

A salaire brut identique, le pouvoir d'achat des Belges est plus élevé qu'il y a cinq ans

Le coût salarial des travailleurs reste encore très élevé pour les employeurs, mais leur salaire net s'est quelque peu amélioré en cinq ans. Et grâce aux coûts relativement limités du logement et de la vie en Belgique, nous nous en sortons mieux avec notre salaire net que dans les pays voisins.

ERIKA RACQUET

Ce n'est pas le Pérou, mais nos salaires nets sont un peu plus élevés qu'il y a cinq ans. C'est ce qui ressort de l'enquête sur les salaires réalisée pour la cinquième année consécutive dans 19 pays européens par la société de conseils Deloitte.

Si nous comparons avec les chiffres de 2010, nous constatons qu'en 2014, notre revenu net comme notre revenu net disponible (intégrant les allocations familiales et en tenant compte du coût de la vie), se sont globalement améliorés. Cela s'explique par l'indexation annuelle des tranches d'imposition. En 2010, le taux marginal de 53,5% s'appliquait déjà à partir de 34.330 euros. Un employé belge chef de famille, disposant d'un salaire brut de 50.000 euros, recevait alors 35.154 euros net. En 2014, il se retrouve avec 37.017 euros. Si nous prenons les chiffres purement nets, nous constatons un effet comparable, du même ordre de grandeur: cette amélioration s'explique donc par la (légère) hausse de nos salaires nets, et non par la baisse du coût de la vie.

Isolés défavorisés

L'enquête classe les 19 pays sur base du salaire net, pour chaque profil — ouvrier, employé, isolé ou chef de famille, bas salaire ou rémunération élevé (classement disponible sur www.lecho.be/salaires). Il apparaît clairement que nous ne faisons pas partie du peloton de tête en termes de rémunération nette. Pour les isolés notamment, il ne reste pas grand-chose en termes de salaire net, que ce soit en chiffres absolus ou (surtout) au regard de ce qu'ils coûtent à leur employeur.

Les chefs de ménage dont le salaire brut est relativement bas s'en tirent un peu mieux. Pour permettre les comparaisons, l'étude a pris comme base un chef de ménage avec deux enfants à charge et un conjoint inactif. En Belgique, cette situation donne lieu à un relèvement de la

tranche non imposable pour les enfants à charge, et à un taux d'imposition plus favorable par l'application du quotient conjugal (une partie du salaire glisse vers le conjoint qui ne travaille pas et est donc taxée à un taux réduit). Il n'y a pas que chez nous que les isolés soient défavorisés: à l'exception du Royaume-Uni, de la Grèce et de la Suède, tous les pays traitent les citoyens avec enfants d'une manière plus favorable. En France, en Allemagne, au Luxembourg, au Portugal et en Suisse, la différence par rapport aux isolés est encore plus importante qu'en Belgique.

Dans les classes les mieux rémunérées, les salaires nets des chefs de famille se

retrouvent malgré tout dans le bas du classement européen. Car l'application du taux marginal d'imposition de 50% (53,5% si l'on inclut les centimes additionnels communaux moyens) n'est vraiment pas une exception. Nos voisins sont nombreux à appliquer les mêmes taux. Si l'on y regarde de plus près, la principale différence a trait au niveau du plafond à partir duquel ce taux (élevé) s'applique. En Belgique, il est déjà en vigueur à partir de 37.750 euros brut. Dans aucun des pays qui appliquent un taux marginal élevé, ce taux ne s'applique aussi rapidement. Aux Pays-Bas, il ne s'applique qu'à partir d'environ 56.000 euros. En Espagne, le taux marginal n'entre en jeu qu'au delà de 300.000 euros.

Coût de la vie....

Heureusement, le montant que l'on reçoit sur son compte bancaire ne dit pas tout. Que pouvez-vous acheter avec cette somme? C'est finalement ce qui compte le plus. Pour prendre un cas extrême: en République tchèque, on s'en sort mieux avec 1.000 euros qu'à Londres et encore mieux qu'à Genève. C'est la raison pour laquelle Deloitte a pris en compte le coût de la vie dans chaque pays: prix des habitations dans la capitale et dépenses comme les meubles, vêtements, loisirs, restaurants, en passant par la possession et l'usage d'une voiture et les transports en commun.

Le consultant a également tenu compte des allocations familiales dont bénéficient les chefs de famille.

Et c'est ici que les bonnes nouvelles commencent à déferler pour les Belges. Car chez nous — comparé à beaucoup d'autres pays — l'immobilier est relativement accessible. Le coût de la vie est également plus abordable que dans d'autres pays européens. Ce qui frappe, c'est que depuis deux ans, l'Allemagne est mieux lotie que la

Belgique sur ces deux plans. Par ailleurs, les allocations familiales y sont élevées, même si les parents luxembourgeois, allemands, espagnols et suisses peuvent compter sur des contributions plus généreuses.

... et revenu net disponible

Après avoir intégré les allocations familiales et le coût de la vie, on obtient le revenu net disponible qui en dit davantage sur notre pouvoir d'achat que le salaire net. Sur base de ce critère, la Belgique gagne quelques places dans le classement. La Suisse au contraire, redescend de plusieurs marches. En Pologne, le coût de la vie a fortement augmenté en cinq ans. L'an dernier aux Pays-Bas, on a observé le phénomène inverse. «*D'un dans l'autre, la Belgique reste un pays attractif, avec les coûts de la vie et du logement relativement bas et stables*», conclut Patrick Derthoo, partenaire chez Deloitte.

Les travailleurs belges bénéficient toujours d'un revenu net disponible plus élevé que dans les pays voisins et en Suisse. Seul l'ouvrier isolé disposant d'un revenu de 31.940 euros brut doit céder la première place à son équivalent néerlandais. Le Belge marié s'en sort toujours mieux que son équivalent Néerlandais, quel que soit son statut ou son salaire brut. Les employés belges s'en tirent moins bien que les employés allemands, suite à la baisse du coût de la vie en Allemagne. Ils dépassent les Français, sauf dans la catégorie la plus élevée, tandis que les Français coûtent bien plus cher à leurs employeurs. De même, les Belges — ouvriers et employés — sont mieux lotis que les Britanniques en termes

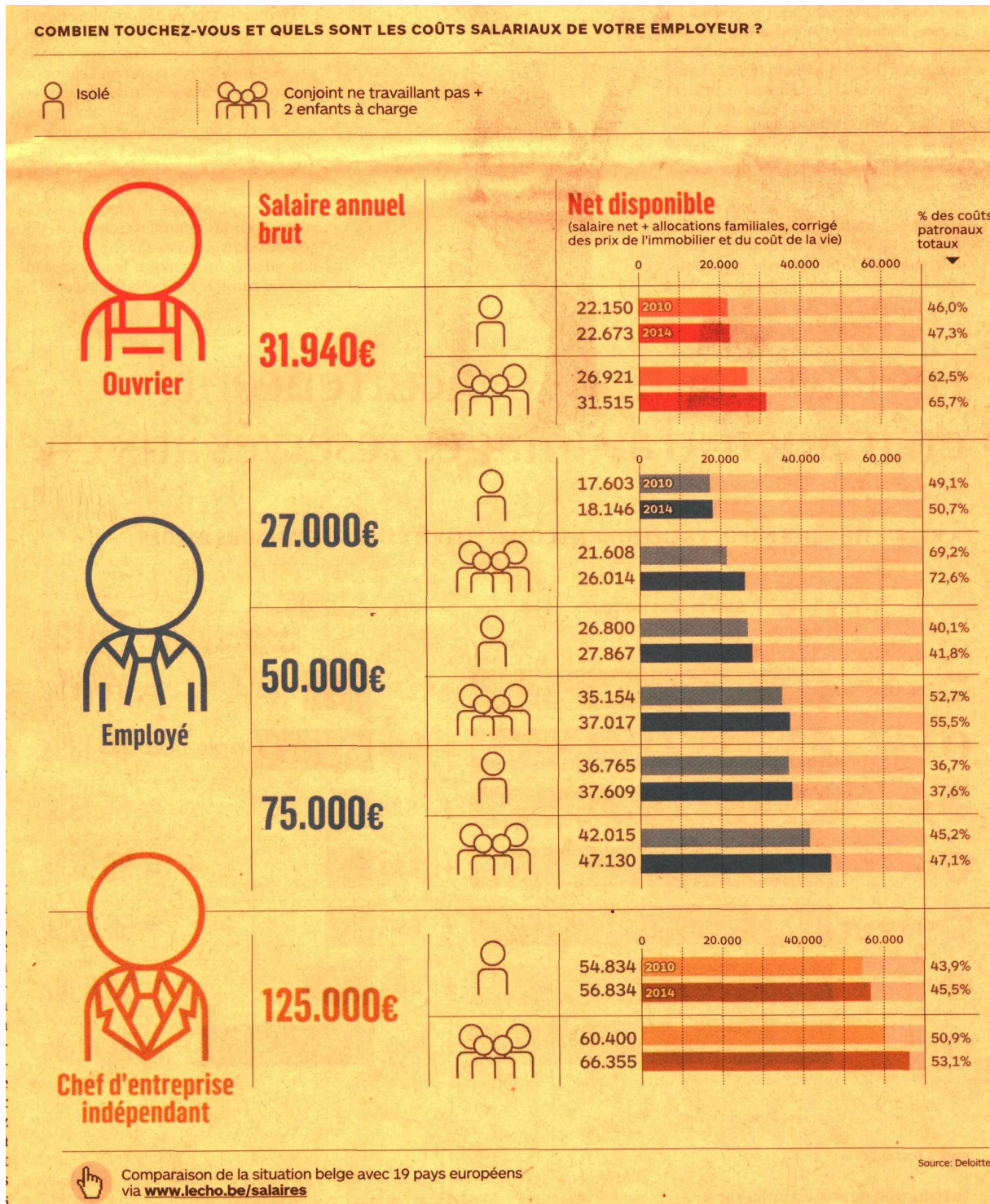
de revenu net disponible, et ce dans toutes les classes de salaires.

Conclusion: nous coûtions cher à nos employeurs, et nous n'en recevons pas grand-chose en net. Les chefs de famille se retrouvent dans la moyenne de la classe européenne, tandis que les isolés sont les dindons de la farce. En revanche, notre

pouvoir d'achat est plus élevé que celui de la plupart des travailleurs des autres pays d'Europe occidentale.

«L'un dans l'autre, la Belgique reste un pays attractif, avec les coûts de la vie et du logement relativement bas et stables.»

PATRICK DERTHOO,
PARTENAIRE CHEZ DELOITTE



EN BREF**À CHAQUE PAYS
SES PARTICULARITÉS**

- **L'indexation automatique des salaires** en Belgique n'est pas un cas unique. Le Luxembourg et la République tchèque l'ont également adoptée, même si le Luxembourg ne l'applique pas pour le moment.
- Le Danemark bénéficie de coûts patronaux relativement bas et plafonnés, mais les primes payées dans le cadre des **plans de pension** sont plus élevées. En Suisse et au Royaume-Uni, les plans de pension complémentaire des entreprises sont obligatoires. Dans la plupart des autres pays, on ne les trouve généralement que pour les employés à salaire élevé. En France et en Pologne, ils sont extrêmement rares, y compris pour les catégories de salaires élevés.
- C'est l'Irlande qui taxe le plus l'avantage (imposable) que représente une **voiture de société**.
- La Grèce aussi est devenue plus stricte dans le calcul de cet avantage. Et elle a réduit les **charges sociales**, contrairement à la tendance générale.
- Prague est la capitale la moins chère en termes de **coût de la vie**.
- Le Luxembourg est de loin le pays le plus généreux sur le plan des **allocations familiales**: pas loin de 7.200 euros par an pour deux enfants. L'Allemagne arrive en deuxième place avec 4.416 euros.

La compétitivité salariale ne s'est pas améliorée en Belgique

ERIKA RACQUET

Chez nous, on ne relève aucun changement majeur de la taxation du travail, que ce soit au niveau des travailleurs ou des employeurs. Résultat: la compétitivité salariale ne s'est pas améliorée de manière sensible. Il y a cinq ans, la Belgique se trouvait en queue de peloton en matière de cotisations sociales dues sur les rémunérations. Entretiens, rien n'a changé: notre pays reste le plus cher pour les ouvriers, et il n'est dépassé que par deux ou trois pays pour les profils d'employés. Les cotisations sociales sont élevées, et elles sont calculées sur la rémunération globale, alors qu'elles sont plafonnées dans de nombreux pays. «*De plus, nos salaires minimums sont élevés, et l'indexation automatique des salaires fait froncer les*

sourcils aux patrons des sociétés internationales, souligne Patrick Derthoo, partenaire chez Deloitte. Cela joue contre nous dans la course aux investissements étrangers».

Dégradation en Europe

Si le fossé s'est quelque peu réduit par rapport à certains pays, le mérite ne nous en revient pas. En particulier dans les années 2012 et 2013, plusieurs pays ont salé la note pour les employeurs, en augmentant les taux ou en relevant les plafonds au-delà desquels les charges sociales ne sont plus dues.

Les salaires ont ainsi augmenté chez nos voisins directs du nord et du sud. En France, le taux s'est stabilisé l'an dernier, mais les années précédentes avaient été marquées par des hausses. Etant donné

que, comme nous, les Français calculent les charges sociales sur l'ensemble de la rémunération, la facture se monte à plusieurs milliers d'euros supplémentaires par an pour les salaires les plus élevés, comparé à 2010. L'an dernier, les Pays-Bas ont eux aussi connu une hausse de taux combinée à un relèvement des plafonds. Résultat: un employé dont la rémunération annuelle brute est comprise entre 50.000 et 75.000 euros, coûte aujourd'hui près de 2.000 euros de plus qu'il y a cinq ans. Plus loin de nous, le gouvernement slovaque a été obligé de relever fortement les charges sur le travail.

Les charges sociales patronales en Belgique sont les plus élevées de tous les pays couverts par l'étude, dans la catégorie des ouvriers. Et pour les employés, la Belgique

fait partie des cinq pays où les coûts sont les plus élevés.

Les charges vont baisser

Le gouvernement Di Rupo parlait déjà d'accorder des réductions d'impôt. Les partis de la nouvelle coalition fédérale ont décidé de reprendre ces mesures dans leur programme. En 2016, les coûts salariaux devraient globalement baisser de 900 millions d'euros. Ce montant sera réparti en trois catégories: une partie ira aux entreprises qui fonctionnent avec le système de travail en équipes, une autre sera consacrée aux bas salaires, et la dernière servira à réduire les cotisations patronales, l'objectif étant de les ramener de 35 à 27%. À plus long terme, l'objectif est d'arriver à 25%.

Cela devrait déjà faire une sacrée différence pour les employeurs. Car nous ne brillons pas par rapport à nos voisins en termes d'attractivité pour les investisseurs étrangers: la Belgique reste la plus chère, après la France.

Prenons l'exemple d'un employé dont le salaire annuel brut est de 75.000 euros. 25.000 euros de charges sociales sont dus sur ce montant (35% si nous ne tenons pas compte de certaines réductions accordées selon des critères précis). Si le taux baisse à 25%, les coûts pour l'employeur atteindront alors environ 90.000 euros. C'est plus qu'en Allemagne (86.800 euros) et dans d'autres pays concurrents. En Irlande — le pays le moins cher de la liste — il se monte à 84.349 euros. Pour les rémunérations brutes de 50.000 euros, nous nous rapprochons de nos voisins, mais pour les salaires de 125.000 euros, le fossé s'élargit encore.

Pas de plafond en Belgique

Pour arriver au même niveau qu'en Allemagne par exemple, les charges sociales devraient baisser à environ 15% sur un salaire brut de 75.000 euros. Dans ce pays, les contributions des employeurs se montent en général à 20% du salaire brut, mais elles sont plafonnées: si la rémunération augmente, aucune charge patronale supplémentaire n'est due. Cela fait baisser les charges patronales pour les salaires qui tournent autour de 70.000 euros. Plus la rémunération est élevée, plus l'avantage est important.

Sur un salaire brut de 125.000 euros, les charges patronales se limitent en réalité à 9,5%. Une énorme différence par rapport à la Belgique, où les charges sociales sont dues sur la rémunération totale et ne sont pas plafonnées.

9,5%

Les charges patronales qu'un patron allemand paie sur un salaire brut de 125.000 euros.

«L'indexation automatique des salaires fait froncer les sourcils aux patrons des sociétés internationales.»

PATRICK DERTHOOF,
PARTENAIRE CHEZ DELOITTE

LE SALAIRE RESTE ÉLEVÉ EN BELGIQUE, MÊME DANS LE CAS D'UNE BAISSE DES CHARGES SOCIALES

- Coût patronal pour un salaire brut de 75.000 €.
- Dans le cas d'une baisse du taux à 25%, contre ± 35%

France	111.438
Belgique actuellement	100.000
Belgique	90.000
Allemagne	86.864
Luxembourg	85.183
Pays-Bas	85.072
Royaume-Uni	84.956
Suisse	84.903
Irlande	84.350

Les Pays-Bas nous concurrencent en matière d'avantages réservés aux chercheurs

ERIKA RACQUET

La réduction de 80% accordée sur le précompte professionnel des chercheurs nous permet de nous démarquer positivement et nous projette en haut du classement par rapport à nos concurrents directs.

Pour un chercheur (isolé) dont le salaire annuel brut se monte à 50.000 euros, les frais à charge de l'employeur ne se montent pas à 66.693 euros — comme ce serait le cas d'un employé «ordinaire» — mais à 54.189 euros. Cette mesure nous permet de faire un bond dans le classement qui nous situe par rapport à nos principaux concurrents dans ce domaine, et de passer des régions les moins favorables aux régions les plus attractives (voir graphique). Le salaire net d'un chercheur en Belgique reste encore relativement modeste, mais la réduction dont bénéficie son employeur permet à ce

dernier d'augmenter quelque peu sa rémunération brute, ce qui se traduit de facto par une hausse de son salaire net.

Cette situation n'a pas échappé à d'autres pays. Au Danemark, en Suède, au Portugal et en Irlande, il existe des systèmes spécifiques de taxation qui avantagent surtout les chercheurs étrangers, mais qui ont moins d'impact sur les coûts pour l'employeur. La plupart des pays disposent également — tout comme la Belgique — de mesures de stimulation de l'innovation et de la recherche, mais celles-ci se situent au niveau des entreprises, sans impact direct sur les coûts salariaux des chercheurs.

Les mesures qui réduisent sensiblement les coûts pour l'employeur sont plutôt rares, mais nos voisins du nord nous font malgré tout de l'ombre. Leur système est un peu plus complexe, mais pour les chercheurs qui répondent à certains critères, il rend les coûts pour l'employeur encore plus concurrentiels qu'en Belgique.

Package salarial attractif

En dehors des chercheurs, nous disposons également d'un statut fiscal particulier pour les expatriés, dont l'objectif est de rendre la Belgique plus attrayante comme pays d'accueil pour les quartiers généraux des multinationales. C'est une mesure positive, mais à première vue, la Belgique reste malgré tout — du moins sur le plan des salaires — nettement plus chère que ses principaux concurrents comme le Luxembourg, la Suisse et les Pays-Bas. Seule l'Irlande se classe derrière nous en matière de conditions pour les expatriés.

Car si l'on regarde de plus près, notre pays est pourtant bien plus attrayant lorsque l'on prend en considération les frais de logement et le coût de la vie, des frais qui, dans la pratique, sont partiellement intégrés dans le package salarial des expatriés. Ces coûts font par exemple reculer la Suisse dans le classement. Mais ces éléments ne sont pas toujours connus des multinationales, qui ont tendance à suppri-

mer la Belgique de leur liste sur base des seuls coûts salariaux, sans prendre le temps d'analyser d'autres facteurs qui leur donneraient sans doute une image plus nuancée.

