

A V I S N° 1.794  
-----

Séance du mardi 31 janvier 2012  
-----

Indexation des plafonds salariaux – Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

x                    x                    x

2.456-1

## **A V I S N° 1.794**

---

Objet : Indexation des plafonds salariaux – Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

---

Par lettre du 19 décembre 2011, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal qui fixe un nouveau plafond salarial S0 pour les entreprises de travail adapté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et qui introduit en outre un mécanisme d'indexation automatique de ce plafond salarial à partir de 2013.

Par lettre du 21 décembre 2011, elle a également consulté le Conseil sur un projet d'arrêté royal qui introduit à partir de 2012 un mécanisme d'indexation automatique de la borne hauts salaires S1 pour le calcul de la réduction structurelle.

Ensuite, par lettre du 10 janvier 2012, elle a demandé l'avis du Conseil sur la problématique de l'incidence d'un éventuel deuxième dépassement de l'indice pivot en 2012.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 31 janvier 2012, l'avis suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

#### **A. Introduction**

Par lettres des 19 et 21 décembre 2011, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur deux projets d'arrêtés royaux exécutant l'article 331, sixième alinéa de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, tel que modifié par la loi-programme du 23 décembre 2009, qui prévoit que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, déterminer les mécanismes par lesquels les plafonds salariaux pour le calcul de la réduction structurelle de cotisations peuvent être automatiquement adaptés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis le 19 décembre 2011 fixe un nouveau plafond salarial S0 pour la catégorie 3 dans les entreprises de travail adapté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et introduit en outre un mécanisme d'indexation automatique de ce plafond salarial à partir de 2013.

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis le 21 décembre 2011 introduit à partir de 2012 un mécanisme d'indexation automatique de la borne hauts salaires S1 pour le calcul de la réduction structurelle de cotisations.

Ces projets d'arrêtés royaux prévoient que lesdits plafonds salariaux seront automatiquement augmentés de 2 % dès le trimestre qui suit le dépassement de l'indice pivot. En outre, un nouveau plafond salarial S0 pour la catégorie 3 est fixé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les précédentes ministres de l'Emploi et des Affaires sociales avaient déjà consulté le Conseil sur ce sujet par lettre du 15 avril 2010. Le dossier avait, à l'époque, été tenu en suspens.

Dans le cadre de cette première saisine, le Conseil avait également reçu l'avis de l'inspecteur des Finances et une lettre du secrétaire d'État au Budget sur ce sujet.

Dans la présente demande d'avis, la ministre insiste pour pouvoir disposer de l'avis du Conseil d'ici le 15 janvier 2012 au plus tard, parce que la mesure doit entrer en vigueur à partir du premier trimestre de 2012 et qu'il faudra l'appliquer dès le trimestre suivant en cas de dépassement de l'indice pivot.

## II. AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Le Conseil a examiné avec la plus grande attention les deux projets d'arrêtés royaux soumis pour avis ainsi que la question additionnelle de la ministre sur l'incidence d'un éventuel deuxième dépassement de l'indice pivot en 2012.

### A. L'indexation automatique du plafond salarial S1

La demande d'avis du 21 décembre 2011 concerne un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, qui prévoit à partir de 2012 un mécanisme d'indexation automatique de la borne hauts salaires S1 dès le trimestre qui suit le dépassement de l'indice pivot.

Les organisations représentées au sein du Conseil ne sont pas parvenues à un accord sur ce projet d'arrêté royal.

#### 1. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs peuvent souscrire à l'indexation des plafonds salariaux pour la réduction pour les hauts salaires et à la technique concrète qui est proposée à cette fin par le gouvernement.

Il est à noter que cette indexation des plafonds salariaux a été décidée il y a longtemps par le gouvernement, mais qu'elle n'a pas encore été mise en œuvre jusqu'à présent. Il s'agit d'un des nombreux facteurs qui sont coresponsables de l'accroissement du déficit budgétaire et de l'alourdissement de l'effort d'assainissement qui doit être fourni aujourd'hui (principalement aux dépens des travailleurs et des allocataires sociaux). Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent dès lors que l'indexation des plafonds salariaux soit introduite avec effet rétroactif.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que cette mesure ne va pas assez loin. Il ressort d'une analyse effectuée par l'ONSS pour le Comité de gestion de la sécurité sociale (reprise en annexe) que cette réduction pour les hauts salaires a entraîné des dépenses parafiscales toujours plus importantes, qui vont bien au-delà du budget initialement prévu dans le cadre de la Conférence pour l'emploi de 2003 (100 millions d'euros) et qui ne sont plus du tout proportionnelles aux dépenses pour la réduction pour les bas salaires. Lors de la Conférence pour l'emploi, l'intention n'a jamais été de ne pas indexer ce plafond pour les hauts salaires. Cela va à l'encontre de toutes les études scientifiques ainsi que des recommandations récurrentes de la Commission européenne, du Conseil européen, de l'OCDE et du FMI de concentrer principalement les éventuelles réductions du coût salarial sur les bas salaires. C'est en effet ce qui est le plus souhaitable du point de vue tant de l'efficacité en termes d'effets sur l'emploi que de l'équité (veiller à ce que les personnes peu qualifiées soient moins défavorisées sur le marché du travail). Le programme de réforme belge dans le cadre d'Europe 2020 donne également la préférence à l'abaissement des charges fiscales et parafiscales sur les bas salaires. Dans les recommandations européennes dans le cadre d'Europe 2020, la Commission européenne et le Conseil européen demandent à la Belgique d'aller plus loin dans ce sens et l'invitent explicitement à « *renforcer la participation au marché du travail en réduisant les charges fiscales et sociales élevées qui pèsent sur les bas salaires d'une manière qui soit neutre pour le budget* ». Cela démontre une fois de plus combien les recommandations européennes sont lues de manière sélective. Il faut également considérer ce problème à la lumière de la forte segmentation du marché du travail en Belgique, où le chômage touche principalement les personnes peu qualifiées. Dans ce cadre, il faut aussi tenir compte du fait que ce faible niveau de qualification concerne surtout les générations plus âgées, si bien qu'une attention plus forte portée aux personnes peu qualifiées contribuera également activement à l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'une indexation ne suffira pas seule à éviter l'augmentation des dépenses parafiscales pour la réduction pour les hauts salaires. Ces dépenses continueront en effet d'augmenter en raison, d'une part, des glissements structurels dans l'emploi et, d'autre part, de l'augmentation des hauts salaires au-delà de l'index (et souvent aussi au-delà de la norme salariale).

Ils rappellent au gouvernement que l'accord de gouvernement fédéral, se référant à une étude récente du Bureau du plan et de la Banque nationale de Belgique, dit expressément que des études démontrent « l'efficacité des mesures de ciblage des subsides salariaux sur les bas et moyens salaires en termes de création d'emploi ».

Dans ce cadre, le gouvernement prévoit ce qui suit : « Après évaluation, le Gouvernement améliorera le cas échéant les dispositifs fédéraux de soutien à l'activité économique et à l'emploi afin d'en renforcer l'impact sur la création effective d'emplois ou sur le maintien de l'emploi. » Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'on entame au plus vite ce débat global, sans tabous et en se fondant sur les faits, et que le débat porte plus particulièrement, dans ce cadre, sur la limitation de la réduction pour les hauts salaires d'un point de vue budgétaire d'une part et en vue d'une politique de l'emploi plus efficace d'autre part.

## 2. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont pris connaissance du projet d'arrêté royal exécutant l'article 331, sixième alinéa de la loi-programme du 24 décembre 2002, qui prévoit que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer le mécanisme par lequel le plafond salarial S1 peut être automatiquement adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Dans les limites posées par cette demande d'avis, ils adoptent la position suivante.

Ils constatent que cette mesure remet en cause les accords qui ont été conclus dans le cadre de la Conférence pour l'emploi de septembre 2003. Il y avait été convenu de renforcer la réduction structurelle de cotisations en introduisant notamment une réduction supplémentaire (6 %) pour les hauts salaires, la « composante hauts salaires ». Cette composante a été mise en place pour plafonner partiellement les cotisations. L'intention était aussi, dans ce cadre, que la borne hauts salaires ne soit pas indexée, afin que, suite à l'évolution salariale, cette réduction supplémentaire soit progressivement accordée à une plus grande partie des travailleurs. Il s'agissait d'une compensation du fait que l'on ne prévoyait pas un plafonnement total des cotisations patronales comme dans les pays voisins.

La Déclaration de politique fédérale pour 2003-2004 spécifiait que « si nous voulons maintenir notre prospérité, la plus-value doit venir de la connaissance, de la créativité et de l'innovation. » Elle indiquait aussi explicitement que l'introduction de la composante hauts salaires a pour but de stimuler les emplois du savoir et d'éviter que ceux-ci ne partent à l'étranger.

Dans l'Accord exceptionnel pour la période 2009-2010 (annexe 1 – simplification des plans d'embauche), les partenaires sociaux ont convenu d'une simplification et d'une limitation drastiques des réductions ONSS pour groupes cibles. La majeure partie des moyens ainsi libérés (521 millions d'euros sur un budget total des réductions pour groupes cibles qui s'élevait à l'époque à 748 millions d'euros) serait affectée à un renforcement de la réduction structurelle de cotisations, avec un relèvement du forfait et de la composante bas salaires, mais en restant neutre en ce qui concerne la composante hauts salaires. Dans cet accord, la borne hauts salaires a été relevée une fois à cette fin, mais il n'était pas question d'une indexation de cette borne, même si les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil ont reçu une demande d'avis du ministre compétent sur la question. Les partenaires sociaux ont explicitement demandé au gouvernement d'exécuter cet accord et de conserver le caractère inconditionnel de la réduction structurelle de cotisations, y compris de la composante hauts salaires.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent l'importance de la réduction structurelle de cotisations. Elle présente l'avantage d'être illimitée dans le temps, simple, transparente et efficace. Il est important, pour sauvegarder l'emploi et créer de nouveaux emplois, d'abaisser les charges sur le travail et de rendre plus transparent le coût salarial réel en Belgique.

Le « Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial » du 8 novembre 2011 indique effectivement qu'en Belgique, l'évolution du coût salarial durant la période 2011-2012 sera, pour la quatrième fois successive, plus rapide que la moyenne des trois pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Depuis 2005, l'économie belge a accumulé un handicap salarial supplémentaire, qui augmente encore en 2011-2012 pour atteindre 4,6 %. Il s'ajoute au handicap salarial historique qui existait déjà avant l'introduction de la loi de 1996 relative à la norme salariale.

En ce qui concerne plus particulièrement la composante hauts salaires, les membres représentant les organisations d'employeurs attirent l'attention sur une étude de l'OCDE (rapport « Taxing Wages » 2011) qui démontre qu'en Belgique, le poids des charges sur les hauts salaires est beaucoup plus élevé que dans d'autres pays de l'OCDE. Le poids des charges sur les hauts salaires en Belgique (61 %) est notamment beaucoup plus élevé qu'en France (53 %), qu'en Allemagne (52 %) et qu'aux Pays-Bas (43 %) et est le plus élevé au sein de l'OCDE (moyenne de 39 %). D'autres pays, dont les trois pays voisins de la Belgique, ont en effet plafonné depuis longtemps les cotisations sociales (écrêtement à partir d'un seuil salarial déterminé).

Ce poids élevé des charges est néfaste à la compétitivité, à l'économie et à l'emploi. Les travailleurs du savoir sont en effet essentiels pour assurer la compétitivité des entreprises et l'attrait de la Belgique pour les investisseurs étrangers. Ils sont le moteur de la création d'emplois et de l'innovation, et garantissent ainsi également l'emploi des travailleurs moins qualifiés. Il serait en outre particulièrement incohérent, d'une part, de plaider pour davantage de recherche et développement et davantage d'innovation et, d'autre part, d'augmenter le coût des travailleurs hautement qualifiés.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que si l'on remet en cause la non-indexation de la borne hauts salaires, il faut également indexer structurellement la borne bas salaires et relever le forfait de la réduction structurelle de cotisations (400 euros/trimestre), étant donné qu'ils n'ont, respectivement, presque pas et jamais été indexés ou adaptés à l'évolution salariale. La part de la composante bas salaires et de la réduction forfaitaire de 400 euros dans les charges salariales a, de ce fait, considérablement reculé au fil des ans.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent par conséquent pas soutenir la proposition d'indexer la borne hauts salaires de la réduction structurelle de cotisations, étant donné qu'elle fait encore augmenter le poids des charges sur les hauts salaires par rapport aux pays voisins, ce qui a un effet négatif sur la compétitivité de l'économie belge et sur l'emploi en Belgique. En outre, cette mesure porte atteinte à des accords conclus précédemment tant entre les partenaires sociaux qu'en tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

De plus, les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que, dans l'hypothèse où cette mesure serait quand même exécutée, la possible deuxième indexation de la borne hauts salaires en 2012 aboutirait à une économie budgétaire qui s'élèverait à plus du double du montant évalué dans les notifications budgétaires (36 millions d'euros au lieu de 14 millions d'euros). Si le gouvernement décide quand même d'exécuter cette mesure, les éventuelles recettes supplémentaires résultant de cette mesure et d'une deuxième indexation doivent dès lors être considérées comme un effort supplémentaire de la part des employeurs et doivent aussi être reprises à ce titre dans le contrôle budgétaire en février si des mesures supplémentaires y sont encore décidées.

B. L'indexation automatique du plafond salarial S0

La demande d'avis du 19 décembre 2011 concerne un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, qui prévoit un nouveau plafond salarial S0 pour les entreprises de travail adapté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et qui introduit en outre à partir de 2013 un mécanisme d'indexation automatique de ce plafond salarial dès le trimestre qui suit le dépassement de l'indice pivot.

Le Conseil constate que ce projet d'arrêté royal exécute correctement l'avis favorable que le comité de gestion de l'ONSS a émis à ce sujet le 21 octobre 2010.

Le Conseil peut par conséquent souscrire au projet d'arrêté royal soumis pour avis.

C. L'incidence d'un éventuel deuxième dépassement de l'indice pivot en 2012

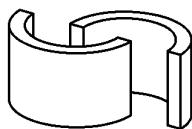
Par lettre du 10 janvier 2012, la ministre de l'Emploi a informé le Conseil que, lors du Conseil des ministres du 23 décembre 2011, il a également été convenu de demander d'urgence l'avis du Conseil national du Travail sur la problématique de l'incidence d'un éventuel deuxième dépassement de l'indice pivot en 2012.

Le Conseil est d'avis que l'impact budgétaire d'une éventuelle deuxième indexation en 2012 doit être examiné dans le cadre des perspectives budgétaires à politique inchangée qui évolueront en fonction des nouvelles prévisions d'inflation.

Il estime toutefois que c'est la gestion globale de l'ONSS qui dispose de l'expertise nécessaire et qui devra examiner l'impact d'une double indexation lors du prochain contrôle budgétaire en février 2012.

-----

**ANNEXE**



# COMITÉ DE GESTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## *Réunion du 8 juillet 2011*

### **CONCERNE : SUBDIVISION DE LA RÉDUCTION STRUCTURELLE ENTRE SES COMPOSANTES "BAS SALAIRES" ET "HAUTS SALAIRES"**

A la demande d'un des membres du Comité de Gestion formulée auprès de l'Administrateur général de l'ONSS, le présent document reprend des éléments d'informations relatifs à la réduction structurelle.

#### **Rappel de la législation**

La réduction structurelle peut être accordée pour les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale des travailleurs salariés et pour lesquels aucune autre réduction des cotisations patronales, à l'exception des réductions groupes-cibles incluses dans la réduction harmonisée, n'est sollicitée. Il n'y a donc pas de réduction possible pour les fonctionnaires, les apprentis, les élèves, la plupart des contractuels du secteur public, les domestiques et les contractuels subventionnés.

La réduction structurelle se compose de trois parties:

- Une partie forfaitaire, indépendante du niveau de rémunération octroyée au travailleur (notée FF); cette partie forfaitaire est nulle dans certains cas (pour la plupart des travailleurs occupés dans des secteurs concernés par les dispositions du "Maribel social");
- Une partie variable, accordée lorsque la rémunération dépasse un certain seuil  $S_1$ , croissante avec le montant de cette rémunération (coefficient de croissance •);
- Une partie variable, accordée tant que la rémunération trimestrielle équivalente ne dépasse pas un certain seuil  $S_0$ , décroissante avec le montant de la rémunération (coefficient de décroissance •).

La somme de ces trois composantes, limitée au montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues, donne le montant qui peut être déduit par employeur.

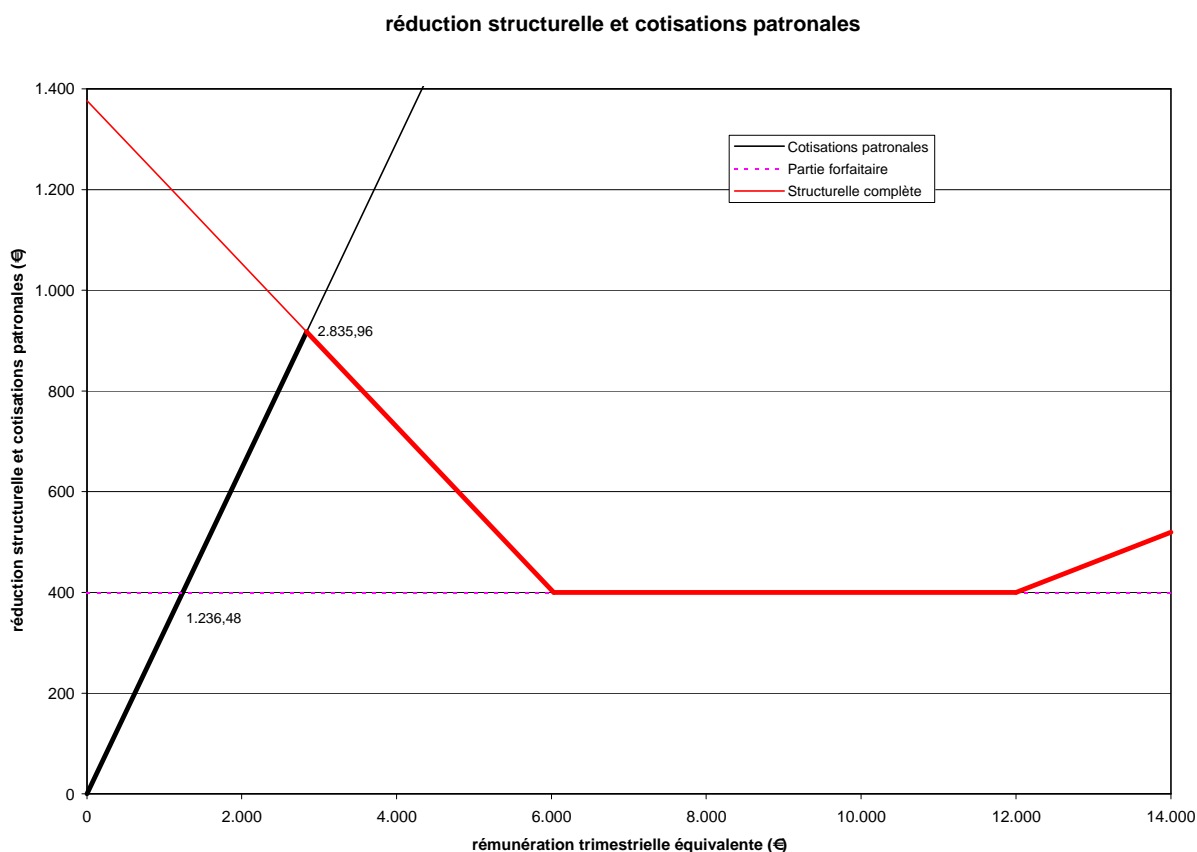
Le calcul de cette réduction se fait par ligne d'occupation; il s'appuie sur le montant de la rémunération équivalente octroyée pendant un trimestre au travailleur occupé à temps plein pendant toute cette période (rémunération trimestrielle équivalente)<sup>(1)</sup>; ce montant est modulé en fonction du

---

<sup>(1)</sup> Par dérogation à la règle, la composante hauts salaires est calculée sur la base de la rémunération réelle.

degré d'occupation du travailleur au cours de la période concernée par le biais d'un **coefficient d'occupation**, avec cependant des modalités spéciales: un degré d'occupation global ( $\mu_{\text{glob}}$ ) très faible sur toutes les périodes du trimestre ne donne généralement pas lieu à l'octroi de la réduction; par contre un degré d'occupation supérieur à 80% donne lieu à l'octroi du maximum possible de la réduction, sans qu'il n'y ait de discontinuité lorsque le degré d'occupation passe de 79% à 80%, et ce par le biais d'un **coefficient de renforcement**.

Le graphique 1 illustre la formule actuellement applicable pour la plupart des travailleurs, au niveau de la rémunération trimestrielle de base et de la réduction de base (travailleur occupé à temps plein durant tout le trimestre, pour lequel l'employeur est soumis à la cotisation de modération salariale).



Les lignes en gras indiquent quel est le montant de la réduction structurelle qui peut être accordé. Ce graphique mérite plusieurs observations.

- Il n'y a en principe pas de limitation de la réduction structurelle par les cotisations patronales pour les travailleurs à haut salaire.
- Pour les travailleurs à bas salaires (limite à €6.030 ici), le montant de la réduction structurelle ne correspond pas toujours à celui qui est initialement calculé (ligne rouge), compte tenu de la limitation par les cotisations patronales (ligne noire). Trois zones peuvent être distinguées.
  - ◆ Lorsque la rémunération trimestrielle équivalente est inférieure à €1.236,48<sup>(2)</sup>, la réduction totale de base qui peut être accordée est inférieure à 400 euros.
  - ◆ Lorsque la rémunération trimestrielle équivalente est comprise entre €1.236,48 et €2.835,96, la réduction totale de base qui peut être accordée est limitée par les cotisations patronales mais est supérieure à €400 euros.

<sup>(2)</sup> On notera que les montants de la rémunération trimestrielle équivalente dépendent d'un trimestre à l'autre et d'une catégorie de travailleurs à l'autre, en fonction des taux trimestriels des cotisations patronales de sécurité sociale et de la redevabilité ou non de la cotisation de modération salariale. Les montants indiqués dans cette note correspondant au quatrième trimestre 2010.

- ◆ Au delà d'une rémunération nette de € 2.835,96 et jusqu'au plafond définissant les bas salaires, l'entièreté de la réduction structurelle peut être accordée.

On trouvera en annexe 1, deux tableaux précisant, depuis le premier trimestre 2004, les montants à utiliser pour le calcul de la réduction structurelle de base.

## Méthodologie utilisée

Contrairement au travail régulièrement réalisé pour les simulations, basé sur des trimestres précédents et basé sur l'application d'un coefficient d'évolution des salaires pour toutes les prestations, ce travail est basé sur des données réelles.

Les étapes sont les suivantes:

- Sélection des travailleurs ayant une ligne d'occupation avec une demande de réduction structurelle.
- Elimination des lignes d'occupation des travailleurs pour lesquels la réduction enregistrée a été demandée à tort.
- Sélection et/ou détermination des différents paramètres de calcul, propres à la ligne d'occupation concernée ainsi qu'à d'autres prestations du trimestre.
- Calcul de la composante "hauts salaires" de base (voir annexe 1) (cette composante n'est pas limitée par le montant des cotisations patronales) et adaptation de cette composante avec le coefficient d'occupation et le coefficient de renforcement .
- Calcul de la composante "bas salaires" <sup>(3)</sup>, **en faisant l'hypothèse, précisée d'aucune façon dans la législation, que lorsque le montant de la réduction est inférieur aux cotisations patronales dues, c'est la composante bas salaires qui est réduite en premier lieu (montant de la rémunération trimestrielle équivalente compris entre € 1.236,48 et € 2.835,96) et la composante forfaitaire ensuite <sup>(4)</sup> et qu'il n'y a donc pas de composante "bas salaires" en dessous d'une rémunération de € 1.236,48.** Le calcul est donc le suivant:
  - ◆ En dessous d'une rémunération trimestrielle équivalente de € 1.236,48, il n'y a pas de composante bas salaires.
  - ◆ Pour une rémunération trimestrielle équivalente comprise entre € 1.236,48 et € 2.835,96, le montant de la composante bas salaires "nette" est égal au montant de la cotisation patronale de sécurité sociale diminué du montant de la composante forfaitaire nette (le forfait modulé par le coefficient d'occupation et le coefficient de renforcement).
  - ◆ Pour une rémunération trimestrielle équivalente supérieure à € 2.835,96, le montant de la composante bas salaires nette est calculée par la formule de l'annexe 1, modulée par le coefficient d'occupation et le coefficient de renforcement.

Cette méthodologie comporte une limite: si le montant de la réduction structurelle totale demandée sur la déclaration ne correspond pas, entre autres pour des raisons de tolérance administrative, à celle issue du calcul, on considère que c'est la composante forfaitaire qui portera le poids de la divergence.

---

<sup>(3)</sup> Comme indiqué dans la note en bas de page précédente, les montants données sous ce point correspondent à la situation au quatrième trimestre 2010 d'un travailleur pour lequel le cotisation de modération salariale est due.

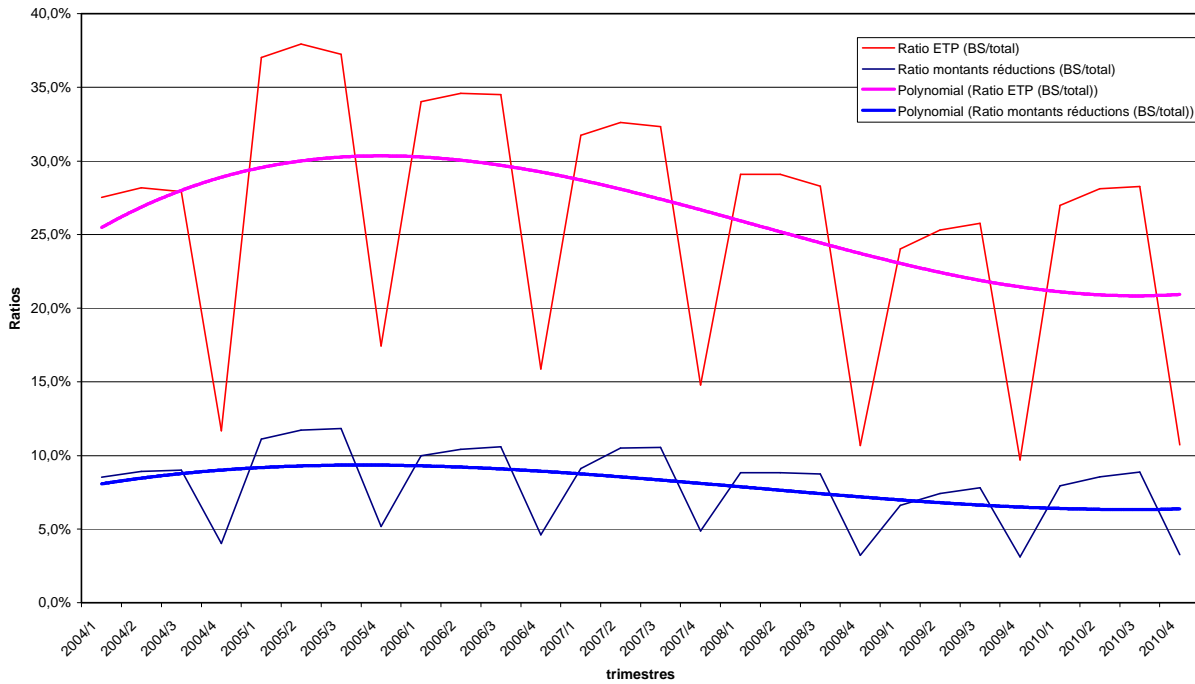
<sup>(4)</sup> Dans les simulations, il y a répartition proportionnelle entre forfait et bas salaires. A titre d'exemple pour une rémunération équivalente de € 2.000, le montant théorique de la réduction s'élève à € 1.053 mais est limité au montant des cotisations patronales s'élevant à € 647. Dans les simulations le montant de la composante forfaitaire s'élèverait à € 245 (400\*647/1053) alors que le montant de la composante "bas salaires" serait égale à € 402. Dans le présent travail, la composante forfaitaire s'élèverait à € 400 alors que la composante "bas salaires" serait égale à € 247.

## Données

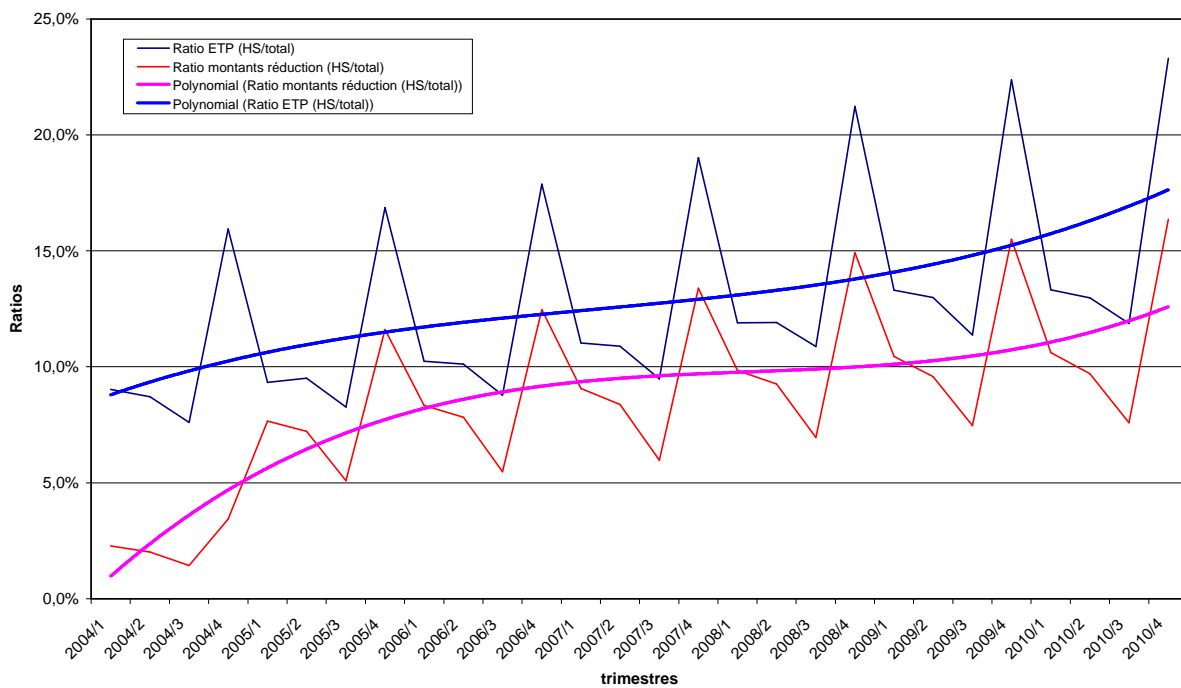
L'annexe 2 contient un tableau reprenant les chiffres principaux issus et dérivés du traitement informatique réalisé.

Les tableaux ci-dessous illustrent les données du tableau, avec des courbes de tendance en gras (fonction polynomiale du troisième degré).

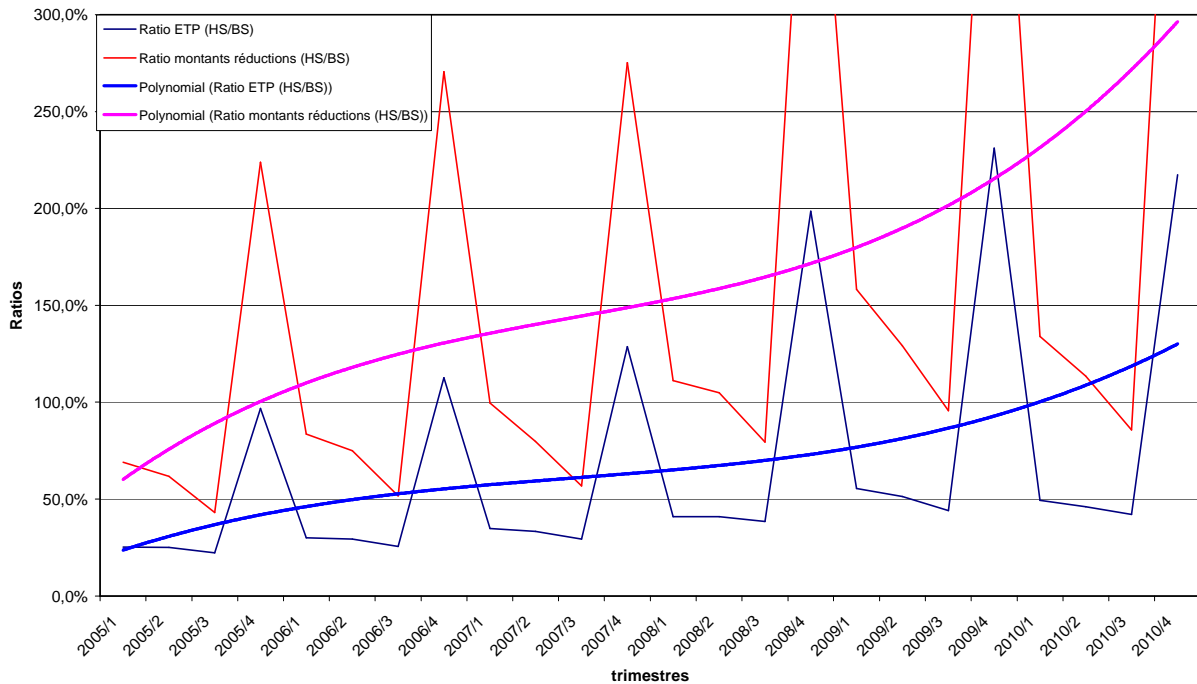
**Ratios bas salaires - structurelle**



**Ratio hauts salaires - structurelle**



## Ratio hauts salaires - bas salaires



### Observations complémentaires

Comme il s'agit de données réelles, il ne faut pas perdre de vue que l'influence de la répartition, variable d'une année à l'autre, des emplois entre différents secteurs d'activité et différents niveaux de rémunérations joue son rôle. Ceci n'est pas le cas lors d'un travail de simulation, basé sur des trimestres antérieurs, reprenant par conséquent tels quels la répartition sectorielle des emplois et la répartition des rémunérations, certes modulée par des coefficients d'adaptation liés à l'évolution de l'index.

On remarquera en particulier le phénomène saisonnier du quatrième trimestre de chaque année. Sous l'effet de l'intégration des primes de fin d'année, les montants des rémunérations augmentent; par conséquent, le nombre de travailleurs à bas salaires diminue alors que le nombre de travailleurs à hauts salaires augmente.

La courbe de tendance est donnée à titre indicatif: elle est issue d'un traitement automatique du progiciel en fonction d'un choix préalable de type de courbe. Un autre choix aurait donné une autre courbe.

Compte tenu des divergences d'approche entre l'exploitation des données réelles et les simulations, il ne nous a pas paru pertinent de mêler les deux types de données.

Une comparaison réalisée avec les données budgétaires (divers documents présentés au CGSS) montre que les ordres de grandeur des composantes de la réduction structurelle sont respectés.

## Composantes forfaitaire et bas salaires de la réduction structurelle

Trimestre	Catégorie 1			Catégorie 2 ("Maribel social")			Catégorie 3 (ETA)		
	FF (euros)	$\alpha$	S <sub>0</sub> (euros)	FF (euros)	$\alpha$	S <sub>0</sub> (euros)	FF (euros)	$\alpha$	S <sub>0</sub> (euros)
2004/1	400	0,1750	5.310,00	0	0,2706	5.310,00	471	0,1750	5.310,00
2004/2	400	0,1750	5.310,00	0	0,2706	5.310,00	471	0,1750	5.310,00
2004/3	400	0,1750	5.310,00	0	0,2706	5.310,00	471	0,1750	5.310,00
2004/4	400	0,1750	5.310,00	0	0,2706	5.310,00	471	0,1750	5.310,00
2005/1	400	<b>0,1444</b>	<b>5.870,71</b>	0	<b>0,2266</b>	<b>5.870,71</b>	471	<b>0,1444</b>	<b>5.988,12</b>
2005/2	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	5.988,12
2005/3	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	5.988,12
2005/4	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	5.988,12
2006/1	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	<b>6.157,78</b>
2006/2	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	6.157,78
2006/3	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	6.157,78
2006/4	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	6.157,78
2007/1	400	0,1444	5.870,71	0	0,2266	5.870,71	471	0,1444	<b>6.260,58</b>
2007/2	400	<b>0,1620</b>	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	<b>0,1620</b>	6.260,58
2007/3	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.260,58
2007/4	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.260,58
2008/1	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	<b>6.230,04</b>
2008/2	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.230,04
2008/3	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.230,04
2008/4	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.230,04
2009/1	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.230,04
2009/2	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	<b>7.075,20</b>
2009/3	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	7.075,20
2009/4	400	0,1620	5.870,71	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	7.075,20
2010/1	400	0,1620	<b>6.030,00</b>	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	<b>6.611,36</b>
2010/2	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.611,36
2010/3	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.611,36
2010/4	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.611,36
2011/1	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	<b>6.787,67</b>
2011/2	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.787,67
2011/3	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.787,67
2011/4	400	0,1620	6.030,00	0	0,2467	5.870,71	471	0,1620	6.787,67

## Composante hauts salaires de la réduction structurelle

Trimestre	•	S <sub>1</sub> (euros)
2004/1	0,0173	12.000
2004/2	0,0173	12.000
2004/3	0,0173	12.000
2004/4	0,0173	12.000
2005/1	<b>0,06</b>	12.000
2005/2	0,06	12.000
2005/3	0,06	12.000
2005/4	0,06	12.000
2006/1	0,06	12.000
2006/2	0,06	12.000
2006/3	0,06	12.000
2006/4	0,06	12.000
2007/1	0,06	12.000
2007/2	0,06	12.000
2007/3	0,06	12.000
2007/4	0,06	12.000
2008/1	0,06	12.000
2008/2	0,06	12.000
2008/3	0,06	12.000
2008/4	0,06	12.000
2009/1	0,06	12.000
2009/2	0,06	12.000
2009/3	0,06	12.000
2009/4	0,06	12.000
2010/1	0,06	12.000
2010/2	0,06	12.000
2010/3	0,06	12.000
2010/4	0,06	12.000
2011/1	0,06	12.000
2011/2	0,06	12.000
2011/3	0,06	12.000
2011/4	0,06	12.000

## Résultats principaux du traitement

Trimestre	Volume de travail généré par les travailleurs avec une demande de réduction structurelle	Montant sollicité de la réduction structurelle (millions d'euros)	Volume de travail généré par les travailleurs avec une composante hauts salaires	Montant calculé de la composante hauts salaires (millions d'euros)	Volume de travail généré par les travailleurs avec une composante bas salaires non nulle	Montant calculé de la composante bas salaires (millions d'euros)	Ratio ETP (BS/total)	Ratio montants réductions (BS/total)	Ratio ETP (HS/total)	Ratio montants réduction (HS/total)	Ratio ETP (HS/BS)	Ratio montants réductions (HS/BS)
2004/1	1.791.099	841,37	161.609	19,15	493.107	71,81	27,5%	8,5%	9,0%	2,3%	32,8%	pas pertinent
2004/2	1.860.397	868,05	162.093	17,46	524.256	77,50	28,2%	8,9%	8,7%	2,0%	30,9%	pas pertinent
2004/3	1.856.453	865,28	141.340	12,41	518.467	78,03	27,9%	9,0%	7,6%	1,4%	27,3%	pas pertinent
2004/4	1.852.211	847,08	295.343	29,03	216.249	33,96	11,7%	4,0%	15,9%	3,4%	136,6%	pas pertinent
2005/1	1.859.568	951,41	173.291	72,95	688.414	105,71	37,0%	11,1%	9,3%	7,7%	25,2%	69,0%
2005/2	1.899.613	968,78	180.630	70,03	720.504	113,58	37,9%	11,7%	9,5%	7,2%	25,1%	61,7%
2005/3	1.896.414	946,49	156.769	48,22	706.450	111,97	37,3%	11,8%	8,3%	5,1%	22,2%	43,1%
2005/4	1.888.074	956,52	318.451	110,98	329.350	49,57	17,4%	5,2%	16,9%	11,6%	96,7%	223,9%
2006/1	1.881.968	967,72	192.792	80,64	640.584	96,60	34,0%	10,0%	10,2%	8,3%	30,1%	83,5%
2006/2	1.936.196	981,93	195.889	76,80	669.640	102,42	34,6%	10,4%	10,1%	7,8%	29,3%	75,0%
2006/3	1.942.107	959,40	170.330	52,48	670.303	101,63	34,5%	10,6%	8,8%	5,5%	25,4%	51,6%
2006/4	1.944.298	987,65	347.378	123,16	308.486	45,53	15,9%	4,6%	17,9%	12,5%	112,6%	270,5%
2007/1	1.938.367	994,06	213.847	90,15	615.608	90,57	31,8%	9,1%	11,0%	9,1%	34,7%	99,5%
2007/2	1.993.477	1.022,28	216.847	85,57	650.155	107,43	32,6%	10,5%	10,9%	8,4%	33,4%	79,6%
2007/3	1.986.443	992,23	188.282	59,31	642.260	104,62	32,3%	10,5%	9,5%	6,0%	29,3%	56,7%
2007/4	1.997.483	1.034,59	379.905	138,58	295.409	50,35	14,8%	4,9%	19,0%	13,4%	128,6%	275,3%
2008/1	2.005.957	1.034,94	238.786	101,76	583.816	91,52	29,1%	8,8%	11,9%	9,8%	40,9%	111,2%
2008/2	2.031.311	1.036,30	241.984	95,94	590.940	91,54	29,1%	8,8%	11,9%	9,3%	40,9%	104,8%
2008/3	2.012.994	1.004,36	218.882	69,92	569.596	87,96	28,3%	8,8%	10,9%	7,0%	38,4%	79,5%
2008/4	1.998.898	1.037,44	424.171	154,80	213.646	33,45	10,7%	3,2%	21,2%	14,9%	198,5%	462,8%
2009/1	1.928.490	988,46	256.592	103,30	463.461	65,34	24,0%	6,6%	13,3%	10,5%	55,4%	158,1%
2009/2	1.945.964	987,17	252.536	94,55	492.432	73,22	25,3%	7,4%	13,0%	9,6%	51,3%	129,1%
2009/3	1.934.993	964,92	219.892	71,96	498.666	75,33	25,8%	7,8%	11,4%	7,5%	44,1%	95,5%
2009/4	1.939.530	1.013,23	433.892	156,97	187.866	31,67	9,7%	3,1%	22,4%	15,5%	231,0%	495,7%
2010/1	1.902.108	994,34	253.183	105,56	513.163	78,87	27,0%	7,9%	13,3%	10,6%	49,3%	133,8%
2010/2	1.970.236	1.010,90	255.493	98,03	554.007	86,43	28,1%	8,5%	13,0%	9,7%	46,1%	113,4%
2010/3	1.965.489	991,81	233.401	75,28	555.855	87,96	28,3%	8,9%	11,9%	7,6%	42,0%	85,6%
2010/4	1.977.469	1.046,93	460.749	171,22	211.963	34,10	10,7%	3,3%	23,3%	16,4%	217,4%	502,2%