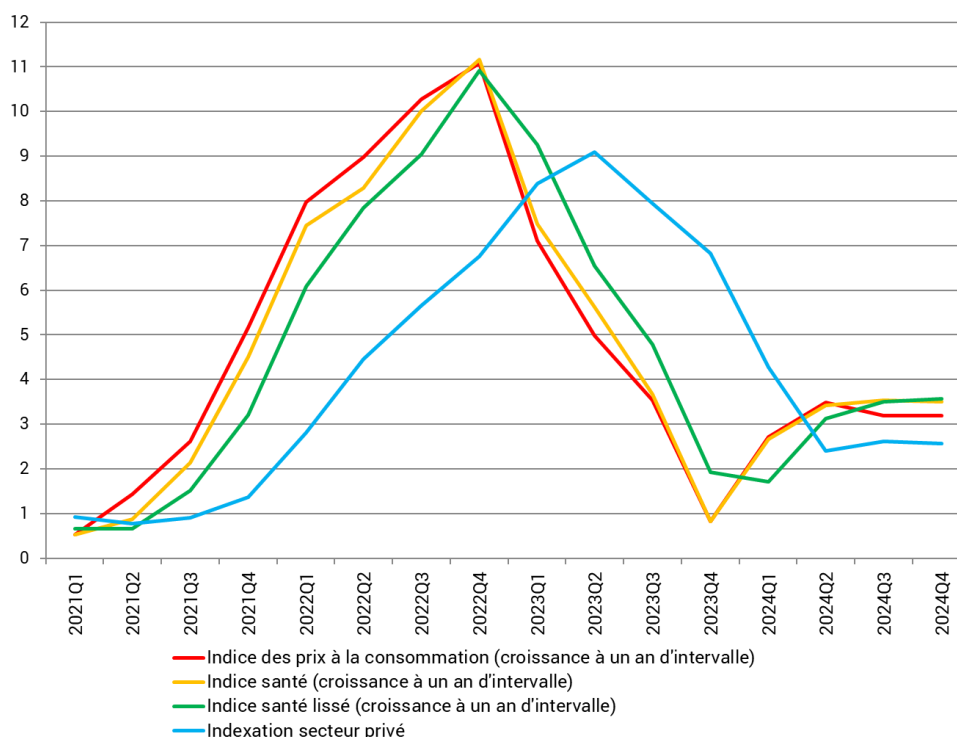
1. Emploi dans le secteur privé couvert par les commissions paritaires, situation au 1^{er} trimestre 2022.

Source : BNB 2024a (p.103)

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 bénéficié en 2023 d'une indexation supérieure à l'inflation (Graphique 5-1). Sur l'ensemble de la période, l'indexation des salaires suit donc l'évolution de l'indice santé mais avec retard.

²² 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.

²³ 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.

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

Source : BFP

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 ainsi entraîné une série de revalorisations du SMIC – dont le montant horaire brut est de 11,88 euros fin 2024²⁵. Ces revalorisations fréquentes du SMIC se sont peu à peu diffusées aux minima définis dans les branches en 2022. 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.

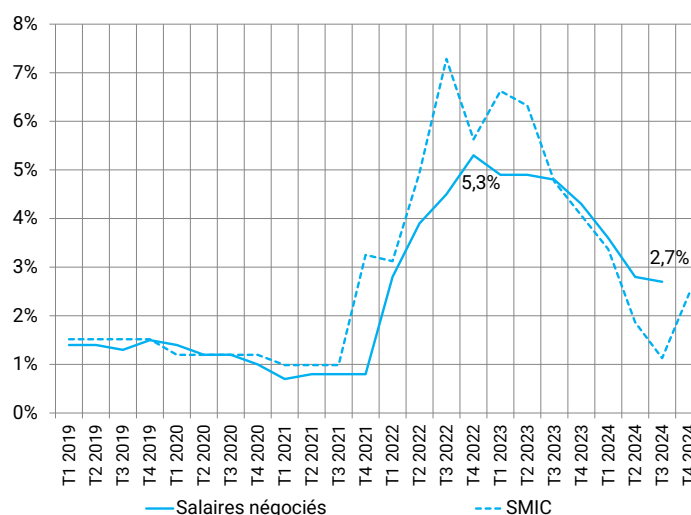
²⁴ Chaque 1^{er} janvier, le SMIC est revalorisé automatiquement à hauteur de l'inflation depuis la dernière revalorisation du SMIC et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et des employés. En outre, dès que l'inflation dépasse 2 % depuis sa dernière revalorisation, le SMIC augmente le mois suivant à hauteur de cette inflation (Baudry et al. 2023).

²⁵ Ce montant était de 10,15 euros en janvier 2020. Le SMIC a donc augmenté de 17 % en cinq ans.

Parallèlement aux salaires minima définis au sein des branches (et qui jouent en particulier un rôle important pour les 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. Les augmentations de salaire négociées ne sont pas nécessairement uniformes : un quart des accords 2023 mentionnent des hausses plus fortes pour les salariés relativement moins rémunérés²⁷.

La diffusion des revalorisations du SMIC aux salaires minima a conduit à une forte accélération de la croissance 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 5-2). Comme en Belgique, le repli de l'inflation a donc conduit à un ralentissement de la dynamique de croissance des salaires négociés en France.

Graphique 5-2 : Indicateur de salaires négociés (sur base des grilles de salaires dans les branches, donc hors primes)²⁸ en France et SMIC – croissance annuelle



Source : Banque de France²⁹ et Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

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

²⁷ Ces accords prévoient pour les salariés relativement moins rémunérés dans l'entreprise une hausse moyenne de 4,9 %, contre 3,6 % pour les salariés relativement mieux rémunérés (Baudry et al. 2023, p.9).

²⁸ L'indicateur (trimestriel) de salaires négociés permet de suivre l'évolution des salaires négociés dans les conventions collectives de branche qui couvrent une grande majorité des salariés du secteur privé. Il correspond à la hausse moyenne sur une année calculée à partir des grilles de salaire définies chaque année dans plus de 350 branches (source : <https://www.banque-france.fr/statistiques/inflation/dynamique-des-salaires-negociés>).

²⁹ <https://webstat.banque-france.fr/fr/themes/inflation/salaires-negociés/>

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. Cela a entraîné une hausse supplémentaire de la rémunération en 2023 (Baudry et al. 2023). Un changement de fiscalité entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024 a toutefois rendu la prime moins avantageuse³⁰ 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 (en raison du bouclier tarifaire) 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. Les pertes de salaires réels en 2022 et 2023 n'ont toutefois pas encore été rattrapées.

Allemagne et Pays-Bas : adaptation encore partielle des salaires à l'inflation à travers la négociation salariale et l'augmentation du salaire minimum légal

En Allemagne et 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. Aux Pays-Bas, 5 % des conventions collectives sectorielles comprennent un mécanisme d'indexation. En Allemagne, quelques secteurs prévoient une renégociation des accords lorsque l'inflation dépasse un certain niveau (OCDE 2023, p.59).

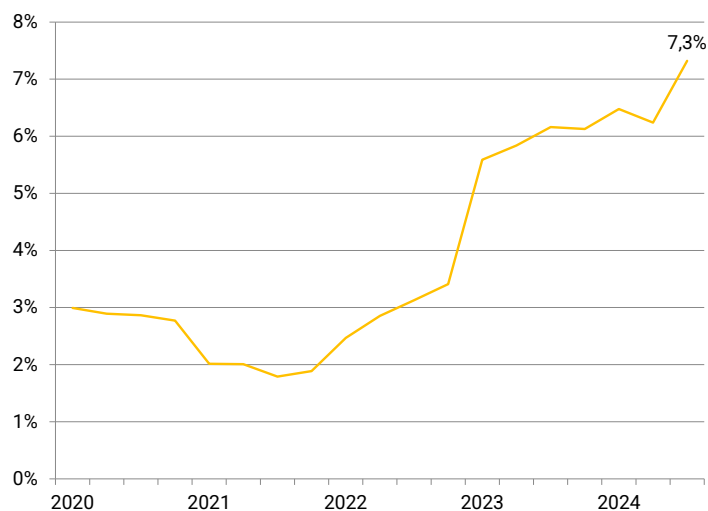
Dans ces deux pays, l'adaptation des salaires à l'inflation a donc été plus lente qu'en Belgique ou en France, et s'est produite au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives. Le rattrapage des pertes de salaires réels n'a commencé qu'à partir de 2023, voire 2024 en Allemagne (malgré diverses augmentations du salaire minimum légal général en 2022 qui ont soutenu les salaires des travailleurs à faible revenu – cf. infra).

Aux Pays-Bas, 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. Au troisième trimestre 2024, la croissance (sur 1 an) des salaires conventionnels dans le secteur privé reste à un niveau élevé, à 7,3 % (Graphique 5-3). Les accords salariaux conclus récemment montrent toujours une croissance élevée des salaires, bien que la hausse soit moins forte qu'en 2023³¹.

³⁰ 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).

³¹ Les nouveaux accords salariaux conclus par des CCT en octobre 2024 portent sur une croissance moyenne des salaires de 3,9 %. En comparaison, les nouveaux accords salariaux conclus par des CCT ont dépassé les 6 % tout au long de l'année 2023 (source : données mensuelles d'AWVN).

Graphique 5-3 : Salaires conventionnels (par heure, y compris les rémunérations spéciales) dans le secteur privé aux Pays-Bas – croissance annuelle



Source : CBS

Parallèlement aux augmentations salariales négociées, le salaire minimum légal³² a aussi 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 négociés³³. 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 2023³⁴. Entre janvier 2020 et janvier 2025, le salaire minimum légal a crû de 33 % (de 10,6 à 13,68 euros par heure).

En Allemagne, la fréquence des négociations collectives salariales n'est pas dictée par la loi. Les accords salariaux courent souvent sur les 2 années suivantes. Environ la moitié (49 %) des 46,1 millions de salariés sont couverts par des conventions collectives (CCT) de branches. Entre décembre 2023 et décembre 2024, les conventions collectives de rémunération arrivaient ainsi à échéance pour près de 12 millions de salariés³⁵.

³² Jusqu'à fin 2023, le montant du salaire minimum légal aux Pays-Bas était fixé pour un jour, une semaine ou un mois complet de travail. Le salaire minimum horaire d'un travailleur variait donc en fonction du nombre d'heures de travail prestées chaque semaine. Au 1^{er} janvier 2024, un salaire minimum légal horaire a été introduit. Il n'existe plus de salaire minimum fixe par jour, semaine ou mois. Le montant du salaire minimum horaire au 01/01/2024 (13,27 euros) a été déterminé sur base d'un emploi à temps plein de 36 heures.

³³ 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.).

³⁴ Au total, le salaire minimum légal a augmenté de 10,15 % à compter du 1^{er} janvier 2023 et, à nouveau, de 3,1 % en juillet 2023.

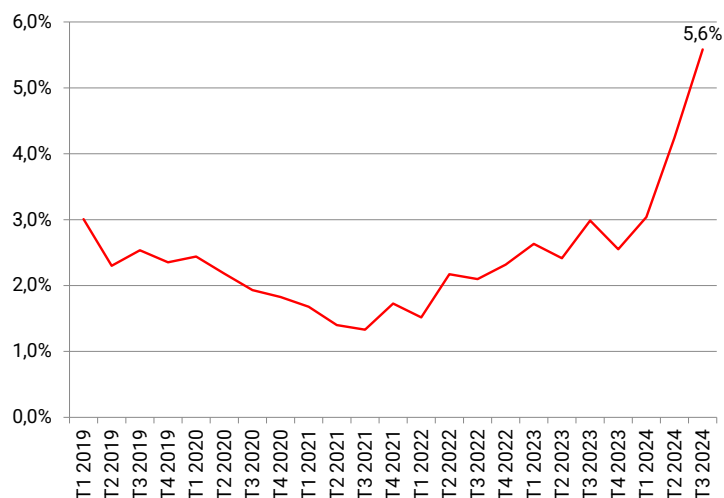
³⁵ Ces chiffres proviennent de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund ou DGB), qui est la principale confédération syndicale en Allemagne. Le calendrier des dates d'expiration des conventions collectives pour les principaux secteurs est disponible [ici](#).

Les négociations se révélant très difficiles dans certains grands secteurs, il a fallu attendre 2024 pour observer une croissance forte des salaires négociés (Graphique 5-4). La pression à la hausse sur les salaires a été beaucoup plus forte qu'anticipé au cours de la majeure partie de l'année 2024, de nombreuses conventions collectives de travail ayant dépassé les attentes (Deutsche Bundesbank 2024a et b). À titre d'exemple, dans l'industrie chimique (587 000 travailleurs), l'accord conclu en juin 2024 portait (entre autres) sur une augmentation des salaires de 6,85 % au cours des 20 prochains mois. Néanmoins, les salariés ont fini ces derniers mois par devoir adapter en partie leurs attentes salariales à l'évolution de l'environnement économique. La Banque centrale allemande s'attend dès lors à ce que des accords salariaux plus modérés soient conclus dans les mois à venir. Ainsi, dans l'industrie métallurgique et électrique, le plus grand secteur de négociation collective en Allemagne (3,6 millions de travailleurs), un accord a été trouvé en novembre pour une augmentation des salaires sur deux ans de 5,5% en moyenne³⁶.

Globalement, les salaires conventionnels devraient augmenter de 6,1 % en 2024. La croissance attendue des salaires effectifs en 2024 (qui tiennent compte du glissement des salaires) est plus faible que celle des salaires conventionnels (Deutsche Bundesbank 2024b). Cette différence est notamment due aux développements observés dans les secteurs du commerce de détail et de gros. Des accords salariaux y ont été conclus en 2024, plus d'un an après l'expiration des dernières conventions collectives. Les nouvelles conventions collectives prévoient, entre autres, des ajustements salariaux rétroactifs jusqu'en 2023. Dans l'attente de ces nouvelles conventions, les entreprises au sein de ces secteurs ont toutefois été encouragées à réaliser des augmentations salariales sur base volontaire dès 2023. Par conséquent, l'augmentation des salaires effectifs a été plus forte que celle des salaires conventionnels en 2023, et l'inverse s'est produit en 2024.

³⁶ Plus précisément, cet accord comprend une hausse des salaires de 5,1 % en deux étapes (avril 2025 et avril 2026), ainsi que 600 euros de primes en février 2025.

Graphique 5-4 : Indicateur de salaires négociés en Allemagne (rémunération mensuelle de base, hors paiements uniques et avantages accessoires) – croissance annuelle



Source : Deutsche Bundesbank - calculs du secrétariat

La plupart des accords salariaux récents en Allemagne prévoient une combinaison d'augmentations permanentes des salaires et de primes de compensation de l'inflation défiscalisées. Les primes de compensation de l'inflation constituent une mesure adoptée par le gouvernement. Cette mesure permet aux entreprises d'opérer des versements exceptionnels à leurs salariés, jusqu'à 3 000 euros, exemptés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Ce dispositif a facilité les négociations salariales entre employeurs et syndicats. Souvent, le versement des primes de compensation de l'inflation est prévu assez rapidement, alors que l'entrée en vigueur des augmentations salariales permanentes est prévue avec un décalage important. À partir de 2025, les primes de compensation de l'inflation seront à nouveau soumises à l'impôt et aux cotisations sociales. Il est attendu que ces primes ne seront que partiellement remplacées par des augmentations de salaire régulières.

Enfin, le salaire minimum légal général³⁷ a également 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 salariés³⁸) et, d'autre part, mis en œuvre les propositions de la Commission sur le salaire minimum (Mindestlohnkommission)³⁹ émises en 2020 et 2023. Le salaire minimum horaire a été augmenté à 12,82 euros en janvier 2025. Il a connu une croissance totale de 37 % depuis janvier 2020.

³⁷ Introduit en 2015. Le salaire minimum est défini en termes horaires.

³⁸ Selon le quatrième rapport d'évaluation de la Commission sur le salaire minimum (2023). Cela représente près de 15 % des salariés en Allemagne.

³⁹ Une commission indépendante comprenant des représentants des organisations syndicales et patronales, chargé de s'exprimer tous les 2 ans sur l'ajustement du salaire minimum.

Conséquence en Belgique : une marge salariale maximale fixée à zéro pour 2023-2024

L'adaptation plus rapide des salaires à l'inflation en Belgique, couplée à une inflation plus forte que dans les États membres de référence (cf. chapitre 3), a eu pour conséquence que la marge maximale a été fixée par arrêté royal à zéro pour 2023-2024.

Les salaires horaires ont toutefois pu augmenter au-delà de cette marge nulle (et de l'indexation des salaires) pour certains travailleurs, soit de manière temporaire par le biais des primes pouvoir d'achat d'une part, soit via des adaptations des barèmes les plus bas en raison de l'augmentation du RMMM. G.

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.

Les primes corona et pouvoir d'achat

En juillet 2021, le gouvernement a introduit la possibilité, en plus de l'augmentation salariale de 0,4 % autorisée par la marge maximale, d'octroyer une prime corona unique de max. 500 euros dans les entreprises qui avaient enregistré de bons résultats pendant la crise sanitaire. L'octroi de la prime corona devait être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Les termes « bons résultats » n'étaient pas définis dans le texte de loi. Leur interprétation a par conséquent été laissée aux secteurs et aux entreprises.

Dans la plupart des CP, aucun critère n'a été fixé et toutes les entreprises de la CP ont versé une prime.

Tableau 5-3 : Distribution entre les CP qui ont donné ou non la possibilité d'octroyer une prime corona, sur base de la dernière analyse du SPF ETCS (29-09-2022)

	Nombre de CPs	Nombre de postes de travail	% du total postes de travail
Avec prime corona	79	2.217.618	54%
Sans prime corona	85	1.926.460	46%

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs du secrétariat

À partir du 1^{er} juin 2023, les entreprises qui avaient obtenu de bons résultats durant la crise inflationniste ont eu la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat unique à leurs travailleurs. Les notions de « *bénéfice élevé* » et « *bénéfice exceptionnellement élevé* » ont été introduites pour catégoriser les entreprises en fonction de leurs performances financières. L'arrêté royal obligeait les secteurs à définir les deux notions dans les CCT. L'interprétation a donc été laissée aux secteurs, ce qui a conduit à différentes définitions du bénéfice élevé. Certains CP ont mentionné explicitement la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise.

Tableau 5-4 : Distribution entre les CP qui ont donné ou non la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat, sur base de la dernière analyse du SPF ETCS (31.12.2024)

	Nombre de CPs	Nombre de postes de travail	% du total postes de travail
Primes au niveau sectoriel	89	2.257.487	53,0%
Primes au niveau entreprise	10	99.613	2,0%
Pas de prime	63	1.913.761	45,0%

Source : SPF Emploi, ONSS, calculs du secrétariat

Le secrétariat du CCE a effectué une analyse pour vérifier si l'obligation imposée aux CP de définir des critères a eu un impact sur la distribution des primes, ce qui pourrait suggérer que les primes pouvoir d'achat ont davantage varié en fonction des performances des entreprises. Pour répondre à cette question, nous comparons la distribution des primes corona avec celle des primes pouvoir d'achat au sein de dix CP représentatives. Nous utilisons deux méthodes. Dans la première méthode, nous comparons les primes corona et les primes pouvoir d'achat pour chaque CP sur la base du nombre de salariés qui n'ont pas reçu de prime. La seconde méthode consiste à comparer l'écart-type pondéré par CP entre les deux primes.

L'analyse montre que l'introduction des catégories « bénéfice élevé » et « bénéfice exceptionnellement élevé » pour la prime pouvoir d'achat a conduit à un octroi plus sélectif des primes. La comparaison basée sur le nombre de salariés sans prime montre que ce nombre a augmenté dans la majorité des CP pour la prime pouvoir d'achat. L'obligation de définir des critères a conduit à un rapport plus étroit avec la situation financière des entreprises. L'analyse de l'écart-type pondéré montre également que dans 80 % des CP, l'augmentation du nombre de primes potentielles s'est accompagnée d'une plus grande dispersion autour de la moyenne. Cela suggère que les primes pouvoir d'achat varient davantage en fonction des performances des entreprises.

Pour des informations plus détaillées, voir CCE (2025), « Analyse des primes corona et pouvoir d'achat » (à paraître).

Deuxièmement, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), défini sur une base mensuelle, a été augmenté à diverses reprises depuis 2020 suite à la conclusion de la CCT n°43/15⁴⁰ et de diverses indexations. Entre janvier 2020 et janvier 2025, le RMMMG a crû de 30 %⁴¹. Ces hausses du RMMMG ont entraîné un redressement des barèmes les plus bas dans certaines commissions paritaires en vue de se conformer au nouveau RMMMG. En effet, certains barèmes sont exactement calqués sur le RMMMG et suivent fidèlement l'augmentation du RMMMG (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

⁴⁰ 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 1er avril 2022, 2024 et 2026. À partir du 1er 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.

⁴¹ De 1593,81 euros à 2070,48 euros.

au RMMMG, mais cette marge a été annulée par les hausses successives du RMMMG (ex. : la CP 327-02).

Les tensions sur le marché continuent à soutenir la hausse des salaires

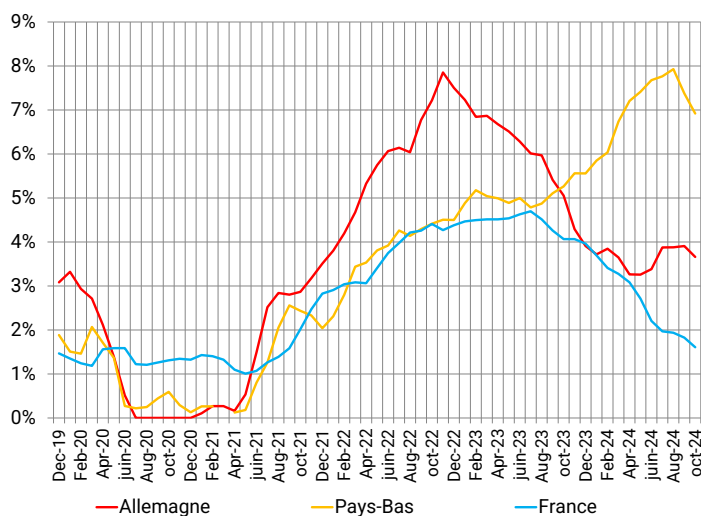
L'inflation n'est évidemment pas le seul facteur influençant la formation des salaires. Les tensions sur le marché du travail sont aussi de nature à impacter les négociations salariales collectives et le glissement des salaires⁴². Or, ces tensions apparaissent relativement fortes en Belgique comme dans les États membres de référence, avec un taux de chômage qui est resté à un niveau bas ces dernières années. En Allemagne, le marché du travail a été sensiblement affecté par la faiblesse persistante de l'économie, mais il reste relativement robuste (Deutsche Bundesbank, 2024b).

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 particulièrement élevée en Allemagne et aux Pays-Bas (Graphique 5-5). En Allemagne, ces tensions reflètent un contexte démographique défavorable pour le marché du travail.

Le phénomène n'est pas directement observé en Belgique, faute de données. Le glissement salarial estimé par la BNB pour 2024 s'avère au final plus faible qu'attendu. Il est allé de pair avec un ralentissement important de la création d'emplois en 2024. La dynamique de création d'emplois devrait être légèrement plus soutenue dans les années à venir. Pour la période 2024-2027, la création nette totale d'emplois devrait être légèrement supérieure à 100 000. Bien que ce chiffre soit nettement inférieur à celui des dernières années, il reste suffisant pour maintenir le taux de chômage à un niveau historiquement bas, inférieur à 6 % (BNB 2024b).

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



Source : Indeed Hiring Lab⁴³

Pour la période 2025-2026, un rattrapage reste attendu dans les États membres de référence

En raison notamment de ces tensions sur le marché du travail et du rattrapage des pertes de salaires réels passées, les salaires devraient continuer à augmenter plus rapidement que l'inflation en 2025 et 2026 dans les trois États membres de référence. Si un retour graduel du taux d'inflation vers 2 % est attendu en Allemagne et en France, l'inflation devrait rester élevée aux Pays-Bas (autour de 3 %), en partie justement à cause de la croissance des salaires plus forte qu'attendue (DNB 2024).

Cela ne signifie toutefois pas que les pertes de salaires réels de 2021 et 2022 seront entièrement compensées.

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

6. Évolution de la rentabilité en Belgique

Au-delà de la manière dont les salaires ont évolué, un intérêt peut être porté à leur impact sur la situation (macro)économique des entreprises. L'évolution des coûts salariaux est en effet un des facteurs - mais pas le seul - influençant la rentabilité nette des entreprises. L'indicateur de rentabilité nette s'appuie sur les moyens mis à disposition de l'entreprise (le stock de capital) et s'interroge sur la mesure dans laquelle ces moyens ont généré des revenus pour l'entreprise - des revenus qui pourront être utilisés pour rémunérer les détenteurs de capitaux ou pour réaliser de nouveaux investissements par exemple. La rentabilité nette constitue dès lors un indicateur pertinent du rendement des actifs pour les actionnaires et les créanciers qui ont financé les investissements.

La rentabilité nette dépend de multiples éléments : les prix à la production et les prix des inputs, l'ensemble des coûts (les coûts salariaux donc, mais également les coûts énergétiques par exemple), les charges liées au remplacement du capital (amortissements) ou encore les gains d'efficacité (mesurés par l'évolution de la productivité). Dans le cadre de ce rapport, il apparaît utile d'**analyser brièvement comment ces différents facteurs ont influencé la rentabilité des entreprises.**

Méthodologie

En vue de comprendre l'évolution de la rentabilité observée, il est en premier lieu nécessaire d'étudier la manière dont la valeur ajoutée a été répartie et quelle partie revient au capital (l'excédent brut d'exploitation). Pour ce faire, ce chapitre se penche sur l'évolution du **taux de marge brute**⁴⁴ des sociétés non financières et ses principaux déterminants : le coût salarial unitaire réel (qui compare l'évolution des salaires horaires réels⁴⁵ et de la productivité apparente du travail⁴⁶), les termes de l'échange interne (c'est-à-dire le rapport entre le déflateur de la valeur ajoutée⁴⁷ et l'indice des prix à la consommation) et la part des impôts (moins subventions) à la production dans la valeur ajoutée.

Si la productivité des entreprises augmente plus rapidement que le coût salarial horaire (réel), leur taux de marge s'en trouve amélioré. De même, une augmentation du déflateur de la valeur ajoutée plus rapide que celle des prix à la consommation entraîne

⁴⁴ La valeur ajoutée brute produite par les entreprises est répartie entre le travail (rémunération des salariés), le capital (l'excédent brut d'exploitation ou EBE) et les impôts moins subventions à la production (ces subventions comprennent les subventions salariales). Le taux de marge brute est égal au rapport entre l'EBE et la valeur ajoutée produite.

⁴⁵ Le coût salarial horaire nominal est déflaté par l'indice national des prix à la consommation (IPCN) pour obtenir le coût salarial horaire réel.

⁴⁶ La productivité apparente du travail correspond à la valeur ajoutée en volume divisée par le volume d'heures de travail.

⁴⁷ Pour les sociétés non financières, les données de la comptabilité nationale sont uniquement disponibles en valeur et non en volume. Afin d'approximer la productivité et les termes de l'échange, un déflateur a été construit pour ces sociétés sur base des données par branche d'activité : il a été tenu compte de l'ensemble des branches d'activité à l'exception des activités financières (K), de l'administration publique (O) et de l'enseignement (P).

une hausse du taux de marge. Le déflateur de la valeur ajoutée correspond à l'évolution de la différence entre les prix à la production et les prix des consommations intermédiaires (dans lesquelles on retrouve des biens importés).

Dans un second temps, la part des revenus dévolue au capital (compris au sens large) est comparée aux moyens utilisés par les entreprises pour déterminer leur **rentabilité nette**⁴⁸. Une hausse de l'intensité capitaliste⁴⁹ requiert en effet de consacrer davantage de ressources au remplacement du capital et à sa rémunération.

À court terme, on suppose que l'intensité capitaliste est stable. Cela permet donc d'utiliser l'évolution du taux de marge comme proxy de l'évolution de la rentabilité en 2024, année pour laquelle on ne dispose pas encore de données sur le stock de capital.

Le taux de marge et la rentabilité des sociétés non financières ont reculé en 2023 par rapport à 2022

Le Rapport technique 2023 avait mis en évidence l'impact des tensions entre l'offre et la demande lors de la reprise post-Covid sur les prix à la production et le taux de marge des entreprises. Ces tensions, observées au niveau mondial, ont permis à certaines entreprises d'augmenter leurs prix au-delà de l'augmentation de leurs coûts de production, ce qui s'est reflété dans la hausse du taux de marge des sociétés non financières (au niveau macroéconomique) en 2021 (44 %) et 2022 (45 %).

Cette hausse du taux de marge ne s'est pas poursuivie en 2023 et au premier semestre 2024. Ainsi, le taux de marge brute des sociétés non financières est revenu en 2023 (42 %) à un niveau proche de celui de 2019 – soit le niveau antérieur à la pandémie et à la crise énergétique (Graphique 6-1) –, tout en restant supérieur à sa moyenne de long terme⁵⁰.

La hausse des prix observée en 2021 et 2022 n'ayant pas directement été répercutée sur les salaires (en raison de l'effet retard de l'indexation), l'évolution du coût salarial horaire réel n'a pas suivi celle de la productivité apparente du travail⁵¹ (Graphique 6-2). Cette baisse du coût salarial unitaire réel a contribué à la hausse temporaire du taux de marge.

En 2023, les indexations salariales dans de nombreux secteurs ont entraîné un rebond du coût salarial unitaire réel, et un retour du taux de marge à un niveau proche de celui de 2019.

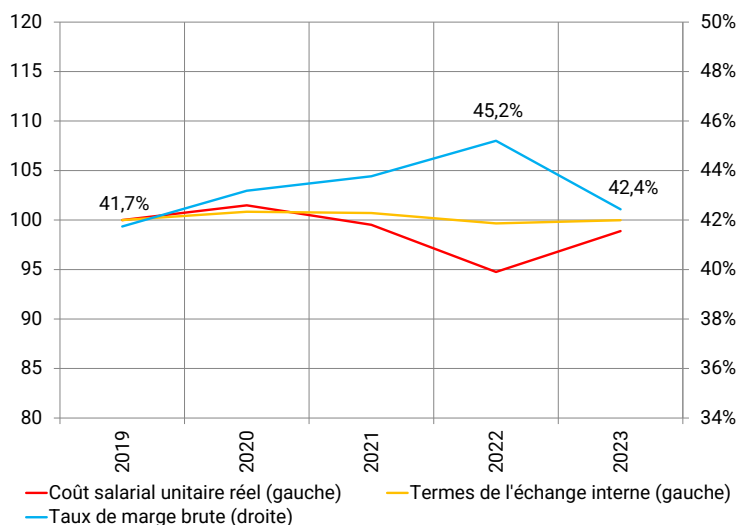
⁴⁸ La rentabilité nette du capital est le rapport entre l'excédent net d'exploitation (soit l'EBE moins les amortissements) et la valeur des actifs utilisés dans le processus de production (soit le stock de capital).

⁴⁹ L'intensité capitaliste compare la quantité de capital utilisée dans le processus de production à la quantité de travail.

⁵⁰ Le taux de marge brute s'est élevé en moyenne à 39 % sur la période 1996-2019.

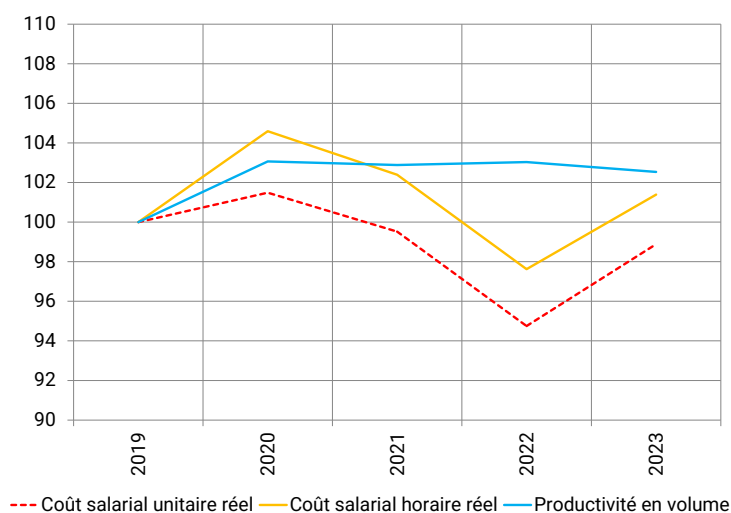
⁵¹ C'est également la conséquence d'une marge salariale faible (0,4 % pour la période 2021-2022).

Graphique 6-1 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100)



Source : BNB.

Graphique 6-2 : Décomposition du coût salarial unitaire réel

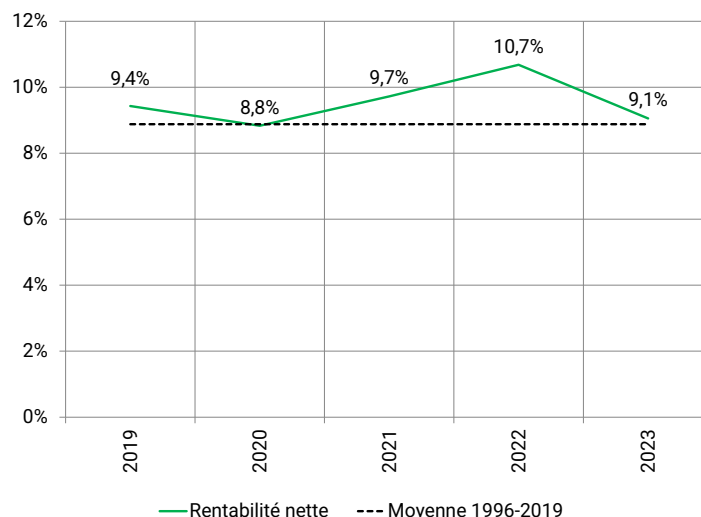


Source : BNB.

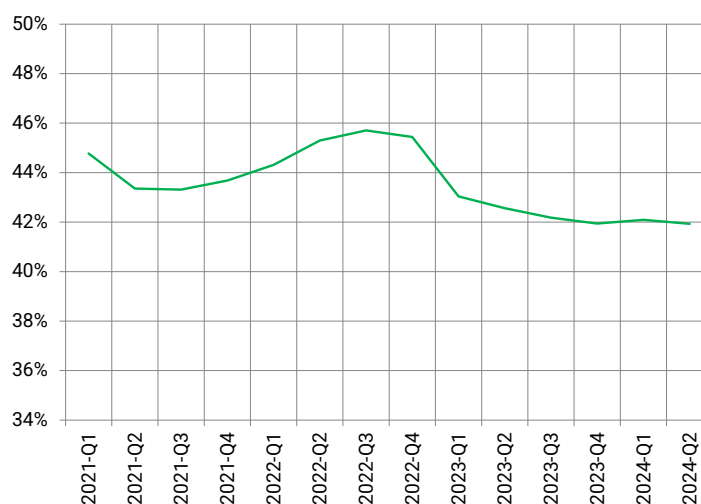
La part de la valeur ajoutée créée consacrée au remplacement du capital est restée relativement stable⁵², ce qui indique que l'intensité capitaliste des sociétés non financières a peu varié ces dernières années. De ce fait, la rentabilité nette des sociétés non financières a suivi une trajectoire similaire à celle du taux de marge brute sur la période récente, atteignant un niveau élevé en 2022 (11 %), avant de retomber en 2023 à un niveau proche de son niveau moyen historique (9 %)⁵³ (Graphique 6-3). Leur rentabilité nette (approximée par le taux de marge à court terme) semble s'être stabilisée au premier semestre 2024 (Graphique 6-4).

⁵² 21 % en 2023, comme en 2019.

⁵³ Plus précisément : la rentabilité nette était en 2023 de 9,1 %. La rentabilité nette moyenne sur la période 1996-2019 a été de 8,9 %.

Graphique 6-3 : Rentabilité nette des sociétés non financières

Source : BNB.

Graphique 6-4 : Taux de marge brute trimestriel des sociétés non financières (données désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier)

Source : BNB.

Les indicateurs macroéconomiques cachent des divergences entre sociétés

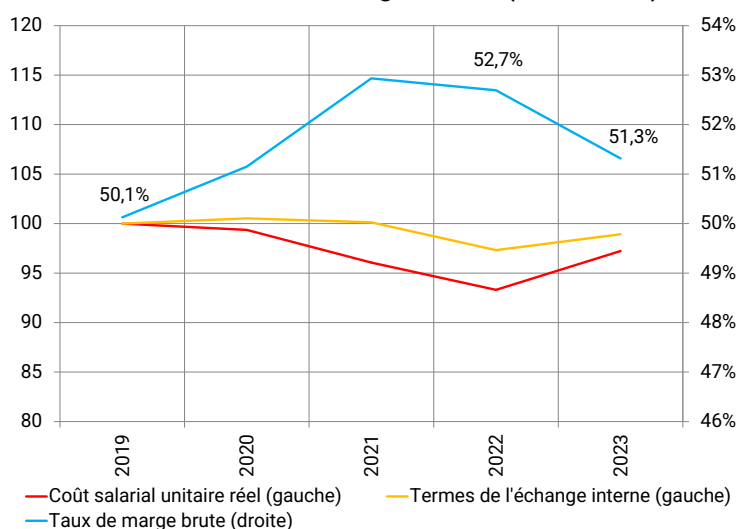
Le taux de marge et la rentabilité nette des sociétés non financières peuvent être influencés par un petit nombre de grandes entreprises. En Belgique, le top 1 % des entreprises en termes de masse salariale représente plus de la moitié de la valeur ajoutée totale créée : il influence dès lors grandement les indicateurs macroéconomiques et, plus largement, la santé de l'économie belge. Des études microéconomiques visant à analyser de manière plus fine la situation des entreprises belges ont par exemple montré que l'évolution récente du taux de marge macroéconomique différait de celle du taux de marge médian : l'évolution du taux de marge macroéconomique ne reflète donc pas nécessairement l'évolution du taux de marge d'une majorité des entreprises (Bijnens et Duprez 2023a et b).

Une brève comparaison internationale de la situation macroéconomique des sociétés non financières est présentée à la fin de ce chapitre (voir encadré).

La situation diffère en fonction des secteurs

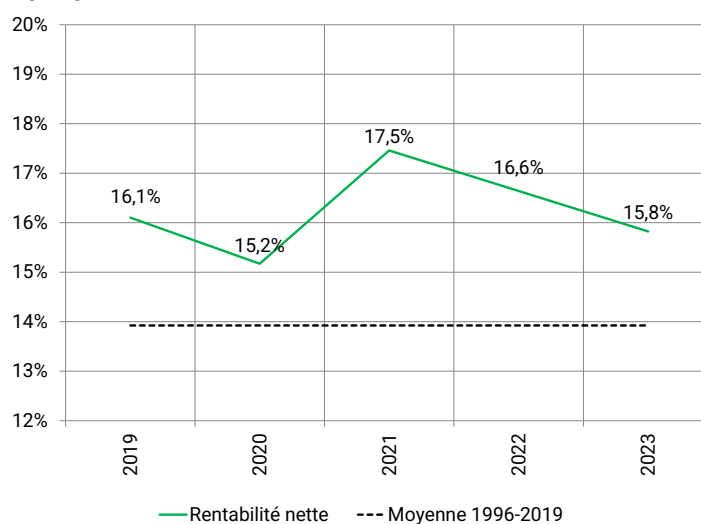
Dans **les services marchands**, le taux de marge et la rentabilité nette des entreprises ont suivi une évolution similaire à celle de l'ensemble des sociétés non financières. Après deux années de rentabilité élevée (notamment suite à la baisse du coût salarial unitaire réel), la rentabilité est revenue en 2023 à un niveau proche de celui de 2019 (Graphique 6-6).

Graphique 6-5 : Taux de marge brute dans les services marchands en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100)



Source : BNB.

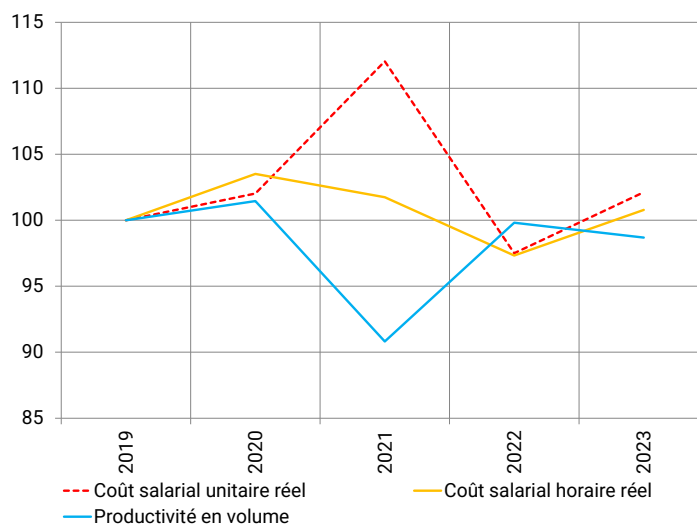
Graphique 6-6 : Rentabilité nette dans les services marchands



Source : BNB.

La situation est plus préoccupante dans **l'industrie** belge. Alors que cette branche d'activité constitue généralement le moteur des gains de productivité de l'économie belge, la productivité y a baissé entre 2019 et 2023, en raison essentiellement d'une contraction de la valeur ajoutée créée⁵⁴. Cette contraction peut notamment être attribuée à l'arrêt de l'activité économique durant la pandémie, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en biens intermédiaires, ainsi qu'à la hausse des prix de l'énergie. Dès lors, malgré la diminution temporaire du coût salarial horaire réel, le coût salarial unitaire réel était quelque peu supérieur en 2023 à son niveau de 2019 (Graphique 6-7).

Graphique 6-7 : Décomposition du coût salarial unitaire réel dans l'industrie manufacturière

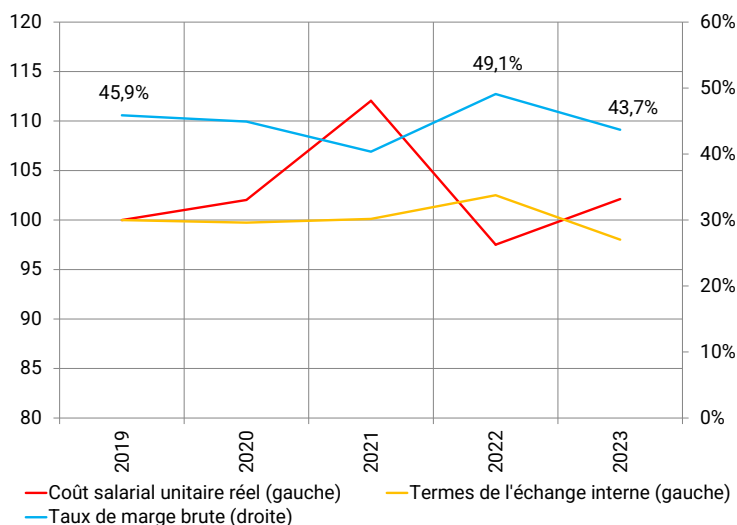


Source : BNB.

Parallèlement, les termes de l'échange interne se sont d'abord améliorés en 2022 avant de se détériorer fortement en 2023. Par conséquent, le taux de marge brute dans l'industrie manufacturière a d'abord connu un niveau historiquement élevé en 2022 - dû par la baisse des coûts salariaux horaires réels et l'amélioration des termes de l'échange interne -, avant de baisser en 2023 - lorsque les deux indicateurs précités ont suivi un chemin contraire (Graphique 6-8).

⁵⁴ C'est le constat tiré dans le rapport annuel du Conseil national de la productivité (2024). La croissance de la productivité horaire dans l'industrie belge a été négative entre 2019 et 2023, en raison essentiellement d'une contraction de la valeur ajoutée créée (en volume). La Belgique est par ailleurs le seul pays qui a connu une croissance de la productivité plus faible dans l'industrie (-0,3 %) que dans les services marchands (1,0 %) au cours de la période récente.

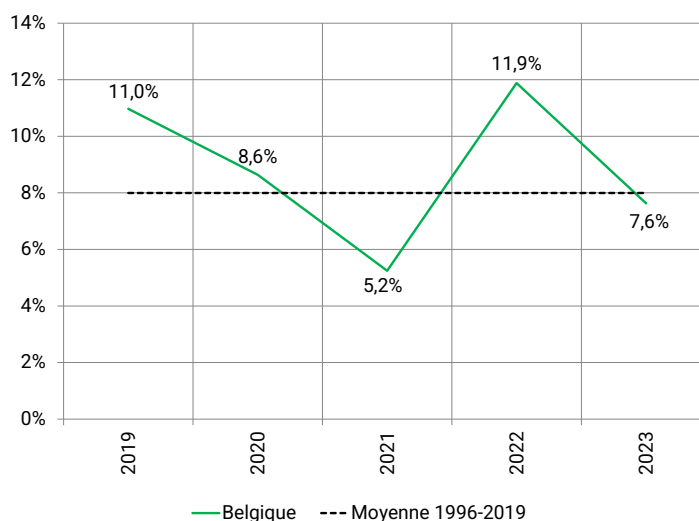
Graphique 6-8 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique, coût salarial unitaire réel et termes de l'échange interne (2019 = 100)



Source : BNB.

La baisse du taux de marge, combinée à une augmentation de l'intensité capitaliste⁵⁵ au cours des dernières années (qui a généré une augmentation des amortissements), a entraîné une baisse de la rentabilité nette en 2023 (Graphique 6-9). La rentabilité nette était en 2023 (7,6 %) proche mais inférieure à sa moyenne historique (8,0 % entre 1996 et 2019).

Graphique 6-9 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière



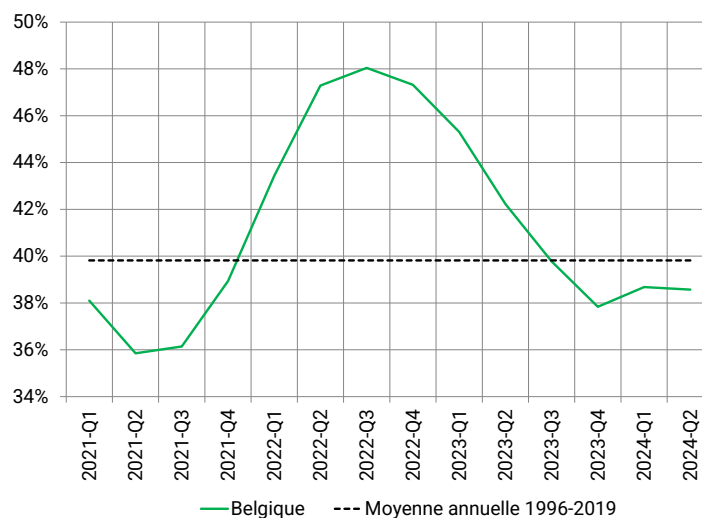
Source : BNB.

Au premier semestre 2024, la rentabilité des entreprises (approximée par le taux de marge⁵⁶ à court terme) semble s'être stabilisée à un niveau bas (Graphique 6-10).

⁵⁵ Le volume de capital a augmenté de 6 % entre 2019 et 2023, alors que le volume de travail s'est légèrement contracté (-1 %) sur la même période.

⁵⁶ Une approximation est nécessaire si on veut analyser l'évolution du taux de marge, trimestre par trimestre, par

Graphique 6-10 : Taux de marge brute trimestriel dans l'industrie manufacturière (données désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier)

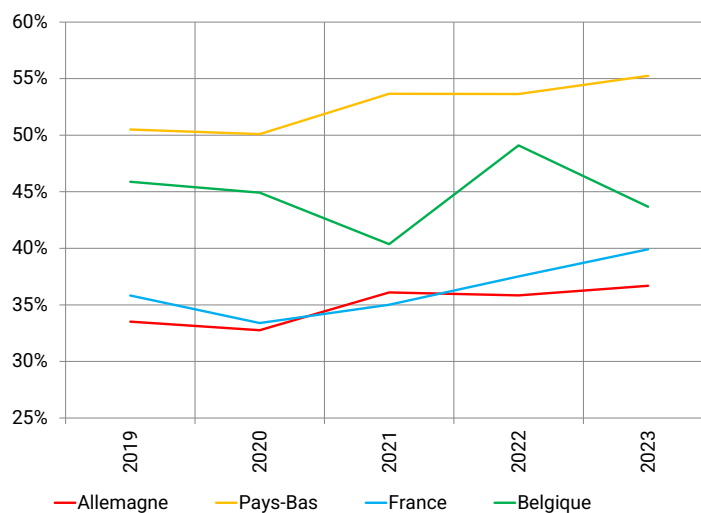


Source : BNB.

La baisse de la rentabilité dans l'industrie manufacturière en 2023 n'est pas observée dans les autres États membres de référence à ce stade (Graphique 6-12). Contrairement à la Belgique, la productivité dans l'industrie manufacturière a connu un rebond en Allemagne et aux Pays-Bas sur la période 2019-2023 (Conseil national de la productivité, 2024). En France, la productivité a baissé dans la même ampleur qu'en Belgique, mais le coût salarial horaire réel a diminué. Par conséquent, le coût salarial unitaire réel était dans ces trois pays inférieur en 2023 au niveau de 2019, soutenant ainsi le taux de marge et la rentabilité.

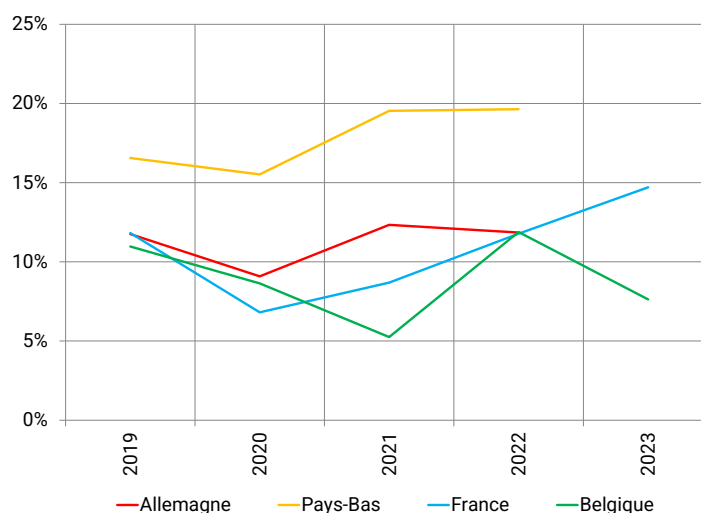
branche d'activité, sur la base de la comptabilité nationale. En effet, les comptes trimestriels ne disposent pas de données sur les impôts et les subventions à la production. Pour estimer le taux de marge par branche, on approxime l'EBE en déduisant la rémunération des salariés de la valeur ajoutée totale de la branche. Cet EBE approximé correspond donc à la somme de l'EBE + les impôts à la production - les subventions à la production.

Graphique 6-11 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique⁵⁷ et dans les États membres de référence



Source : BNB et Eurostat.

Graphique 6-12 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière en Belgique et dans les États membres de référence



Note : les données disponibles pour l'Allemagne et les Pays-Bas en 2023 ne permettent pas de calculer la rentabilité. À court terme, l'évolution du taux de marge (Graphique 6-11) peut toutefois être utilisée comme proxy de l'évolution de la rentabilité.

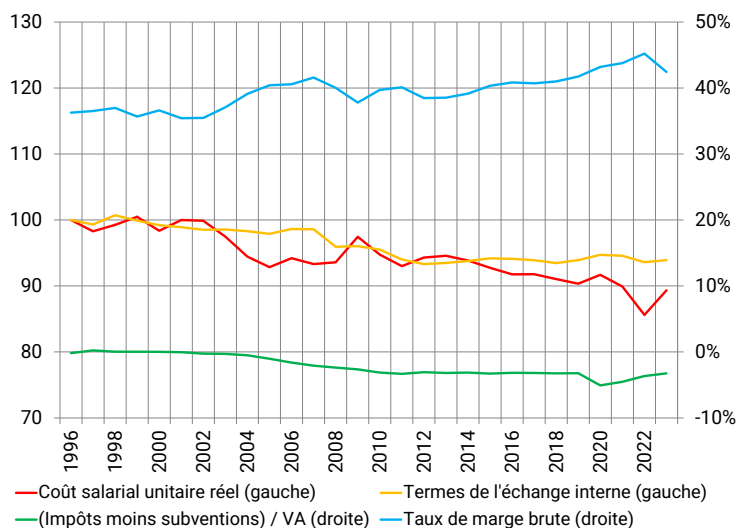
Source : BNB et Eurostat.

⁵⁷ Les données annuelles du taux de marge peuvent différer des données trimestrielles présentées ci-dessus. Voir à ce sujet la note de bas de page précédente.

À long terme, le taux de marge des sociétés non financières a augmenté, alors que leur rentabilité nette est restée stable.

Le taux de marge brute des sociétés non financières a augmenté sur l'ensemble de la période 1996-2023 (de 36 % en 1996 à 42 % en 2023). D'une part, la baisse du coût salarial unitaire réel a plus que compensé la (légère) détérioration des termes de l'échange interne. D'autre part, la part des impôts (moins subventions) à la production dans la valeur ajoutée a diminué au cours du temps (Graphique 6-13).

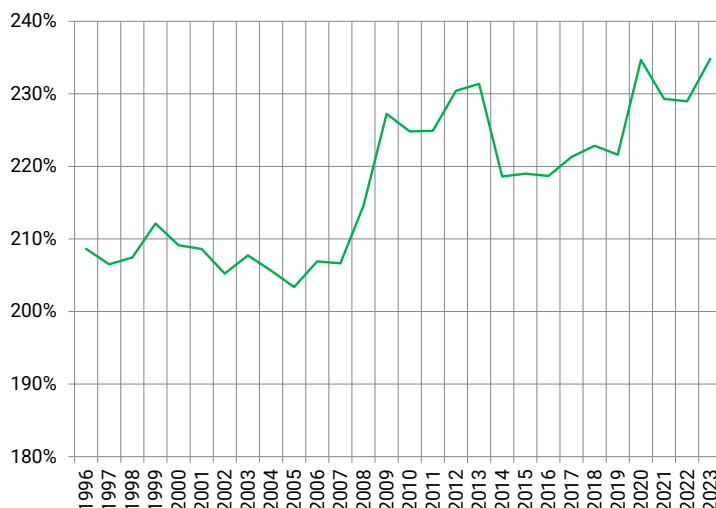
Graphique 6-13 : Taux de marge brute des sociétés non financières en Belgique et déterminants (coût salarial unitaire réel, termes de l'échange interne et impôts moins subventions à la production)



Source : BNB.

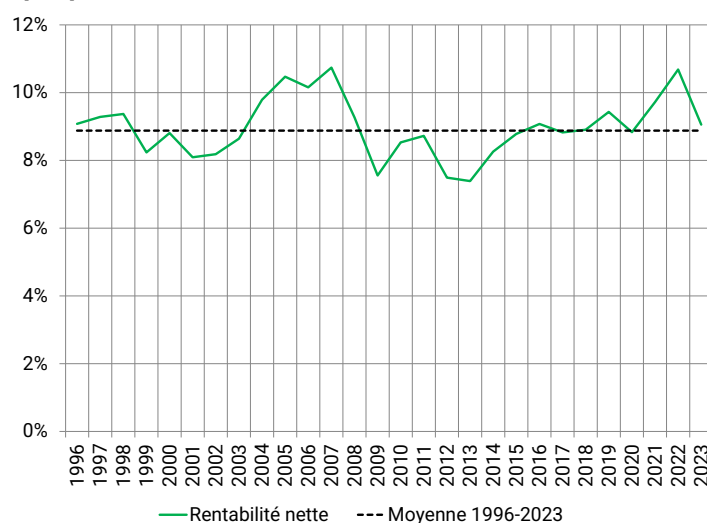
Cette hausse du taux de marge va toutefois de pair avec la hausse de l'intensité capitaliste. Ainsi, le coefficient de capital⁵⁸ des sociétés non financières, qui mesure la quantité de capital nécessaire pour produire une unité de valeur ajoutée, s'est accru sur la période en Belgique (Graphique 6-14).

⁵⁸ Stock de capital net / Valeur ajoutée.

Graphique 6-14 : Coefficient de capital des sociétés non financières

Source : BNB.

Davantage de capital étant utilisé dans le processus de production, la part de la valeur ajoutée créée qui est consacrée au remplacement de ce capital (les amortissements) s'est accrue progressivement (de 17 % en 1996 à 21 % en 2023). Dès lors, la rentabilité nette des sociétés non financières n'a pas suivi de tendance à la hausse sur l'ensemble de la période, fluctuant entre 7 et 11 % (Graphique 6-15).

Graphique 6-15 : Rentabilité nette des sociétés non financières

Source : BNB.

Comparaison internationale

Les Pays-Bas sont le seul pays avec la Belgique à avoir connu une tendance à la hausse du taux de marge dans les sociétés non financières sur l'ensemble de la période. La baisse du coût salarial unitaire réel a là aussi permis de compenser la détérioration des termes de l'échange interne (cette dernière étant un phénomène observé dans l'ensemble des pays étudiés). À l'inverse de la Belgique, l'intensité

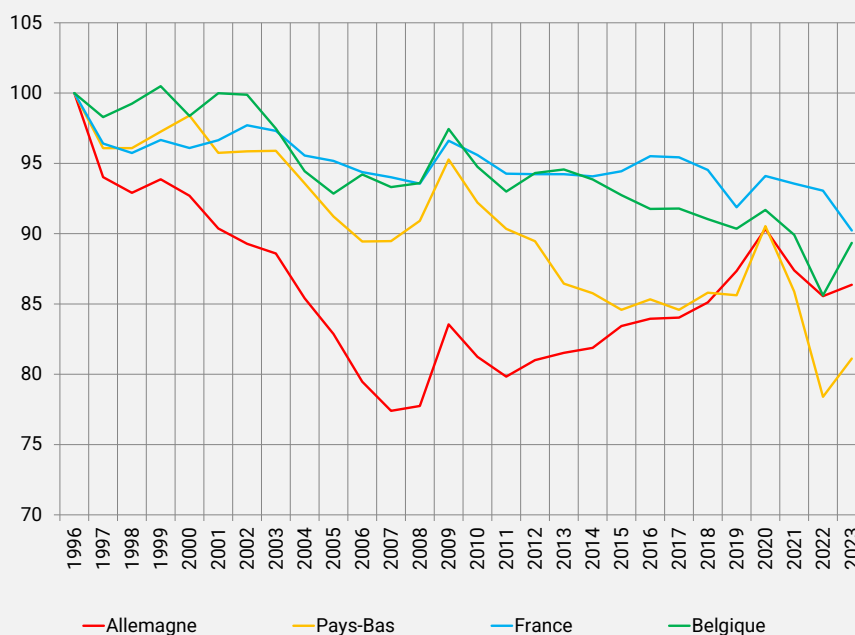
capitalistique des sociétés néerlandaises n'a toutefois pas augmenté, ce qui a entraîné une amélioration de leur rentabilité nette.

En Allemagne, le coût salarial unitaire réel a fortement baissé au début des années 2000 avant de repartir à la hausse au cours de la dernière décennie. Par conséquent, le taux de marge et la rentabilité, après avoir augmenté dans un premier temps, sont revenus à un niveau proche de début de période.

Enfin, en France, la baisse du coût salarial unitaire réel a été moins forte qu'ailleurs et n'a pas permis d'améliorer la rentabilité.

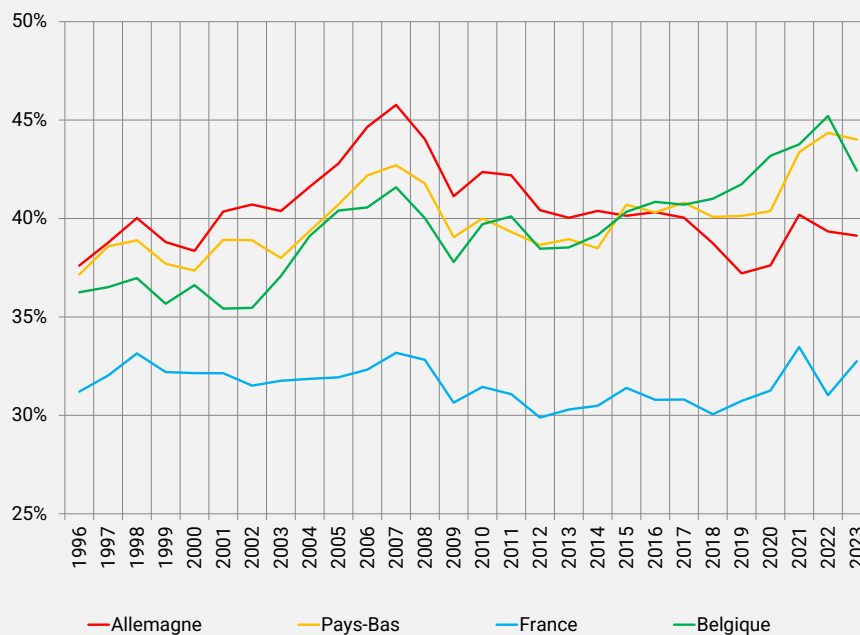
En 2023, le rebond du coût salarial unitaire réel (après la baisse observée en 2022) a été moins fort dans les États membres de référence qu'en Belgique, une différence qui peut être attribuée à l'adaptation des salaires à l'inflation plus lente dans ces pays. Dès lors, le taux de marge a également moins baissé qu'en Belgique par rapport à 2022.

Graphique 6-16 : Coût salarial unitaire réel⁵⁹



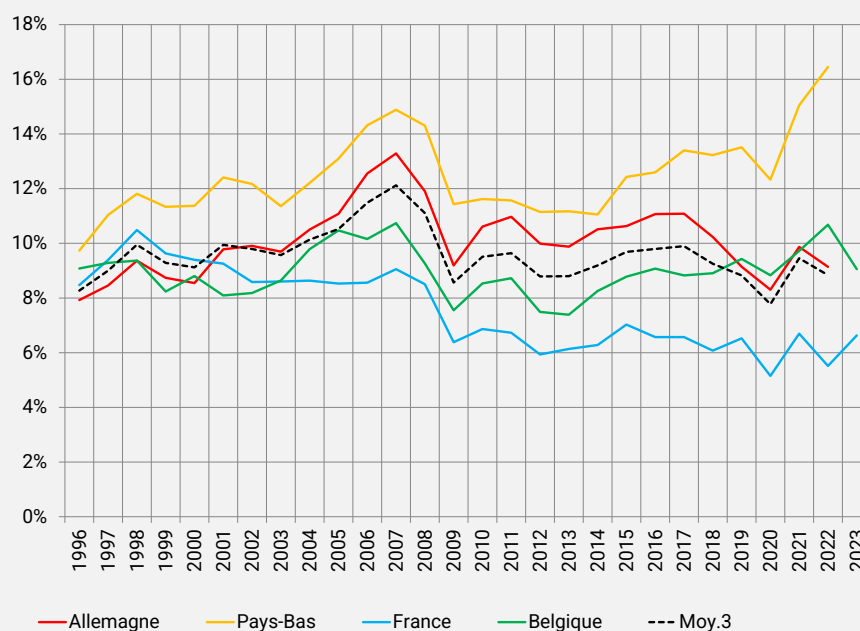
Source : Eurostat.

⁵⁹ Pour l'Allemagne, la France et les Pays-Bas, en raison de données manquantes sur Eurostat, le coût salarial unitaire réel des sociétés non financières a été approximé en considérant l'ensemble des branches d'activité à l'exception des activités financières (K), de l'administration publique (O) et de l'enseignement (P).

Graphique 6-17 : Taux de marge brute des sociétés non financières

Note : Les écarts de niveau du taux de marge peuvent s'expliquer par des différences structurelles. Le présent encadré se limite à l'analyse de l'évolution de cet indicateur.

Source : Eurostat.

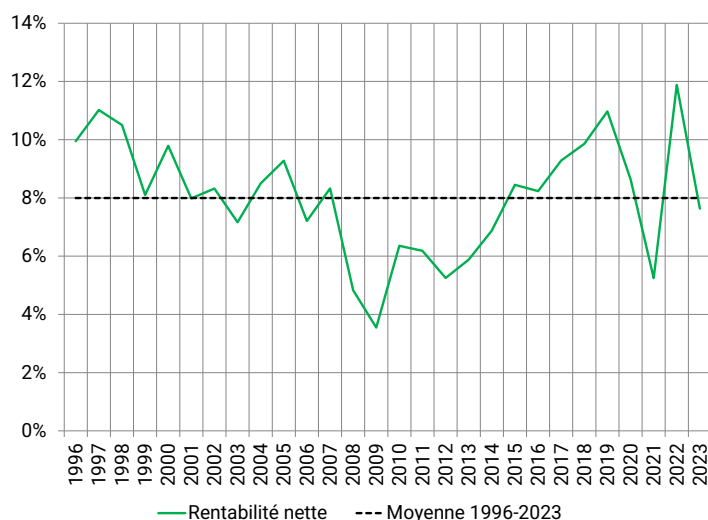
Graphique 6-18 : Rentabilité nette des sociétés non financières

Source : Eurostat.

L'amélioration de la rentabilité dans l'industrie manufacturière au cours de la dernière décennie a connu un coup d'arrêt en 2020-2021, et à nouveau en 2023

Dans l'industrie manufacturière, deux grandes tendances ont été observées : une baisse de la rentabilité nette jusqu'en 2009, suivie d'un redressement de celle-ci sur la dernière décennie (Graphique 6-19).

Graphique 6-19 : Rentabilité nette dans l'industrie manufacturière

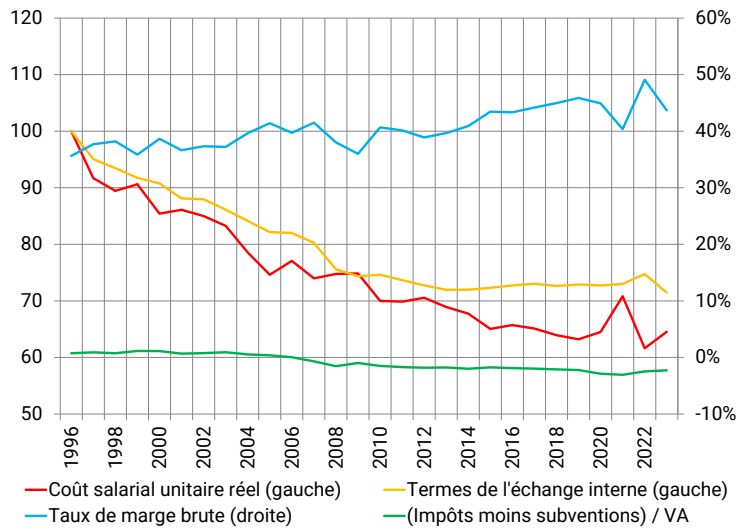


Source : BNB.

Deux facteurs ont contribué à ce redressement de la rentabilité : d'une part, la stabilisation des termes de l'échange interne (auparavant en baisse) à partir de 2014 (Graphique 6-20) ; d'autre part, la stabilisation du coût salarial horaire réel à compter de 2015 (Graphique 6-21). La part des impôts moins subventions à la production a également baissé sur l'ensemble de la période.

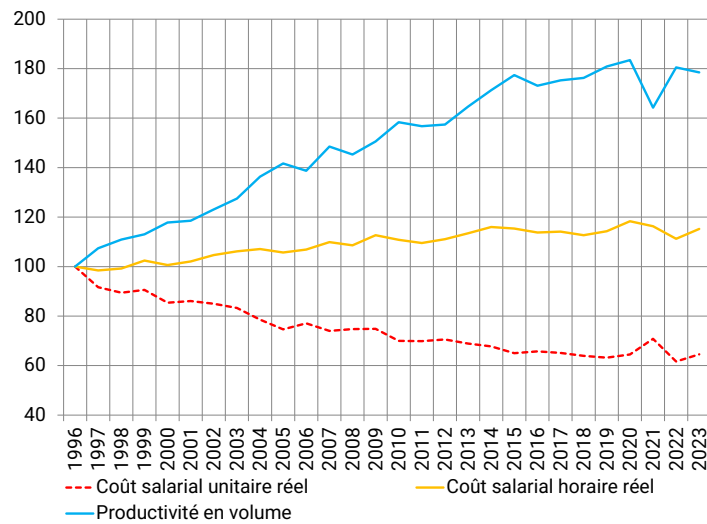
La pandémie de 2020-2021, puis les évolutions observées en 2023, ont toutefois interrompu cette tendance positive.

Graphique 6-20 : Taux de marge brute dans l'industrie manufacturière en Belgique et déterminants (coût salarial unitaire réel, termes de l'échange interne et impôts moins subventions à la production)



Source : BNB.

Graphique 6-21 : Décomposition du coût salarial unitaire réel dans l'industrie manufacturière



Source : BNB.

7. Annexes

7.1. Annexe 1 : Sources et méthodes

7.1.1. 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 européenne⁶⁰. 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.

7.1.1.1. Instituts nationaux

Publication : septembre pour les États membres de référence, février pour la Belgique

Belgique : Bureau fédéral du plan

En février, le Bureau fédéral du plan a publié une nouvelle prévision d'indexation pour 2025 et 2026 sur la base des prévisions d'inflation les plus récentes, y compris l'inflation de janvier plus élevée que prévue. Il a également publié une projection des coûts salariaux révisée pour 2024. Ces données sont intégrées dans le calcul de la marge maximale disponible.

Allemagne : Joint Economic Forecast

Le Joint Economic Forecast (JEF) nous a permis d'examiner les évolutions entre septembre et décembre (la période entre sa publication et celle de la Bundesbank). Bien qu'il y figurait des chiffres notables sur les salaires négociés, ces chiffres étaient anticipés par le JEF. Sur la base de nos discussions, nous pouvons conclure que la projection du Joint Economic Forecast est toujours valide. Comme la projection est réalisée pour l'ensemble de l'économie, nous appliquons une correction pour obtenir le chiffre pour le secteur privé⁶¹.

⁶⁰ L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire (CCE 2017-2358).

⁶¹ Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les États membres de référence (CCE 2020-0564).

France : DG Trésor

La projection de la DG Trésor comporte deux problèmes essentiels pour le calcul de la marge maximale disponible. D'une part, la projection a été publiée sous la forme d'un coût salarial par personne et il s'est avéré impossible de la convertir en un coût salarial horaire. D'autre part, aucune projection n'a été faite pour 2026, alors que nous considérons 2025 et 2026 comme un tout pour les projections des coûts salariaux, comme expliqué dans la méthodologie. C'est pourquoi nous avons décidé de ne pas utiliser les données de la DG Trésor.

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.

7.1.1.2. Commission européenne

Publication : début novembre

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.

Il s'agit d'un problème qui se pose déjà depuis quelques années dans les projections de la CE. Cette année, nous nous sommes concertés avec les responsables des projections pour voir s'il est possible de corriger la série, mais ce n'est pas le cas. 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.

7.1.1.3. 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. Sur la base de ses projections pour les heures prestées, elle nous a informés que la hausse par personne est équivalente à la hausse par heure pour les années 2024 à 2026. Pour obtenir le chiffre pour le secteur privé, il est possible d'appliquer une correction sur les chiffres de l'OCDE⁶².

7.1.1.4. 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.

7.1.1.5. La sélection retenue

Étant donné les sources conservées et exclues décrites ci-dessus, nous retenons trois sources pour l'Allemagne et les Pays-Bas : leurs instituts nationaux (JEF et CPB), l'OCDE et leurs banques nationales. Conformément à la méthodologie décrite⁶³, nous excluons les projections les plus élevées et les plus basses et utilisons la prévision centrale. Pour l'Allemagne, la projection du JEF s'applique tant pour 2024 que pour 2025-2026. Pour les Pays-Bas, nous utilisons les projections du CPB pour 2024 et celles de l'OCDE pour 2025-2026. Pour la France, nous conservons deux sources : l'OCDE et la Banque de France. Nous prenons la moyenne des deux.

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, glissement des salaires, cotisations patronales modifiées) peuvent potentiellement être utilisées. C'est pourquoi nous n'utilisons que nos sources nationales, celles du Bureau fédéral du plan et de la Banque nationale de Belgique (BNB) pour l'année 2024. Pour la période 2025-2026, nous utilisons uniquement la projection du BFP. En raison d'une hausse inattendue des prix de l'énergie, l'inflation en janvier 2025 était significativement plus élevée que prévu, ce qui a eu un impact considérable sur les prévisions d'indexation. Les perspectives de la BNB, qui datent de décembre, n'en tenaient pas compte. Sur recommandation de la BNB elle-même, le CCE a décidé d'exclure ses prévisions d'indexation pour 2025-2026 et de se baser exclusivement sur les projections du BFP.

⁶² Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les pays de référence (CCE 2020-0564).

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

7.2. Annexe 2 : Élimination des effets du tax shift 2016-2020

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

Sur base d'une méthodologie élaborée par un groupe de travail composé de l'ICN, de la BNB, du BFP et de l'ONSS⁶⁴, 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 2016⁶⁵. 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'euros⁶⁶) 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 3⁶⁷ : 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.

⁶⁴ 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](#)).

⁶⁵ Celui-ci n'a jamais été appliqué et les budgets prévus pour cette politique ont été affectés au financement du tax shift 2016-2020.

⁶⁶ Les coûts pour les différentes années proviennent du budget du 22/9/2015 et sont exprimés en euros de 2016.

⁶⁷ 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.

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

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

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

D1 (millions d'euros)	Source	2016	2017	2018	2019
D1 avant élimination des effets du tax shift	ICN	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).

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

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

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

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

Le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) est un dispositif général lancé en 2013 visant à baisser le coût du travail. Le gouvernement a décidé de convertir le CICE en baisse permanente de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires en deux temps à partir de 2019. À compter du 1^{er} 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 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 SMIC⁶⁸.

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 historique⁶⁹. 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.

⁶⁸ Pour plus de détails, voir point 4.2 du Rapport technique 2019.

⁶⁹ 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 7-3 : 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 fiscale⁷⁰. 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.

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.

⁷⁰ Cette adaptation a été faite pour se conformer aux recommandations européennes.

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 7-4 : 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

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

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

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

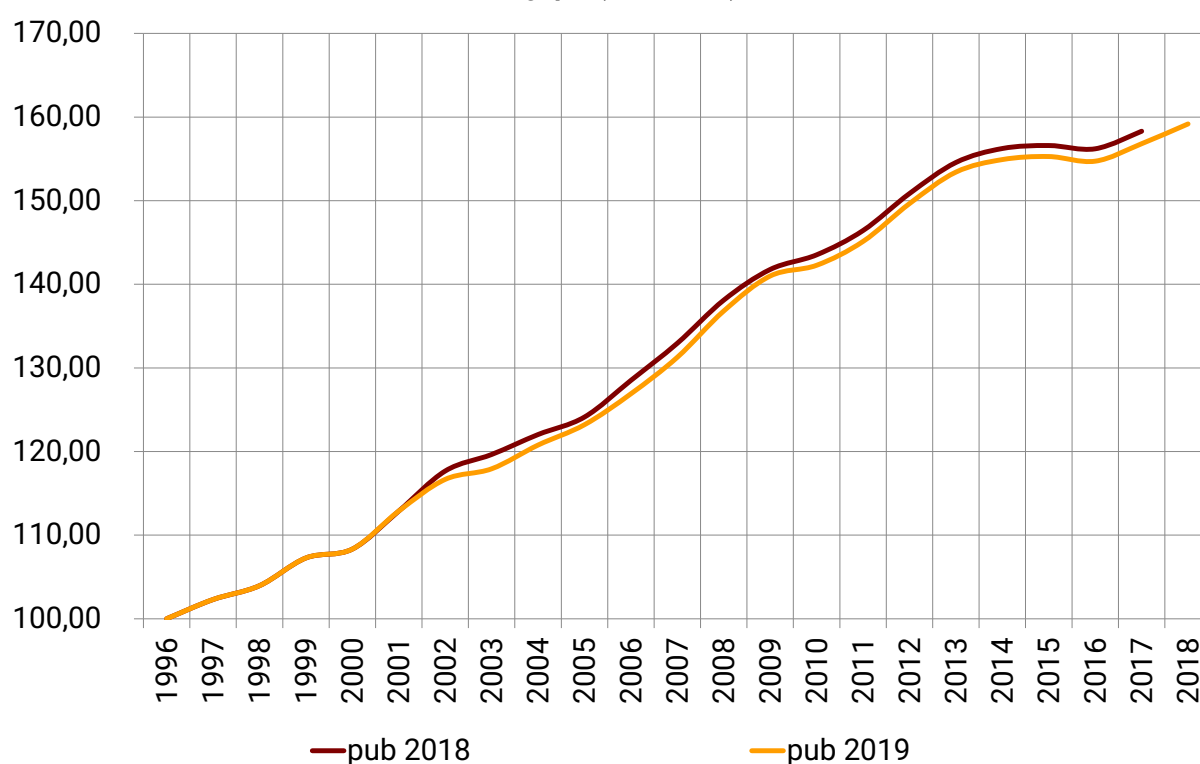
À l'occasion de la révision méthodologique quinquennale des comptes nationaux en 2014, la BNB avait réalisé une analyse approfondie qui avait débouché sur la nécessité d'adapter l'estimation de l'économie au noir. La nécessité de cette révision était renforcée par les réserves émises par Eurostat quant à l'exhaustivité des statistiques belges et, en particulier, à l'estimation de l'économie au noir pour le secteur de la construction. Il est à noter que la réserve d'Eurostat portait sur la période 2002-2013. En effet, pour les besoins du calcul de la part de la contribution des États membres au budget de l'UE en 2014, il n'était plus nécessaire de revoir les séries de 1995 à 2001, cette période étant considérée comme gelée⁷¹. 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 que les séries statistiques utilisées par le secrétariat pour calculer le handicap des coûts salariaux ont été révisées.

⁷¹ 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).

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 7-1: 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 7-5: 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 »).

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

Des accords sociaux ont été conclus au niveau fédéral, au niveau des Régions wallonnes et flamandes ainsi qu'au niveau de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française à Bruxelles. Ces accords prévoient des augmentations structurelles de salaires dans le secteur des soins de santé 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 7-6 : 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	582,5
Accord social soins de santé Région Bxl et COCOM	6,1	27,0	44,0	55,8

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 salariales⁷² : la hausse de salaires du secteur des soins de santé est donc compensée par les subventions salariales qui les ont financés. Mais comme les coûts salariaux horaires augmentent par la suite moins vite en Belgique que dans les 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 3](#)).

Pour appliquer cette correction, on se base sur les données suivantes des subsides salariaux (Tableau 7-6).

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.

⁷² La loi a donné la mission au CCE de fixer l'ampleur du handicap salarial historique. À ce jour, aucun accord sur une méthode permettant de calculer le handicap salarial historique n'a pu être trouvé. Néanmoins, les membres du CCE se sont accordés sur le concept de coût salarial à prendre en compte dans le cadre du calcul du handicap salarial historique. Il s'agit de la définition prévue par la loi en ce qui concerne le handicap absolu des coûts salariaux. C'est-à-dire la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subventions salariales par le nombre d'heures prestées.

Le Tableau 7-7 présente les résultats de ces corrections.

Tableau 7-7 : 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.

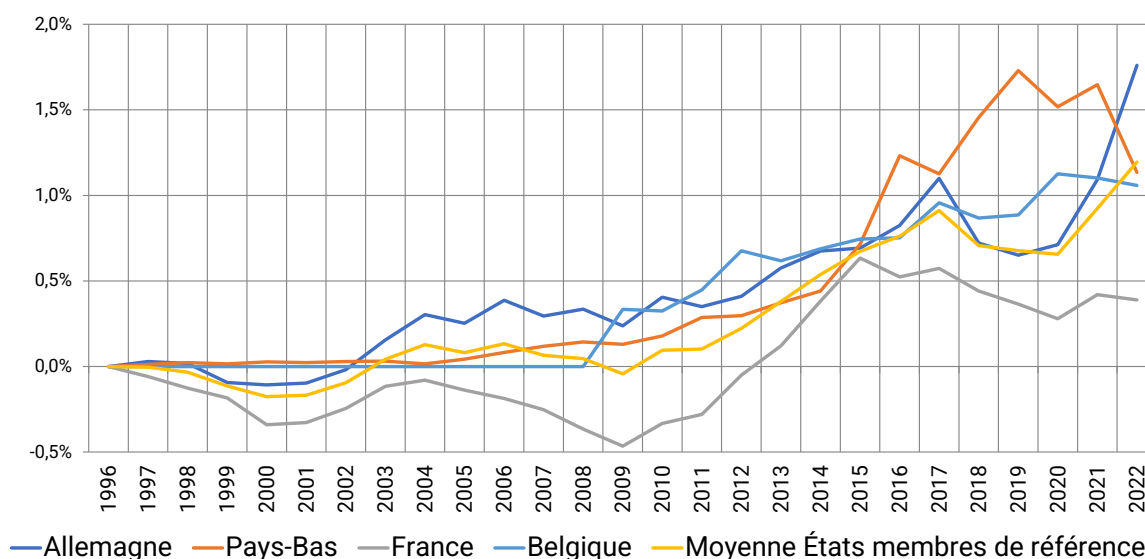
	2021	2022	2023	2024
CSH Belgique privé	0,18%	4,57%	8,00%	3,10%
Idem corrigé pour accords soins de santé	-0,29%	4,53%	7,97%	3,10%

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

7.6. Annexe 6 : 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 de l'année dernière et de cette année 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 7-2 : CN 2024 vs CN 2023, différence d'évolution des coûts salariaux depuis 1996, données brutes

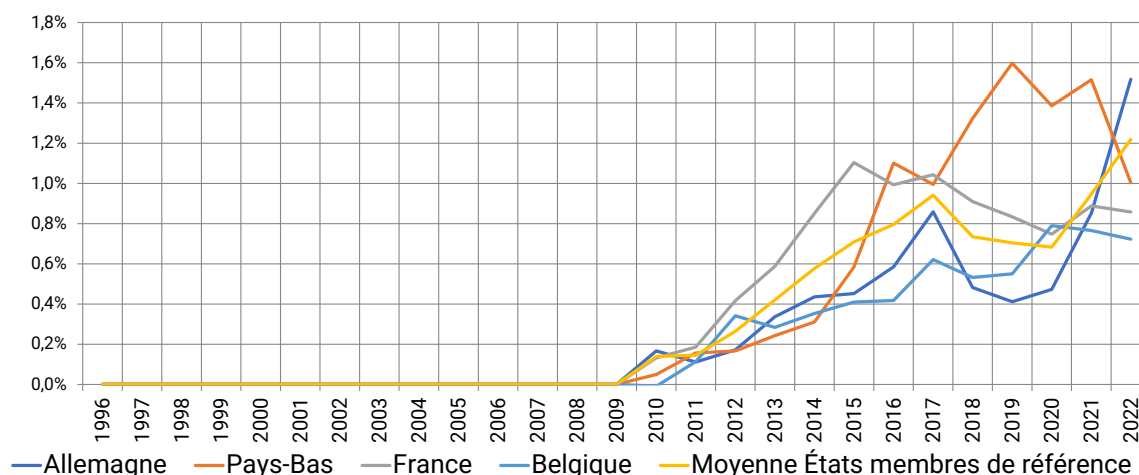


Source : Calculs du secrétariat sur la base de l'ICN, DESTATIS, CBS et INSEE.

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 est de les réviser jusque 2009 au moins. Les trois États membres de référence ont effectué toutes leurs révisions jusque 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 disposions, 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 jusque 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 7-3 : 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.

8. Bibliographie

- BANQUE DE FRANCE (2024), Projections macroéconomiques pour la France, Décembre 2024.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB (2024a), Rapport annuel 2023, Mars 2024.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB (2024b), Projections économiques pour la Belgique, Décembre 2024.
- 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.
- BIJNENS, G. et C. DUPREZ (2023a), Firmes, prix et marges, BNB.
- BIJNENS, G. et C. DUPREZ (2023b), Firms, prices and margins – Q4 2022, BNB.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2017a), L'agrégation des prévisions du coût salarial horaire, CCE 2017- 2358, octobre 2017
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2017b) Estimation 2017 du coût du tax shift – ONSS, CCE 2017-2862
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2018a), Élimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial, CCE 2018-1782
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2018b) Estimation 2018 du coût du tax shift – ONSS, CCE 2018-3357
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2020a), Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les pays de référence, CCE 2020-0564, mars 2020
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2020b), Adaptation de la série du coût salarial horaire en Belgique 1996-2001 suite à la révision des comptes nationaux concernant l'estimation du travail au noir, CCE 2020-1665, octobre 2020
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2021a) Estimation 2019 du coût du tax shift – ONSS, CCE 2021-0316
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2021b) Estimation 2020 du coût du tax shift – ONSS, CCE 2021-0317
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2023), Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial (Rapport Emploi Compétitivité 2023), Octobre 2023.
- CONSEIL NATIONAL DE PRODUCTIVITÉ (2024), Rapport annuel 2024, 19 décembre 2024.
- DEUTSCHE BUNDESBANK (2024a), Forecast for Germany: German economy slowly regaining its footing – outlook up to 2026, Monthly Report, Juin 2024, Vol. 76 n°6, pp. 16-52.
- DEUTSCHE BUNDESBANK (2024b), Forecast for Germany: Significantly gloomier growth outlook – inflation decreases to 2%, Monthly Report, Décembre 2024.
- DNB (2024), DNB Najaarsraming, December 2024.
- MINDESTLOHNKOMMISSION (2023), Fourth Evaluation Report to the Federal Government on the effects of the statutory minimum wage.
- OBSERVATOIRE DES PRIX (2024), Analyse des prix. Rapport annuel 2023 de l'institut des comptes nationaux, Février 2024.
- OBSERVATOIRE DES PRIX (2025), Analyse des prix. Rapport annuel 2024 de l'institut des comptes nationaux, Février 2025.
- OCDE (2023), OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, Publications OCDE, Paris.