

RAPPORT

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



Table des matières

Introduction.....	3
1. Le handicap absolu des coûts salariaux.....	3
2. Le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité	7
3. Le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996.....	11

Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Handicap absolu des coûts salariaux (en %)	4
Tableau 1-2 : Champs des variables utilisées pour le calcul du handicap absolu des coûts salariaux	6
Tableau 2-1 : Handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur (en %)	8
Tableau 3-1 : Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996 (en %)	11
Tableau 3-2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les États membres de référence.....	13
Tableau 3-3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (S1-OP, en millions d'euros).....	14

Introduction

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

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

1. Le handicap absolu des coûts salariaux

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

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

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

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

³ Les subsides salariaux sont repris dans l'agrégat D.39 « Autres subventions sur la production » dans les comptes nationaux. Notons cependant que la rubrique D.39 ne couvre pas uniquement les subsides salariaux mais également d'autres formes de subsides. Il convient donc de les isoler du reste pour pouvoir estimer le handicap absolu des coûts salariaux.

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

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

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

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

2023	
Secteur privé (S1-OP)	11,3%
Secteur marchand, moyenne pondérée	12,2%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	9,6%
2022	
Secteur privé (S1-OP)	9,0%
Secteur marchand, moyenne pondérée	8,9%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	6,8%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

Comme on peut le voir dans le Tableau 1-1 ci-dessus, le handicap absolu des coûts salariaux a été mesuré pour l'année 2023 et sur trois champs distincts : le secteur privé, le secteur marchand en moyenne pondérée et le secteur marchand en moyenne non pondérée. Considérons d'abord le secteur privé. Par convention, il couvre le secteur institutionnel S1 (l'ensemble de l'économie), duquel on soustrait le secteur public S13. Pour le secteur privé, le handicap absolu des coûts salariaux est positif ; il s'élève à 11,3 %. Cela signifie qu'en 2023, les coûts salariaux en Belgique étaient en moyenne supérieurs de 11,3 % par rapport à la moyenne des États membres de référence. Remarquons que dans les faits, le champ S1-S13 a dû être approché par le secteur S1-OP (O correspondant à la branche d'activité dédiée aux administrations publiques, et P à l'enseignement), en raison de la disponibilité des données

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

sur les subventions salariales et sur le volume total d'heures travaillées par les salariés provenant des comptes nationaux en Belgique et dans les États membres de référence.

Le

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

Le Tableau 1-1 nous indique que le handicap absolu des coûts salariaux en 2023 pour le secteur marchand en moyenne non pondérée est positif et atteint 9,6 %. Notons qu'une moyenne non pondérée (ou arithmétique) consiste à donner le même poids à l'ensemble des branches d'activité constituant le secteur marchand, ce qui permet d'éliminer en partie les effets de structure sectorielle⁸. Au contraire, si l'on considère le secteur marchand en moyenne pondérée, cela revient à prendre en compte le poids relatif (en termes d'emploi) de chacune des branches d'activité dans le secteur marchand. Dans ce cas, le handicap absolu des coûts salariaux en 2023 s'élève à 12,2 %.

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

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

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

⁸ Des différences de structure sectorielle peuvent toutefois encore subsister au sein des branches A38.

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

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

Source : secrétariat

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

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

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

Handicap absolu corrigé pour le niveau de productivité =

$$\frac{CSH_{\text{diminués des subv}}^{BE} / \text{prod}^{BE}}{CSH_{\text{diminués des subv}}^{\text{voisins}} / \text{prod}^{\text{voisins}}} - 1 \quad (2)$$

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

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

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

	2023
Secteur marchand, moyenne pondérée	7,4%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	1,0%
	2022
Secteur marchand, moyenne pondérée	-1,9%
Secteur marchand, moyenne non pondérée	-13,5%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

En 2023, le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité en valeur pour le secteur marchand (champ du GECE) en moyenne pondérée, est positif et s'élève à 7,4 %. En 2023, les coûts salariaux en Belgique corrigés pour les niveaux de productivité en valeur sont donc supérieurs de 7,4 % à la moyenne dans les trois États membres de référence. Si l'on calcule ce handicap sans tenir compte du poids relatif des différents secteurs (moyenne non pondérée), il s'élève à 1,0 %. Dans ce cas, les coûts salariaux corrigés pour les niveaux de productivité en valeur en Belgique sont supérieurs de 1,0 % à la moyenne dans les trois États membres de référence.

Ceci contraste avec les années précédentes où le handicap était négatif, c'est-à-dire que la Belgique disposait d'un avantage par rapport aux États membres de référence selon cet indicateur. Cette évolution correspond en partie à la détérioration du handicap absolu des coûts salariaux calculé dans la partie 2 de ce rapport. À cela s'ajoute également une évolution moins favorable de la productivité en valeur en 2023. L'effet de productivité compte pour environ 2/3 de l'effet total sur le handicap, le reste étant imputable à la hausse des coûts salariaux.

En raison de l'indexation automatique des salaires, en Belgique, en 2023, les salaires augmentent beaucoup plus rapidement que dans les États membres de référence. Notons que dans ce Rapport technique 2024, nous nous attendons à une évolution inverse en 2024, ce qui réduirait à nouveau le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité en valeur. Par ailleurs, nous ne pouvons pas établir de projection du niveau de productivité en 2024, donc nous ne connaissons pas encore son impact sur ce handicap.

En 2023, au niveau du secteur marchand dans son ensemble, la productivité en valeur augmente en effet moins en Belgique (2,4 %) qu'en moyenne dans les États membres de référence (8,8 %). Ceci contraste avec l'année 2022 où la productivité en valeur a augmenté davantage en Belgique (9,7 %) qu'en moyenne dans les États membres de référence (4,5 %). Ces évolutions de la productivité en valeur s'expliquent en grande partie par les variations du déflateur de la valeur ajoutée⁹. En 2023, ce dernier augmente en effet moins fortement en Belgique (3,0 %) qu'en moyenne dans les États membres de référence (8,7 %). En 2022, au contraire, l'augmentation du déflateur de la VA a été plus forte en Belgique (9,8 %) qu'en

⁹ La décomposition de l'évolution de la productivité en valeur en évolution du déflateur de la valeur ajoutée et en évolution de la productivité en volume a été réalisée par le secrétariat sur la base des données Eurostat.

moyenne dans les États membres de référence (7,6 %). L'évolution de la productivité en volume a également contribué, mais de manière moins importante, à la croissance plus faible de la productivité en valeur en 2023¹⁰.

Les fluctuations du déflateur de la valeur ajoutée en Belgique et dans les États membres de référence s'expliquent principalement par les variations des prix à la production dans l'industrie manufacturière. L'évolution du déflateur de la valeur ajoutée reflète en effet l'écart d'évolution entre les prix à la production et les prix des inputs. La réouverture de l'économie suite à la pandémie de Covid-19 avait généré des tensions entre l'offre et la demande au niveau mondial¹¹. Celles-ci ont eu pour effet de pousser les prix à la production des biens intermédiaires à la hausse en 2022. Ces prix ont ensuite baissé lors du retournement de la conjoncture en 2023. L'industrie manufacturière belge, spécialisée dans les produits intermédiaires, a vu ses prix à la production davantage augmenter que dans les États membres de référence en 2022 et au contraire davantage diminuer en 2023. Ceci explique les fluctuations plus fortes du déflateur de la valeur ajoutée en Belgique par rapport aux États membres de référence.

Concrètement, le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité est censé indiquer si l'écart de coût salarial observé entre la Belgique et les États membres de référence¹² est compensé ou non par un niveau technologique plus élevé. En effet, si le niveau technologique de l'économie (qui dépend du niveau de compétence des travailleurs, de la dynamique des entreprises, des institutions...) est plus élevé en Belgique que dans les autres pays, la valeur ajoutée produite sera également plus élevée et par conséquent, chacun des facteurs de production pourra obtenir une rémunération plus élevée en fonction de sa contribution à la création de la valeur ajoutée. En bref, le coût salarial horaire moyen de l'économie peut être plus élevé dans un pays où le niveau technologique est plus élevé.

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

¹⁰ En 2023, la productivité en volume baisse en Belgique (-0,7 %) alors qu'en moyenne, elle reste constante dans les États membres de référence (0,1 %). En 2022, au contraire, la productivité en volume a peu évolué en Belgique (- 0,1 %) alors qu'en moyenne, elle a baissé dans les États membres de référence (-2,4 %).

¹¹ Voir CCE (2023), « [Causes et conséquences de l'inflation généralisée au niveau mondial](#) » - [Rapport Emploi Compétitivité 2023](#) pour plus de détails.

¹² Mesuré en particulier par le handicap absolu des coûts salariaux.

Premièrement, la productivité mesure l'efficacité d'un processus à transformer un ou plusieurs facteurs entrants en un résultat. Or, la productivité est ici mesurée en valeur et non en volume. L'écart de productivité peut donc refléter des écarts de niveaux de prix et non un écart de niveau technologique¹³.

Deuxièmement, la productivité est influencée par l'intensité capitaliste. En effet, l'indicateur impute implicitement la totalité de la création de la valeur ajoutée au facteur travail sans tenir compte de la contribution du facteur capital. L'écart de productivité peut donc refléter une différence d'intensité capitaliste entre pays, davantage qu'une différence technologique¹⁴.

Et troisièmement, la productivité est calculée pour les entreprises et les travailleurs existants. S'il y a eu des ajustements, par exemple du fait d'un niveau de coût salarial horaire plus élevé, alors seuls les segments de la chaîne de valeur les plus productifs seront observés. L'écart de productivité observé entre pays peut donc refléter des spécialisations dans différents segments de la chaîne de valeur (caractérisés par des niveaux technologiques différents), plutôt que des écarts technologiques dans des segments de chaîne de valeur identiques¹⁵.

¹³ Le niveau de prix de vente est en effet l'un des éléments (avec la quantité de travail, de capital, la productivité totale des facteurs, et le prix des consommations intermédiaires) qui déterminent la valeur ajoutée, et donc ce qu'il y a à partager entre le facteur travail et le facteur capital. Les entreprises qui sont relativement abritées de la concurrence internationale peuvent donc payer des salaires plus élevés même si elles n'ont pas d'avantage technologique car elles peuvent compenser par des prix de vente plus élevés. Toutefois, cela a pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat dans le pays. En outre, cela pèse également sur la compétitivité des entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale qui utilisent les produits des secteurs abrités comme consommation intermédiaire et qui ne peuvent, elles, reporter cela sur leurs prix.

¹⁴ Afin d'observer dans quelle mesure les moyens mis à disposition de l'entreprise (le stock de capital) ont généré des revenus (revenus qui pourront être utilisés pour rémunérer les détenteurs de capitaux ou pour réaliser de nouveaux investissements par exemple), on peut utiliser l'indicateur de rentabilité nette du capital. (Voir [CCE \(2024\), « Le taux de marge, la rentabilité et la situation macroéconomique des entreprises »](#)).

¹⁵ Notons que la spécialisation des pays dans certains segments de la chaîne de valeur ne dépend pas uniquement du niveau de coût salarial, mais également de leurs avantages comparés, c'est-à-dire notamment du niveau d'accumulation du capital, du niveau de qualification et de compétence des travailleurs, du positionnement géographique du pays, et des caractéristiques de son système d'innovation.

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

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

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

Remarquons également qu'en comparaison avec la notion de handicap des coûts salariaux utilisée pour le calcul de la marge maximale disponible, le handicap considéré ici est « corrigé » ou diminué des réductions des cotisations patronales et des subsides salariaux¹⁶. Concrètement, pour le calcul, on retire uniquement les subsides de la masse salariale D.1 puisque celle-ci contient *de facto* les baisses de cotisations patronales. Dès lors :

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

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

Tableau 3-1 : Handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996 (en %)

	2022	2023
Secteur privé (S1-13)	-4,6%	-2,4%

Source : comptes nationaux, calculs du secrétariat

¹⁶ En effet, pour rappel, la loi de 2017 précise que, pour le handicap des coûts salariaux utilisé pour l'estimation de la marge maximale disponible, le secrétariat du CCE ne tient pas compte des diminutions de cotisations de sécurité sociale du *tax shift* 2016-2020 à l'exception des diminutions des cotisations dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016. Concrètement, ces diminutions de cotisations patronales sont rajoutées à la masse salariale D.1 en Belgique, ce qui a pour effet de réduire la marge maximale disponible. Tout comme le fait de ne pas inclure les subsides salariaux, ce choix s'explique par la volonté politique d'éviter que les baisses de cotisations patronales ainsi que les subventions salariales n'induisent une hausse des salaires, au détriment de la création d'emploi.

Au Tableau 3-1, on constate un handicap négatif en 2023, bien qu'il soit moins négatif qu'en 2022. Un handicap négatif indique que le coût salarial en Belgique, depuis 1996, a évolué moins rapidement que le coût salarial moyen dans les trois États membres de référence. On peut donc en déduire qu'entre 1996 et 2023, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution inférieure à 2,4 % par rapport à la moyenne dans les trois États membres de référence¹⁷.

Évolution des subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence

Dans le tableau ci-dessous, on peut observer l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement en Belgique et dans les trois États membres de référence depuis 1996.

¹⁷ Il convient de formuler une remarque importante concernant la révision quinquennale des comptes nationaux qui a eu lieu dans les quatre pays. Pour les trois États membres de référence, cette révision remonte jusqu'(au moins) 1996, mais la révision de la Belgique ne va pas plus loin que 2009. Il y a donc une rupture dans la série. Le secrétariat a mis en place une méthodologie pour tenir compte de cette rupture de série (voir l'annexe du Rapport technique pour plus de détails).

Tableau 3-2 : Taux de subventionnement en Belgique et dans les États membres de référence¹⁸

	1996	2006	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Allemagne												
Masse salariale (S1-OP)	736.466	972.550	1.077.447	1.109.935	1.162.459	1.212.898	1.249.201	1.302.162	1.359.051	1.414.035	1.478.777	1.552.347
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6.231	1.244	1.548	1.231	1.321	1.182	1.192	1.063	14.424	10.468	3.859	1.086
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,8%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	1,1%	0,7%	0,3%	0,1%
Pays-Bas												
Masse salariale (S1-OP)	141.761	227.521	272.150	274.307	284.657	295.060	310.869	327.952	337.722	352.573	377.237	405.558
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	913	2.155	1.482	1.368	1.827	2.143	2.115	2.183	14.528	11.348	3.746	3.731
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,6%	0,9%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	4,3%	3,2%	1,0%	0,9%
France												
Masse salariale (S1-OP)	511.423	765.861	923.246	938.152	958.118	989.617	1.017.634	1.026.141	975.043	1.060.146	1.142.248	1.202.389
Subventions salariales dans D39 (S1)	6.916	7.256	24.122	25.127	25.846	30.266	25.761	5.030	4.971	9.561	9.279	7.854
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,4%	0,9%	2,6%	2,7%	2,7%	3,1%	2,5%	0,5%	0,5%	0,9%	0,8%	0,7%
Belgique												
Masse salariale (S1-OP)	84.913	125.310	157.575	159.334	162.065	167.762	173.422	179.899	174.030	186.635	204.995	223.172
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2.721	7.151	7.455	7.476	7.471	7.956	8.492	9.436	10.638	10.631	11.419
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,0%	2,2%	4,5%	4,7%	4,6%	4,5%	4,6%	4,7%	5,4%	5,7%	5,2%	5,1%

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

¹⁸ Les chiffres des subsides salariaux en France diffèrent particulièrement beaucoup des chiffres donnés dans les versions précédentes du rapport. Cela s'explique d'une part par la révision quinquennale des comptes nationaux en 2024, mais d'autre part principalement par un changement méthodologique. Pour se conformer à la méthodologie européenne recommandée, la France a avancé d'une année l'enregistrement des subsides salariaux. Concrètement, nous voyons par exemple dans ce tableau l'impact de la suppression du CICE en 2019, alors que l'an passé, nous ne le voyions qu'en 2020.

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

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

S1-OP	1996	2006	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cible:	304	2.200	6.260	6.494	6.413	6.315	6.765	7.173	8.276	9.288	9.300	10.122
Via sécu	117	1.469	2.987	3.094	3.273	3.284	3.458	3.596	4.137	4.923	5.094	5.748
Activation	0	168	179	217	224	201	202	201	154	161	161	132
Titres-services	0	445	1.617	1.642	1.741	1.748	1.831	1.908	1.797	1.979	2.003	2.365
Maribel social	0	443	524	532	602	623	661	682	751	755	759	782
Contractuels en hôpitaux	117	412	582	617	617	621	666	705	1.015	1.580	1.756	2.038
Maribel social alternatif	0	0	85	85	88	92	97	100	103	108	122	138
Fonds Blouses blanches	0	0	0	0	0	0	0	0	222	293	293	293
'Pécule de vacances employés' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	94	46	0	0
Réembauche des malades de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via la fiscalité fédérale	0	452	2.818	2.896	2.670	2.547	2.823	3.030	3.284	3.479	3.566	3.661
Subvention générale	0	0	1.013	1.040	390	194	202	209	314	220	246	268
Travail de nuit et en équipe	0	343	1.061	1.061	1.424	1.437	1.602	1.691	1.777	1.935	2.013	2.059
Heures supplémentaires	0	48	135	140	148	155	166	178	168	185	202	208
R&D (hors universités)	0	37	484	504	553	592	675	746	818	923	877	876
Subventions spécifiques	0	24	125	151	155	169	178	206	208	217	228	251
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via les dépenses fédérales	0	59	349	338	55	56						
Fonds Blouses blanches salariés Maribel social	0	0	0	0	0	0	0	59	53	55	55	56
Reprise du travail' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	94	217	0	0
'Chèques à la consommation secteur des soins de santé' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	101	0	0	0
Primes de fin d'année Horeca' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	101	66	0	0
Via région	187	279	455	504	471	484	485	488	507	547	585	658
Chômeurs âgés (Région flamande)	0	2	36	31	32	24	9	0	0	0	0	0
Primes à l'emploi (Wallonie)	19	14	14	14	14	14	9	5	2	3	0	0
Postes protégés (communautés)	168	262	405	459	425	446	467	482	504	545	585	658
Réductions cotisations ciblées	529	521	891	961	1.063	1.155	1.191	1.319	1.160	1.351	1.331	1.297
Niveau régional	172	398	704	745	768	786	758	821	685	774	675	592
Niveau fédéral	357	123	187	217	294	370	433	498	475	577	656	705
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	2.721	7.151	7.455	7.476	7.471	7.956	8.492	9.436	10.638	10.631	11.419
Total réductions cotisations patronales	1.294	4.332	5.219	5.324	5.592	5.827	2.495	2.755	2.433	2.754	2.974	3.002

Source : Bureau fédéral du plan