



Siège social : 190 Fond de Bondry à 1342 Limelette

Adresse de contact : 40 rue Henri Lemaître 5000 Namur – Tél : 0476.906.365

Site : <http://www.iddweb.eu/> – E-mail : philippe.defeyt@skynet.be

Brève de l'IDD n°54 (05.01.23)

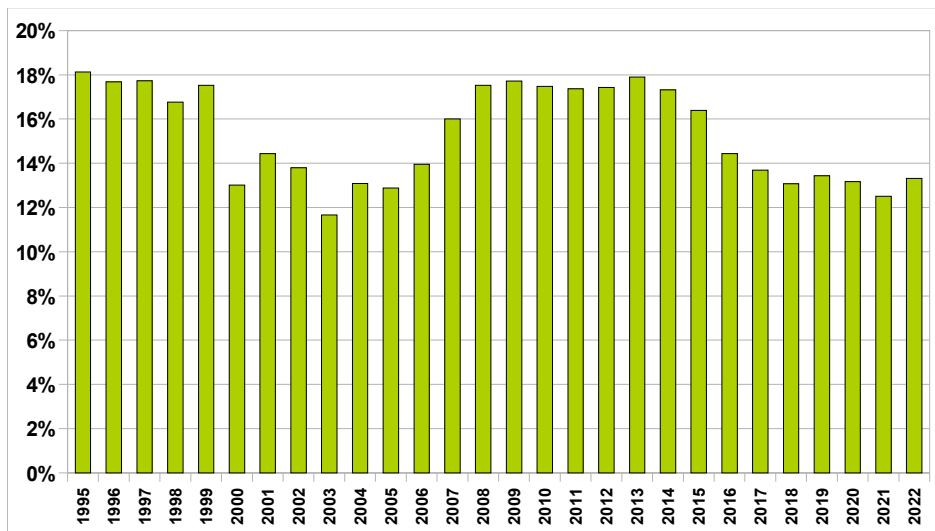
Un handicap salarial à relativiser

Cette Brève de l'IDD vise à faire le point sur ce qu'il est convenu d'appeler le handicap salarial par rapport à nos 3 principaux concurrents commerciaux, handicap estimé par la FEB à 16% pour 2023¹.

Le premier graphique montre le niveau relatif des coûts salariaux horaires belges, par rapport à la moyenne (simple) des coûts salariaux de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas, pour l'économie globale (secteur marchand). L'écart est exprimé en pourcentage. Les données sont celles de la Comptabilité nationale – rémunérations (sans tenir compte des subsides à l'emploi) et nombre d'heures payées – publiées par EUROSTAT. Les calculs sont faits pour l'économie globale moins les secteurs de l'administration, de l'enseignement et de la santé et de l'action sociales.

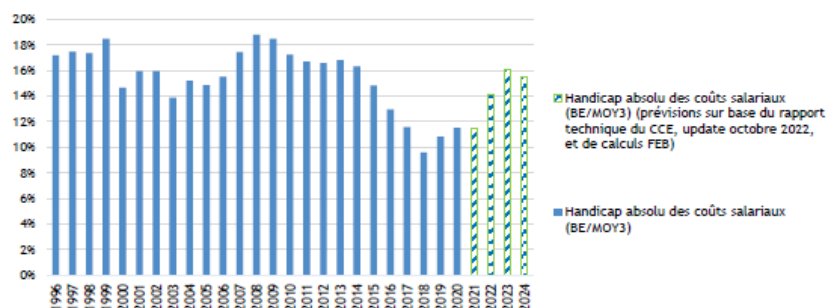
Note méthodologique : Les données pour 2022 sont les données pour la période 2021 Trimestre 3 > 2022 Trimestre 2.

Handicap salarial – Belgique versus 3 principaux concurrents commerciaux – secteur marchand – Calculs IDD



L'allure générale de la courbe est assez semblable à celle calculée par la FEB pour le secteur privé.

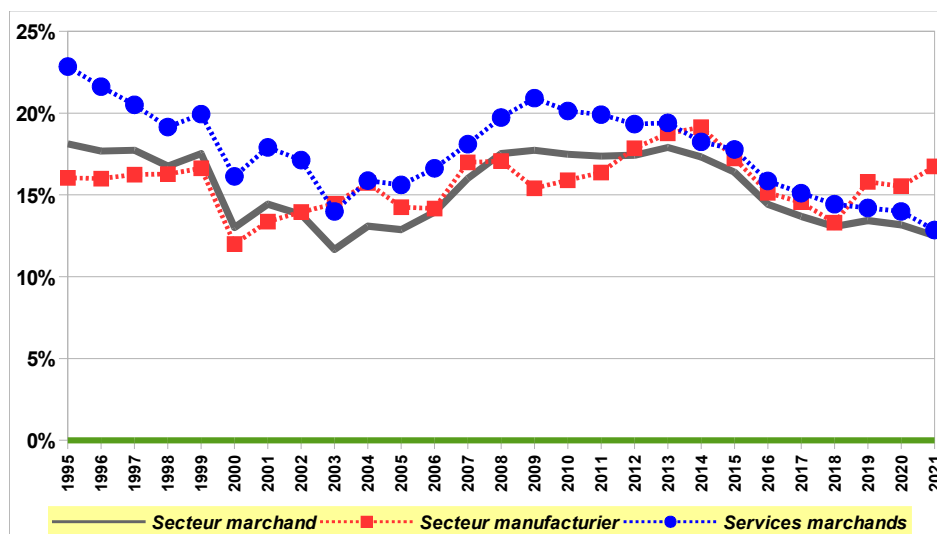
Handicap salarial – Belgique versus 3 principaux concurrents commerciaux – secteur privé – Calculs FEB



¹ Voir : FEB, [Dashboard Inflation et compétitivité](#), Update du 06/12/2022

Le graphique suivant illustre le fait que le handicap salarial évolue cependant différemment d'un secteur à l'autre ; sont représentés ici les handicaps salariaux des secteurs manufacturier et des services marchands, comparés au handicap global.

*Handicap salarial – Belgique versus 3 principaux concurrents commerciaux
Secteurs manufacturier et Services marchands versus le Secteur marchand total*



Jusqu'ici rien de vraiment neuf.

Une note du Conseil central de l'économie sur le handicap salarial² – qui, de manière inattendue, n'a pas eu à notre connaissance de retombées médiatiques – invite cependant à revisiter la portée et la pertinence de cet indicateur.

Rappelons que, « 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 révisée 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. »

Tenir compte des subsides salariaux (exemple : dispenses de versement du précompte professionnel pour les chercheurs) réduit la hauteur du handicap salarial tel que calculé habituellement, comme le montre le tableau suivant.

Estimation du handicap salarial – sans et avec subsides salariaux – secteur marchand – en %

	2019	2020	2021
Sans tenir compte des subsides (IDD)	13,4%	13,2%	12,5%
En tenant compte des subsides (CCE)	10,1%	10,6%	8,6%

Une statistique publiée par Eurostat permet d'aller plus loin dans l'analyse : il s'agit de la statistique quadriennale sur les coûts salariaux nets (elle tient compte des subsides à l'emploi), qui permet de calculer le handicap salarial des principaux secteurs pour 2020 (voir page suivante) ; on a ajouté 2016 pour montrer les évolutions entre les deux plus récentes enquêtes.

On observe d'abord que le handicap salarial de l'économie belge y est encore plus faible que celui estimé par le Conseil central de l'économie pour 2020. On constate également une très grande diversité en matière de handicap salarial d'un secteur à l'autre et des handicaps qui peuvent être

² Conseil central de l'économie, « Rapport sur le handicap absolu des coûts salariaux, sur le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité et sur 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 », Rapport [CCE 2022-3302](#), Bruxelles, 21-12-2022

positifs ou négatifs.

Handicap salarial tenant compte des subsides à l'emploi – sélection de (sous)secteurs – en % – 2016 et 2020

	2016	2020
Industrie, construction et services (sauf administration, défense et sécurité sociale)	11,6%	5,1%
Industrie et services marchands	12,8%	5,5%
Industrie et construction	9,4%	1,2%
Industrie (sauf construction)	10,2%	2,1%
Industrie manufacturière	10,3%	2,3%
<i>Dont Industries alimentaires</i>	19,8%	11,1%
<i>Dont Industrie chimique</i>	6,5%	0,9%
<i>Dont Industrie pharmaceutique</i>	17,2%	4,6%
<i>Dont Fabrication de produits métalliques (sauf machines et équipements)</i>	10,1%	2,1%
<i>Dont Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques</i>	3,9%	1,4%
<i>Dont Fabrication d'équipements électriques</i>	0,7%	-6,9%
<i>Dont Fabrication de machines et équipements n.c.a.</i>	-0,5%	-9,3%
<i>Dont Industrie automobile</i>	-8,9%	-24,9%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35,3%	21,0%
Construction	9,1%	-1,0%
<i>Dont Construction de bâtiments</i>	0,7%	-3,5%
<i>Dont Génie civil</i>	2,3%	-2,0%
<i>Dont Travaux de construction spécialisés</i>	12,3%	-1,7%
Services (sauf administration publique, défense, sécurité sociale obligatoire)	12,8%	6,7%
Services de l'industrie et des services marchands	15,0%	7,8%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	24,0%	12,5%
Transports et entreposage	10,7%	10,4%
Hébergement et restauration	37,9%	25,9%
Information et communication	6,5%	-0,6%
Services d'information	36,5%	19,0%
Activités financières et d'assurance	8,6%	4,2%
Activités immobilières	-10,8%	-16,2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,1%	-2,9%
Activités de services administratifs et de soutien	32,7%	21,9%
Santé humaine et action sociale	-6,3%	-10,4%

Certes, au plus on détaille ce type de calcul, au plus on rencontre probablement des situations particulières, qui peuvent expliquer en tout ou en partie tel ou tel écart. La règle d'attribution d'un code NACE (sur base de l'activité principale) peut aussi influencer les résultats. Il faut préciser que cette statistique porte sur les entreprises de 10 travailleurs au moins, ce qui peut aussi influencer les niveaux absolus et les écarts intersectoriels. Enfin, il faut rappeler que la proportion des heures travaillées dans le total des heures payées peut varier d'un pays à l'autre et, probablement dans une moindre mesure, d'un (sous-)secteur à l'autre ; cela ne change rien au coût horaire mais le "poids" économique du coût salarial peut s'en trouver modifié.

Il n'en demeure pas moins que, si l'écart salarial explique tout ou partie des éventuels problèmes de compétitivité, les secteurs et sous-secteurs ne se trouvent manifestement pas tous logés à la même enseigne.

Ces données permettent aussi de mettre en évidence un effet de composition en matière de handicap salarial. On peut l'illustrer avec l'industrie manufacturière. Le tableau du haut de la page suivante montre que, si on calcule le coût salarial moyen du secteur manufacturier des trois pays de référence en plaquant sur leurs coûts salariaux la structure sectorielle de la Belgique, le handicap absolu du secteur manufacturier belge est légèrement négatif.

On peut aussi constater, voir second tableau en haut de la page suivante, que l'écart entre le handicap salarial mesuré de manière classique et le handicap salarial après déduction des subsides à l'emploi augmente depuis 2012.

*Handicap salarial de l'industrie manufacturière belge – deux calculs
déduction faite des subsides salariaux – en % – 2020*

Calcul en tenant des structures productives observées	2,3%
En plaquant sur les 3 pays concurrents la structure productive belge	-0,2%

Handicap salarial de l'économie belge – secteur marchand – en %

	2012	2016	2020
Sans tenir compte des subsides salariaux	17,4%	14,4%	13,2%
En tenant compte des subsides salariaux	15,6%	11,6%	5,1%
Écart	-1,9%	-2,9%	-8,0%

Le tableau suivant, issu des travaux du Conseil central de l'économie, montre les évolutions des subsides à l'emploi tels que calculés par la comptabilité nationale (le champ couvert est l'ensemble de l'économie moins les secteurs NACE O et P) ; ces évolutions sont cohérentes avec celles du tableau ci-dessus.

Évolutions des subsides à l'emploi – X 1.000.000 €

	1996	2006	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Allemagne												
Masse salariale (S1-OP)	858330	985304	1188162	1222434	1272597	1327593	1380036	1440670	1508202	1576812	1560948	1616265
Subventions salariales dans D39 (S1-S13)	6200	980	1789	1783	1734	1413	1495	1358	1363	1227	14570,1	10637,3
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,09%	0,09%	0,08%	0,93%	0,66%
Pays-Bas												
Masse salariale (S1-OP)	144258	231175	271496	272266	275677	277367	286202	296773	311412	327643	338056	352326
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	936	2217	2353	1927	1496	1381	1840	2205	2187	2256	14513	9717
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,65%	0,96%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,74%	0,70%	0,69%	4,29%	2,76%
France												
Masse salariale (S1-OP)	512520	767941	892108	905754	920248	933049	952929	982639	1013957	1022825	971402	1052428
Subventions salariales dans D39 (S1)	6916	7256	6105	6548	17929	26162	27325	28210	32021	29751	10934	13851
Subv sal dans D39 (% de MS)	1,35%	0,94%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%	3,16%	2,91%	1,13%	1,32%
Belgique												
Masse salariale (S1-OP)	84913	125310	153396	155634	157477	159251	161684	167507	173243	179522	173492	184761
Subventions salariales dans D39 (S1-OP)	833	2721	6986	6931	7184	7468	7489	7462	7965	8499	9392	10587
Subv sal dans D39 (% de MS)	0,98%	2,17%	4,55%	4,45%	4,56%	4,69%	4,63%	4,45%	4,60%	4,73%	5,41%	5,73%

Si on considère séparément les secteurs et sous-secteurs d'activité, il faut aussi aborder différemment les subsides à l'emploi. Illustration : le secteur des services ménagers à domicile (en Belgique il s'agit à la fois des aides-familiales et des titres-services) est largement subventionné, à concurrence d'environ 2/3 du coût salarial. Mais cette aide, qui représente une part importante du total des subsides à l'emploi, ne va pas vraiment aider une activité industrielle fortement exposée à la concurrence internationale. Il en va de même pour les subsides dits Maribel. Autre illustration : les dispenses de versement d'une partie du précompte professionnel pour la recherche profitent aussi à la recherche universitaire, ce qui, directement en tout cas, n'aide pas vraiment les activités marchandes ; de mêmes, ces dispenses sont concentrées dans quelques sous-secteurs (pharma, industrie automobile...), ce qui n'aide pas les autres activités industrielles.

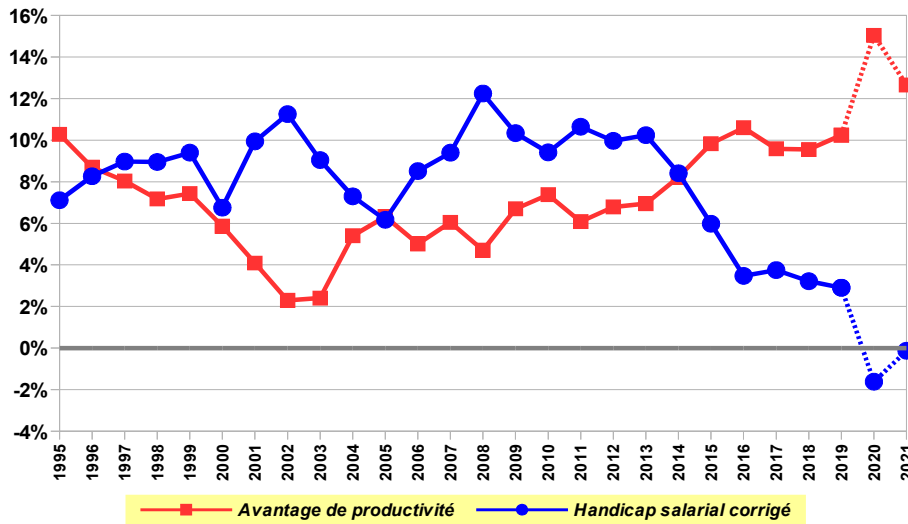
La note susmentionnée du Conseil central de l'économie met aussi en perspective le handicap salarial par rapport à la productivité.

En l'absence d'informations sur le coût salarial net pour toutes les années, le graphique suivant montre l'évolution, depuis 1995, de l'avantage de productivité (mesurée par la valeur ajoutée à prix courants divisée par le nombre total d'heures de travail) et du handicap salarial (sans déduction des subsides) corrigé par l'avantage de productivité.

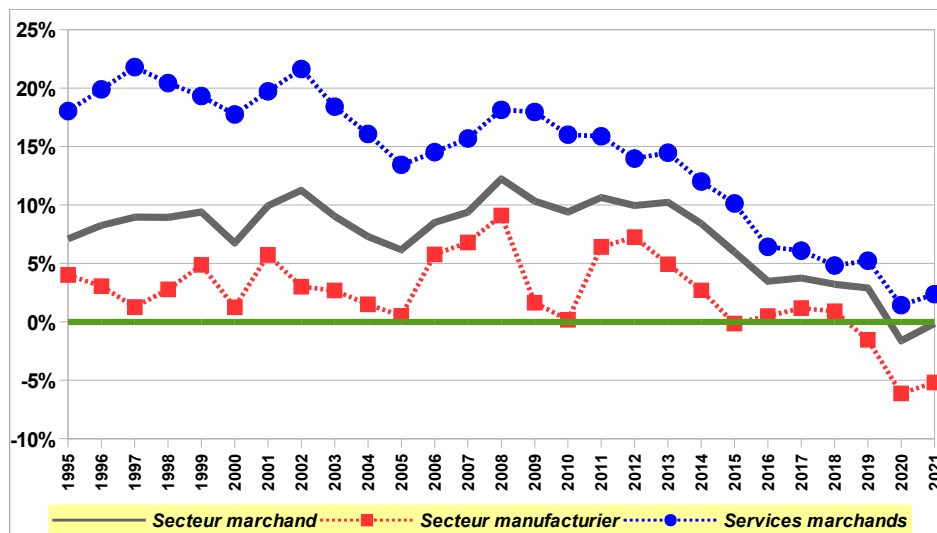
Les résultats pour 2020 et 2021 sont flattés, la productivité du travail apparente de la Belgique ayant augmenté relativement à celle des voisins grâce à un meilleur système de chômage temporaire. Entre 2016 et 2019, on constate que le handicap salarial corrigé est – avant même la déduction des subsides salariaux – inférieur à 4%.

Le second graphique ci-après illustre, une fois de plus, des évolutions différentes d'un secteur économique à l'autre.

Avantage de productivité et handicap salarial corrigé – Secteur marchand – en %



*Handicap salarial corrigé – Belgique versus 3 principaux concurrents commerciaux
Secteur manufacturier et Services marchands versus le Secteur marchand total*



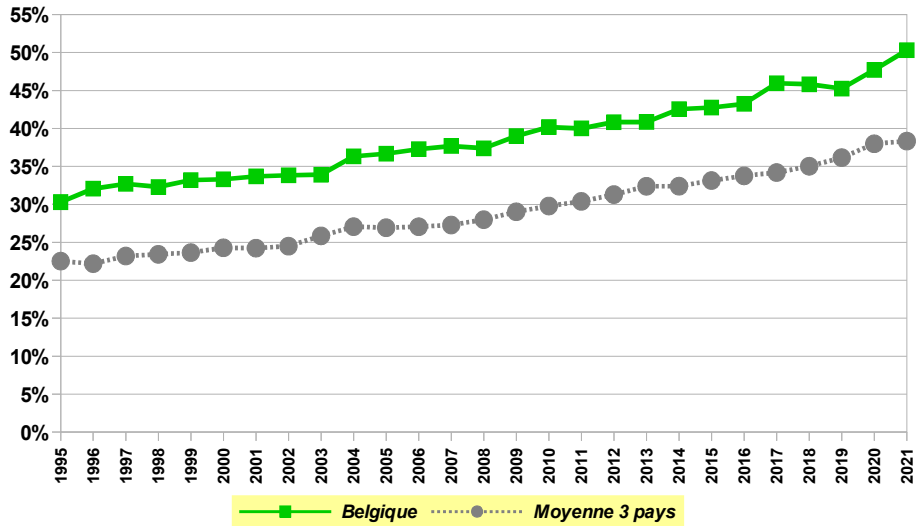
Trois dernières observations conduisent, elles aussi, à relativiser la hauteur du handicap salarial et son impact économique.

On peut d'abord se demander si l'écart salarial n'est pas, en partie du moins, expliqué par la proportion plus élevée de diplômés de l'enseignement supérieur observée en Belgique, comme le montre le graphique du haut de la page suivante. Restons prudents ici, tant la place, absolue et relative, importante de la formation en alternance en Allemagne et aux Pays-Bas rend les comparaisons difficiles.

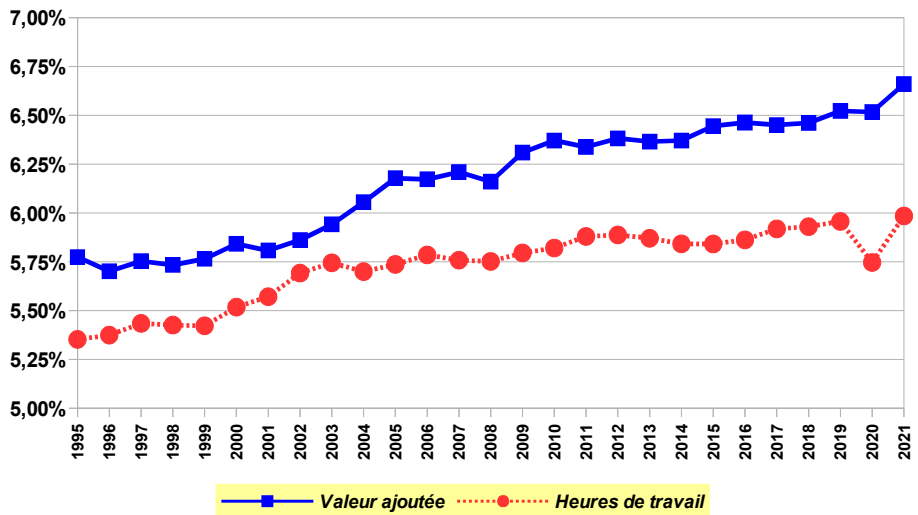
Par ailleurs, le second graphique de la page suivante montre que, malgré un handicap salarial tout au long de la période 1995-2021, la Belgique a vu sa part dans le total de la valeur ajoutée du bloc Belgique, Allemagne, France et Pays-Bas passer de 5,8% en 1995 à 6,7% en 2021 et sa part dans les heures de travail totales de 5,2% en 1995 à 6,0% en 2019. Mêmes grandeurs pour l'économie globale, à quelques centièmes de pourcents près.

Enfin, si on fait le même genre de calculs pour le Danemark que ceux faits ci-dessus pour la Belgique, on constate que ce pays a augmenté sa part dans la valeur ajoutée (qui passe de 3,5% à 4,5%), malgré un handicap salarial bien plus important que celui de la Belgique depuis 2005 (voir graphique du bas de la page suivante) ; par contre, sa part dans les heures de travail est en 2021 revenue à son niveau de 1995 (un peu plus de 3%).

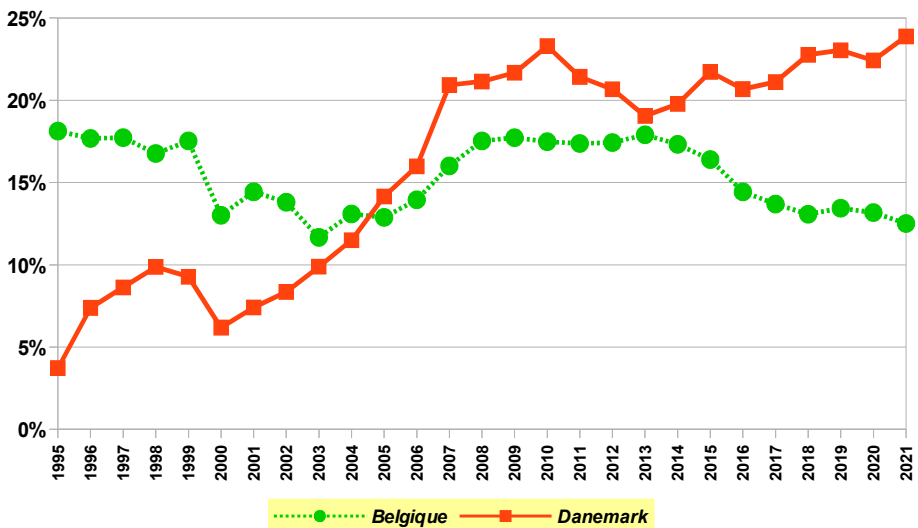
Proportion de salariés avec un diplôme de l'enseignement supérieur



Part de Belgique dans la valeur ajoutée et les heures de travail dans le total du bloc Belgique, Allemagne, France et Pays-Bas – secteur marchand – en %



Handicap salarial – Belgique et Danemark versus les 3 principaux concurrents commerciaux de la Belgique secteur marchand – en %



*

*

*

Que tirer de tout ceci ?

Certainement pas que la hauteur des coûts salariaux n'aurait aucun impact économique, en particulier sur la compétitivité/attractivité d'une petite économie ouverte comme l'est la Belgique.

Mais certainement que le handicap salarial calculé classiquement est un indicateur trop grossier, parce qu'il ne tient pas compte de hétérogénéité du tissu productif, ni des subsides à l'emploi (qui ont en Belgique pris une importance relative et absolue croissante), ni de l'avantage de productivité, tendanciellement croissant depuis 2002 ; il ne tient pas compte non plus de ce qu'une partie du handicap salarial peut s'expliquer par des structures productives différentes (effet de composition).

Mais certainement aussi que l'analyse doit être poursuivie pour ouvrir la boîte noire des gains de productifs relatifs de l'économie marchande belge : le handicap salarial pousse-t-il à rationaliser plus (avec ce que cela implique sur la distribution de la valeur ajoutée) ?

Mais certainement encore que le handicap salarial n'a pas empêché l'économie marchande belge de gagner des parts dans le total de la valeur ajoutée et le total des heures du travail du bloc Belgique, Allemagne, France et Pays-Bas.

Tout ceci peut bien sûr alimenter la discussion sur la norme salariale, sur quatre points au moins :

- les différences sectorielles
- la prise en compte ou non des subsides à l'emploi
- la prise en compte ou non des gains de productivité relatifs
- la diversité des moteurs de l'évolution des coûts salariaux ; en particulier, en Belgique, la croissance de la part de la rémunération globale sans indexation (explicite) ou avec des mécanismes d'indexation spécifiques.

Sources : Conseil central de l'économie, EUROSTAT, FEB et NBB.Stat – **Calculs et estimations** : IDD