



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

Note de l'IDD – 14.06.22

L'indexation des salaires et des barèmes fiscaux : des mécanismes à moderniser (2)

En janvier 2022, l'IDD a publié une note intitulée « [L'indexation des salaires et des barèmes fiscaux](#) ». Son principal objectif était d'attirer l'attention sur le fait qu'en cas d'indexation en cours d'année, le salaire net augmente moins vite que le brut ; l'explication : les paramètres fiscaux sont indexés en début d'année et ne bougent plus jusqu'au début de l'année suivante.

Cette note a pour objet d'affiner l'analyse en étudiant l'évolution des salaires bruts et nets, à prix courants et réels, à la fois sur une base annuelle et sur une base mensuelle, pour trois modèles d'indexation : fonction publique, CP200 (Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés) et CP310 (Commission Paritaire des Banques) ; ces modèles d'indexation ont été choisis parce qu'ils sont fort contrastés :

- fonction publique : indexation de 2% quand l'indice-pivot est franchi (indice-santé lissé)
- CP 200 : adaptation des salaires en janvier sur base de l'évolution de la moyenne des indices-santé lissés de novembre et décembre de l'année précédente par rapport à cette même moyenne de l'avant dernière année
- CP 310 : adaptation des salaires tous les deux mois (janvier, mars...) ; le pourcentage d'indexation est égal à l'évolution en pourcentage de l'indice-santé des 4 mois précédents, comparé à la moyenne arithmétique de l'indice-santé du 3^{ième} au 6^{ième} mois précédent l'adaptation.

Deux niveaux de salaires (janvier 2021) ont été choisis : 2.500 €/mois, soit un niveau de salaire où intervient le bonus à l'emploi et donc le bonus fiscal, et 3.500 €/mois. Les calculs sont faits pour un isolé (fiscal) ; les résultats pour d'autres configurations fiscales sont fort semblables. On n'a pas tenu compte de la cotisation spéciale de sécurité sociale.

L'analyse porte sur les années 2021, 2022 et 2023 ; pour les évolutions à partir de juin 2022 on se base sur les [prévisions d'inflation du Bureau fédéral du Plan de juin 2022](#). Afin de garantir la comparabilité des résultats d'une année à l'autre on a

- tenu compte du changement dans le calcul du précompte professionnel intervenu en 2022
- neutralisé l'amélioration du bonus à l'emploi intervenue en avril 2022 suite à l'augmentation du salaire minimum¹ dans la mesure où elle constitue une augmentation réelle des salaires.

On étudie donc l'impact spécifique des mécanismes d'indexation.

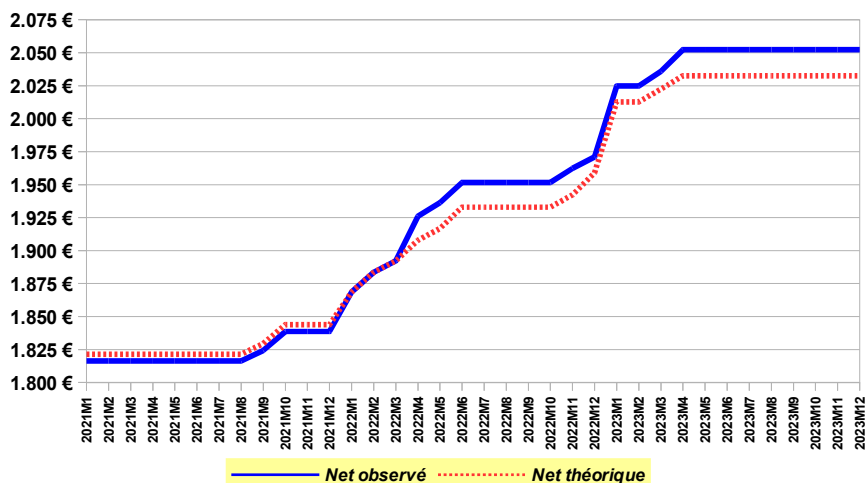
Le graphique du haut de la page suivante montre les implications de ce choix méthodologique.

Les résultats de ses simulations sont donnés sous forme de graphiques et d'un tableau dans les pages 3 à 8 ; pour chaque situation,

- un premier graphique présente l'évolution des salaires nets, d'une part tels qu'ils résultent des règles de calcul du précompte professionnel et d'autre part en faisant l'hypothèse que le net évolue à chaque indexation comme le brut, en partant du salaire mensuel net de janvier 2021

¹ Voir : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#intermediate_row_82dc8870-0538-447c-a201-41c6efc119ff

Évolution du salaire net tel qu'observée versus l'évolution « toutes autres choses égales par ailleurs »
 Situation d'un salarié de la fonction publique – salaire janvier 2021 = 2.500 € bruts/mois

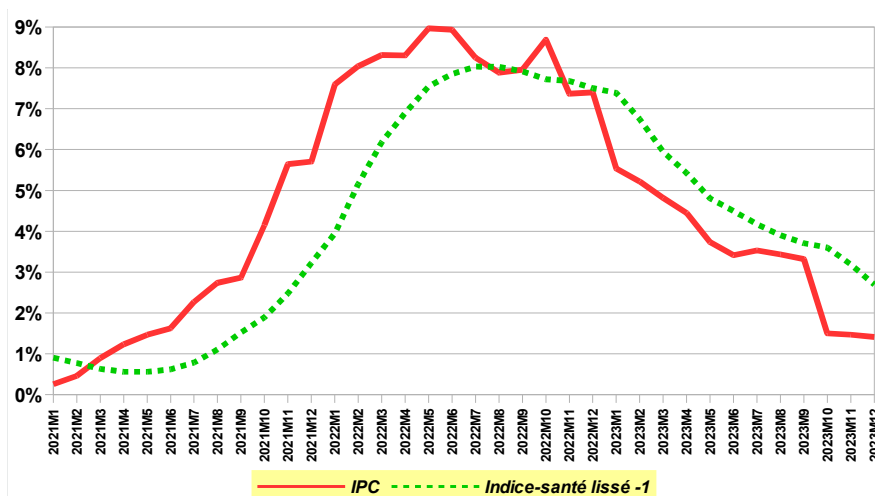


- un second graphique montre la différence cumulée de l'écart entre le "net si indexé comme le brut" et le "net observé"
- un 3^{ème} graphique détaille l'évolution des salaires mensuels nets réels (= déflatés par l'IPC)
- enfin, un tableau présente une synthèse annuelle des évolutions en cours d'année ; les calculs sur une base annuelle tiennent compte du 13^{ème} mois et du double pécule de vacances.

Les résultats appellent quelques commentaires :

1. Ces résultats, en tout cas dans leur chiffrage, sont contingents ; ils sont en effet liés à un contexte particulier d'évolution de l'inflation ; un même exercice fait dans d'autres configurations d'inflation donnerait des résultats différents.
2. Les résultats découlent du télescopage de mécanismes d'indexation et de temporalités différents. Concrètement :
 - les mécanismes d'indexation propres à chaque secteur, basés sur l'indice-santé lissé
 - l'indexation des paramètres fiscaux, basée sur l'augmentation moyenne de l'IPC l'année précédente
 - les différences d'évolutions de l'indice-santé et de l'IPC

IPC et indice-santé lissé – Évolutions à un an d'écart

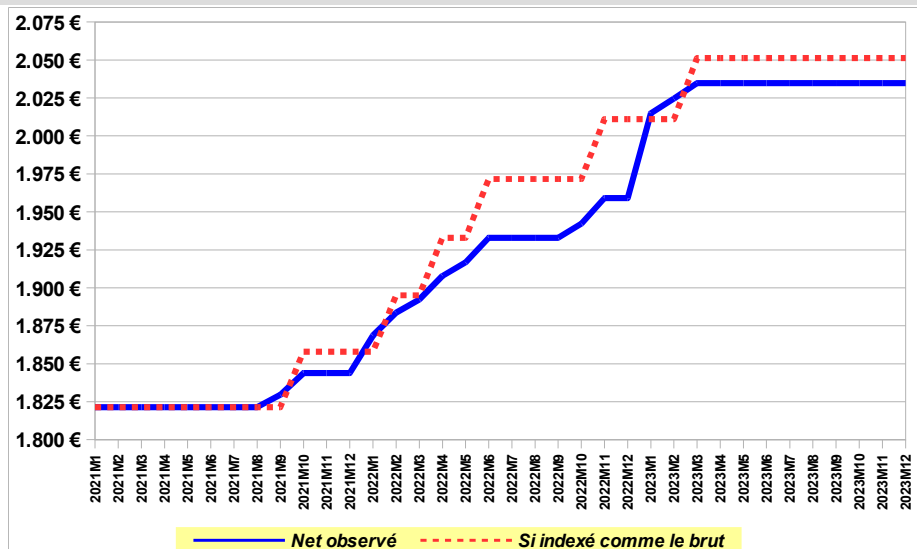


- pour les bas salaires, le mécanisme d'indexation spécifique des paramètres du bonus à l'emploi (ils sont adaptés comme les allocations sociales, aux mêmes dates).

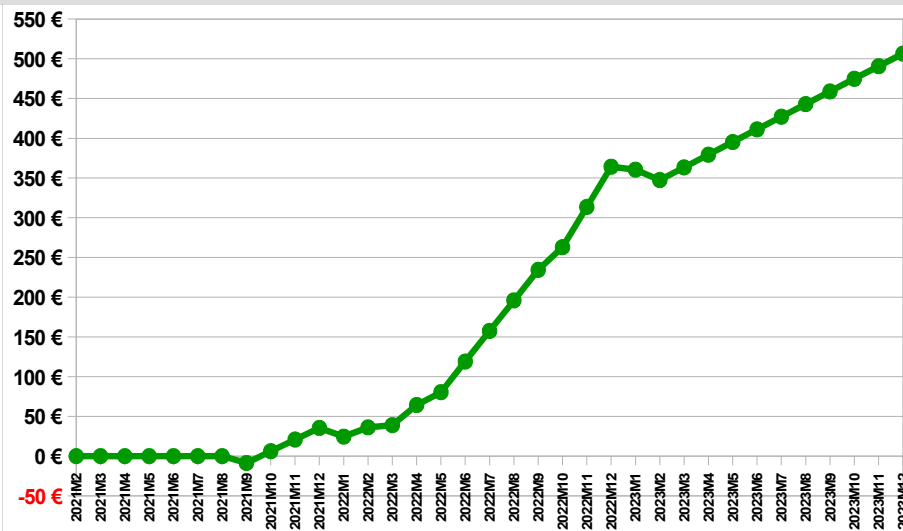
Suite p.9

Indexation = fonction publique – Salaire janvier 2021 = 2.500 € bruts/mois

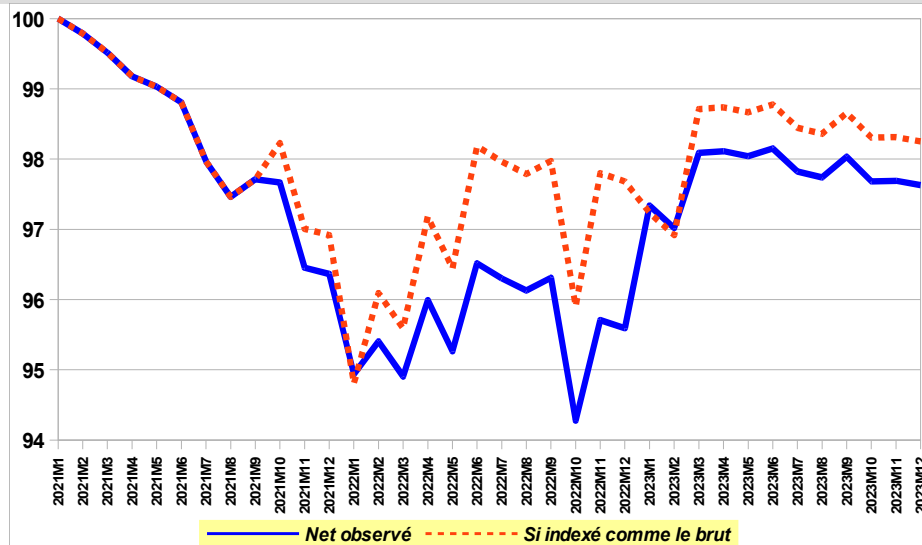
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



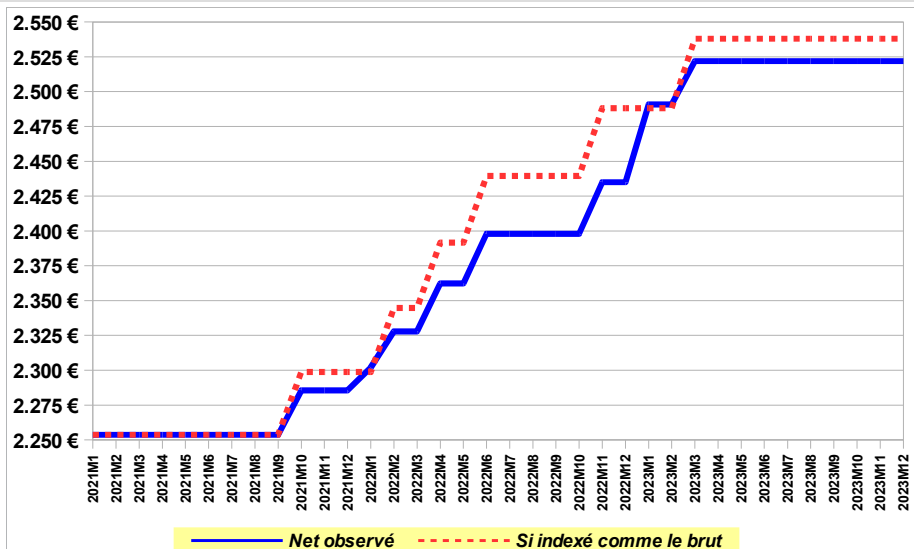
Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	35.000,00 €	37.358,64 €	6,74%	39.080,04 €	4,61%	11,66%
A prix courants						
Salaire net	26.282,07 €	27.623,08 €	5,10%	29.270,13 €	5,96%	11,37%
Si net indexé comme le brut*	26.322,76 €	28.032,95 €	6,50%	29.399,83 €	4,88%	11,69%
Perte	-40,70 €	-409,87 €	-	-129,71 €	-	-
Perte cumulée	-40,70 €	-450,57 €	-	-580,27 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	28.335,84 €	27.535,65 €	-2,82%	28.199,95 €	2,41%	-0,48%
Si net indexé comme le brut*	28.378,35 €	27.940,83 €	-1,54%	28.324,69 €	1,37%	-0,19%
Perte	-42,52 €	-405,18 €	-	-124,74 €	-	-
Perte cumulée	-42,52 €	-447,70 €	-	-572,44 €	-	-

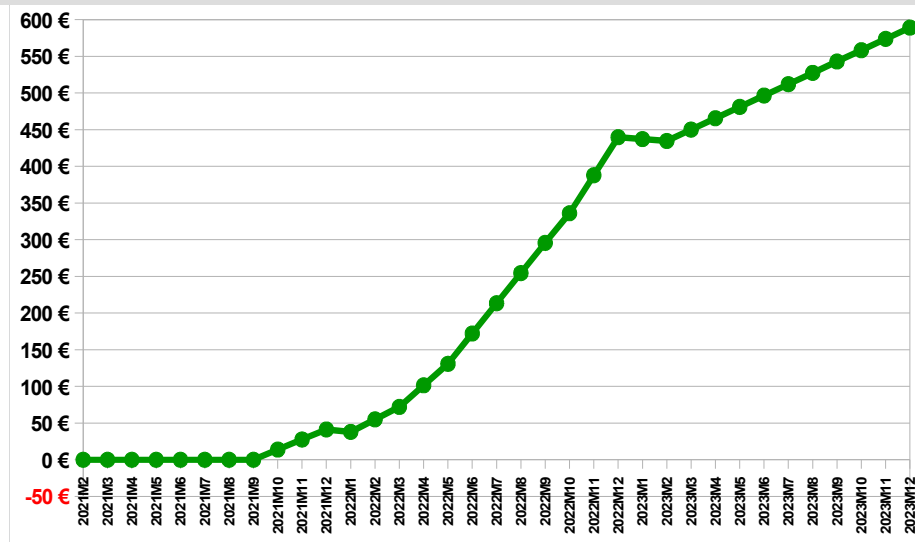
* sur base du profil d'évolution mensuel

Indexation = fonction publique – Salaire janvier 2021 = 3.500 € bruts/mois

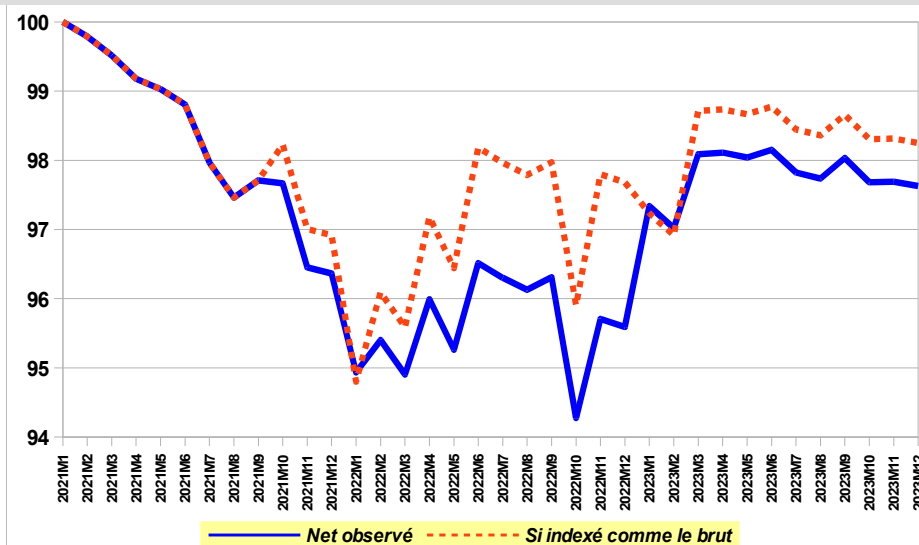
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



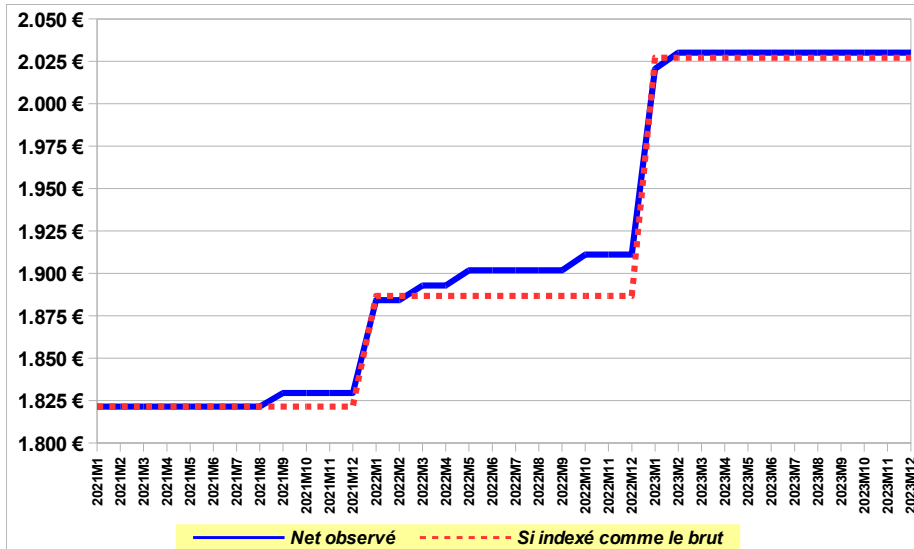
Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	49.000,00 €	52.302,10 €	6,74%	54.712,06 €	4,61%	11,66%
A prix courants						
Salaire net	32.317,27 €	34.026,19 €	5,29%	36.014,78 €	5,84%	11,44%
Si net indexé comme le brut*	32.364,11 €	34.466,80 €	6,50%	36.147,39 €	4,88%	11,69%
Perte	-46,84 €	-440,61 €	-	-132,62 €	-	-
Perte cumulée	-46,84 €	-487,45 €	-	-620,07 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	34.842,27 €	33.917,39 €	-2,65%	34.697,90 €	2,30%	-0,41%
Si net indexé comme le brut*	34.891,48 €	34.353,53 €	-1,54%	34.825,49 €	1,37%	-0,19%
Perte	-49,21 €	-436,14 €	-	-127,59 €	-	-
Perte cumulée	-49,21 €	-485,35 €	-	-612,94 €	-	-

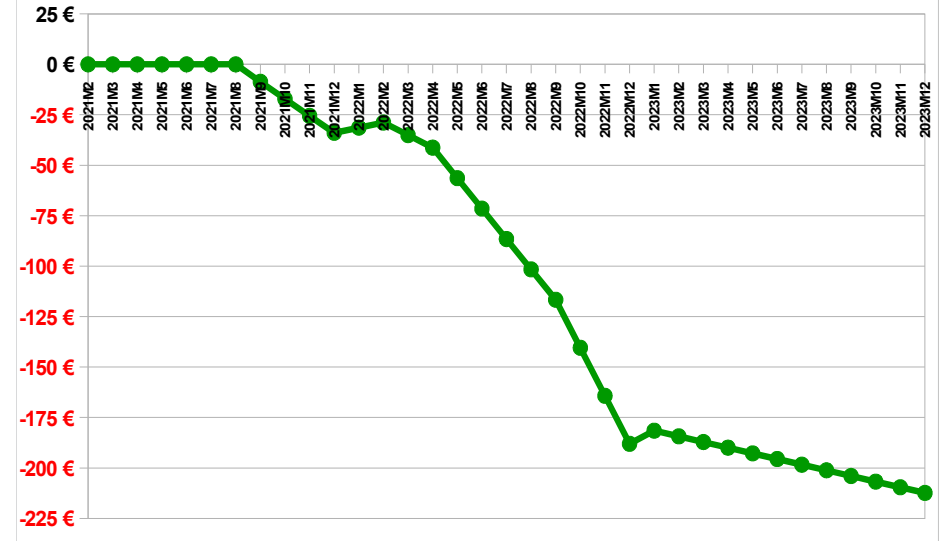
* sur base du profil d'évolution mensuel

Indexation = CP 200 – Salaire janvier 2021 = 2.500 € bruts/mois

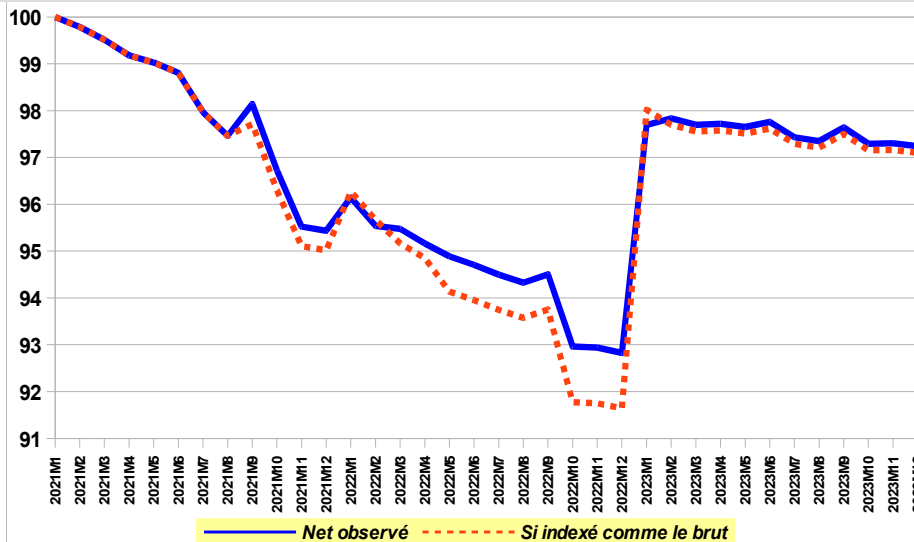
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



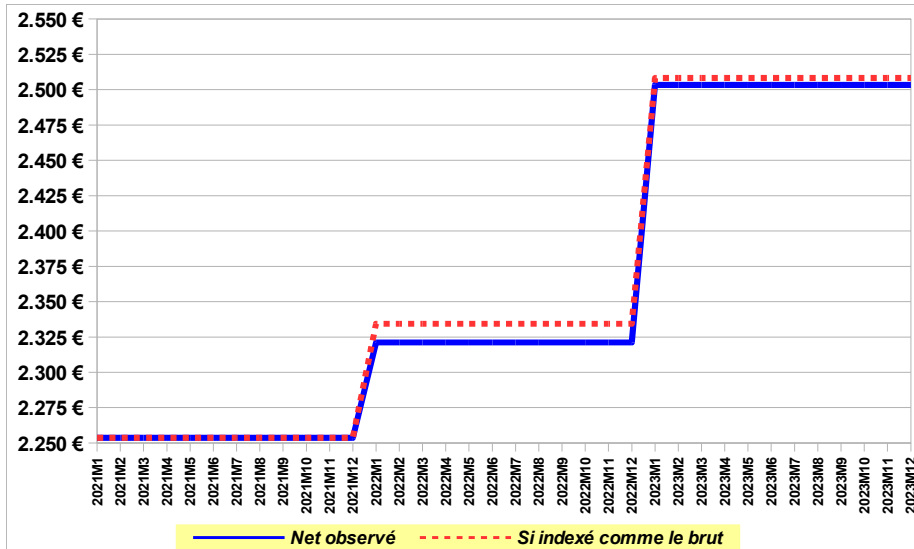
Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	34.800,00 €	36.045,84 €	3,58%	38.731,26 €	7,45%	11,30%
A prix courants						
Salaire net	26.237,56 €	27.267,66 €	3,93%	29.171,74 €	6,98%	11,18%
Si net indexé comme le brut*	26.199,10 €	27.137,03 €	3,58%	29.158,74 €	7,45%	11,30%
Perte	38,45 €	130,63 €	-	13,00 €	-	-
Perte cumulée	38,45 €	169,09 €	-	182,09 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	28.289,28 €	27.185,16 €	-3,90%	28.105,26 €	3,38%	-0,65%
Si net indexé comme le brut*	28.248,64 €	27.056,88 €	-4,22%	28.092,80 €	3,83%	-0,55%
Perte	40,64 €	128,28 €	-	12,46 €	-	-
Perte cumulée	40,64 €	168,92 €	-	181,38 €	-	-

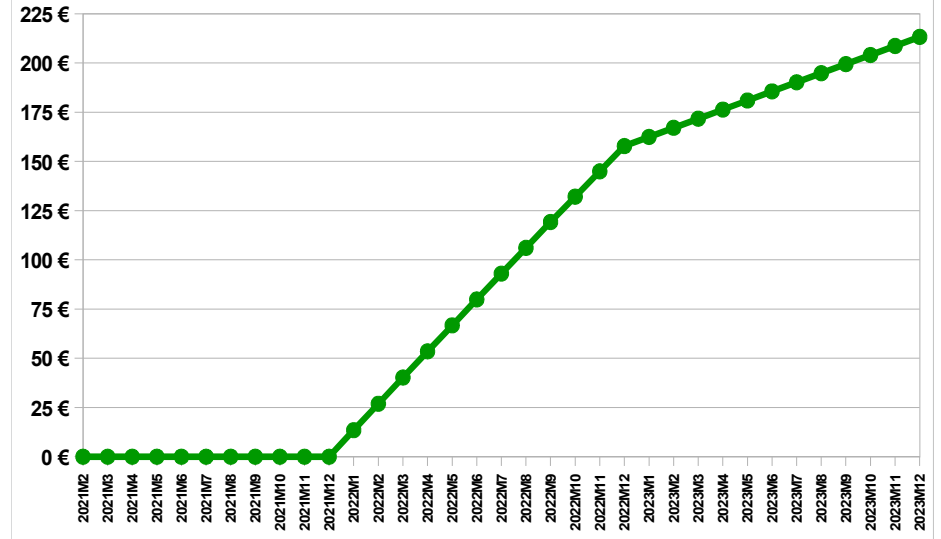
* sur base du profil d'évolution mensuel

Indexation = CP 200 – Salaire janvier 2021 = 3.500 € bruts/mois

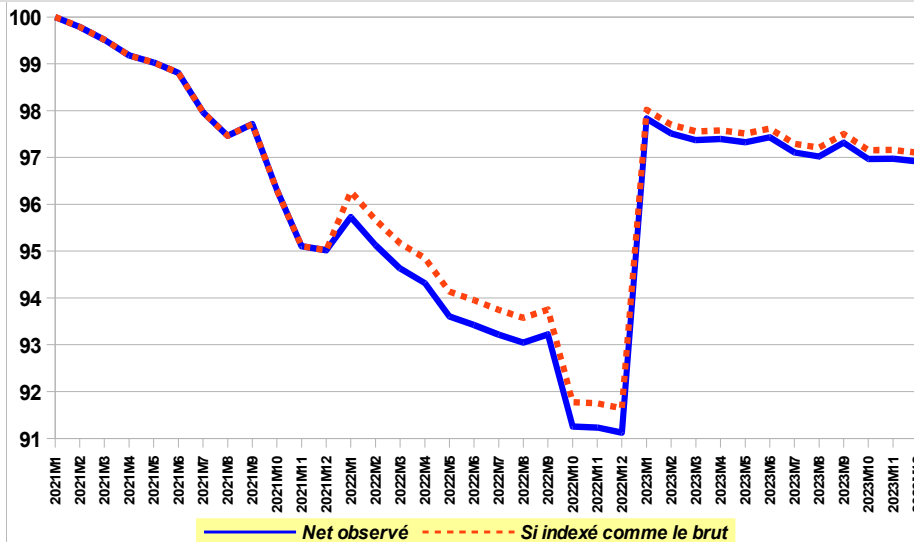
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



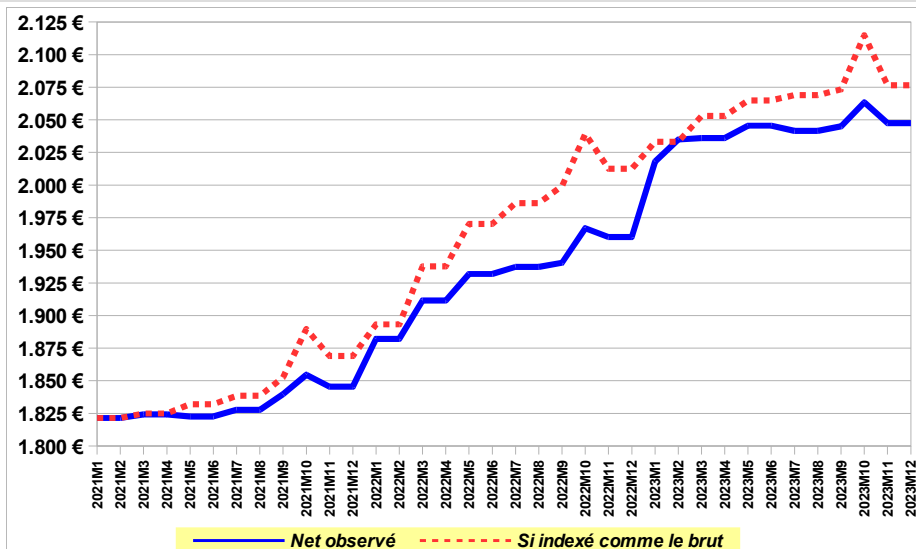
Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	48.720,00 €	50.464,18 €	3,58%	54.223,76 €	7,45%	11,30%
A prix courants						
Salaire net	32.214,72 €	33.251,08 €	3,22%	35.800,49 €	7,67%	11,13%
Si net indexé comme le brut*	32.214,72 €	33.368,01 €	3,58%	35.853,93 €	7,45%	11,30%
Perte	0,00 €	-116,93 €	-	-53,44 €	-	-
Perte cumulée	0,00 €	-116,93 €	-	-170,37 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	34.734,87 €	33.152,87 €	-4,55%	34.491,74 €	4,04%	-0,70%
Si net indexé comme le brut*	34.734,87 €	33.269,46 €	-4,22%	34.543,23 €	3,83%	-0,55%
Perte	0,00 €	-116,59 €	-	-51,49 €	-	-
Perte cumulée	0,00 €	-116,59 €	-	-168,07 €	-	-

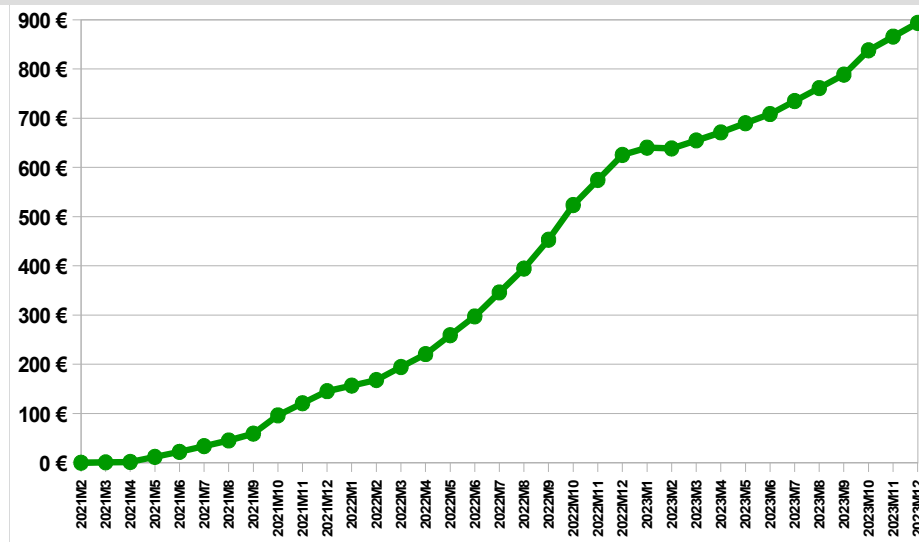
* sur base du profil d'évolution mensuel

Indexation = CP 310 – Salaire janvier 2021 = 2.500 € bruts/mois

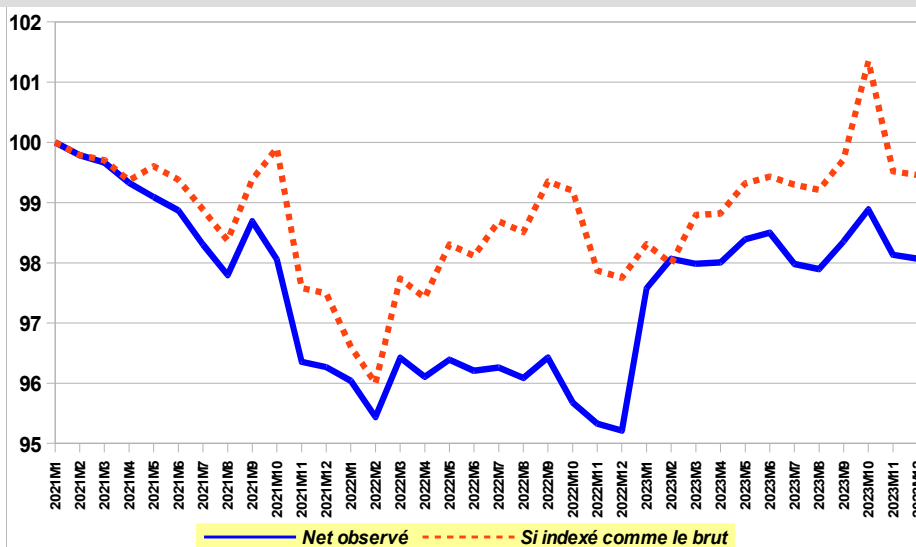
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



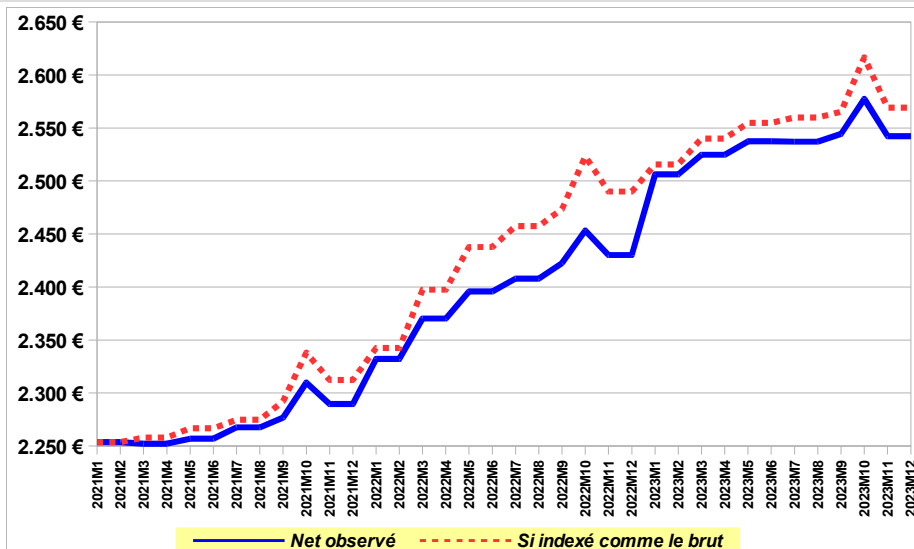
Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	35.230,26 €	37.694,34 €	6,99%	39.470,20 €	4,71%	12,03%
A prix courants						
Salaire net	26.347,96 €	27.721,83 €	5,21%	29.378,28 €	5,98%	11,50%
Si net indexé comme le brut*	26.511,89 €	28.339,63 €	6,89%	29.709,79 €	4,83%	12,06%
Perte	-163,93 €	-617,80 €	-	-331,51 €	-	-
Perte cumulée	-163,93 €	-781,73 €	-	-1.113,23 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	28.406,57 €	27.634,16 €	-2,72%	28.304,01 €	2,42%	-0,36%
Si net indexé comme le brut*	28.580,86 €	28.246,55 €	-1,17%	28.623,09 €	1,33%	0,15%
Perte	-174,29 €	-612,39 €	-	-319,07 €	-	-
Perte cumulée	-174,29 €	-786,68 €	-	-1.105,75 €	-	-

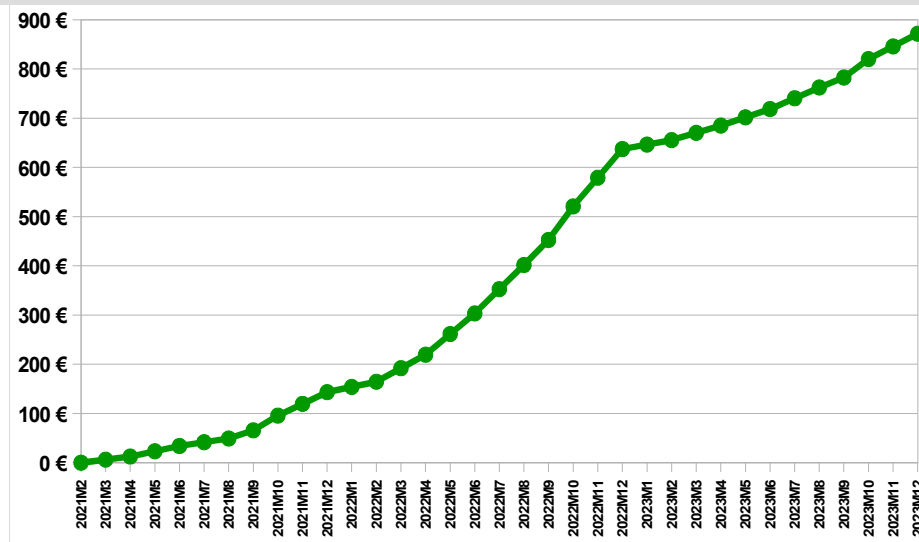
* sur base du profil d'évolution mensuel

Indexation = CP 310 – Salaire janvier 2021 = 3.500 € bruts/mois

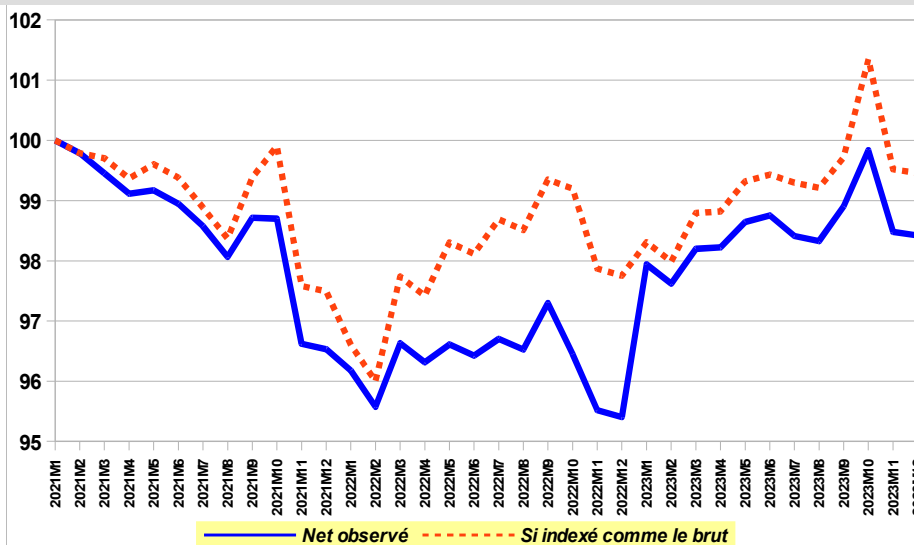
Évolutions du salaire net et du net s'il était indexé comme le brut



Différence cumulée "net si indexé comme le brut" - "net observé"



Salaires nets réels (= déflatés par l'IPC)



Synthèse des évolutions annuelles

	2021	2022	22/21	2023	23/22	23/21
Salaire brut	49.322,37 €	52.772,08 €	6,99%	55.258,27 €	4,71%	12,03%
A prix courants						
Salaire net	32.463,63 €	34.254,39 €	5,52%	36.256,94 €	5,85%	11,68%
Si net indexé comme le brut*	32.624,07 €	34.873,19 €	6,89%	36.559,23 €	4,83%	12,06%
Perte	-160,44 €	-618,80 €	-	-302,29 €	-	-
Perte cumulée	-160,44 €	-779,24 €	-	-1.081,53 €	-	-
A prix constants (= évolutions réelles) – prix de 2022M5						
Salaire net	34.999,08 €	34.145,57 €	-2,44%	34.931,01 €	2,30%	-0,19%
Si net indexé comme le brut*	35.170,03 €	34.758,65 €	-1,17%	35.221,99 €	1,33%	0,15%
Perte	-170,95 €	-613,08 €	-	-290,98 €	-	-
Perte cumulée	-170,95 €	-784,03 €	-	-1.075,02 €	-	-

* sur base du profil d'évolution mensuel

Des indexations diverses – 2021-2023

	Paramètres fiscaux			Bonus à l'emploi			Fonction publique			CP200			CP310		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
janvier	0,74%	2,44%	8,14%		2,00%					0,95%	3,58%	7,45%	-0,13%	1,30%	1,03%
février						2,00%		2,00%							
mars					2,00%				2,00%				0,19%	2,35%	0,97%
avril									2,00%						
mai					2,00%								0,39%	1,68%	0,58%
juin									2,00%						
juillet													0,35%	0,81%	0,20%
août															
septembre				2,00%									0,77%	0,66%	0,21%
octobre					2,00%		2,00%								
novembre									2,00%				0,88%	0,66%	0,15%
décembre															

3. Les salaires nets indexés comme le brut sont, fin 2023, systématiquement supérieurs aux nets tels qu'ils résultent des paramètres fiscaux appliqués (pour le précompte comme pour l'impôt final). C'est l'inverse pour la situation d'un salarié de la CP200 au salaire brut de 2.500 €/mois ; l'explication est la suivante : certes, dans cette convention paritaire le net ne bouge pas en cours d'année l'indexation unique intervenant en début d'année, mais ce n'est pas le cas pour les travailleurs qui bénéficient du bonus à l'emploi quand celui-ci est indexé en cours d'année, ce qui est le cas pour les trois années considérées ici.
4. La différence cumulée sur trois ans de l'écart entre le net théorique (qui suppose qu'à chaque indexation le net augmente comme le brut) et le net observé varie – à prix constants de mai 2022 – entre plus ou moins 200 € et plus ou moins 900 € ; ce n'est pas peu ! Rappelons que pour la situation particulière mentionnée au point 3 la différence cumulée est négative. Pour les travailleurs indexés comme dans la fonction publique ou les travailleurs bénéficiant d'indexations rapprochées, une évolution du net équivalente à celle du brut aurait, en 2022, rapporté au moins autant ou plus que les diverses mesures prises à ce jour en matière de pouvoir d'achat.
5. Le salaire net réel n'est pas revenu, fin 2023, à son niveau de début 2021, dans aucune des six situations étudiées dans cette note.
6. Pour ce qui est des synthèses annuelles on notera encore ceci
 - les masses salariales brutes annuelles augmentent – entre 2023 et 2021 – plus ou moins en phase avec l'inflation ; ce résultat tendanciel résulte d'un recul marqué en 2022 et d'un rattrapage plus ou moins marqué en 2023
 - dans tous les cas de figure, des salaires dont le net augmentent comme le brut améliorent tendanciellement la protection du pouvoir d'achat ; indexer le net a surtout pour effet de lisser l'évolution du pouvoir d'achat (recul et rattrapage moins marqués) ; ces conclusions ne valent pas pour la situation d'un salaire de 2.500 € dans la CP200, pour les raisons indiquées ci-dessus ; on notera à cet égard que sur la période 2021-2023 l'IPC et l'indice-santé lissé devraient enregistrer une évolution cumulée très proche.

L'inflation annuelle – 2022 et 2023

	22/21	23/22	23/21
IPC	8,14%	3,46%	11,88%
Indice-santé lissé -1	7,04%	4,64%	12,02%

* * *

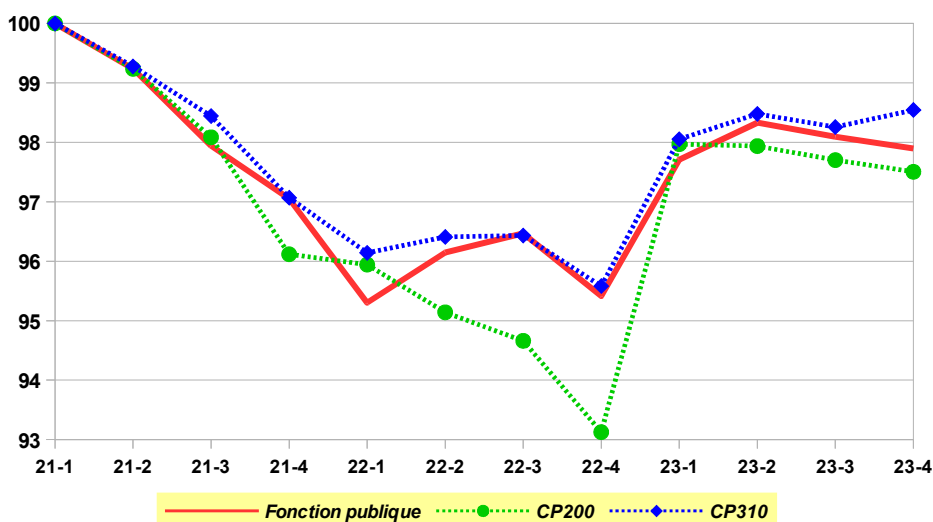
Quelles conclusions tirer de ces illustrations des impacts dans le monde réel des mécanismes d'indexation ?

1. Hors augmentation salariale, l'évolution du pouvoir d'achat dans le monde réel dépend de beaucoup de paramètres : dynamique d'évolution des prix entre deux indexations, écart entre

l'évolution de l'indice-santé lissé qui gère les indexations et celle de l'IPC, dates et modalités d'indexation du salaire brut, adaptation des montants et seuils de l'IPP (précompte professionnel) au début de chaque année, dont l'impact dépend du niveau de revenu et de la configuration du ménage ; en outre, les temporalités ne sont pas les mêmes ; en bref : la cohérence n'est pas au rendez-vous.

2. Mais, on peut dire que, toutes choses égales par ailleurs,
 - le pouvoir d'achat est érodé en cours d'année en cas d'indexation du salaire brut parce que le barème fiscal n'est indexé qu'une fois l'an ; cette observation vaut quels que soient les paramètres des diverses indexations qui se télescopent ;
 - la hauteur de l'impact négatif de la non indexation du barème fiscal en cours d'année est différente d'une convention collective à l'autre (en fonction des modalités d'indexation et du nombre d'indexations en cours d'année) ;
 - le taux d'indexation appliqué une fois l'an aux montants et seuils fiscaux ne correspond pas nécessairement à l'évolution nominale des salaires en cours d'année, parce qu'elle est propre à chaque convention collective et parce que l'indexation des barèmes fiscaux se fait sur base de l'évolution des prix (IPC) de t-1 versus t-2 ;
 - en tout état de cause, entre deux indexations, on sait que le pouvoir d'achat est réduit à due concurrence de l'évolution des prix (sauf si les prix baissent...) ; quand l'IPC augmente plus que l'indice-santé lissé, ce qui est le cas dans la seconde moitié de l'année 2021 et une bonne partie de l'année 2022, la perte de pouvoir d'achat entre deux indexations s'en trouve accentuée.
3. Même si on touche à des matières techniquement un peu complexes et socialement et politiquement "sensibles" de même qu'à des traditions de fonctionnement sectorielles parfois anciennes, il me semble qu'il faudrait harmoniser les dispositifs d'indexation pour les rendre cohérents, plus lisibles et protégeant mieux le niveau de vie en cas de forte inflation.
4. Si on veut véritablement garantir le pouvoir d'achat des salariés et le stabiliser dans le temps, il faudrait donc, idéalement ,
 - avoir des indexations salariales plus rapprochées ; par exemple, les employés de la CP200 sont à cet égard – toutes autres choses égales par ailleurs – particulièrement mal traités, avec comme conséquence un recul du pouvoir d'achat significativement plus élevé que dans les deux autres situations examinées ici ;

*Des mécanismes d'indexation qui protègent plus ou moins le pouvoir d'achat
Évolutions du pouvoir d'achat pour un salaire brut de 2.500 €/mois en janvier 2021
Trois mécanismes d'indexation – Indices 1er trimestre 2021 = 100*



- adapter le barème fiscal à chaque indexation des salaires bruts pour que l'augmentation

en net soit égale à l'augmentation en brut ; mais pour qu'une telle mesure puisse être mise en œuvre, il faut dès lors harmoniser les mécanismes et modalités d'indexation des salaires bruts entre secteurs ; en effet, même si on acceptait d'adapter tout au long de l'année les barèmes fiscaux, il faudrait le faire pour chaque convention collective puisque les modalités d'indexation diffèrent, ce qui complexifie la mise en œuvre d'une réforme – pour moi souhaitable – visant à faire évoluer le net comme le brut.

5. Tenant compte des développements ci-dessus, la meilleure formule serait une harmonisation des modalités d'indexation des salaires et des barèmes fiscaux. Concrètement, la proposition serait d'indexer les salaires et les barèmes fiscaux chaque semestre, sur base de la même référence, permettant ainsi de limiter l'érosion du niveau de vie en cours d'année ; dans la foulée, le barème fiscal appliqué lors de l'enrôlement serait la moyenne des deux derniers barèmes semestriels. Une telle proposition rend les choses simples, cohérentes et rapproche les temporalités de toutes les indexations. Dans la foulée, ce mécanisme pourrait servir à l'indexation de diverses dépenses publiques, comme par exemple les subsides aux secteurs sociaux, les transferts du fédéral vers les régions et communautés, les bourses d'études, etc., etc. Il va de soi que ces mécanismes d'indexation vaudraient aussi pour les allocations sociales.
6. Une harmonisation des mécanismes d'indexation permettrait aussi d'éviter des effets collatéraux non désirés ; en effet, à la marge, des travailleurs peuvent se trouver en-deçà ou au-delà de seuils qui ouvrent le droit à divers avantages simplement parce que les règles d'indexation (temporalités et indices pris en considération) ne sont pas les mêmes.
7. Enfin le système gagnerait aussi en lisibilité si la masse salariale annuelle était divisée par 12. Cette réforme permettrait notamment de simplifier et de moderniser² le calcul du précompte professionnel ; plus besoin d'un "chapitre" spécial pour son calcul puisqu'il suffirait d'appliquer le barème annuel au salaire mensuel multiplié par 12. Cette réforme aurait diverses autres vertus, dont celles de la transparence ; la comparaison entre offres salariales ou entre salaires sectoriels (entre secteurs privé et public par exemple), l'évaluation de la capacité d'emprunt, la mesure de l'écart entre prestation sociale et salaire net, etc. s'en trouveraient facilitées mais aussi modifiées.

Sources : Bureau fédéral du Plan, Ministère des finances et Simulateurs fiscaux³ – Calculs et estimations : IDD

² On se demande, par exemple, pourquoi il faut encore aujourd'hui travailler avec des intervalles de 15 € pour le calcul du précompte (voir p.5 du document [Formule-clé à partir du 1er janvier 2022](#)), même si ce n'est pas le problème le plus grave...

³ CSC, FGTB, Groupe S et SDWorx.