



CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES

SECTION « FISCALITE ET PARAFISCALITE »

REPONSE AUX DEMANDES D'AVIS DU MINISTRE DES FINANCES

**Notamment concernant les pièges à l'emploi et à
la promotion et les différences de pression
(para)fiscale selon le type d'entreprise.**

OCTOBRE 2024

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	2
Avant-propos.....	5
Synthese.....	6
1 Les demandes d'avis.....	9
1.1 Les demandes d'avis du Ministre	9
1.2 Méthode et structure du rapport	10
2 Pièges à l'emploi et pièges à la promotion.....	11
2.1 Introduction	11
2.2 Étude de la littérature	12
2.3 Modèle de simulation	13
2.4 Formes alternatives de rémunérations	14
2.5 Les pièges à l'emploi.....	16
2.5.1 Le taux d'imposition de la participation	17
2.5.2 Tableaux comparatifs par type de cas.....	18
2.5.3 L'évolution des pièges à l'emploi dans le temps	21
2.5.4 Comparaison internationale.....	24
2.6 Les pièges à la promotion	33
2.6.1 Les pièges à la promotion pour un isolé employé à temps plein, en fonction du coût salarial.....	34
2.6.2 Les pièges à la promotion pour un salarié à temps partiel, en fonction du volume de travail	35
2.6.3 Comparaison internationale.....	36
2.6.4 Répartition des salaires bruts en fonction du coût du travail	38
2.6.5 Observations complémentaires	40
2.7 Recherche empirique sur l'impact des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de travail	40
2.8 Conclusion	41
3 Différence de pression (para)fiscale selon la forme de l'entreprise	43
3.1 Introduction	43
3.2 Passage en société et différences de pression (para)fiscale selon le statut des activités économiques.....	43
3.3 Indices de passage en société dans les comptes nationaux.....	44
3.4 Indications de passage en société dans les données des déclarations IPP, ISoc et INASTI	49

3.4.1	Impôt sur le revenu des personnes physiques (IPP).....	49
3.4.2	Analyse des contributions de l'INASTI relatives aux exercices 2009-2019	49
3.4.3	Analyse des états financiers et des déclarations fiscales à l'impôt des sociétés.	50
3.4.4	Indications du passage en société dans les données administratives, conclusion	51
3.5	Incitations (para)fiscales.....	51
3.5.1	Incitations résultant des différences de pression (para)fiscale.....	51
3.5.2	Pression (para)fiscale sur les revenus du travail et du capital	51
3.5.3	Pression (para)fiscale pour les dirigeants d'entreprise	53
3.5.4	Situation en Belgique	57
3.5.5	Situation dans les pays voisins.....	59
3.5.6	Incitations (para)fiscales, conclusion	63
3.6	Conclusions.....	64
4	Coûts liés à la collecte de l'impôt.....	65
4.1	Introduction	65
4.2	Traitement par la Section	65
5	Brève explication de certains termes.....	66
6	Bibliographie	70
6.1	Pièges à l'emploi et pièges à la promotion	70
6.2	Pression (para)fiscale par forme d'entreprise	70
6.3	Coûts liés à la collecte des impôts.....	71
7	Annexes.....	72
7.1	Pièges à l'emploi et pièges à la promotion	72
7.1.1	Revue de la littérature	72
7.1.2	Pièges.....	72
7.1.3	Transitions	72
7.1.4	Rémunérations alternatives.....	72
7.2	Pression (para)fiscale par forme d'entreprise	72
7.2.1	Comptes nationaux	72
7.2.2	Données de la déclaration.....	72
7.2.3	Pression (para)fiscale selon la forme de l'entreprise	72
7.2.4	Arbitrage fiscal OCDE	72
7.2.5	Arbitrage fiscal Pays-Bas	72
7.3	Coûts liés à la collecte des impôts.....	72
7.3.1	Coûts liés à collecte des impôts, comparaison internationale	72

AVANT-PROPOS

En octobre 2023, la Section Fiscalité et Parafiscalité du Conseil supérieur des Finances a été saisie d'une demande d'avis émanant du Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances Vincent Van Peteghem. Le ministre attend de la Section qu'elle actualise et approfondisse les analyses qu'elle a consacrées dans ses avis précédents à trois questions cruciales liées à notre système fiscal et parafiscal et à son éventuelle réforme : les pièges à l'emploi, les pièges à la promotion et l'impact des différentes formes d'entreprises sur les prélèvements fiscaux et parafiscaux.

La Section a consacré dix réunions à la préparation des réponses. J'espère que ces réponses pourront contribuer utilement aux discussions sur une réforme fiscale.

Je tiens à remercier mes collègues de la Section et le personnel du Secrétariat pour leur contribution à la préparation de ces réponses.

Wim Coumans

Président

SYNTHESE

En octobre 2023, le Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances Vincent Van Peteghem a adressé une lettre contenant un certain nombre de demandes d'avis à la Section « Fiscalité et Parafiscalité » du Conseil supérieur des Finances. Après plusieurs délibérations depuis la réception de cette question, la Section formule dans le présent rapport ses réponses aux questions posées.

Un premier thème concerne les pièges à l'emploi et à la promotion. Les pièges à l'emploi se produisent lorsqu'il n'est pas intéressant pour les bénéficiaires de prestations de chômage d'aller travailler parce qu'ils n'obtiennent pas un revenu disponible additionnel suffisant en acceptant un travail rémunéré. Les pièges à la promotion se produisent lorsque l'obtention d'une promotion ou l'augmentation du temps de travail est relativement peu attrayante, parce qu'une part trop importante de l'augmentation du revenu salarial (et/ou de l'augmentation correspondante des coûts du travail) revient aux autorités publiques sous une forme ou une autre.

La Section note que plusieurs mesures ont été prises dans notre pays au cours des dernières décennies pour réduire la pression (para)fiscale sur les plus bas salaires. Cela a conduit à une baisse sensible des pièges à l'emploi chez les chômeurs de longue durée ayant un partenaire. Toutefois, nous n'observons pas cette baisse dans l'ensemble. Parmi les célibataires au chômage depuis 6 mois, les pièges à l'emploi ont augmenté même s'ils commencent à travailler avec un salaire supérieur au salaire minimum.

La comparaison internationale montre que la Belgique se situe dans la moyenne en ce qui concerne les pièges à l'emploi pour les couples pour le chômage de courte durée (6 mois), mais parmi les premiers pour le chômage de longue durée (5 ans). Chez les isolés, la Belgique se situe dans le peloton de tête pour les deux durées.

Le revers de la médaille est une pression fiscale et parafiscale marginale effective substantiellement accrue et extrêmement élevée, résultant de la réduction rapide des baisses de charges au fur et à mesure que les niveaux de salaires augmentent. L'analyse montre qu'un tiers des travailleurs à temps plein sont soumis à une pression fiscale et parafiscale marginale supérieure à 83 %.

Une réduction radicale de cette pression marginale élevée pourrait se faire :

- soit via la suppression progressive des baisses de charges pour les salariés au salaire minimum, qui entraînerait une forte augmentation des pièges à l'emploi et une réduction significative du pouvoir d'achat des salariés au salaire minimum ;
- soit via l'extension des mêmes réductions de charges à tous les niveaux de revenus, ce qui entraînerait un coût budgétaire très élevé.

La Section estime que ni l'une ni l'autre de ces pistes ne mérite d'être recommandée. Mais il est recommandé dans les futures réformes liées à la fiscalité, à la parafiscalité ou aux transferts liés aux revenus, de s'efforcer de limiter les taux d'imposition marginaux extrêmes susmentionnés plutôt que de les augmenter.

Un deuxième thème concerne les différences de pression fiscale en fonction de la conception des activités économiques. L'analyse de ce thème aboutit aux conclusions suivantes :

- la dernière décennie a été marquée par une croissance impressionnante du nombre total de sociétés dans notre pays et du nombre de start-ups ;
- depuis 1995, dans notre pays, le coût salarial des employés et le revenu des indépendants ont perdu du terrain au profit de l'excédent d'exploitation des sociétés.
- la différence entre la pression fiscale d'une part sur les revenus du travail et d'autre part sur les revenus du capital est plus importante dans notre pays que dans la plupart des pays de l'OCDE. Cet écart s'est sensiblement accru dans notre pays au cours de la dernière décennie.

En outre, les analyses effectuées révèlent les faits et développements suivants :

- les comptes nationaux et l'évolution de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants (y compris les dirigeants d'entreprise) montrent que la croissance du revenu moyen des travailleurs indépendants (y compris les dirigeants d'entreprise) a été inférieure à la croissance du coût brut moyen des travailleurs salariés au cours de la période récente ;

- en comparaison avec les pays voisins, la Belgique présente un écart important et de plus en plus prononcé entre l'excédent d'exploitation des sociétés et le revenu des indépendants.

Le passage en société de l'activité économique a un impact globalement négatif sur les recettes publiques, avec un effet positif sur les recettes de l'impôt des sociétés et du précompte mobilier, et un effet négatif sur les cotisations sociales et les recettes de l'impôt des personnes physiques (y compris sa part régionale et communale). Dans la mesure où moins de droits sociaux sont accumulés, les dépenses sociales ultérieures s'en trouvent réduites. Au final, il en résulte un impact négatif sur les recettes publiques, qui sera atténué dans une certaine mesure si le changement mentionné donne lieu à une activité économique supplémentaire.

La politique concernant les différences de charge fiscale et les éventuels transferts d'activités économiques en fonction de la structure juridique diffère d'un pays à l'autre. Aux Pays-Bas, on a considéré que les différences de charge fiscale entre les salariés et les administrateurs-actionnaires majoritaires étaient trop importantes et les taux d'imposition ont été ajustés pour atténuer ces différences. L'Allemagne opte pour un traitement fiscalement transparent des sociétés de personnes afin de freiner la constitution de sociétés à des fins fiscales. La France opte pour des règles d'application strictes, y compris la requalification des revenus du travail, afin de décourager la création de sociétés de management.

L'analyse montre que la pression (para)fiscale pour un salarié est nettement plus élevée que celle d'un indépendant. Cela s'explique principalement par le plafonnement des cotisations sociales de ce dernier. En outre, il est clair que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un salarié ou d'un indépendant à partir d'un coût salarial de 40.000 euros est nettement plus élevée que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un dirigeant d'entreprise. Par conséquent, il existe une incitation à convertir les revenus du travail en revenus du capital.

Enfin, un troisième thème de la lettre du ministre concerne une comparaison internationale des coûts liés à la perception des impôts.

La Section estime que les chiffres comparables au niveau international sont limités et portent à confusion et qu'elle ne peut offrir une analyse approfondie dans ce domaine. Une comparaison internationale détaillée des coûts nécessite une étude approfondie pour laquelle la Section ne s'estime pas la mieux placée. Une telle étude nécessite non seulement la prise en compte des différentes tâches des administrations fiscales, mais aussi, entre autres, des différences de complexité des réglementations dans les différents pays.

1 Les demandes d'avis

1.1 Les demandes d'avis du Ministre

Le 11 octobre 2023, le Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances Vincent Van Peteghem a adressé la lettre suivante à la Section Fiscalité et Parafiscalité du Conseil supérieur des Finances, avec un certain nombre de demandes d'avis (¹).

" La Section Fiscalité et Parafiscalité du Conseil supérieur des Finances a été renouvelée à partir du 1^{er} septembre 2023. Je forme le vœu que la Section, dans sa nouvelle composition également, soutienne le débat de fond sur la fiscalité et la parafiscalité dans notre pays.

Dans ce contexte, j'ai le plaisir de vous soumettre trois demandes d'avis.

Dans l'avis de mai 2020, votre Section a prêté attention aux pièges à l'emploi et aux pièges à la promotion, aussi bien en termes généraux qu'en envisageant divers scénarios de taux pour une éventuelle réforme de l'impôt des personnes physiques.

Entre-temps, la législation fiscale et parafiscale a été modifiée à plusieurs reprises. Par conséquent, une étude actualisée sur ces deux points sensibles de l'impôt belge sur le revenu des personnes physiques et de la sécurité sociale pourrait être une contribution utile pour les discussions futures à ce sujet.

Dans ce contexte, je vous demande également de prêter attention aux trois éléments suivants :

- 1. l'impact de l'entrée sur le marché du travail et de l'augmentation des revenus sur les prestations sociales et autres aides publiques ;*
- 2. la mesure dans laquelle les pièges à l'emploi et à la promotion sont présents dans les pays voisins ;*
- 3. les résultats de la recherche empirique sur les effets des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de main-d'œuvre.*

Dans l'avis de mai 2020, le graphique 10 de la page 41 compare la pression fiscale moyenne et marginale pour différentes formes d'entreprises. Je vous demande d'actualiser ce graphique en procédant aux analyses suivantes :

- 1) Quelle a été l'évolution récente du nombre d'entreprises dans notre pays et de la part du revenu national réalisée par les entreprises ?*
- 2. Comparer la pression fiscale moyenne et marginale pour différentes formes d'entreprises dans les pays voisins.*

Enfin, je vous demande d'examiner s'il est possible de procéder à une comparaison internationale des coûts liés à la collecte des impôts et d'en tirer des conclusions, le cas échéant, pour notre pays.

¹ Note CAB/53996 du 11 octobre 2023 adressée à Wim Coumans, Président de la Section Fiscalité et Parafiscalité du Conseil Supérieur des Finances

Je vous remercie d'avance de l'attention particulière que votre Section accordera à cette mission.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,

(signé Vincent Van Peteghem)"

1.2 Méthode et structure du rapport

Les personnes suivantes font partie de la Section : Wim Coumans (Président), Caroline Cleppert, Kaltoum Gherdaoui, Tim Hermans, Tom Jansen, Herman Matthijs, Matthieu Possoz, Christophe Quintard, Baudouin Regout, Edoardo Traversa, Toon Vanheukelom et Jan Verhoeve.

La Section a consacré 10 ⁽²⁾ réunions à l'examen des demandes d'avis susmentionnées du Ministre. Le rapport final a été validé lors de la réunion du 28 octobre 2024. Neuf membres présents ou représentés ont approuvé le rapport final, il y a eu deux abstentions et un membre n'a pas participé à la réunion de clôture.

La Section a été assistée par des collaborateurs ⁽³⁾ du Service d'Etudes et du Service Réglementation de l'Administration générale Expertise et Support stratégique (AGESS) du SPF Finances et par deux experts ⁽⁴⁾ désignés par le Ministre des Affaires sociales. Dans le cadre du thème "pièges à l'emploi et pièges à la promotion", des experts du Bureau du Plan ont également été sollicités.

Dans le cadre de son analyse des pièges à l'emploi et à la promotion, la Section a adressé en novembre 2023 une demande de coopération aux ministres fédéral et régionaux du Travail en vue d'une analyse détaillée des résultats de la recherche empirique sur les effets des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de main-d'œuvre. La Section a reçu des contributions des Régions wallonne ⁽⁵⁾ et flamande ⁽⁶⁾ et les a utilisées pour préparer son étude de la littérature ⁽⁷⁾.

Les chapitres suivants traitent brièvement d'un thème tiré des demandes d'avis du ministre. Ils traitent successivement des pièges à l'emploi et des pièges à la promotion (chapitre 2), des différences de pression (para)fiscale selon la forme de l'entreprise (chapitre 3) et du coût de la levée et la perception des impôts (chapitre 4). Dans ces chapitres consécutifs, la Section résume ses principales conclusions sur ces sujets. Les documents de travail sous-jacents plus détaillés sont repris dans une section distincte ⁽⁸⁾. Le chapitre 5 contient une brève explication d'une sélection de termes.

² Dont 2 courant 2023 et 8 courant 2024.

³ En particulier: Bert Cleynen, Angie Clocheret, Didier Leemans, Adriaan Luyten, Ann Stans, Geert Van Reybrouck et quant aux traductions : Samantha Haulotte et Jean-Baptiste Traversa.

⁴ Dirk Moens et Isabelle Vincent

⁵ Note Forem " Etudes sur les pièges à l'emploi et à la promotion de l'emploi ", 2023-12-10_Forem_AMEF_Note pièges à l'emploi pr cab CM.docx

⁶ Avec une référence particulière au rapport de recherche VIONA commandé par le ministre flamand en charge du travail et le département du travail et de l'économie sociale : Derboven, J., Marx, I., & Verbist, G. (2024). Progressive employment in various benefit systems : Exploratory research on opportunities and pitfalls (Mise à l'emploi progressive dans divers systèmes de prestations : recherche exploratoire sur les opportunités et les pièges). Rapport de recherche VIONA. UA/Centre de politique sociale Herman Deleeck : Anvers.

⁷ En particulier, la section 2.2

⁸ Voir annexes, section 7

2 Pièges à l'emploi et pièges à la promotion

2.1 Introduction

En ce qui concerne les pièges à l'emploi et les pièges à la promotion, la demande d'avis du Ministre était la suivante :

« Dans l'avis de mai 2020, votre Section a prêté attention aux pièges à l'emploi et aux pièges à la promotion, aussi bien en termes généraux qu'en envisageant divers scénarios de taux pour une éventuelle réforme de l'impôt des personnes physiques.

Entre-temps, la législation fiscale et parafiscale a été modifiée à plusieurs reprises. Par conséquent, une étude actualisée sur ces deux points sensibles de l'impôt belge sur le revenu des personnes physiques et de la sécurité sociale pourrait être une contribution utile pour les discussions futures à ce sujet.

Dans ce contexte, je vous demande également de prêter attention aux trois éléments suivants :

- 1. l'impact de l'entrée sur le marché du travail et de l'augmentation des revenus sur les prestations sociales et autres aides publiques ;*
- 2. la mesure dans laquelle les pièges à l'emploi et à la promotion sont présents dans les pays voisins ;*
- 3. les résultats de la recherche empirique sur les effets des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de main-d'œuvre ».*

La Section a abordé la thématique par une analyse documentaire ⁽⁹⁾ dont le point 2.2 est le résumé. Dans le point 2.3 , le modèle de simulation utilisé par la Section est brièvement présenté, tandis que le point 2.4 traite d'autres formes de rémunération. Le point 2.5 traite des pièges à l'emploi. Étant donné que les études de ceux-ci sont souvent axés sur les conséquences d'un passage des allocations au travail à temps plein, il est examiné si ce passage est un phénomène pertinent. L'analyse se concentre sur l'évolution des pièges à l'emploi dans le temps et comprend une comparaison internationale. Le point 2.6 se concentre sur les pièges à la promotion. Les pièges à la promotion sont examinés au moyen d'une comparaison internationale, suivie d'une représentation graphique de la distribution des salaires bruts en fonction du coût salarial et d'autres observations. Enfin, la recherche empirique sur l'impact des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de main-d'œuvre est examinée (point 2.7). Le point 2.8 résume les conclusions.

⁹ Voir section 7.1.1

2.2 Étude de la littérature

L'annexe 7.1.1 présente une revue complète de la littérature. En voici un bref résumé.

De nombreuses recherches ont été menées au fil des ans sur les pièges à l'emploi et à la promotion et leurs effets comportementaux et économiques.

Decoster et al (2019) analyse les taux d'imposition de la participation en Belgique sur une longue période (1992-2020). L'étude montre que les pièges à l'emploi ont fortement diminué au cours de cette période, en particulier pour les bas salaires. Ainsi, l'incitation à travailler a augmenté de manière significative. L'introduction et l'extension du bonus à l'emploi ont surtout eu un effet sur les bas salaires. La diminution pour les salaires plus élevés s'explique par la dégressivité accrue des allocations de chômage en fonction de la durée du chômage et la baisse de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Toutefois, il est important de noter que ces conclusions ne font donc pas de distinction selon le type de ménages, le niveau de rémunération et la durée du chômage.

Plus récemment, Derboven et al. (2024) a procédé à une analyse détaillée des pièges à l'emploi dans le cadre de simulations standard. Selon l'étude, le passage de l'inactivité à un travail à temps plein se traduit toujours par un gain net de revenu. L'emploi à temps partiel, en revanche, est beaucoup moins attrayant. Il est important de noter que cette étude ne parle de pièges à l'emploi que lorsque le revenu net disponible des ménages diminue lors du retour à l'emploi. Même de très faibles augmentations du revenu familial net disponible sont considérées par les auteurs comme des preuves de l'absence de tels pièges. Les auteurs reconnaissent qu'il s'agit d'une interprétation très stricte du terme. La reprise du travail après une période de chômage ne crée des pièges à l'emploi (selon cette définition) que dans le cas d'un emploi à temps partiel. Ce n'est pas le cas pour les personnes dont le partenaire travaille, ce qui s'explique par le montant limité des allocations de chômage que l'on peut percevoir en tant que partenaire d'une personne active.

En ce qui concerne les pièges à la promotion, Decoster et al. (2019) montre que le taux marginal d'imposition effectif moyen a augmenté au cours de la période 1992-2020. Le fait que ce taux ait augmenté dans une telle mesure sur la période s'explique presque entièrement par l'introduction et l'extension du bonus à l'emploi. En effet, la dégressivité rapide du bonus à l'emploi entraîne une forte augmentation de la pression (para)fiscale marginale pour les salaires impactés par cette dégressivité.

Identifier les pièges à l'emploi et à la promotion est une chose, analyser comment les gens adaptent leur comportement en réponse à ces incitations est au moins aussi important. Malgré les différences de normes et de structures du marché du travail d'un pays à l'autre, la littérature montre que les réponses varient selon les groupes sociodémographiques de manière similaire. Par exemple, les mesures gouvernementales influencent fortement la volonté d'exercer un travail rémunéré chez les femmes ayant de jeunes enfants, tant au niveau de la marge extensive (décision de travailler ou pas) que de la marge intensive (décision sur la quantité de travail). Pour les hommes peu scolarisés, elles ont également un impact sur leur volonté de travailler, mais uniquement au niveau de la marge extensive. Les hommes ayant un niveau d'éducation élevé sont très peu sensibles aux changements dans le système fiscal et social. Après tout, la plupart d'entre eux travaillent à temps plein. Les hauts revenus peuvent réagir aux incitations (para)fiscales en organisant leur travail au sein d'une société (voir le chapitre 3 sur le passage en société).

Les élasticités de la marge intensive sont considérablement plus faibles que celles de la marge extensive (de Mahieu, 2021, Capéau et al., 2023).

Les effets sur l'offre de travail sont les effets les plus étudiés, mais pas les seuls effets pertinents si l'on analyse les taux d'imposition élevés. Dans la revue de la littérature ⁽¹⁰⁾, nous distinguons en conclusion trois marges : (1) les transferts entre sources de revenus, (2) l'investissement en capital humain, et (3) l'incidence des instruments fiscaux sous-jacents aux taux d'imposition élevés. Il existe des possibilités pour une minorité de travailleurs de décaler ou de reporter leurs revenus de telle sorte que leur revenu imposable diminue (1). Les impôts progressifs découragent les investissements dans le capital humain, notamment en raison de rendements plus faibles sur les investissements dans le capital humain (2). L'incidence du bonus à l'emploi (et des autres EITC¹¹) incombe en partie aux employeurs et ne profite donc pas exclusivement aux salariés. Le gain de pouvoir d'achat des salariés est donc inférieur à ce que montrent les analyses statistiques (3).

2.3 Modèle de simulation

Les incitations à intégrer le marché du travail varient d'un individu à l'autre et dépendent de facteurs tels que le salaire et la situation familiale. Le SPF Finances a calculé les pièges financiers à l'emploi et à la promotion pour les contribuables avec différents niveaux de salaire et types de ménages en utilisant le modèle de calcul TaxBEN ⁽¹²⁾, fourni par l'OCDE. Les types de ménages utilisés dans ce document sont les isolés sans enfants, les isolés avec enfants, les couples sans enfants et les couples avec enfants. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ménages appartenant à ces catégories pour l'année de revenus 2022. Seuls les contribuables âgés de 18 à 65 ans et les couples ayant au moins un partenaire dans cet intervalle d'âge sont inclus dans les chiffres. Les cohabitants de fait qui ont introduit séparément une déclaration d'impôt sont considérés comme des isolés. Les enfants qui ne sont que partiellement à charge (coparentalité), et pour lesquels une partie seulement des avantages fiscaux peut être obtenue, sont néanmoins considérés comme entièrement à charge.

Tableau 1 Statistiques de population sur les cas-types (année de revenus 2022)

Type de ménage	Nombre	Pourcentage
Isolé sans enfants	3.299.782	59%
Isolé avec enfants	593.559	11%
Couple sans enfants	711.581	13%
Couple avec enfants	971.578	17%

TaxBEN tient compte d'un large éventail d'avantages fiscaux et d'allocations, y compris les réductions d'impôts pour frais de garde d'enfants, les suppléments sociaux et les primes de rentrée scolaire liés aux allocations familiales. Il ne tient pas compte des cotisations de sécurité sociale patronales. Le modèle de simulation suppose que toutes les aides auxquelles le

¹⁰ Voir section 7.1.1

¹¹ Earned Income Tax Credit

¹² TaxBEN est un modèle de l'OCDE qui permet de calculer les impôts et les avantages (para)fiscaux pour des ménages hypothétiques en fonction d'un certain nombre de caractéristiques spécifiées par l'utilisateur.

contribuable a droit sont accordées, et fait donc abstraction du phénomène de 'non-recours aux droits'⁽¹³⁾.

TaxBEN utilise des régions de référence pour les pays dont la législation fiscale et sociale intra-régionale est différente. Pour la Belgique, il s'agit de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté française, en fonction du domaine de compétence. Bien qu'il existe des différences entre les régions (garde d'enfants, job bonus flamand, etc.), celles-ci sont assez limitées. Une ventilation par région serait trop lourde.

2.4 Formes alternatives de rémunérations

La plupart des données chiffrées relatives aux pièges à l'emploi et à la promotion concernent l'évolution des composantes en espèces des rémunérations. Ces données ne tiennent pas compte des deux éléments suivants :

- les coûts liés à l'exercice d'un emploi (ou à l'augmentation du nombre d'heures de travail) mais difficiles à estimer : par exemple, les frais de déplacement, les frais de garde d'enfants, etc.
- de nombreux éléments de rémunération qui ne font pas partie du revenu en espèces : chèques-repas, éco-chèques, voitures de société, etc.

Ces deux éléments peuvent avoir un impact significatif sur les pièges à l'emploi et à la promotion.

La note de l'annexe 7.1.4 contient une synthèse d'une étude de l'Office national de sécurité sociale sur ces formes alternatives de rémunération. Les chiffres concernent les salariés assujettis à la sécurité sociale belge et travaillant dans le secteur privé. Ces chiffres, basés sur les données de calcul des salaires de SD Worx, donnent un bon aperçu de la répartition des différents avantages salariaux existant en Belgique.

Par exemple, les chèques-repas sont la rémunération alternative la plus populaire. Ils gagnent encore en popularité au cours de la période étudiée (2018-2021). En 2021, plus de 70 % de tous les travailleurs du secteur privé recevaient des chèques-repas. Les éco-chèques sont également populaires : en 2021, la moitié des salariés du secteur privé en bénéficiaient.

Comme pour les chèques-repas, le nombre de salariés bénéficiant d'une voiture de société tend à augmenter : ils sont plus d'un sur cinq en 2021. La tendance est la même pour les indemnités vélo. En 2021, un peu moins de la moitié des travailleurs du secteur privé ont reçu une indemnité pour leurs déplacements avec leur véhicule privé.

La crise Covid a eu un impact évident sur la valeur des différents avantages. Par exemple, l'avantage moyen pour l'utilisation privée de la voiture de société⁽¹⁴⁾ est en baisse, revenant presque en 2021 à sa valeur moyenne de 2018. Nous constatons également une baisse en 2020 du montant moyen de l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement, de l'indemnité vélo et des chèques-repas. Dans le même temps, nous constatons une augmentation des avantages moyens pour la téléphonie et l'internet.

L'avantage total que le groupe de travailleurs concerné tire des modes de rémunération alternatifs est le plus élevé pour les chèques-repas : plus de 2,5 milliards d'euros en 2021.

¹³ Le terme « non-recours aux droits » ou « non take-up » renvoie à une situation dans laquelle une personne ne bénéficie pas de droits et de services auxquels elle pourrait prétendre.

¹⁴ La législation fiscale utilise une formule qui calcule l'avantage en nature imposable en fonction de la valeur catalogue, de l'âge et des émissions de CO2 de la voiture.

L'avantage de toute nature total pour les voitures de société ⁽¹⁵⁾ dépasse, depuis 2019, 1 milliard d'euros. L'avantage réel pour les travailleurs bénéficiaires est souvent supposé plus élevé.

L'étude comprend une distribution par déciles qui permet d'estimer le bénéfice moyen par décile. Le tableau 2 se réfère à l'année de revenus 2021 et répertorie uniquement les prestations accordées à au moins 10 % des salariés, à l'exclusion des remboursements de frais. Les remboursements de frais supportés uniquement par les travailleurs et donc pas par les chômeurs (tels que, par exemple, les contributions de l'employeur pour les déplacements domicile-lieu de travail en voiture particulière et en transports publics ou les indemnités de vélo) n'ont donc pas été inclus. Ces allocations n'ont pas d'effet net sur le revenu des personnes qui entrent sur le marché du travail après avoir été au chômage. Le tableau ci-dessous présente la moyenne par avantage répondant aux conditions susmentionnées. Le dernier décile a été divisé en percentiles 90-99% (tranche de salaire 10) et 99-100% (tranche de salaire 11).

Il convient également d'attirer l'attention sur l'existence des CCT 19 et 164 qui réglementent l'intervention obligatoire de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail en transports publics et en vélo. Nous rappelons que ces interventions ne sont pas incluses dans le tableau ci-dessous, mais qu'elles peuvent considérablement faciliter la transition vers le travail en compensant des frais liés au travail.

Tableau 2 Valeur moyenne des formes alternatives de rémunérations par tranche de salaire (en euros)

Tranche de salaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Percentiles	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-99	100
Voiture de société (ATN)	0	0	0	157	208	285	388	540	778	1495	2386
Eco-chèques	43	64	83	93	100	106	108	109	113	131	132
Avantages liés aux résultats	0	102	158	192	238	266	297	330	412	581	492
Chèques-repas	462	640	807	895	940	949	959	954	982	1139	1090
Téléphonie et internet	0	0	2	2	3	4	4	6	10	25	41
Chèques sport et culture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
Total	505	806	1050	1339	1489	1610	1756	1939	2295	3377	4141

Source : Etude de l'ONSS sur les rémunérations alternatives

Concrètement, cela signifie des avantages moyens allant de 505 euros (décile 1) à 3.377 euros (décile 10).

¹⁵ Il s'agit du montant sur lequel un contribuable est imposé parce que son employeur ou sa société lui accorde un avantage non pécuniaire.

Tableau 33 Distribution des déciles dans l'échantillon de l'étude des rémunérations alternatives (2021)

Barème de rémunération	Percentiles	Limite inférieure etp salaire annuel en euros	Limite supérieure etp salaire annuel en euros
1	1-10	16.000,12	21.837,13
2	11-20	21.837,19	26.427,16
3	21-30	26.427,23	29.948,46
4	31-40	29.948,51	33.308,44
5	41-50	33.308,55	36.994,09
6	51-60	36.994,15	41.376,04
7	61-70	41.376,04	47.055,85
8	71-80	47.056,06	54.627,76
9	81-90	54.627,89	67.694,56
10	91-99	67.694,78	133.812,99
11	100	133.817,51	15.156.900

Source : Etudes de l'ONSS sur les rémunérations alternatives

Les éléments rémunérateurs composant le salaire annuel brut sont les salaires bruts déclarés dans les déclarations trimestrielles pour les jours travaillés et les absences payées en 2021. Ils comprennent également les primes et indemnités telles que la prime de fin d'année, les primes sectorielles et les primes d'équipe. Les rémunérations pour heures supplémentaires, le double pécule de vacances, les indemnités de licenciement et les avantages salariaux alternatifs qui font l'objet de l'étude n'ont pas été pris en compte dans la composition du salaire annuel brut. Le salaire annuel brut des salariés travaillant à temps partiel a été converti en équivalent temps plein (ETP).

La définition du concept de salaire diffère de celle de l'OCDE, les chiffres obtenus ici ne peuvent dès lors pas être comparés individuellement avec ceux mentionnés dans la suite de ce rapport.

Cependant, nous pouvons affirmer que les pièges à l'emploi et les pièges à la promotion sont tous deux légèrement modérés par les formes de rémunérations alternatives.

2.5 Les pièges à l'emploi

Les pièges à l'emploi se produisent lorsqu'il n'est pas intéressant pour les bénéficiaires de prestations de chômage d'aller travailler parce qu'ils ne gagnent pas suffisamment de revenu disponible en travaillant. Vu la demande du ministre, les pièges à l'emploi n'ont pas été examinés pour les personnes en incapacité de travail et les personnes avec un revenu d'intégration.

Toutefois, la décision d'aller travailler n'est pas toujours un choix uniquement guidé par des considérations financières. Par exemple, un chômeur peut choisir d'aller travailler de toute façon en vue d'opportunités futures plus nombreuses et en vue de la constitution de droits sociaux futurs (pension), même si le rendement supplémentaire peut être faible à court terme. En outre, il peut également être contraint de travailler par le service régional de l'emploi.

Pour des raisons évidentes, le travail non déclaré éventuel ne peut être pris en compte dans cette analyse.

2.5.1 Le taux d'imposition de la participation

Les pièges à l'emploi financiers ont été estimés en utilisant la croissance du revenu disponible et le taux d'imposition de la participation, tel qu'utilisé par l'OCDE.

Pour permettre une comparaison internationale (voir point 2.5.4.), la Section a donc utilisé le modèle de simulation TaxBen de l'OCDE. Toutefois, à l'analyse, il est apparu que ce modèle ne tient pas compte totalement de certaines réalités de notre législation

- Dans son approche, l'OCDE ne tient pas compte de la dégressivité des allocations de chômage.
- L'OCDE part du principe que les allocations de chômage sont non imposables, ce qui n'est pas le cas dans la législation fiscale belge.

Pour cette raison, le revenu net des chômeurs a été recalculé par le Secrétariat.

Le taux d'imposition de la participation (PTR)⁽¹⁶⁾ exprime la part du revenu brut après la reprise du travail qui est perdue en raison de l'augmentation des impôts ou de la diminution des allocations, y compris la perte des allocations de chômage. Cet indicateur est défini comme suit : 1 moins le rapport entre la différence entre le revenu disponible en tant qu'employé et le revenu disponible en tant qu'inactif (ou chômeur) et le revenu brut en tant qu'employé :

$$PTR = 1 - \frac{(Y_1^n - Y_0^n)}{Y^b}$$

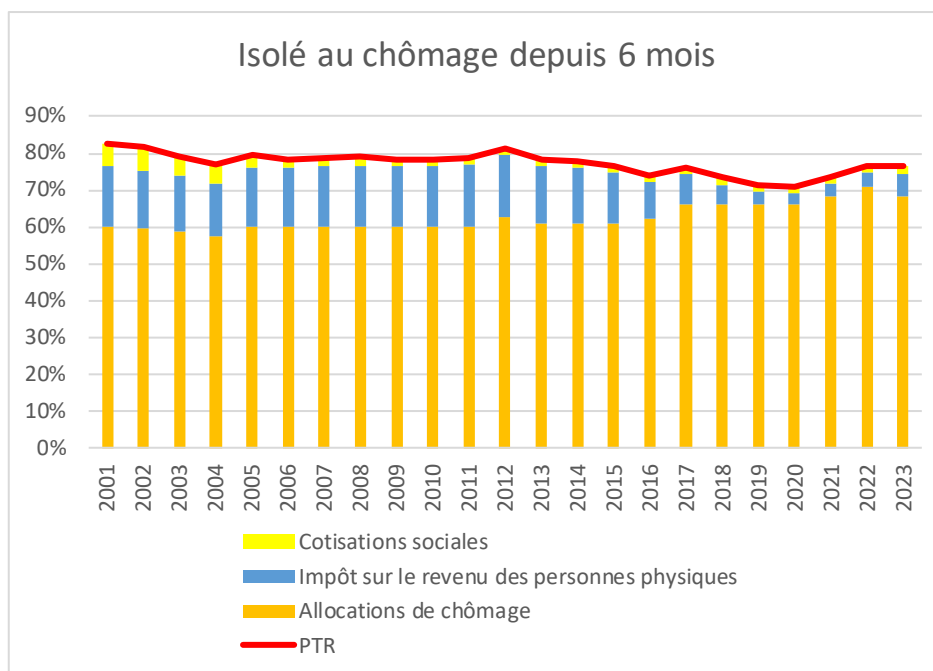
Y représente le revenu, b et n représentent brut et net respectivement, l'indice "1" représente la situation de mise à l'emploi et "0" représente la situation d'inactivité. Pour un chômeur isolé qui commence à travailler à temps plein, Y^b est le revenu brut au moment de la mise à l'emploi. Pour un couple dont l'un des membres travaille et l'autre est au chômage mais va travailler à temps plein, Y^b est le revenu supplémentaire brut du couple, c'est-à-dire le salaire brut du second membre du couple.

Le PTR se situe généralement entre 0 % et 100 %. Plus il est proche de 0 %, plus l'incitation financière à courte terme à travailler est importante. À l'inverse, un PTR de 100 % signifie qu'une personne n'a aucune incitation financière à courte terme à travailler. Lorsque le PTR est supérieur à 100 %, une perte de revenu disponible se produit lorsqu'une personne commence à travailler.

Le graphique 1 montre une décomposition schématique du taux d'imposition de la participation. Il s'agit de l'évolution pour la Belgique sur la période 2001-2023 (axe horizontal) pour un isolé reprenant le travail après 6 mois (salaire minimum). Nous constatons que l'effet de l'impôt sur le revenu des personnes physiques sur le PTR diminue au cours de cette période et que l'effet des allocations de chômage augmente.

¹⁶ D'après le terme anglais de *participation tax rate*.

Graphique 1 Composition des taux d'imposition de la participation



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

2.5.2 Tableaux comparatifs par type de cas

Les tableaux 4, 5 et 6 montrent le taux d'imposition de la participation et la croissance du revenu disponible en 2023 pour 5 types de ménages différents, pour 3 niveaux de revenu du travail différents (salaire minimum, 67% du salaire moyen et salaire moyen). En 2023, ces différents revenus du travail bruts correspondaient sur base annuelle respectivement à 23.460 euros, 39.721 euros et 59.285 euros. On suppose que le bénéficiaire des allocations reprend le travail au salaire qu'il gagnait avant de devenir chômeur.

Pour les couples à deux revenus, on suppose que le partenaire a un salaire moyen. Le ménage avec enfants a deux enfants âgés de 2 et 4 ans, et les enfants ne fréquentent pas de garderie.

Les chiffres relatifs aux pièges à l'emploi se réfèrent généralement à la différence entre les allocations de chômage et la perte d'allocations, d'une part, et le salaire net d'un emploi à temps plein, d'autre part. La note de l'annexe 7.1.3 'Transitions entre statuts' montre que en effet, parmi les personnes entrant dans l'emploi après un chômage complet, le groupe le plus important est constitué de celles qui font la transition vers un emploi à temps plein.

Le chiffre le plus remarquable est la stagnation du revenu disponible dans le tableau 6 pour le couple avec enfants à 1 revenu (salaire minimum). Il n'est donc pas rentable de passer d'un emploi à mi-temps à un emploi à temps plein au salaire minimum. En effet, il n'y a pas de gain de revenu disponible.

Tableau 4 Passage du chômage à temps plein à l'emploi à temps plein (%)

Revenu du travail	PTR			Croissance du revenu disponible		
	MIN	67%	Moyen	MIN	67%	Moyen
Chômage de 6 mois						
Isolé sans enfants	76	83	75	35	33	72
Isolé avec enfants	82	82	75	16	24	50
Couple sans enfants	67	71	67	15	22	38
Couple avec enfants	67	71	67	13	19	33
Couple avec enfants à 1 revenu	83	75	68	15	34	64
Chômage de 2 années						
Isolé sans enfants	76	76	70	35	53	97
Isolé avec enfants	82	75	70	16	38	66
Couple sans enfants	62	64	62	19	29	46
Couple avec enfants	61	64	62	16	25	40
Couple avec enfants à 1 revenu	83	68	63	15	47	80

Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Tableau 5 Transition du chômage à temps plein à l'emploi à mi-temps - bénéficiaires d'allocation de chômage à mi-temps (%)

Revenu du travail	PTR			Croissance du revenu disponible		
	MIN	67%	Moyen	MIN	67%	Moyen
Chômage de 6 mois						
Isolé sans enfants	72	88	95	20	11	8
Isolé avec enfants	68	89	93	14	7	7
Couple sans enfants	78	86	88	5	5	7
Couple avec enfants	92	94	93	2	2	3
Couple avec enfants à 1 revenu	67	88	82	14	8	9
Chômage de 2 années						
Isolé sans enfants	72	90	86	20	11	23
Isolé avec enfants	68	80	83	14	15	19
Couple sans enfants	81	81	70	5	8	18
Couple avec enfants	95	89	76	1	4	13
Couple avec enfants à 1 revenu	67	83	82	14	12	19

Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Tableau 6 Passage d'un travail à mi-temps - bénéficiaire d'allocations de chômage à mi-temps à un travail à temps plein

Revenu du travail	PTR			Croissance du revenu disponible		
	MIN	67%	Moyen	MIN	67%	Moyen
Chômage de 6 mois						
Isolé sans enfants	80	77	55	12	20	60
Isolé avec enfants	95	75	58	2	16	40
Couple sans enfants	57	69	54	10	11	24
Couple avec enfants	43	60	48	12	13	24
Couple avec enfants à 1 revenu	100	61	44	0	24	51
Chômage de 2 années						
Isolé sans enfants	80	62	55	12	38	60
Isolé avec enfants	95	71	58	2	19	40
Couple sans enfants	42	47	54	14	20	24
Couple avec enfants	28	38	48	15	21	24
Couple avec enfants à 1 revenu	100	53	44	0	31	51

Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Dans les tableaux précédents, les frais de garde d'enfants n'étaient pas pris en compte. Dans la pratique, les enfants ne sont pas toujours accueillis "à temps plein" et il est également fait appel à des services de garde informels, tels que les grands-parents ou des connaissances. La prise en compte intégrale des frais de garde d'enfants pour les jours où les personnes vont travailler (temps plein pour les tableaux 4 et 6, à mi-temps pour le tableau 5) donnerait donc une image faussée.

Il convient toutefois de noter que les taux d'imposition de la participation seront en réalité plus élevés pour les cas-types avec enfants lorsque les frais de garde sont pris en compte, même en prenant en compte la réduction d'impôt pour frais de garde d'enfants. Alors que les taux d'imposition de la participation pour les trois niveaux de revenus sont respectivement de 67%, 71% et 67% pour le couple avec enfants lors du passage du chômage (6 mois) au travail à temps plein, ils seraient respectivement de 100%, 94% et 86% (en tenant compte de la garde d'enfants à temps plein). Dans cette hypothèse, l'OCDE part du principe que la garde d'enfants à temps plein (52 x 5 jours) est choisie. Nous notons que les jours fériés et les jours de vacances ne sont pas pris en compte dans cette hypothèse. Dans la réalité, les taux d'imposition de la participation se situeront entre ces deux chiffres. Pour donner une idée, nous joignons un autre tableau pour les types de ménages avec enfants, dans lequel la garde à mi-temps est prise en compte. Concrètement, le coût de la garde de l'enfant de 2 ans est pris en compte pour la moitié du nombre total de jours $((52 \times 5)/2)$. Nous supposons dans cette hypothèse que l'enfant peut être accueilli dans une structure d'accueil régulière pendant 50 % du temps. Pour le reste, des alternatives telles que la garde informelle ou le congé parental sont utilisées.

Tableau 7 Passage du chômage à temps plein à l'emploi à temps plein - garde d'enfants à mi-temps (%)

Revenu du travail	PTR			Croissance du revenu disponible		
	MIN	67%	Moyen	MIN	67%	Moyen
Chômage de 6 mois						
Isolé avec enfants	86	86	80	12	19	40
Couple avec enfants	84	83	76	7	11	24
Chômage de 2 années						
Isolé avec enfants	86	79	75	12	32	56
Couple avec enfants	78	75	71	9	16	30

Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

A noter que l'inscription d'un enfant à temps partiel dans la garde d'enfants régulière n'est pas toujours possible.

2.5.3 L'évolution des pièges à l'emploi dans le temps

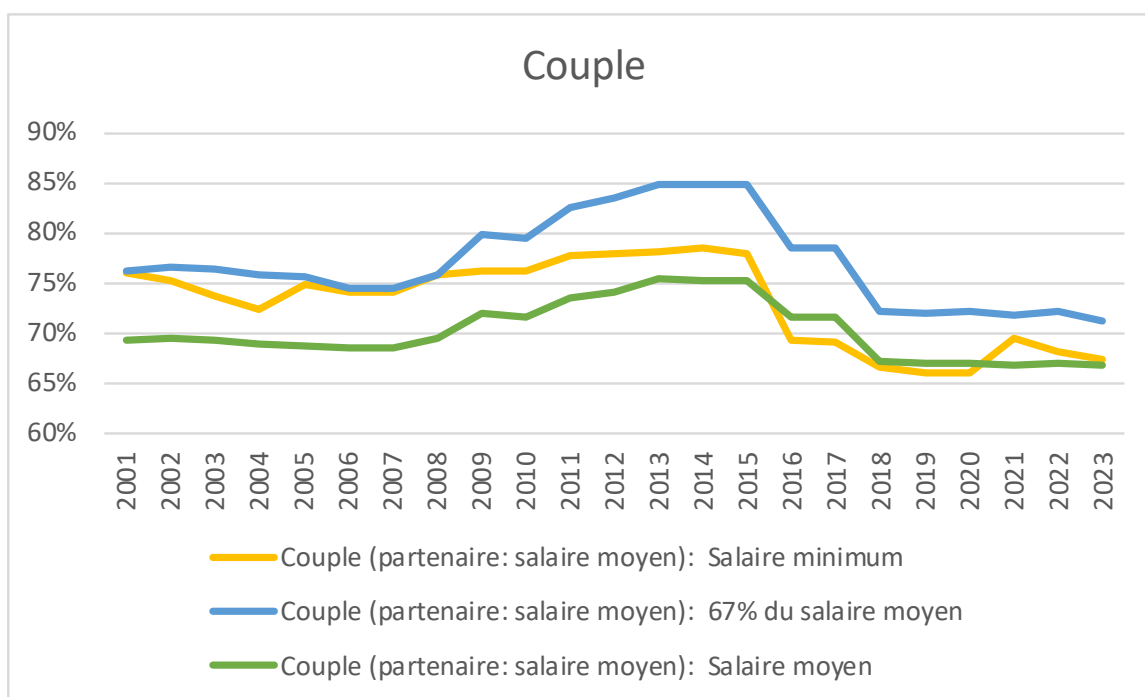
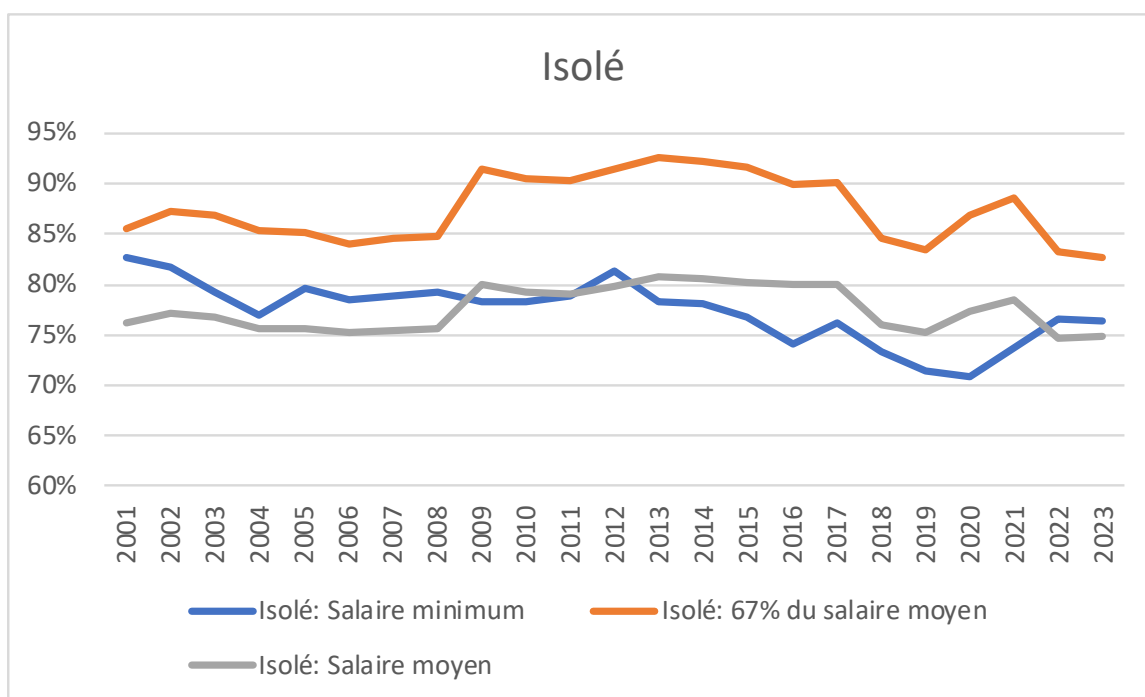
Decoster et al (2019) montre que les politiques fiscales et parafiscales pour la période 1992-2020 ont conduit à une réduction significative des pièges à l'emploi financiers lorsqu'un demandeur d'emploi indemnisé accepte un emploi à temps plein. Depuis 1992, le taux d'imposition de la participation a diminué en moyenne de 77,3 % en 1992 à 67,9 % en 2020. La baisse la plus spectaculaire concerne les salaires les plus bas : de 92,3 % en 1992 à 68,3 % en 2020, soit une diminution de 23,9 points de pourcentage.

Selon les chiffres de 2023 de l'Office national de l'emploi (ONEM), 34% des chômeurs sont en chômage depuis moins d'un an, 39% entre 1 et 5 ans et 27% depuis au moins 5 ans. Dans ce qui suit, nous considérons les durées de chômage suivantes : 6 mois et 5 ans.

2.5.3.1 Evolution du taux d'imposition de la participation – 6 mois de chômage

Le graphique ci-dessous est basée sur des données de l'OCDE et représente l'évolution du taux de participation (exprimé en %, axe des ordonnées) dans le temps (période 2001-2023, axe des abscisses). La sélection a été limitée à 6 cas-types. Le graphique 2 montre l'évolution pour une personne reprenant le travail après six mois de chômage, respectivement au salaire minimum, à 67% du salaire moyen et au salaire moyen. Une distinction est faite entre un isolé et un couple dont le partenaire travaille au salaire moyen (sans enfant dans chaque cas). Le graphique 3 montre la même chose, mais pour une personne qui revient sur le marché du travail après 5 ans de chômage.

Graphique 2 Évolution du taux d'imposition de la participation - 6 mois de chômage



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

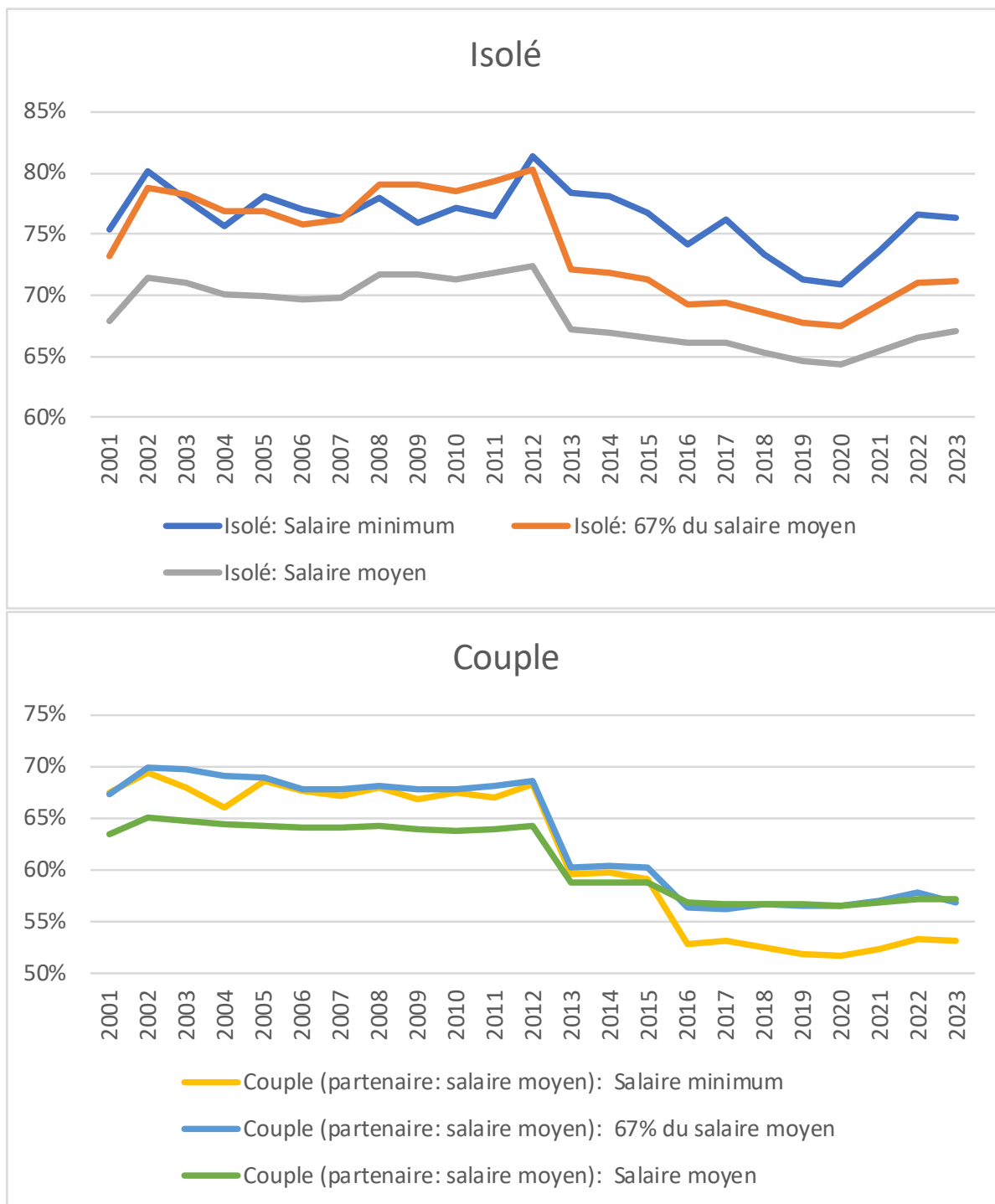
L'augmentation entre 2008 et 2009 pour les personnes ayant 67 % du salaire moyen et le salaire moyen est le résultat d'une augmentation des allocations de chômage. Entre 2015 et 2016, le PTR baisse, en raison de la réforme du bonus à l'emploi.

Au cours des 20 dernières années, le taux d'imposition de la participation du partenaire qui gagne le salaire minimum dans un ménage à deux revenus a sensiblement diminué et, dans une moindre mesure, pour les célibataires au salaire minimum. Pour les autres cas-types considérés, il n'y a pas de tendance claire à long terme.

2.5.3.2 Evolution du taux d'imposition de la participation – 5 ans de chômage

Le graphique 3 est similaire au graphique 2, mais pour une personne qui réintègre le marché du travail après cinq ans de chômage.

Graphique 3 Évolution du taux d'imposition de la participation - 5 ans de chômage



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

La baisse en 2012 reflète la dégressivité accélérée des allocations de chômage.

Decoster et al. (2019) montre clairement que, en moyenne, il y a eu une diminution des pièges à l'emploi sur la période étudiée 1992-2020. Le modèle TaxBEN montre également cette tendance sur la période 2001-2023 pour les chômeurs de longue durée, mais certainement pas de manière générale. Parmi les personnes qui entrent sur le marché du travail après 6 mois de chômage, les pièges à l'emploi ont augmenté pour les isolés qui acquièrent un salaire supérieur au salaire minimum. La baisse pour les salaires les plus bas (salaire minimum, isolé) identifiée dans Decoster et al. (2019) est également évidente ici. On observe une baisse jusqu'en 2020 (dernier point de mesure de l'étude précitée), après quoi le taux d'imposition de la participation se redresse. Ce dernier s'explique par l'augmentation des allocations de chômage minimales.

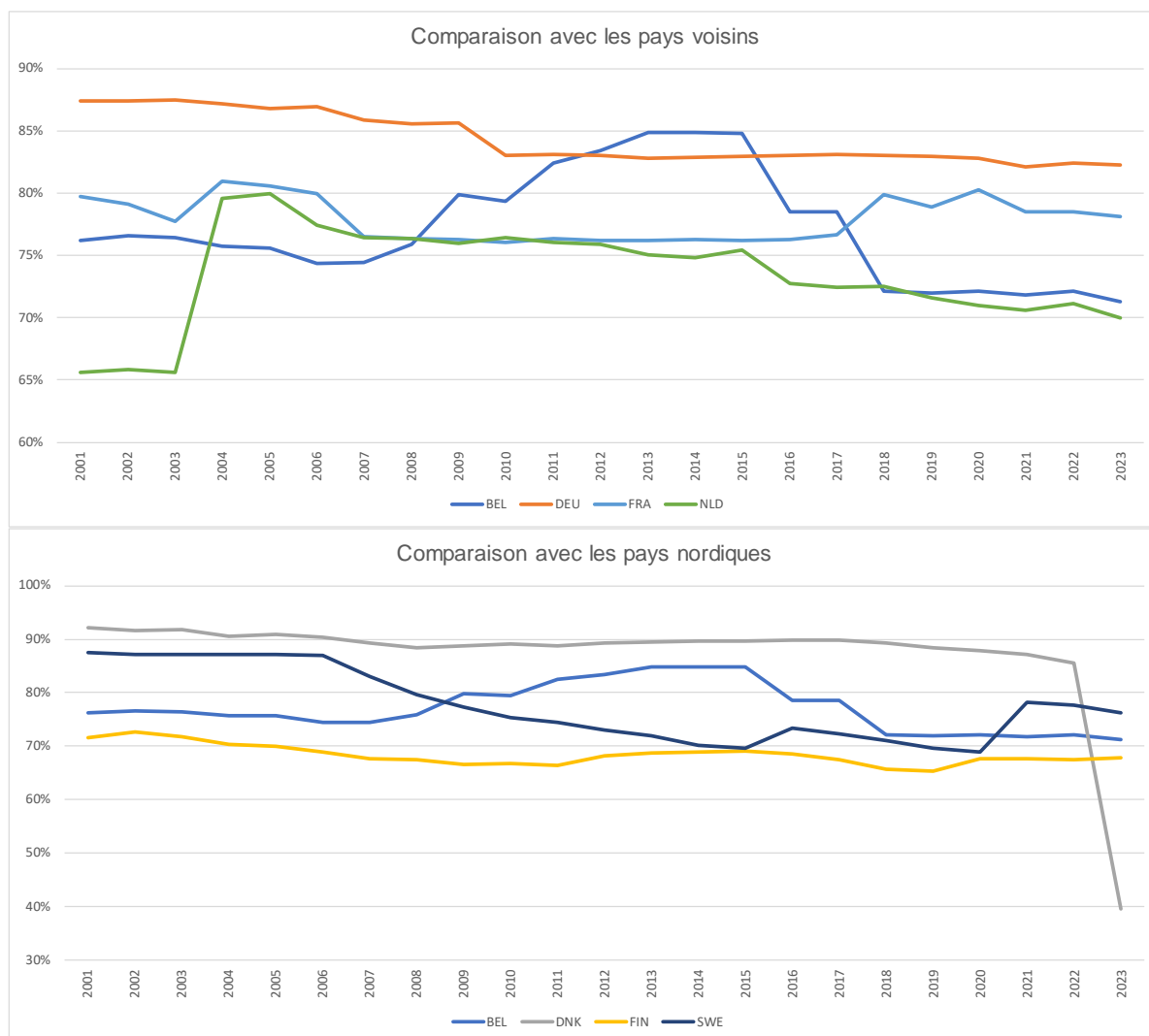
2.5.4 Comparaison internationale

Afin que la comparaison internationale soit réalisable, nous avons opté pour une sélection de pays. Naturellement, nos plus grands voisins (Pays-Bas, France et Allemagne) sont intéressants pour cette comparaison. Les pays nordiques sont souvent considérés comme une référence, notamment en raison de leur marché du travail à fort taux d'activité. C'est pourquoi le Danemark, la Finlande et la Suède ont été ajoutés à la comparaison.

Les graphiques qui suivent concernent soit un isolé, soit un couple avec deux revenus dont le partenaire gagne le revenu moyen. Le chômeur sort du chômage après 6 mois ou 5 ans et commence à travailler au salaire indiqué dans le titre. Comme le salaire minimum n'est pas repris dans la législation nationale dans les pays concernés, la sélection a été limitée aux types de ménages avec le salaire moyen et 67% du salaire moyen. Le taux d'imposition de la participation est exprimé en % (axe des ordonnées) et est à nouveau considéré sur la période 2001-2023 (axe des abscisses).

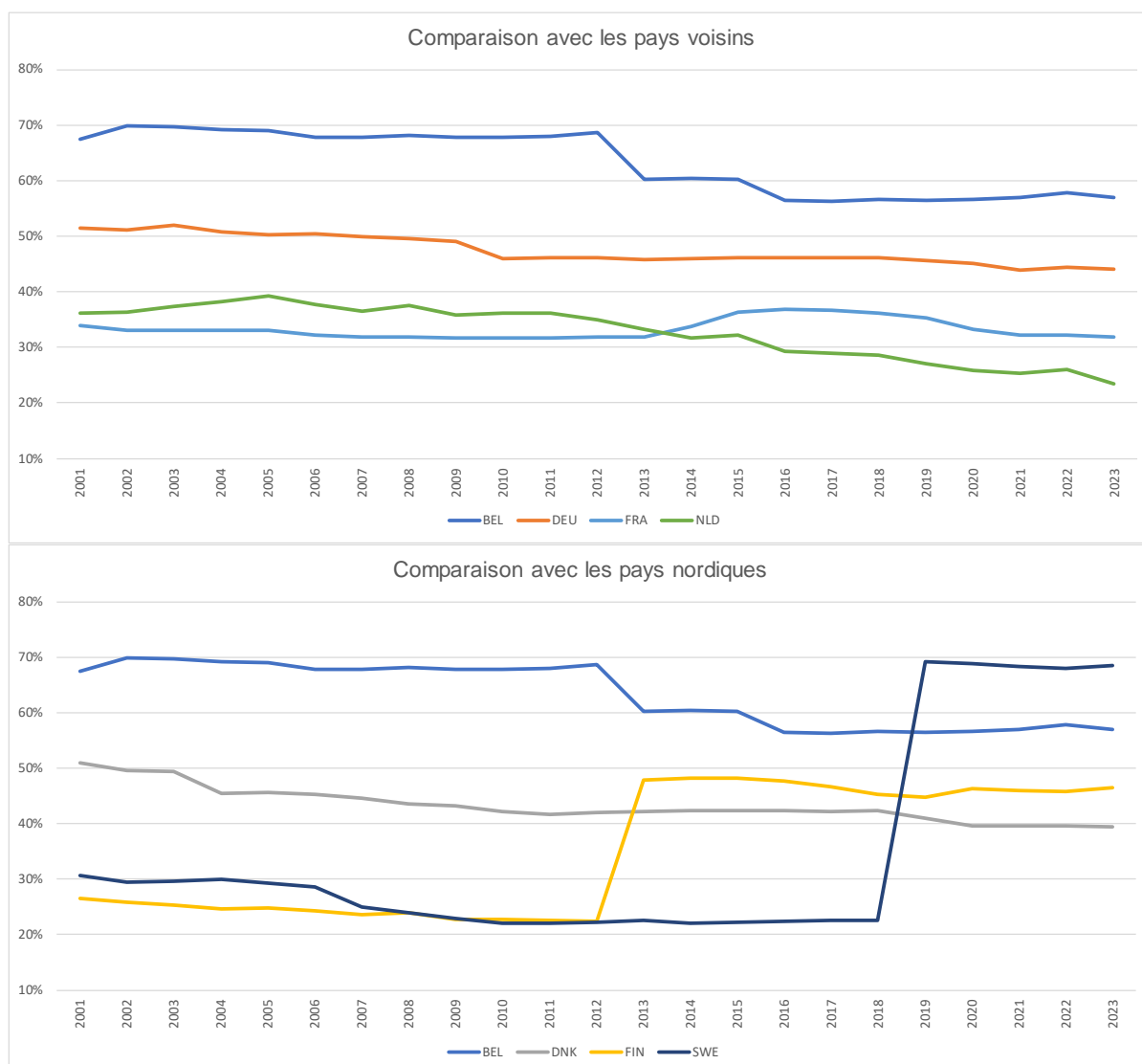
Des graphiques ont également été réalisés pour comparer l'évolution de la croissance du revenu disponible dans les différents pays. Ils ont été inclus dans la note de l'annexe 7.1.2 "Pièges à l'emploi" et ne sont pas répétés ici par souci de lisibilité.

Graphique 4 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation - Couple - 67% salaire moyen - 6 mois de chômage



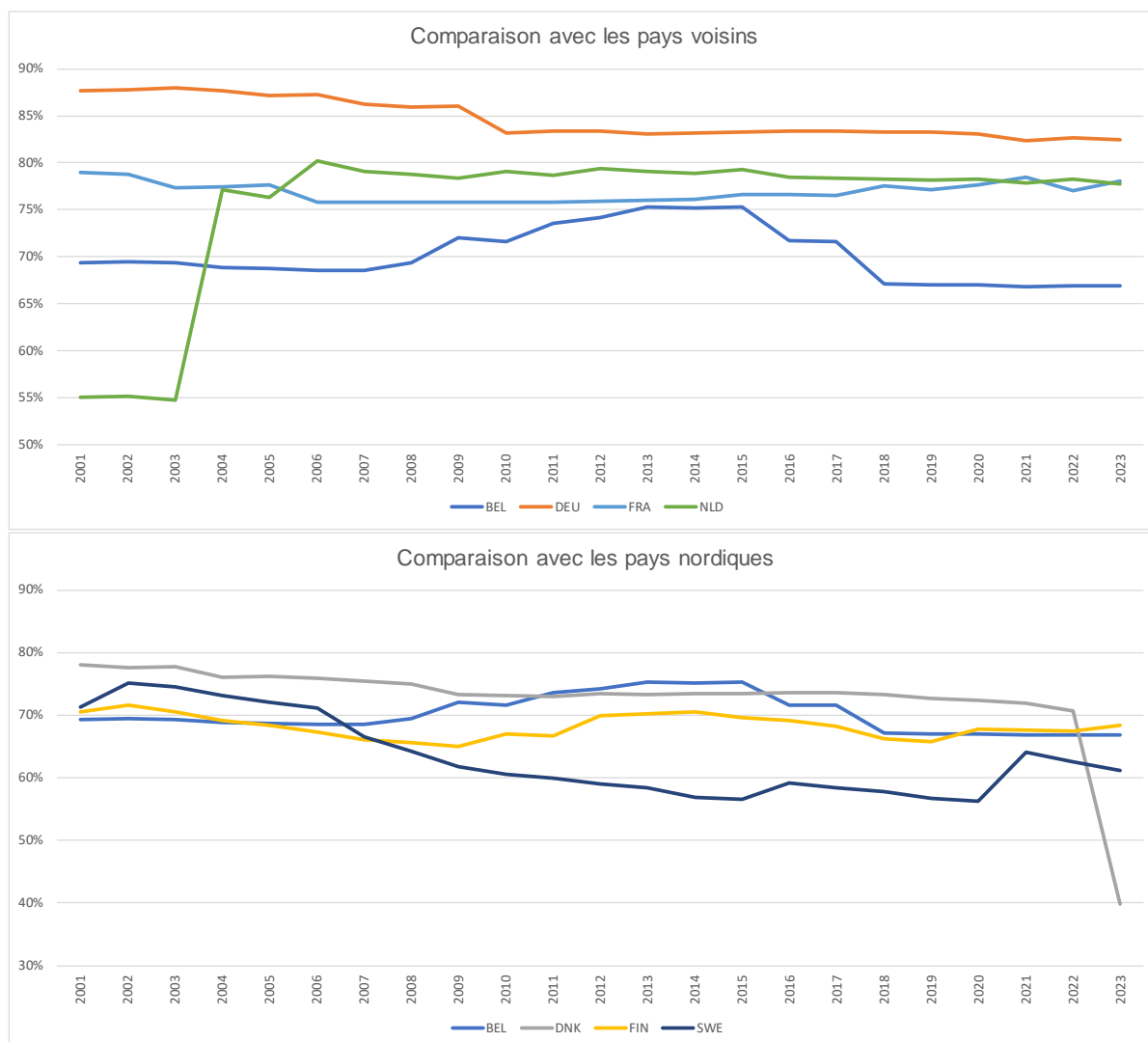
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 5 Comparaison internationale Taux d'imposition de la participation - Couple - 67% salaire moyen - 5 ans de chômage



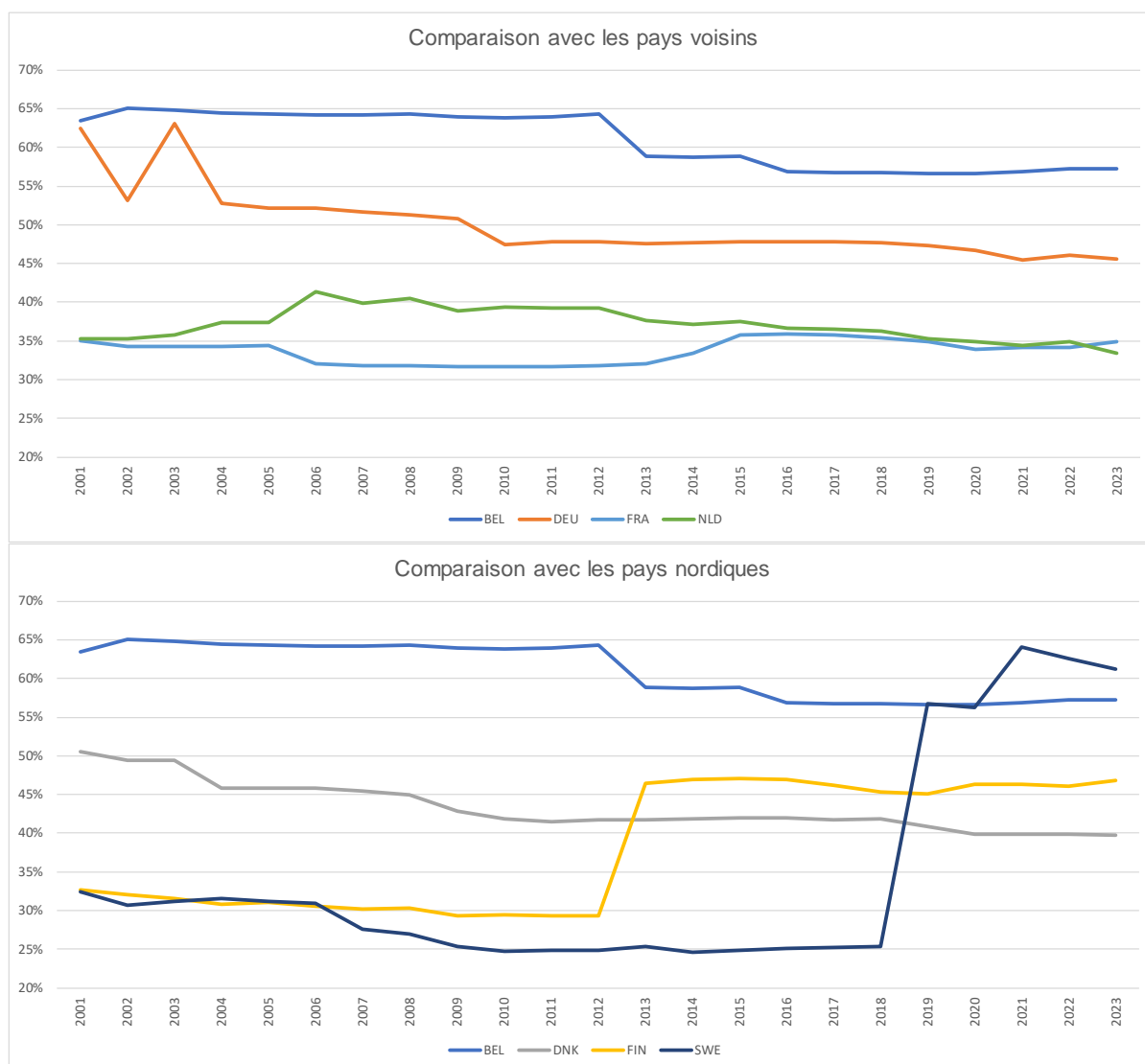
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 6 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation - Couple - salaire moyen - 6 mois de chômage



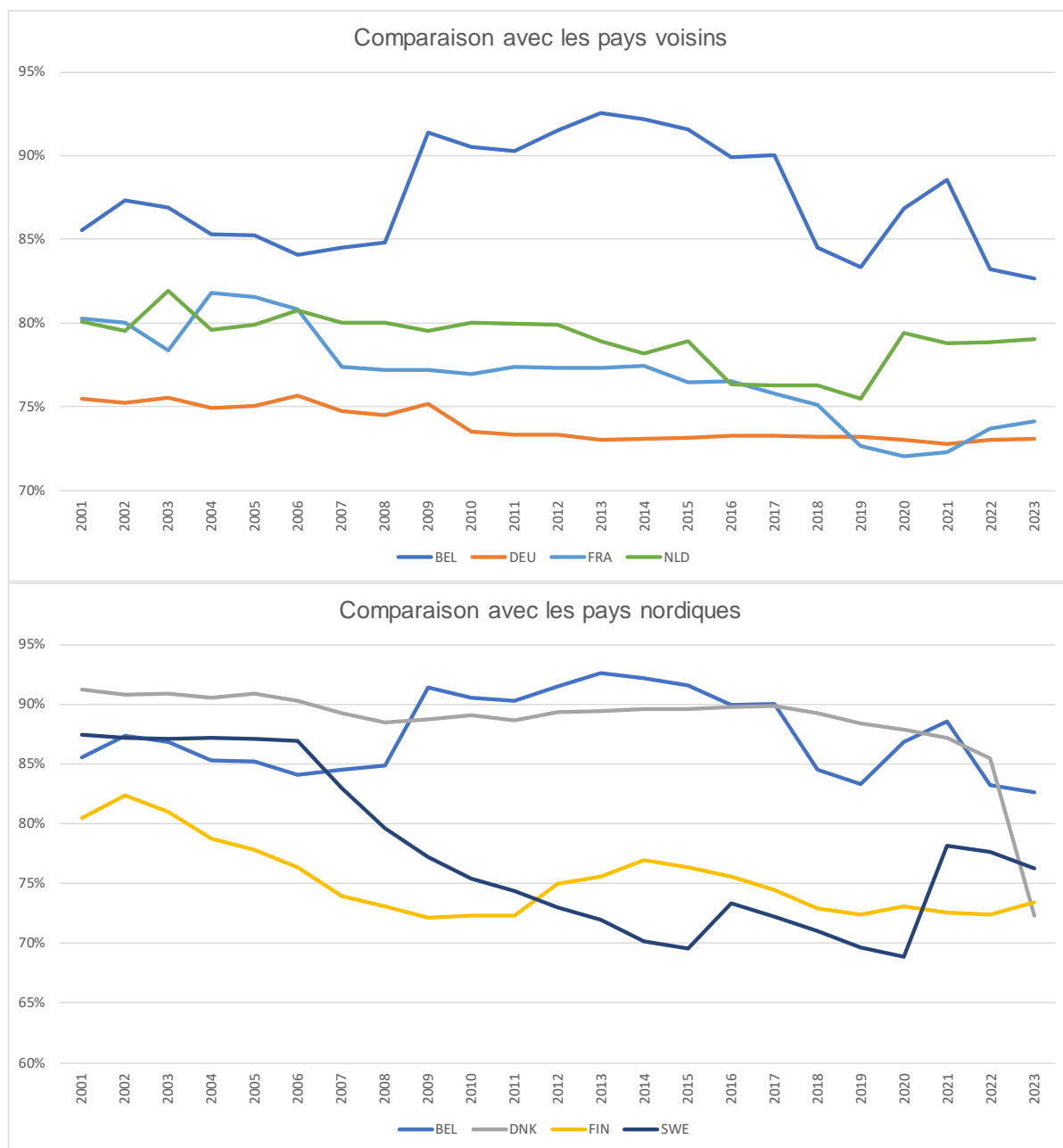
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 7 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation - Couple - salaire moyen - 5 ans de chômage



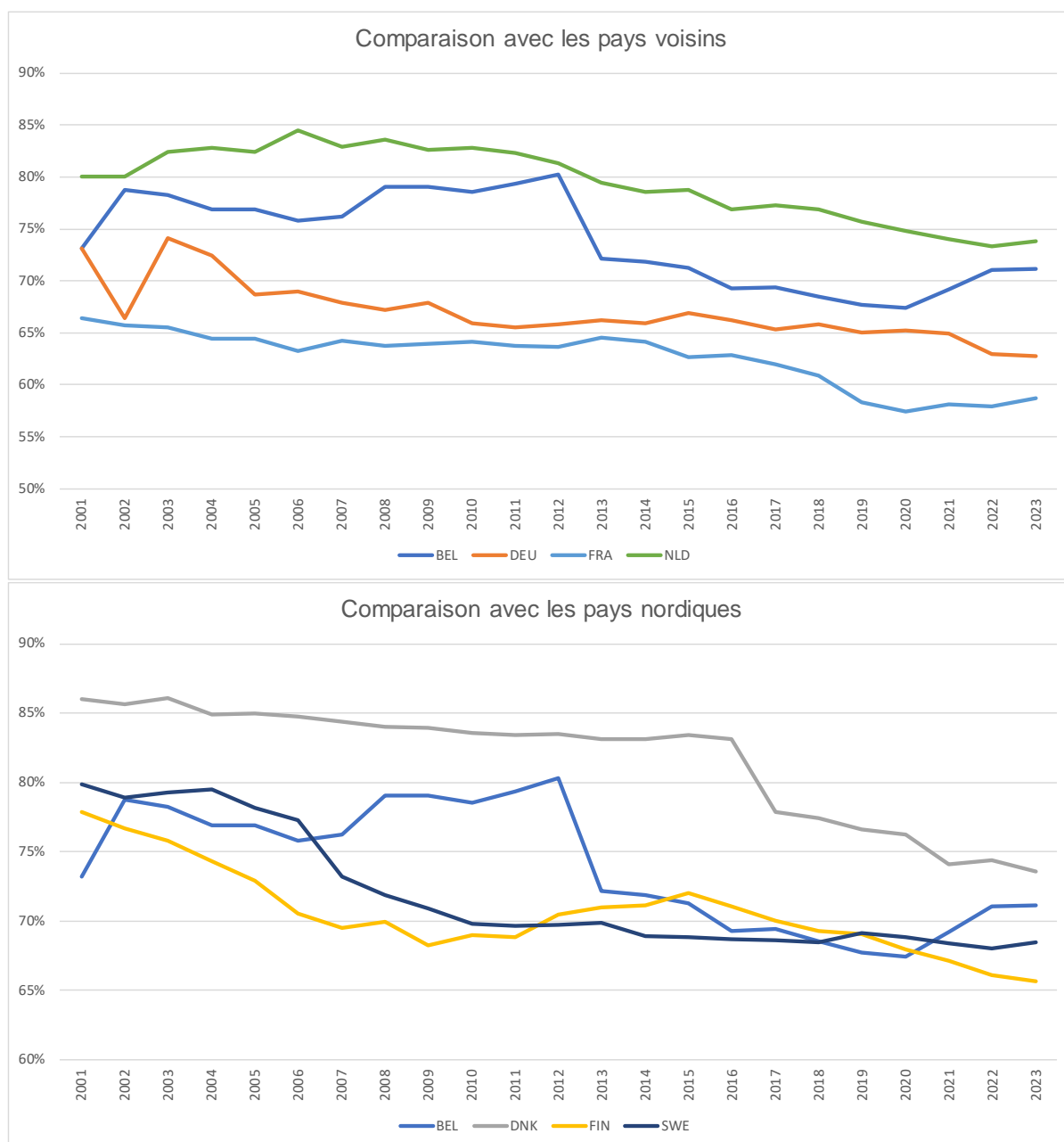
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 8 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation – Isolé - Salaire moyen de 67 % - 6 mois de chômage



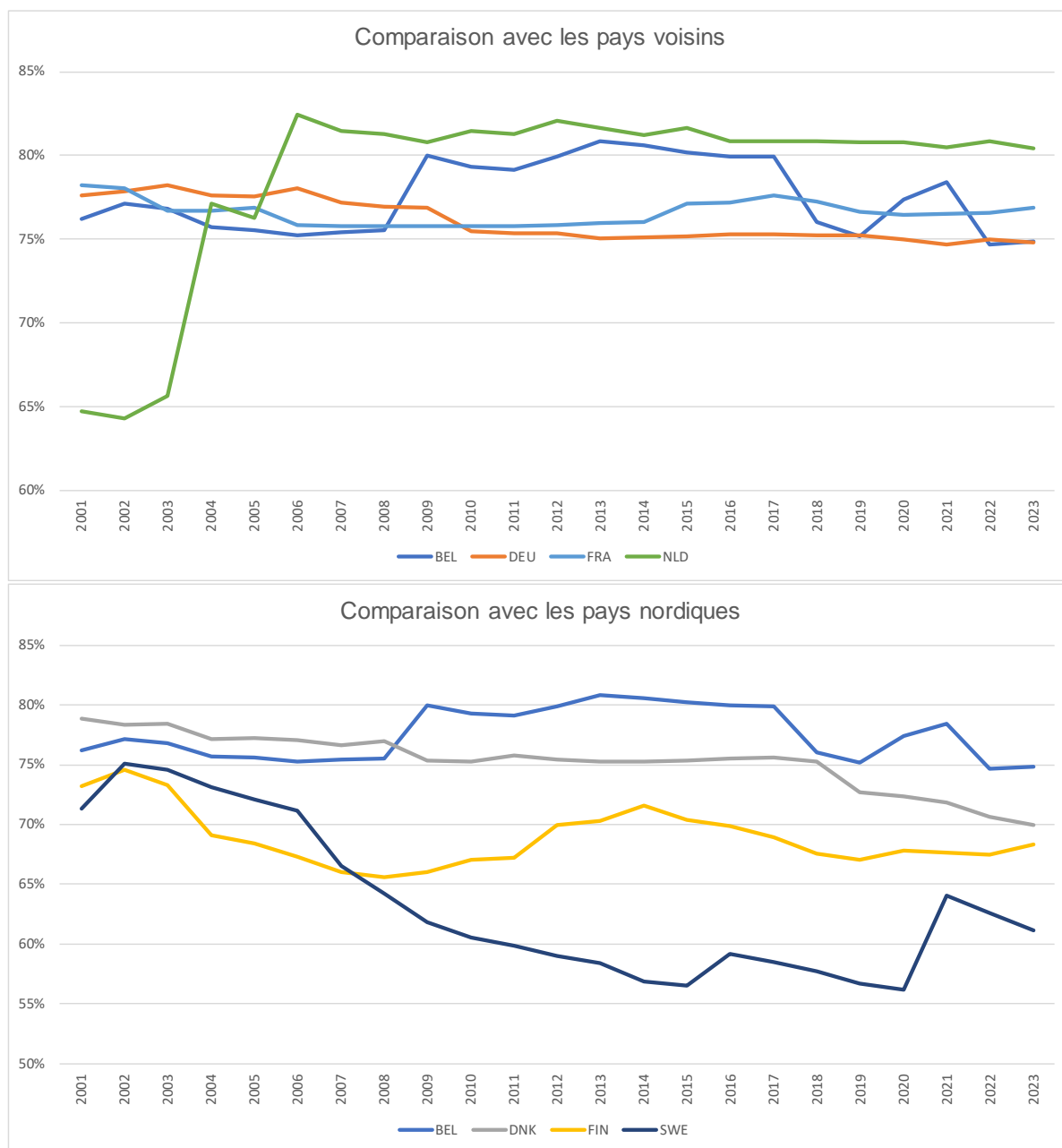
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 9 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation - Isolé - Salaire moyen de 67 % - 5 ans de chômage



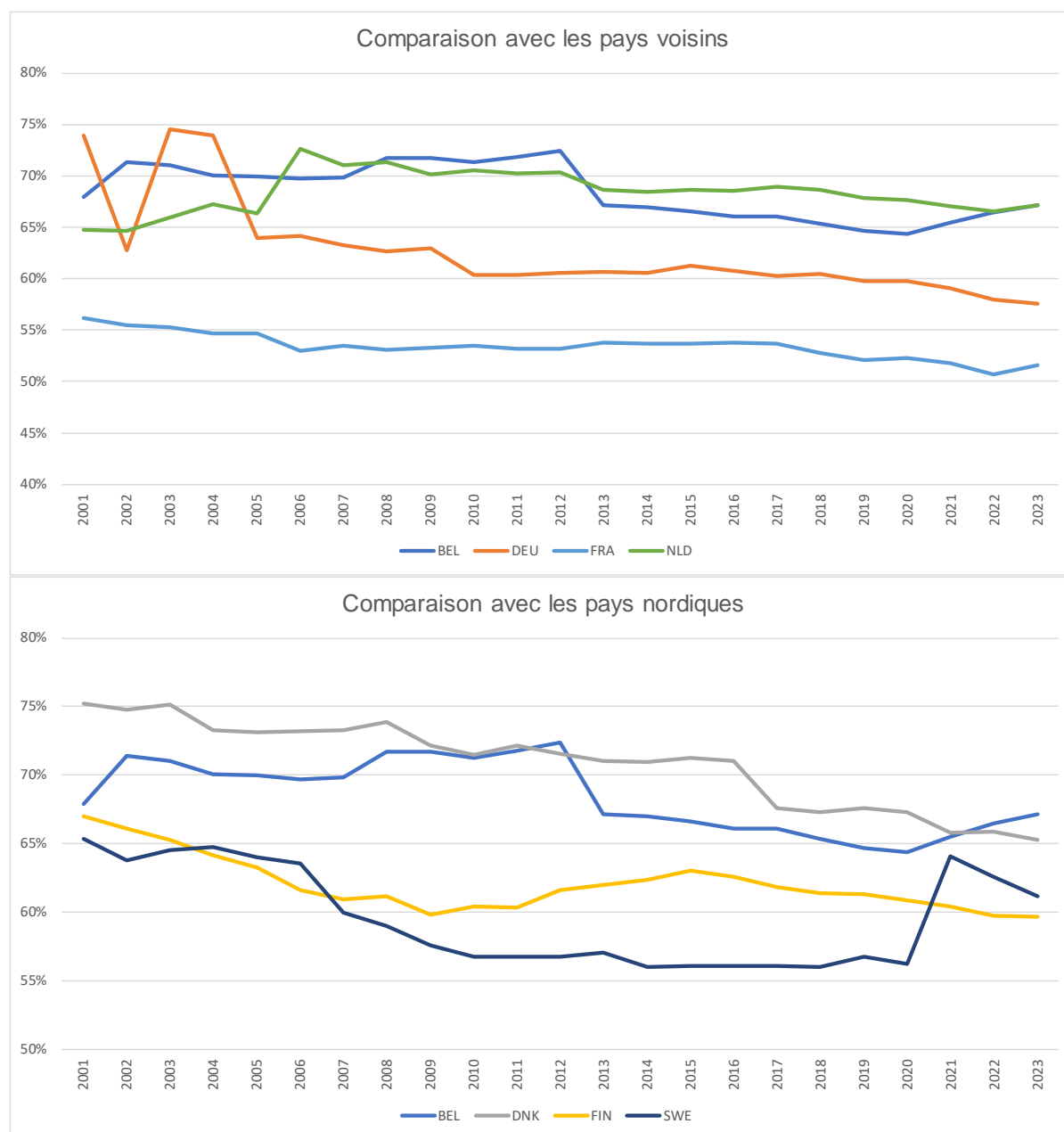
Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 10 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation- Isolé - salaire moyen - 6 mois de chômage



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 11 Comparaison internationale du taux d'imposition de la participation- Isolé - salaire moyen - 5 ans de chômage



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN

En ce qui concerne les couples, la Belgique se situe dans la moyenne pour le chômage de 6 mois (et parmi les meilleurs par rapport aux pays voisins), mais dans le peloton de tête pour les chômeurs de longue durée (5 ans). Cette différence s'explique par la durée illimitée des allocations de chômage en Belgique. Chez les isolés, la Belgique se situe dans le peloton de tête pour les deux durées (à l'exception des chômeurs isolés de courte durée qui bénéficiaient antérieurement du salaire moyen).

Par souci d'exhaustivité, nous avons également ajouté la comparaison internationale de la croissance du revenu disponible dans le document « Werkloosheidsval » à l'annexe 7.1.2.

2.6 Les pièges à la promotion

Les pièges à la promotion se produisent lorsque l'obtention d'une promotion ou l'augmentation du temps de travail sont relativement peu attrayantes, parce qu'une grande partie de l'augmentation du coût salarial qui en résulte revient aux pouvoirs publics sous une forme ou une autre. Souvent, les pièges à la promotion résultent d'avantages fiscaux, parafiscaux ou sociaux qui ne sont accordés qu'au bas de l'échelle des salaires. La perte de ces avantages au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des salaires peut réduire considérablement les incitations financières à la promotion. Ce phénomène est principalement dû aux taux marginaux effectifs de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations personnelles de sécurité sociale. Lors d'une hausse de salaire, les travailleurs à faible revenu perdent également tout ou partie des avantages liés aux réductions ciblées de cotisations fiscales et parafiscales. En outre, les prestations sociales liées au revenu, telles que les bourses d'études et les tarifs réduits de garde d'enfants, peuvent également diminuer, voire disparaître.

Pour exprimer numériquement les pièges à la promotion, on calcule souvent la part de l'augmentation des coûts salariaux bruts qui est consacrée aux impôts et aux cotisations de sécurité sociale. Cette pression (para)fiscale marginale (TME, ou *taux marginal effectif*) est définie comme suit :

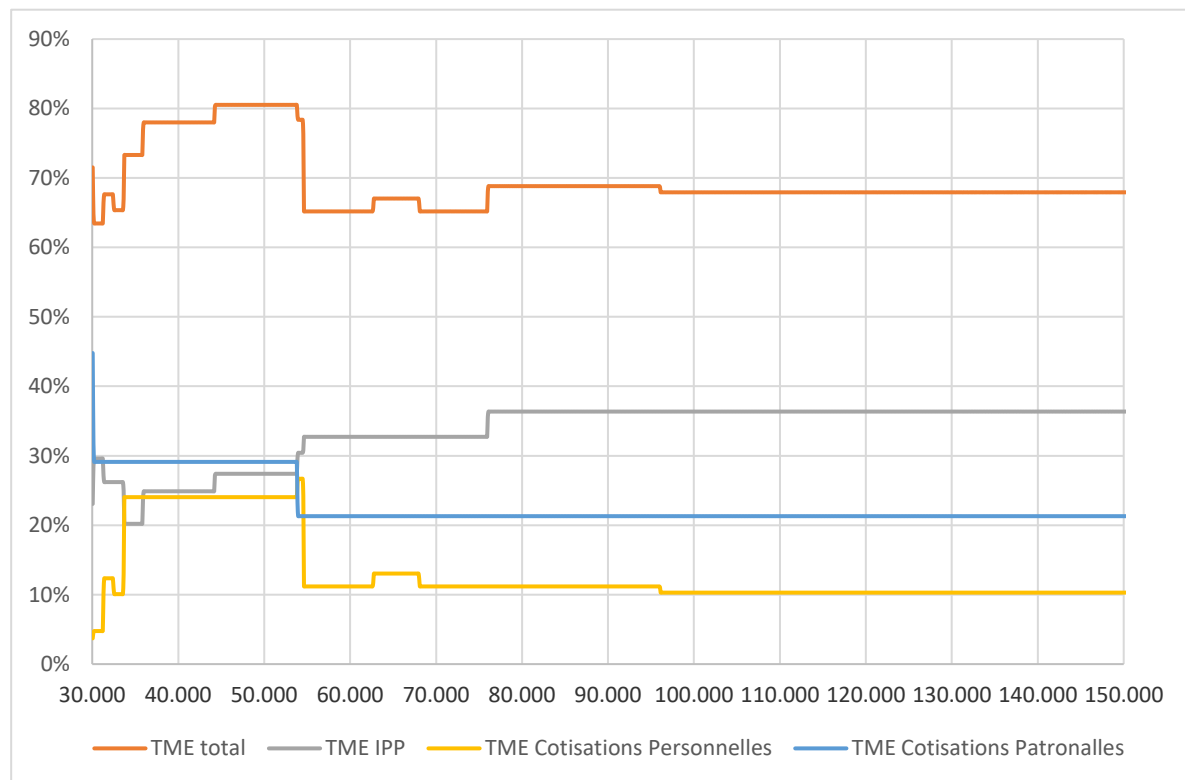
$$TME = \frac{\Delta(\text{Total prélèvements})}{\Delta(\text{Coût salarial})} = \frac{\Delta(\text{Coût salarial} - \text{Revenu net})}{\Delta(\text{Coût salarial})}$$

Nous ne traitons que la pression (para)fiscale marginale d'un isolé sans enfant. Pour de nombreuses familles avec enfants, la pression (para)fiscale marginale est encore plus importante en raison de la suppression de certaines prestations due à l'augmentation des revenus. Abstraction faite de cela, les conclusions pour les autres types de ménages sont similaires. (voir la note "Analyse de Les pièges à la promotion sur base des données de la plateforme TaxBEN").

Les taux marginaux d'imposition ont été calculés à l'aide de la plateforme TaxBEN de l'OCDE et tiennent donc compte des contributions fiscales et parafiscales ainsi que des éventuelles prestations sociales accordées. Toutefois, ces dernières ne concernent que les ménages avec enfants, dont les taux marginaux d'imposition ne sont pas abordés dans cette note de synthèse.

2.6.1 Les pièges à la promotion pour un isolé employé à temps plein, en fonction du coût salarial

Graphique 12 Pression (para)fiscale effective marginale (%) en cas d'augmentation du coût salarial (euro) (isolé sans enfant, temps plein, année de revenus 2023)



Source : Calcul propre basé sur TaxBEN, IPP = Impôt des personnes physiques

Le graphique 12 montre la pression (para)fiscale marginale sur les coûts du travail pour une personne seule employée à temps plein et sans enfant. La pression marginale atteint 70 % pour un emploi à temps plein au salaire minimum (soit un coût salarial de 30 000 euros), ce qui est principalement dû à la suppression progressive de la réduction structurelle des cotisations patronales.

Dans l'intervalle du coût du travail entre 45.000 et 55.000 euros, la pression marginale s'élève à plus de 80%. Ceci est dû à la suppression progressive du bonus à l'emploi, l'élimination de la réduction structurelle des cotisations patronales, la cotisation spéciale de sécurité sociale ⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾ et à l'application du barème de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Autour du niveau de coût salarial à partir duquel le bonus à l'emploi est supprimé (47.500 euros), la pression (para)fiscale marginale atteint son niveau maximal de 81%. Un employeur qui souhaite accorder une augmentation mensuelle nette de 100 euros à un salarié dont le salaire mensuel net est de 2 220 euros (c'est-à-dire un salaire brut d'environ 3040 euros), par exemple, verra ainsi le coût salarial mensuel augmenter de 516 euros. Les prélèvements supplémentaires (516 € - 100 € = 416 €) se composent de 150 € de cotisations patronales, 124 € de cotisations personnelles et 142 € d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

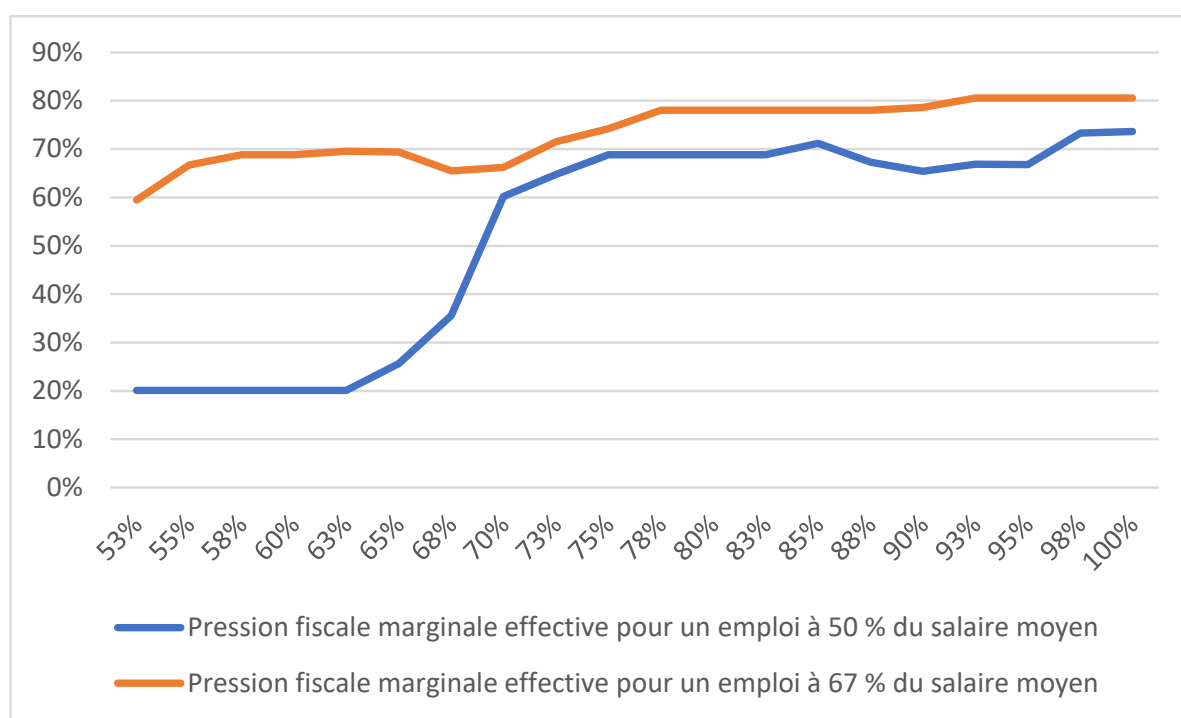
¹⁷ La CSSS est décrit dans le rapport du CSF de mai 2020, à la page 128

¹⁸ La CSSS est considérée comme une cotisation personnelle du travailleur dans TaxBEN.

Nous soulignons que le graphique 12 ne tient pas compte des changements de politique intervenus depuis le 1^{er} janvier 2024. En avril 2024, le bonus à l'emploi a été augmenté en raison d'une hausse du salaire minimum. En outre, une réforme du bonus à l'emploi social et fiscal a été mise en œuvre, le divisant en une section « bas salaires » et une section « très bas salaires ». Le crédit d'impôt sur la partie « très bas salaires » a été augmenté. Selon les calculs propres du SPF Finances, ces changements se traduisent par une augmentation de 4 points de pourcentage de la pression fiscale marginale dans l'intervalle du coût du travail de 36.000 euros à 47.000 euros. La pression fiscale marginale atteint 83 % dans cet intervalle. Entre 47.000 et 56.000 euros, l'augmentation de la pression fiscale marginale est de 1 point de pourcentage. ⁽¹⁹⁾

2.6.2 Les pièges à la promotion pour un salarié à temps partiel, en fonction du volume de travail

Graphique 13 Pression (para)fiscale marginale (%) en cas d'augmentation du volume de travail (% de temps plein) (isolé sans enfant)



Source: Calcul propre basé sur TaxBEN

Le graphique 13 montre la pression (para)fiscale marginale lorsqu'un travailleur à temps partiel augmente son volume de travail. Il n'est pas tenu compte des éventuelles allocations de chômage.

Le graphique montre que la pression (para)fiscale marginale reste inférieure à 60% lors d'une mise à l'emploi à temps partiel à 50% du salaire moyen, lorsque l'on part d'un volume horaire de 70% ou moins. À partir de ce taux d'emploi, la charge (para)fiscale marginale augmente, avec des taux marginaux d'environ 70 %. Cela s'explique par l'épuisement de la quotité

¹⁹ Le 'jobbonus' flamand n'a pas été prise en compte dans ces calculs. Ainsi, en région flamande, la pression fiscale marginale est encore plus élevée.

exonérée d'impôt à l'impôt des personnes physiques et par l'atteinte du plafond des frais professionnels forfaitaires.

Avec un emploi à temps partiel représentant 67% du salaire moyen, le graphique montre qu'il n'est guère rentable de travailler plus à partir d'un volume horaire de 80% (4/5). La pression (para)fiscale marginale est alors d'environ 80 %.

Il convient de noter que les taux de prélèvement effectifs moyens pour les deux cas-types sont plutôt faibles.

2.6.3 Comparaison internationale

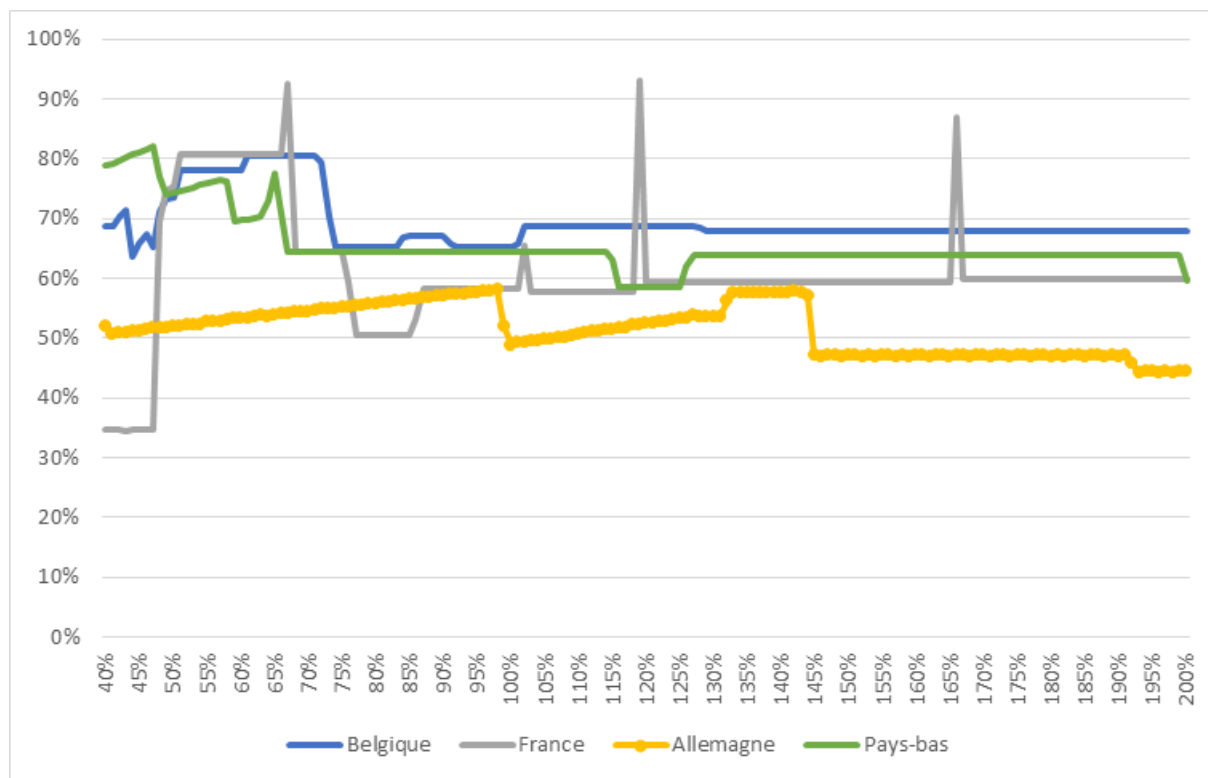
Comme pour les pièges à l'emploi, des comparaisons avec les pays voisins et les pays nordiques sont réalisées ci-dessous. La Belgique se situe dans le peloton de tête pour à peu près tous les niveaux de salaires.

Le graphique 14 montre la pression (para)fiscale marginale totale pour les niveaux de salaire exprimée en pourcentage du salaire brut moyen, pour la Belgique et certains pays voisins. Le graphique 15 fait de même pour la Belgique et certains pays nordiques.

Dans les deux cas, on remarque que la Belgique a presque toujours la pression (para)fiscale marginale la plus élevée. Entre 48% et 73% du salaire brut moyen, la pression (para)fiscale marginale sur les coûts du travail est de 70% ou plus. La France, les Pays-Bas et la Finlande peuvent également être confrontés à des pressions (para)fiscales marginales élevées, bien qu'à un intervalle de salaire plus restreint.

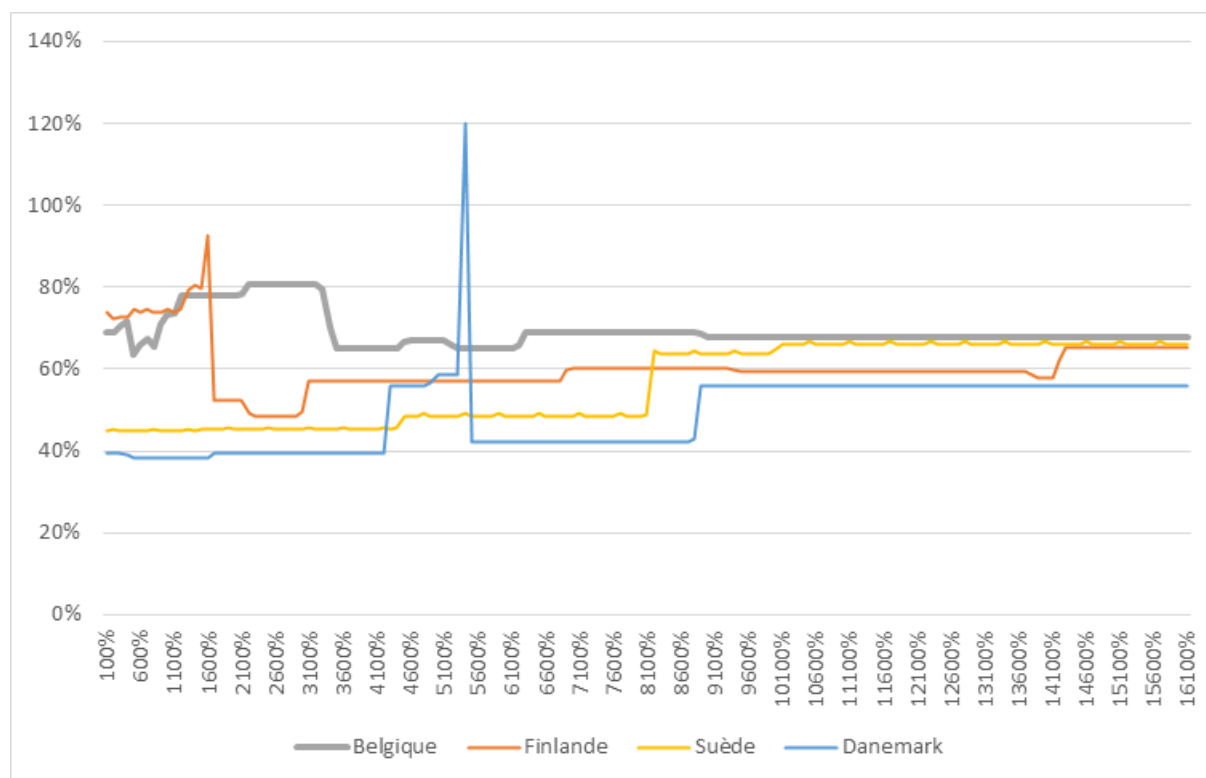
Les taux marginaux effectifs élevés en Finlande peuvent s'expliquer par la suppression progressive des allocations logement liées au revenu. En France et aux Pays-Bas également, ces prestations liées au revenu augmentent les taux marginaux au bas de l'échelle des salaires, mais dans ces deux pays, les réductions des cotisations patronales et personnelles respectives jouent un rôle au moins aussi important. Les aides au logement belges ne sont pas incluses par l'OCDE car elles ne sont pas accordées automatiquement.

Graphique 14 Pression (para)fiscale marginale (%) pour une personne isolée sans enfant employée à temps plein en Belgique et dans certains pays voisins (en % du salaire moyen)



Source: Calcul propre basé sur TaxBEN

Graphique 15 Pression (para)fiscale marginale (%) pour une personne isolée sans enfant employée à temps plein en Belgique et dans certains pays nordiques (en % du salaire moyen)

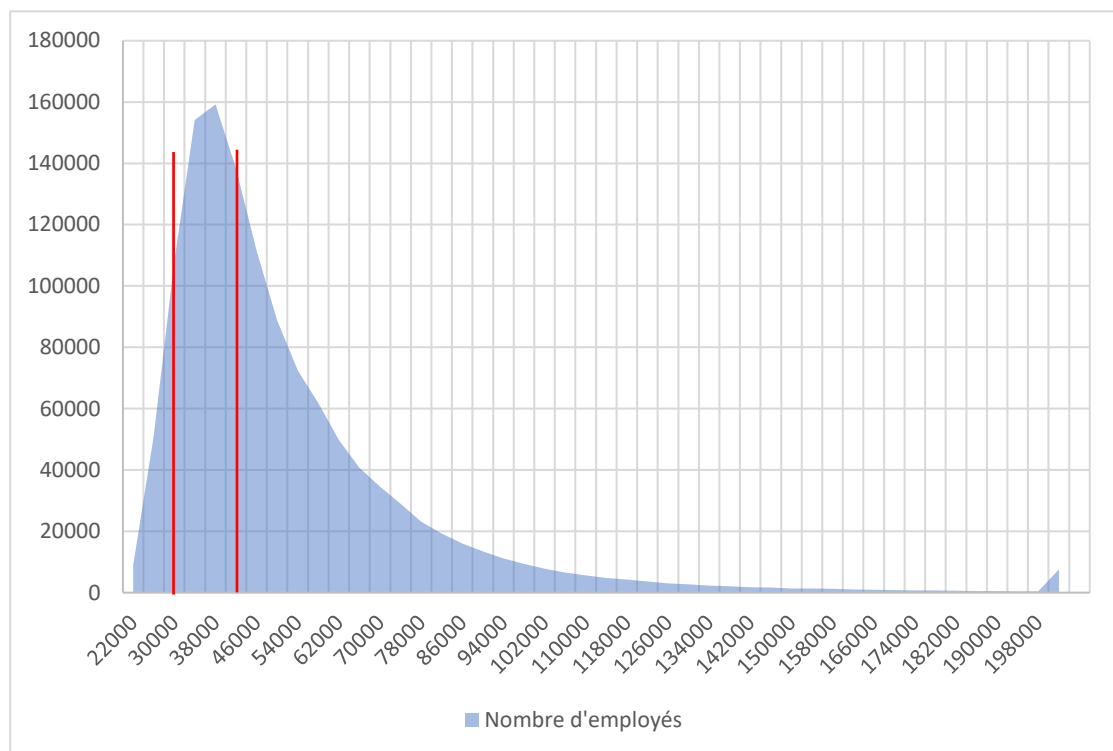


Source: Calcul propre basé sur TaxBEN

2.6.4 Répartition des salaires bruts en fonction du coût du travail

L'existence de taux marginaux effectifs élevés peut être perçue comme une injustice par les contribuables. Cela peut être un argument en faveur de la limitation des pièges à la promotion, quel que soit le nombre de contribuables qui subissent réellement les effets des pièges à la promotion. Toutefois, pour les décideurs politiques, il est également important de savoir combien de contribuables se trouvent dans l'intervalle salarial où les pièges à la promotion se fait le plus sentir.

Graphique 16 Répartition des salaires bruts (euro) en 2023 et de l'intervalle avec des taux marginaux très élevés ($\geq 78\%$),



Source: Calcul propre basé sur TaxBEN, ONSS

L'histogramme montrant la distribution des salaires bruts est représenté en graphique 16. Les données proviennent de l'ONSS et concernent les travailleurs à temps plein ⁽²⁰⁾ du secteur privé (1,27 million de travailleurs). Les salaires bruts comprennent les salaires ordinaires, les primes, les indemnités d'attente et le pécule de vacances simple. Le double pécule de vacances n'a pas été pris en compte, ce qui entraîne un biais à la baisse. Les chiffres ont été fournis par tranche de salaire de 4.000 euros.

Les lignes rouges représentent l'intervalle à l'intérieur duquel la pression (para)fiscale marginale pour une personne isolée dépasse 77% (c'est-à-dire la partie quasi-horizontale de la courbe orange dans le graphique 16 avec des taux de prélèvement de 78% et 81%).

Le graphique montre qu'une proportion importante de salariés (33%) connaît des taux marginaux élevés, du moins s'il s'agit d'isolés sans enfant. S'il s'agit d'un isolé sans enfant, la pression (para)fiscale marginale est supérieure à 77 %. Pour les isolés ou les couples avec enfants, la pression (para)fiscale marginale peut être encore plus élevée.

Il convient de noter que les calculs de l'OCDE ne tiennent pas compte de l'augmentation du salaire minimum et de la réforme du bonus à l'emploi en 2024. Nos propres calculs montrent que la pression fiscale marginale dans l'intervalle susmentionné est désormais supérieure à 83 %.

²⁰ Temps plein = volume de travail minimum de 3,8/4 sur quatre trimestres, où le volume de travail est de 1 si le salarié a travaillé à temps plein au cours du trimestre

2.6.5 Observations complémentaires

Les taux marginaux indiqués ne tiennent pas compte du fait qu'une augmentation du coût salarial peut entraîner une réduction de diverses prestations sociales liées au revenu. Cette réduction pourrait tout de même entraîner une forte hausse des taux. C'est ce qui ressort des calculs publiés par Erik Van Laecke, analyste fiscal chez ACV-CSC, dans le numéro d'octobre 2022 de *De Gids op Maatschappelijk Gebied*. Il a examiné la situation de revenu d'un parent isolé vivant en Région flamande et travaillant à temps plein dans le secteur privé avec deux enfants, et a obtenu les résultats suivants :

- s'il gagnait le salaire minimum (1.806 euros par mois à l'époque), il coûtait à son employeur 25.558 euros par an ; il disposait d'un revenu annuel net de 30.527 euros (y compris les allocations familiales, les réductions tarifaires sur le gaz et l'électricité et les bourses d'études) ;
- s'il bénéficiait d'un salaire mensuel de 2.900 euros, il coûtait à son employeur 45.563 euros sur une base annuelle ; ce parent avait un revenu annuel net de 32.043 euros.

La différence entre ces deux salariés : 20.000 euros de charges patronales et 1.500 euros de revenus nets. En d'autres termes, le gouvernement prélève 18 500 euros, soit 92,5 % de la différence de coûts salariaux.

2.7 Recherche empirique sur l'impact des pièges à l'emploi et à la promotion sur la quantité et la qualité de l'offre de travail

Le Bureau fédéral du Plan a été interrogé sur cette question. Selon l'analyse du Bureau du Plan, les principales conséquences économiques des pièges à la promotion sont, d'une part, des incitations moindres à atteindre des niveaux d'éducation plus élevés (c'est-à-dire une meilleure qualité de l'offre de travail) et, d'autre part, une allocation moins efficace du travail. Ces deux facteurs favorisent la croissance de la productivité. Les données statistiques nécessaires ne sont pas disponibles pour mesurer l'impact du niveau de pression (para)fiscale sur la qualité et l'allocation du travail. Toutefois, cela n'implique pas que le Bureau du Plan considère qu'il n'y a pas d'impact.

La quantité de l'offre de travail est cependant un paramètre des modèles. Elle est influencée par le niveau d'imposition fiscale et parafiscale. Toutefois, des résultats concrets d'études de la matière n'ont pas pu être fournis dans le délai des travaux de ce rapport. Le Bureau fédéral du Plan espère disposer des résultats dans les mois qui suivront la publication de ce rapport.

L'étude de la littérature suggère que les changements les plus importants dans les heures travaillées peuvent être attendus lors de l'entrée sur le marché du travail (de Mahieu, 2021, Capéau et al., 2023). Les élasticités de la marge intensive sont nettement plus faibles que celles du nombre total d'heures. Nous constatons que les réponses comportementales sont nettement plus importantes pour les célibataires que pour les partenaires en couple : pour une augmentation de 1 % des salaires bruts, le nombre total d'heures travaillées augmente de 0,23 à 0,27 % pour les hommes isolés et de 0,19 à 0,21 % pour les femmes célibataires. La réponse comportementale est également légèrement plus forte pour les femmes en couple que pour les hommes en couple. Cela s'explique en partie par le fait que les hommes en couple sont déjà plus nombreux à travailler (à temps plein) (de Mahieu, 2021). Nous constatons également les conséquences de l'effet de revenu dans les couples : lorsque le salaire d'un partenaire est augmenté, certains travailleurs commencent à travailler moins d'heures parce qu'ils préfèrent avoir plus de temps libre dans leur situation de couple. Bien que l'augmentation des salaires

bruts étudiée dans ces études ne soit pas la même chose qu'une réduction des pièges à chômage, ces décisions peuvent également être pertinentes à cet égard.

Des recherches pertinentes concernant l'impact des pièges à l'emploi ont analysé le comportement dans le marché du travail du groupe des locataires de logements sociaux en Flandre. Les loyers de logements sociaux étant liés aux revenus des locataires, les pièges à l'emploi financiers sont plus importants pour ce groupe que pour les autres. Cochez (2024) estime la probabilité de transition vers le travail pour un niveau égal de caractéristiques personnelles pertinentes (y compris le revenu, l'âge, le niveau d'éducation, l'état de santé), pour un type de logement et type de zone égal et un même « statut de déménagement ». Selon l'étude, les locataires de logements sociaux au chômage en Flandre ont 26 % de chances en moins de trouver un emploi que les chômeurs locataires de logements sur le marché privé. Cette différence est statistiquement significative et s'applique quel que soit le niveau des autres variables dans l'analyse de régression. Nous ne connaissons pas d'étude équivalente pour Bruxelles ou la Wallonie.

Récemment, Bozio et Wasmer (2024) ont publié le rapport final de l'étude commandée par le gouvernement français pour évaluer les politiques mises en œuvre depuis plusieurs décennies afin de réduire les cotisations sociales pour les groupes à bas salaires. Les principales conclusions de cette étude sont les suivantes :

- l'efficacité des réductions a fortement diminué en raison de l'amélioration des opportunités d'emploi pour les bas salaires ;
- ces réductions conduisent à des taux marginaux d'imposition très élevés, dont l'impact sur la croissance de la productivité (efforts de formation, ambitions de promotion, ...) est difficile à mesurer ; néanmoins, il est évident que des taux marginaux d'imposition de 80 % pour un groupe important de salariés ont des effets importants à long terme.

2.8 Conclusion

Plusieurs mesures ont été prises dans notre pays au cours des dernières décennies pour réduire la pression (para)fiscale sur les plus bas salaires. Cela a conduit à une baisse sensible des pièges à l'emploi chez les chômeurs de longue durée ayant un partenaire. Toutefois, nous n'observons pas cette baisse dans l'ensemble. Parmi les célibataires au chômage depuis 6 mois, les pièges à l'emploi a augmenté même s'ils commencent à travailler avec un salaire supérieur au salaire minimum.

La comparaison internationale montre que la Belgique se situe dans la moyenne des pièges à l'emploi pour les couples pour le chômage de courte durée (6 mois), mais parmi les premiers pour le chômage de longue durée (5 ans). Chez les célibataires, la Belgique se situe dans le peloton de tête pour les deux durées.

Le revers de la médaille est une pression fiscale et parafiscale marginale effective extrêmement élevée, résultant de la réduction rapide des réductions de cotisations sociales personnelles et des baisses de charges au fur et à mesure que le niveau des salaires augmente. L'analyse montre qu'un tiers des salariés à temps plein sont soumis à une pression (para-) fiscale marginale supérieure à 83 %.

Une réduction radicale de cette pression marginale élevée résulterait :

- soit de la suppression progressive des baisses de charges pour les salariés au salaire minimum, ce qui entraînerait une forte augmentation des pièges à l'emploi et une réduction significative du pouvoir d'achat des salariés au salaire minimum ;

- soit de l'octroi des mêmes réductions de charges à tous les niveaux de revenus, ce qui entraînerait un coût budgétaire très élevé.

Aucune de ces deux pistes ne mérite d'être recommandée. Mais il est recommandé dans les futures réformes liées à la fiscalité, à la parafiscalité ou aux transferts liés aux revenus, de s'efforcer de limiter les taux d'imposition marginaux extrêmes susmentionnés plutôt que de les augmenter.

L'examen des pièges à la promotion et à l'emploi a révélé un certain nombre d'obstacles à la préparation et à l'évaluation de la politique des revenus. La Section regrette qu'il n'existe pas en Belgique d'institution qui surveille en permanence toutes les données et mesures pertinentes pour la politique des revenus et qui cartographie, modélise et analyse les interactions pertinentes. La complexité et l'interaction des mesures fiscales et parafiscales et des allocations et avantages sociaux, tant au niveau fédéral que régional, nuisent à la transparence. Cela entrave le processus décisionnel des personnes directement concernées et des acteurs actifs dans l'évaluation et la préparation des politiques.

3 Différence de pression (para)fiscale selon la forme de l'entreprise

3.1 Introduction

Concernant le thème de la "pression (para)fiscale en fonction de la forme de l'entreprise", la demande d'avis du Ministre se lit comme suit :

"Dans l'avis de mai 2020, le graphique 10 de la page 41 compare la pression fiscale moyenne et marginale pour différentes formes d'entreprises. Je vous demande d'actualiser ce graphique en procédant aux analyses suivantes :

- 1) *Quelle a été l'évolution récente du nombre d'entreprises dans notre pays et de la part du revenu national réalisée par les entreprises ?*
2. *la comparaison de la pression fiscale moyenne et marginale pour différentes formes d'entreprises dans les pays voisins.*

Dans les sections suivantes, nous soulignons tout d'abord que les différences de charges (para)fiscales sont l'un des facteurs déterminants dans le choix de la forme juridique des activités économiques (section 3.2). Nous examinons ensuite si des changements peuvent être observés dans la manière dont les activités économiques sont juridiquement conçues. Pour ce faire, nous considérons les comptes nationaux d'une part (section 3.3) et les données des déclarations (para)fiscales d'autre part (section 3.4). Nous opérons ensuite un zoom sur les incitations basées sur les différences de pression (para)fiscale (section 3.5) et la politique s'y référant. Dans la section 3.6 des conclusions sont formulées par la Section.

3.2 Passage en société et différences de pression (para)fiscale selon le statut des activités économiques

Les activités économiques peuvent être conçues de différentes manières. Il y a passage en société lorsque les statistiques indiquent que l'importance relative des activités incorporées dans une entreprise augmente et que l'importance relative des activités économiques des salariés et des travailleurs indépendants diminue ⁽²¹⁾.

Les motifs pour le passage en société peuvent être de nature diverse, par exemple des motifs juridiques (réglementaires), économiques (la limitation de la responsabilité, la facilitation du transfert de propriété), financières (l'accès aux marchés des capitaux) et (para-)fiscaux peuvent jouer un rôle ⁽²²⁾. En outre, le passage en société augmente les opportunités d'autofinancement, et peut réduire la constitution des droits à la pension légale. Un tel développement peut avoir des conséquences sur l'efficacité économique et la répartition des revenus.

L'impact sur l'efficacité économique dépend de la mesure dans laquelle le passage en société et ses effets dérivés conduisent à une activité économique supplémentaire. Cet impact est très difficile à mesurer.

L'équité horizontale est compromise si un effort de travail similaire conduit à des différences de charge (para)fiscale et de revenu net selon la forme juridique (salarié, indépendant ou via

²¹ Voir aussi Conseil supérieur des finances, Section Fiscalité et Parafiscalité (2020), Avis « Réduction des prélèvements sur le travail et les possibilités de financement », pp 39-42, p66, p151-152

²² OCDE (2024), "Tax arbitrage through closely held businesses : Implications for OECD tax systems", Box 1. "Non-tax factors determining choice of organisation form"

une société). L'équité horizontale exige qu'un effort similaire soit soumis à un traitement (para)fiscal similaire. ⁽²³⁾

Cependant, il est difficile de déterminer l'équité (ou le manque d'équité) d'un système (para)fiscal, car les circonstances sont rarement complètement similaires et les différences dans la situation de départ peuvent justifier des différences de traitement (para)fiscal. Par exemple, un dirigeant d'entreprise prend un plus grand risque de perte en capital, mais il a plus de chances de réaliser des plus-values qu'un salarié. Il existe également des différences en matière de protection sociale. Par exemple, les chefs d'entreprise peuvent compter dans une moindre mesure sur des revenus de remplacement, mais ils peuvent avoir un accès plus facile aux prestations sociales liées au revenu imposable, puisque dans notre pays la majorité des revenus mobiliers n'y sont pas inclus mais sont imposés séparément.

La Section ne s'est pas limitée à répondre aux questions précises formulées par le ministre à propos des différences de pression (para)fiscale selon le type d'entreprise. La Section a également cherché à savoir s'il existe effectivement des passages en société dans notre pays et s'il est plausible que les différences de pression (para)fiscale en fonction du statut des activités économiques jouent un rôle à cet égard. Cette recherche n'implique aucun jugement de valeur.

3.3 Indices de passage en société dans les comptes nationaux

Cette section vise à examiner si les évolutions observables dans les comptes nationaux montrent qu'un processus de passage en société croissant est en cours dans notre pays. À cette fin, la période allant de 1995 à 2022 a été examinée. À la fin de cette période, tant l'impôt des sociétés (2018) ⁽²⁴⁾ que le droit des sociétés (2019) ⁽²⁵⁾ ont fait l'objet d'une réforme substantielle.

Le système de comptabilité nationale fournit une description quantitative du processus économique d'un pays. Trois perspectives sont utilisées à cette fin : la production, les revenus et les dépenses. Cependant, l'angle "dépenses" n'est pas pertinent pour la question qui nous occupe ici. ⁽²⁶⁾

Un règlement de l'Union européenne (UE) exige que les comptes nationaux soient établis selon la méthodologie du SEC 2010 ⁽²⁷⁾ et définit, entre autres, le plan comptable et la classification des agents économiques en secteurs. Les principaux secteurs identifiés par le SEC 2010 sont les ménages (S14), les administrations publiques (S13), les sociétés financières (S12) et non financières (S11). Ces secteurs sont associés à des codes et abréviations spécifiques. Du côté de la production, la valeur ajoutée brute (B1g) est le principal agrégat. Du côté de la création de revenus, il s'agit du revenu mixte brut (B3g) pour les travailleurs indépendants et de l'excédent brut d'exploitation (B2g) pour les autres acteurs. Le

²³ Selon l'unité fiscale (tax unit) prévue par le système (la personne physique ou le ménage auquel appartient la personne physique), les dépenses du ménage peuvent être prises en compte dans ce traitement (para)fiscal.

²⁴ Loi du 25/12/2017, applicable à partir de l'exercice d'imposition 2019 (revenus 2018).

²⁵ Le nouveau Code des sociétés et associations s'applique aux nouvelles sociétés constituées à partir du 1er mai 2019, Pour les sociétés ou associations existantes :

1er janvier 2020, mais l'opt-in était possible via une modification des statuts à partir du 1er mai 2019

²⁶ Pour les questions examinées ici, la formation du produit intérieur brut et la formation des revenus dans l'économie domestique sont importantes. Contrairement aux dépenses, ces agrégats ne sont pas affectés par les revenus versés ou obtenus à l'étranger ou par la redistribution des revenus.

²⁷ Le SEC2010 est repris dans le Règlement (UE) n° 549/2013 paru au Journal Officiel (UE) le 26 juin 2013. Le SEC 2010 est applicable depuis septembre 2014.

revenu de l'activité indépendante comprend à la fois la rémunération des activités de travail et la rémunération du capital utilisé. Par conséquent, le revenu de l'activité indépendante est classé comme revenu mixte dans le SEC2010 : il est classé intégralement dans le secteur des ménages ⁽²⁸⁾.

Traduit en termes de comptabilité nationale, le passage en société équivaut à un glissement de la valeur ajoutée et de la création de revenus des ménages (S14) ⁽²⁹⁾ ⁽³⁰⁾ vers le secteur des sociétés non financières (S11). Une analyse des comptes nationaux ne peut évidemment pas apporter de réponse claire aux moteurs d'un tel glissement, et en particulier au rôle que peuvent jouer les motivations (para)fiscales.

Nous avons examiné ⁽³¹⁾ dans quelle mesure l'évolution des données agrégées des comptes nationaux fournit des indications sur le passage en société, une augmentation de la valeur ajoutée et des revenus du secteur des sociétés non financières (S11) s'accompagnant d'une perte (en termes relatifs) dans le secteur des ménages (S14)⁽³²⁾. L'analyse des comptes nationaux belges fournit en effet de telles indications. Cela ressort tant de l'évolution du compte de production que de l'évolution de la formation des revenus ⁽³³⁾ et correspond à l'augmentation observée du nombre d'entreprises ⁽³⁴⁾.

L'analyse aboutit aux conclusions suivantes :

- Les évolutions du compte de production indiquent un glissement de la valeur ajoutée (B1g) des ménages (S14) vers les sociétés non financières (S11). Cela peut être dû, entre autres, au passage d'activités en tant que salariés ou indépendants sans société à des activités au sein d'une société.
- Sur l'ensemble de la période, la Belgique n'est pas la seule à avoir associé une hausse de la valeur ajoutée des sociétés non financières à une baisse de celle des ménages ; c'est également le cas de l'Allemagne et de la France. Par contraste, les Pays-Bas ont connu une augmentation pour les deux secteurs institutionnels, principalement due à la hausse des activités des indépendants sans personnel.
- Dans notre pays, tant le coût salarial (D1) des travailleurs salariés que le revenu mixte brut (B3g) des indépendants ont perdu du terrain, au profit de l'excédent brut d'exploitation (B2g) des sociétés. Ceci est en accord avec les constats posés par les

²⁸ Annexe contient des explications supplémentaires 7.2.1

²⁹ Les activités des travailleurs indépendants (c'est-à-dire non constitués en société) appartiennent au secteur des ménages (S14).

³⁰ Par ailleurs, il pourrait également y avoir un transfert du secteur « Institutions sans but lucratif au service des ménages » (S15) vers S11, mais étant donné l'importance marginale de S15, l'impact potentiel de ce changement est très modeste. En 2022, la valeur ajoutée brute (B1g) du S15 n'était que de 0,8% du PIB et l'excédent brut d'exploitation (B2g) n'était que de 0,1% du PIB.

³¹ Voir note en annexe 7.2.1

³² Cependant, les données macroéconomiques ne nous permettent pas de distinguer dans quelle mesure la hausse (baisse) d'un secteur institutionnel est due au transfert de certaines unités vers un autre secteur ou à la hausse (baisse) des activités des unités existantes du secteur. Les deux déterminants peuvent se renforcer ou s'annuler partiellement. Ici, seul l'impact combiné sur la part des différents secteurs est pris en compte.

³³ L'accent est mis ici sur la manière dont la production et les revenus primaires associés sont structurés, et non sur les motifs possibles du passage en société ou sur les mécanismes de correction possibles en aval (au niveau de la distribution des revenus secondaires et tertiaires).

³⁴ Voir la section 3.4

chercheurs de la Banque nationale ⁽³⁵⁾, qui constatent une augmentation des marges bénéficiaires moyennes des entreprises et l'attribuent en partie aux effets de composition ⁽³⁶⁾. La majeure partie de l'augmentation s'explique cependant par une hausse des marges bénéficiaires dans des branches d'entreprises individuelles. Les auteurs concluent que les coûts salariaux augmentent beaucoup moins que la productivité du travail (ce qui coïncide avec une part en diminution des salaires dans le revenu national).

- Dans un premier temps, la part des travailleurs indépendants ⁽³⁷⁾ dans la population active a diminué, mais cette tendance s'est inversée (en partie) après la crise économique et financière de 2008-09.
- Selon les données des comptes nationaux, sur l'ensemble de la période, le coût salarial par employé a été non seulement nettement plus élevé que le revenu mixte brut par travailleur indépendant, mais l'écart entre les deux a augmenté également.
- Par rapport aux pays voisins, la Belgique présente un écart important et plus prononcé entre l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11) et le revenu mixte brut des indépendants (B3g).

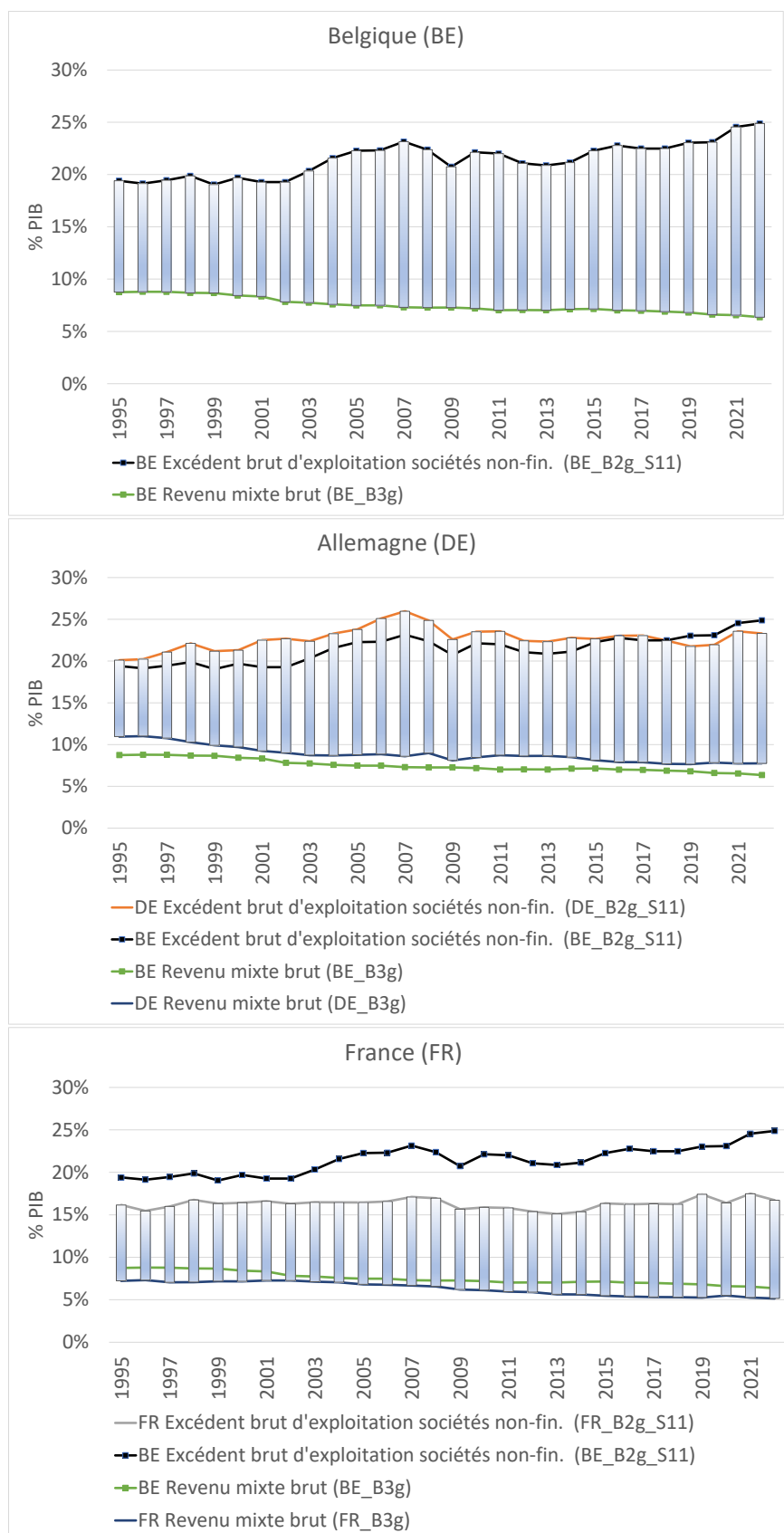
Le graphique 17 détaille la comparaison avec les pays voisins. Dans le graphique 17 l'accent est mis sur l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11), d'une part, et sur le revenu mixte brut des indépendants (B3g), d'autre part. La partie supérieure présente l'évolution de ces deux éléments au niveau national. La ligne supérieure (noire) montre la hausse de l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11), la ligne inférieure (verte) l'érosion du revenu mixte brut (B3g). La distance qui les sépare est indiquée par des barres. Il est clair que les lignes divergent et que la distance entre elles s'accroît : de 10,6% du PIB en 1995 à 18,5% du PIB en 2022 (soit +7,9% du PIB).

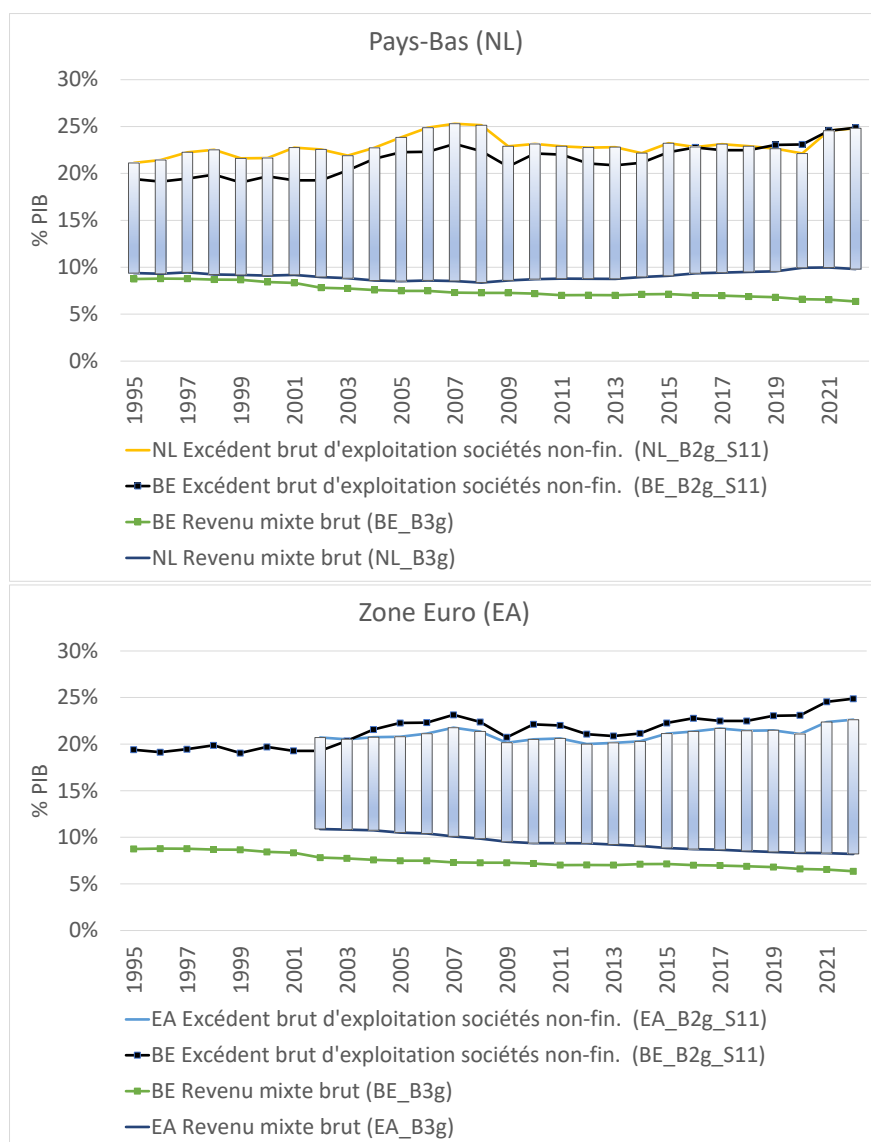
³⁵ De Keyser, T. ; Langenus, G.; Walravens, L.(2023) Évolution des marges bénéficiaires des entreprises et inflation, Revue économique BNB, novembre 2023, Digest

³⁶ « La hausse de la marge bénéficiaire moyenne depuis 2014 est en partie due (pour environ un tiers) à des effets de composition: les branches d'activité dont les marges bénéficiaires sont plus élevées ont vu leur importance relative s'accroître au sein du PIB. L'industrie pharmaceutique ainsi que les activités immobilières en sont des exemples. »

³⁷ Les statistiques relatives au marché du travail issues des comptes nationaux ne permettent pas de distinguer les chefs d'entreprise des autres travailleurs indépendants.

Graphique 17 Dépassement brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11) par rapport au revenu mixte brut (B3g)





B2g_S11 : excédent brut d'exploitation des sociétés non financières ; B3g : revenu mixte brut (B3g)

Les autres parties du graphique 17 examinent un à un l'évolution dans les pays voisins (DE, FR, NL) et dans la zone euro (EA). Dans chaque cas, les barres indiquent la distance entre l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11) et le revenu mixte brut (B3g) dans le pays concerné. Pour faciliter la comparaison avec notre pays, la situation belge a chaque fois été représentée en arrière-plan, à travers les lignes noires et vertes, reprises de la première partie. Elles indiquent la fourchette dans laquelle l'évolution s'est faite chez nous.

Dans chaque pays, la hauteur des barres s'est accrue et il y a donc divergence entre l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (B2g_S11) d'une part et le revenu mixte brut des indépendants (B3g) d'autre part. En Belgique, cependant, la divergence (+7,9% PIB) a été nettement plus importante que dans les pays voisins. En Allemagne, la divergence entre les deux a augmenté de 9,1% du PIB à 15,6% du PIB (+6,4% du PIB). En France et aux Pays-Bas, en revanche, l'augmentation est restée limitée : de 8,1% du PIB à 11,6% (+2,6% du PIB) en France et de 11,7% du PIB à 15% (+3,3% du PIB) aux Pays-Bas, respectivement. Dans le passé, l'écart entre les deux valeurs était similaire ou parfois plus grand en Allemagne et aux

Pays-Bas qu'en Belgique, mais récemment ce n'est le cas dans aucun des pays analysés : en 2022 dans aucun des pays voisins l'écart n'est plus grand que dans le nôtre.⁽³⁸⁾

3.4 Indications de passage en société dans les données des déclarations IPP, ISoc et INASTI ⁽³⁹⁾

3.4.1 Impôt sur le revenu des personnes physiques (IPP)

Le tableau ci-dessous indique le nombre de salariés, d'indépendants et de chefs d'entreprise ⁽⁴⁰⁾ pour la période 2015 - 2022. Les données proviennent des déclarations de revenus des personnes physiques. Par conséquent, une même personne peut adopter plusieurs statuts si elle déclare des revenus provenant de différents statuts fiscaux.

Tableau 8 Nombre de salariés, d'indépendants et de chefs d'entreprise, 2015-2022

Exercice	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Croissance 2015-2022
Salariés	4.595.366	4.608.171	4.650.507	4.699.870	4.768.195	4.806.526	4.765.077	4.847.758	5%
Dirigeants d'entreprise	384.406	392.164	404.756	413.511	423.088	435.098	439.572	457.585	19%
Indépendants	506.694	517.458	529.638	542.255	550.730	563.003	560.188	577.520	14%

Le nombre de chefs d'entreprise et d'indépendants a augmenté de manière importante au cours de la période étudiée, par rapport à la croissance du nombre de salariés. En outre, le nombre de chefs d'entreprise a augmenté davantage que le nombre de travailleurs indépendants. Cela témoigne d'une croissance des passages en société.

3.4.2 Analyse des contributions de l'INASTI relatives aux exercices 2009-2019

Le graphique 18 montre la part en pourcentage des travailleurs indépendants à titre principal (y compris les chefs d'entreprise) dans la population totale âgée de 18 à 64 ans et leur base de cotisation moyenne pour les années 2009 à 2019. La base de cotisation moyenne est calculée sur la base des dernières bases de cotisation définitivement connues pour une année de revenus donnée⁴¹. La base de cotisation moyenne se compose du revenu professionnel brut moins les frais et charges professionnels et, le cas échéant, les pertes professionnelles, déterminés conformément à la législation relative à l'impôt sur le revenu. L'évolution des revenus annuels bruts moyens sur la même période est également indiquée à titre de

³⁸ Comme le montre le graphique, le niveau de l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières était plus élevé en 2022 dans notre pays que dans les pays voisins et dans la moyenne de la zone euro. Le niveau du revenu mixte brut des indépendants n'était inférieur en 2022 qu'en France à celui de notre pays.

³⁹ Sur la base de la note de l'annexe 7.2.2: Indications de l'affiliation d'une entreprise dans les données de la déclaration IPP, ISoc et INASTI) -.

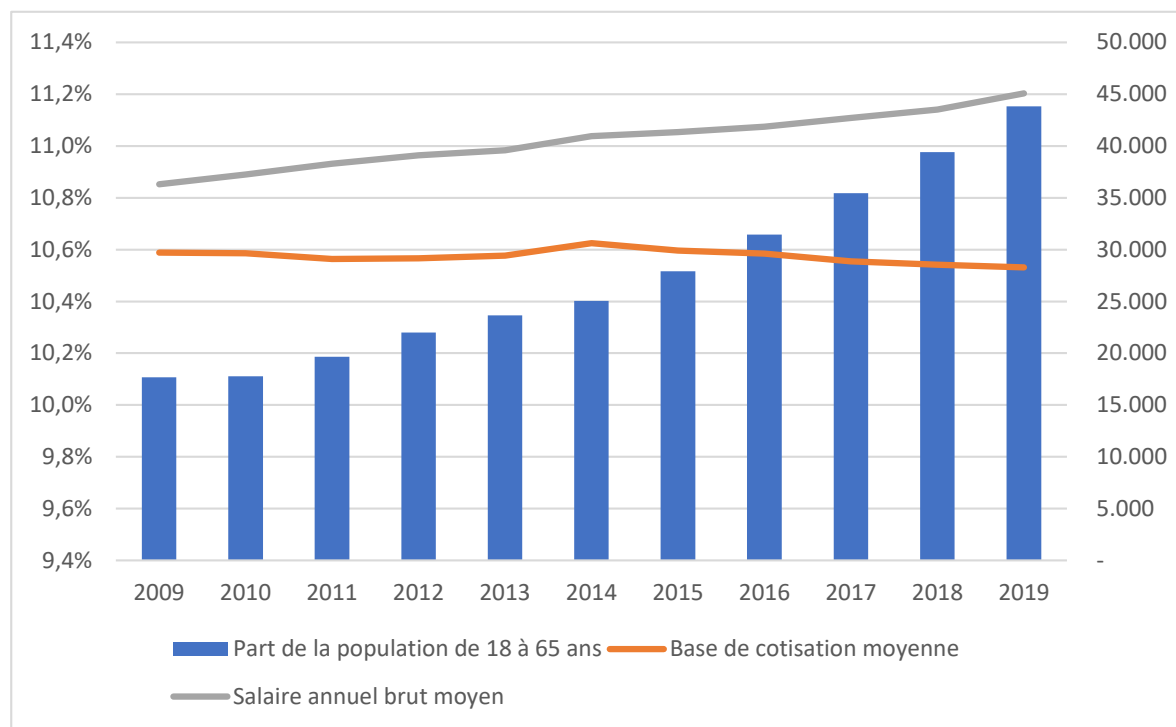
⁴⁰ Les personnes suivantes sont considérées comme des administrateurs de société au sens du CIR 92 :

- Les personnes qui exercent des fonctions dans une entreprise en tant que directeurs, gestionnaires, liquidateurs ou autres fonctions similaires ;
- Les personnes exerçant certaines fonctions de direction dans l'entreprise en dehors d'un contrat de travail.

⁴¹ Pour une grande partie des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise affiliés à l'INASTI, la base de cotisation n'est pas encore définitivement connue (environ 40 % des affiliés).

comparaison. La base de cotisation moyenne et le salaire annuel brut moyen ont été ajustés pour tenir compte de l'inflation en utilisant l'indice des prix à la consommation avec l'année de base 2013.

Graphique 18 Part des indépendants à titre principal en % de la population âgée de 18 à 64 ans (axe de gauche) et leur base de cotisation moyenne et salaire annuel brut (axe de droite, en euros)



Source : INASTI (base de cotisation moyenne), Statbel (salaires bruts moyens), BNB (nombre des indépendants, population d'âge actif).

La part des travailleurs indépendants dans la population en âge de travailler passe de 10,1% à 11,2% sur la période 2009-2019. Au cours de la période 2019-2023, cette part augmente encore pour atteindre 11,9 %. La base de cotisation moyenne (corrigée de l'inflation) reste relativement stable jusqu'en 2014, après quoi elle commence à diminuer. Cette évolution contraste avec les salaires annuels bruts moyens réels des salariés, qui continuent d'augmenter régulièrement tout au long de la période.

Cette observation peut avoir plusieurs explications. L'augmentation de la proportion d'indépendants et de chefs d'entreprise dans la population en âge de travailler indique une popularité croissante de ces statuts par rapport au statut de salarié. La baisse de la base de cotisation moyenne peut également être due au passage en société. La conversion d'une activité indépendante en une activité de dirigeant dans une société peut entraîner une diminution de la base de cotisation de l'INASTI, étant donné que les bénéfices qui ne sont pas distribués en tant que revenus du travail n'apparaissent plus dans cette base.

3.4.3 Analyse des états financiers et des déclarations fiscales à l'impôt des sociétés

Sur la période 2013-2022, le nombre de sociétés connaît une croissance importante, près de 5 fois supérieure à la croissance démographique. Dans le cadre d'une politique économique et d'une conjoncture inchangées, on pourrait s'attendre à ce que la croissance du nombre d'entreprises suive la croissance normale de la population, que Statbel estime à 0,5 %. En moyenne, le nombre d'entreprises créées chaque année augmente de 8,2 % sur la période

2015-2022. Avant l'entrée en vigueur de la réforme du droit des sociétés, on observe un ralentissement, suivi d'une reprise de la tendance et d'un rattrapage.

3.4.4 Indications du passage en société dans les données administratives, conclusion

Le nombre de sociétés et de chefs d'entreprise augmente indéniablement, bien que les causes sous-jacentes ne soient pas claires.

3.5 Incitations (para)fiscales

3.5.1 Incitations résultant des différences de pression (para)fiscale

Les activités économiques peuvent être soumises à différents régimes fiscaux en fonction de leur forme juridique. Les modalités varient évidemment d'un pays à l'autre, mais il est généralement possible de choisir entre les activités exercées en tant que salarié, les activités exercées en tant qu'indépendant (imposées au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques) et les activités exercées sous la forme d'une société. Dans ce dernier cas, l'impôt sur les sociétés s'applique généralement et l'impôt sur les dividendes est prélevé sur les bénéficiaires distribués. Dans la mesure où les incitations découlant des différences de pression (para)fiscale selon le système sont mises à profit, il y a "transfert d'impôt" ou "arbitrage fiscal".

Les études récentes de l'OCDE non seulement détectent des différences significatives de pression (para)fiscale selon les systèmes d'imposition, mais elles concluent également à la réaction des agents économiques à ces différences. Ceci est particulièrement vrai pour les chefs d'entreprise travaillant dans leur propre société.

3.5.2 Pression (para)fiscale sur les revenus du travail et du capital

Une première étude de l'OCDE ⁽⁴²⁾ décrit une méthodologie qui donne une indication de l'évolution de la pression (para)fiscale sur les revenus du travail et du capital (dividendes et plus-values) pour l'ensemble de la zone OCDE. Il est important de noter que l'OCDE se base sur des chiffres qu'elle collecte dans un autre contexte, à savoir les éditions annuelles de 'Les impôts sur les salaires' ⁽⁴³⁾ et de la base de données (para)fiscales de l'OCDE ⁽⁴⁴⁾. L'avantage est qu'elles permettent en principe de construire des séries chronologiques à long terme cohérentes dans le temps et entre pays. L'inconvénient est que les indicateurs sont limités aux grandes lignes et aux données disponibles pour les cas-types et qu'ils font abstraction des modalités d'imposition qui ne sont pas incluses dans 'Les impôts sur les salaires' et dans la base de données (para)fiscales de l'OCDE.

Le graphique 19 montre les résultats pour la Belgique de la comparaison des taux d'imposition effectifs en fonction de la nature et du niveau des revenus. L'étude de l'OCDE se limite à l'année 2021 et n'examine qu'un nombre limité de cas-types ⁽⁴⁵⁾, mais elle montre clairement que les revenus du travail sont plus lourdement taxés que les dividendes (et des plus-values) et que les différences s'accroissent avec le niveau de revenu. Dans un premier temps, seuls les impôts directement supportés par les individus sont pris en compte : l'impôt sur le revenu

⁴² OCDE (2023) TWP65 L'imposition des revenus du travail et du capital

⁴³ Les impôts sur les salaires : https://www.oecd.org/fr/publications/les-impots-sur-les-salaires-2024-version-abregee_bb9d7ef8-fr.html

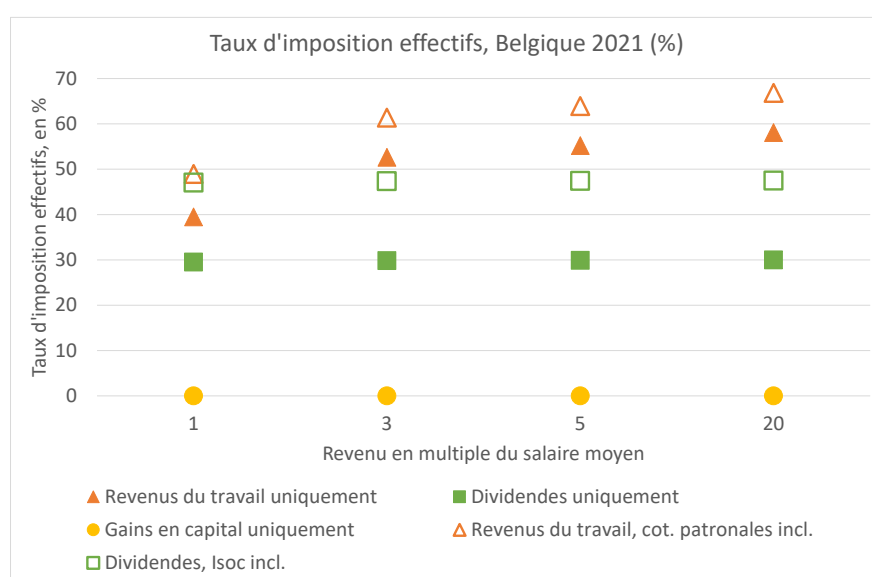
⁴⁴ Base de données (para)fiscales de l'OCDE : <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/tax-database/>

⁴⁵ Dans un souci de comparabilité internationale, l'OCDE se limite au taux standard le plus courant et fait abstraction de régimes nationaux spécifiques (tels que le système de réserve de liquidation).

des personnes physiques et les cotisations personnelles pour les revenus du travail et le précompte mobilier pour les dividendes. Ensuite, les cotisations patronales sont ajoutées aux revenus du travail et l'impact de l'impôt des sociétés pour les dividendes ⁽⁴⁶⁾.

Le graphique 20 compare les différences de pression (para)fiscale sur le travail et les dividendes entre les pays. Le graphique de gauche exclut l'impôt sur le revenu des sociétés et les cotisations patronales, tandis que le graphique de droite les inclut. Dans les deux graphiques, notre pays se trouve à gauche, ce qui indique que la différence entre la pression (para)fiscale sur les revenus du travail et les dividendes semble être plus importante chez nous que dans la plupart des autres pays de l'OCDE ⁽⁴⁷⁾ et que la cause se trouve à la fois dans les taux appliqués aux particuliers (impôt sur le revenu des personnes physiques, cotisations salariales, précompte mobilier) et dans les taux appliqués aux entreprises (cotisations patronales et impôt des sociétés).

Graphique 19 Estimation des taux d'imposition effectifs par type et niveau de revenu, Belgique 2021

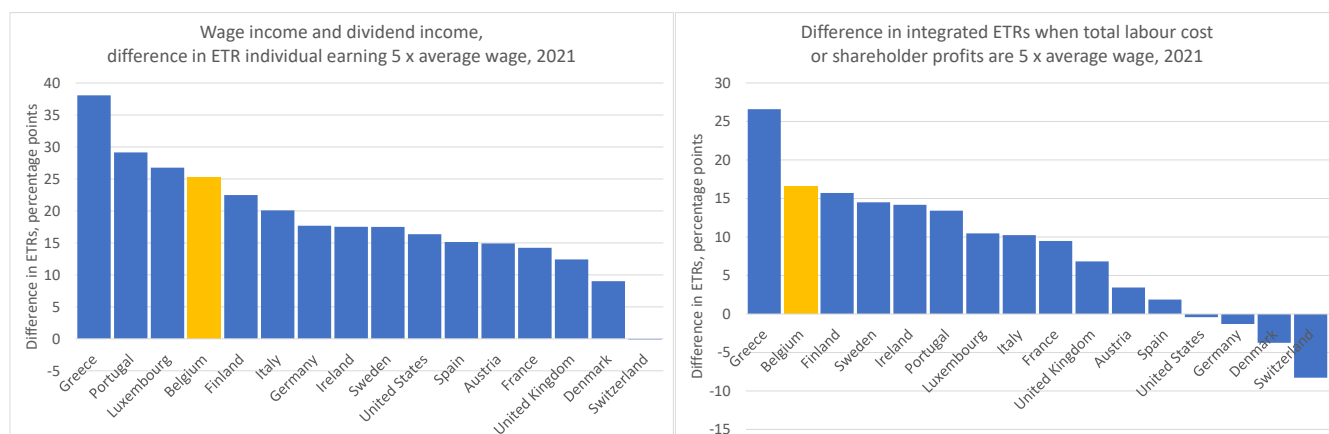


Source : OCDE ; "revenus du travail uniquement", "dividendes uniquement" et "gains en capital uniquement" : seuls les impôts supportés par les individus sont pris en compte : impôt sur le revenu des personnes physiques, cotisations sociales personnelles et précompte mobilier.

⁴⁶ En revanche, l'impact potentiel de l'impôt sur les sociétés sur les bénéfices non distribués n'est pas pris en compte ici.

⁴⁷ OCDE (2023) TWP65 L'imposition des revenus du travail et du capital .

Graphique 20 Différences de pression (para)fiscale sur les revenus du travail et les dividendes, OCDE, 2021.



Source : OCDE ; panneau de gauche : impôts sur le revenu des personnes uniquement ; panneau de droite : y compris l'impôt sur le revenu des sociétés et les cotisations de sécurité sociale des employeurs.

3.5.3 Pression (para)fiscale pour les dirigeants d'entreprise

La deuxième étude de l'OCDE ⁽⁴⁸⁾ s'appuie sur ces éléments mais se concentre davantage sur l'évolution des incitations à l'arbitrage fiscal dans les "closely held businesses". Il s'agit en particulier des dirigeants d'entreprise qui sont employés dans leur propre société et qui ont une certaine liberté de se verser un salaire ou d'opter pour la distribution des bénéfices. Les données de l'OCDE ne permettent pas d'inclure dans l'analyse d'éventuels régimes fiscaux et parafiscaux spécifiques pour les indépendants sans société.

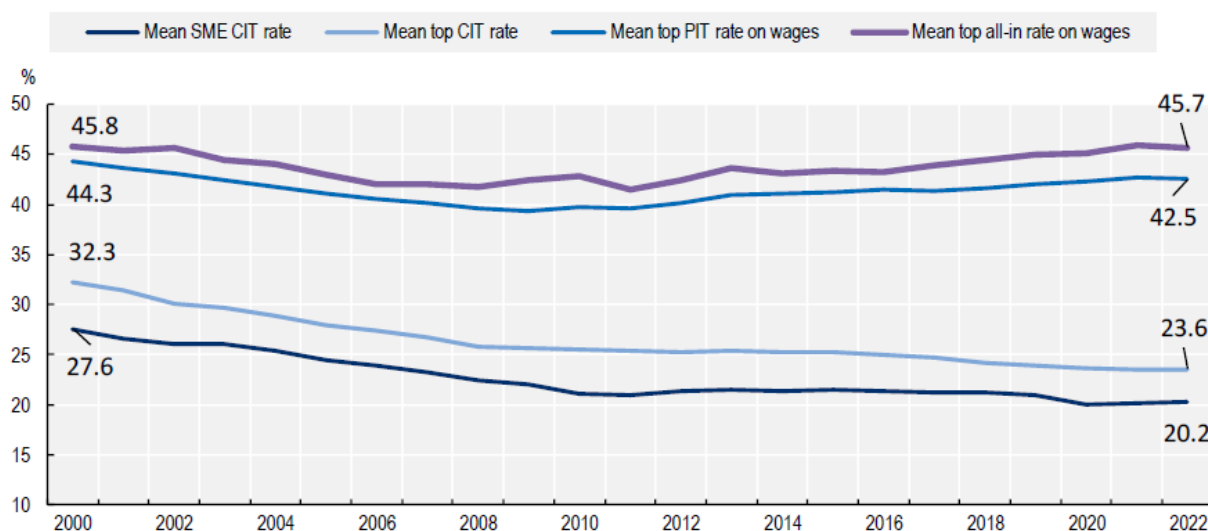
Le graphique 21 compare l'évolution de quatre taux moyens pour les pays de l'OCDE depuis le début du siècle. Il s'agit tout d'abord du taux maximal à l'impôt des sociétés (CIT) et du taux réduit correspondant pour les petites et moyennes entreprises (SME) ⁽⁴⁹⁾. Ces taux sont comparés au taux nominal supérieur de l'impôt des personnes physiques (PIT) et au taux marginal "all in" qui l'accompagne et qui prend aussi en compte les cotisations sociales personnelles en plus de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Il est important de souligner que ce taux « all in » est mesuré pour le niveau de revenu auquel le taux nominal le plus élevé de l'impôt sur le revenu des personnes physiques s'applique pour la première fois ⁽⁵⁰⁾.

⁴⁸ OCDE (2024), "Tax arbitrage through closely held businesses : implications for OECD tax systems", OECD Taxation Working Papers, No. 70

⁴⁹ Hors taxe sur les dividendes

⁵⁰ Cela implique donc que des taux marginaux plus élevés peuvent s'appliquer à d'autres points (inférieurs ou supérieurs) de la distribution des revenus.

Graphique 21 Évolution des taux ISoc et des taux « all in » sur les revenus salariaux, moyenne de l'OCDE, 2000-2022



Source : OCDE

Le graphique 21 montre d'abord la tendance mondiale à la baisse des taux d'imposition des sociétés. La moyenne de l'OCDE pour le taux supérieur à l'impôt des sociétés est passée de 32,3 % en 2000 à 23,6 % en 2022. En tenant compte d'un taux réduit dans les pays où il s'applique, la moyenne de l'OCDE pour les PME est passée de 27,6 % à 20,2 %⁽⁵¹⁾. L'impôt sur le revenu des personnes physiques a suivi une tendance similaire à la baisse dans un premier temps, mais cette tendance s'est inversée vers 2010. Au total, la moyenne de l'OCDE pour le taux supérieur de l'impôt sur le revenu des personnes physiques n'était que légèrement inférieure (42,5 %) en 2022 à ce qu'elle était en 2000 (44,3 %). Le taux "all in" qui l'accompagne a même terminé la période à un niveau similaire (45,7 % en 2022) à celui du début de la période (45,8 % en 2000).

En raison de ces évolutions divergentes, l'écart entre les taux s'est considérablement accru. Pour les taux supérieurs de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés, l'écart est passé de 12 points de pourcentage en 2000 à 19 points de pourcentage en 2022.

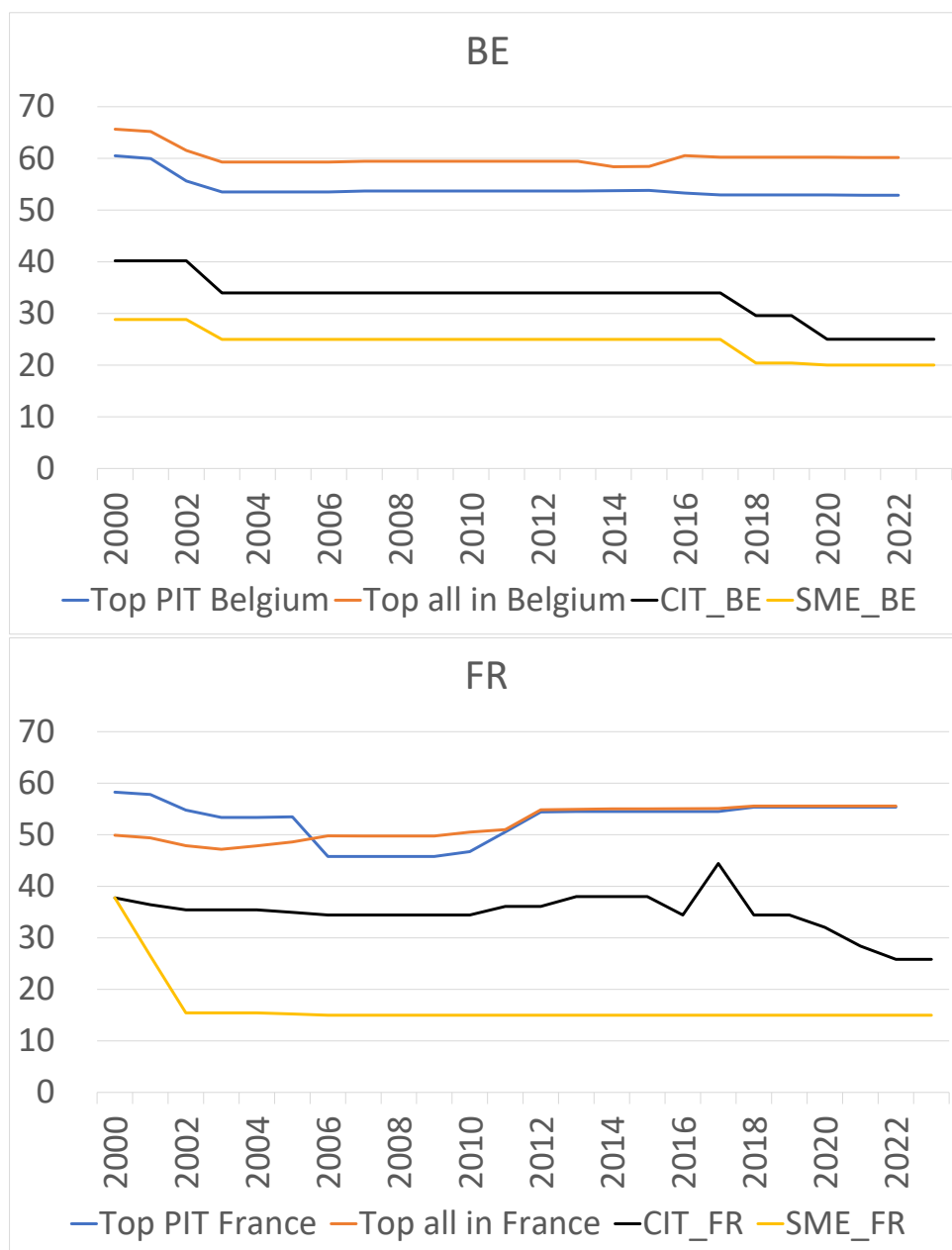
Le graphique 22 présente les mêmes informations pour la Belgique et les pays voisins, tandis que le graphique 23 se concentre sur l'écart entre le taux salarial "all in" et le taux maximal de l'impôt des sociétés⁽⁵²⁾. Dans presque tous les pays envisagés⁽⁵³⁾, l'écart entre les deux taux s'est globalement creusé depuis le début du siècle, ce qui est particulièrement vrai pour notre pays au cours de la dernière décennie. Le taux "all in" de la Belgique (60,2 % en 2022), qui prend aussi en compte les cotisations sociales personnelles en plus de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, est nettement plus élevé que celui de l'Allemagne (47,5 %), de la France (55,6 %) ou des Pays-Bas (55,1 %).

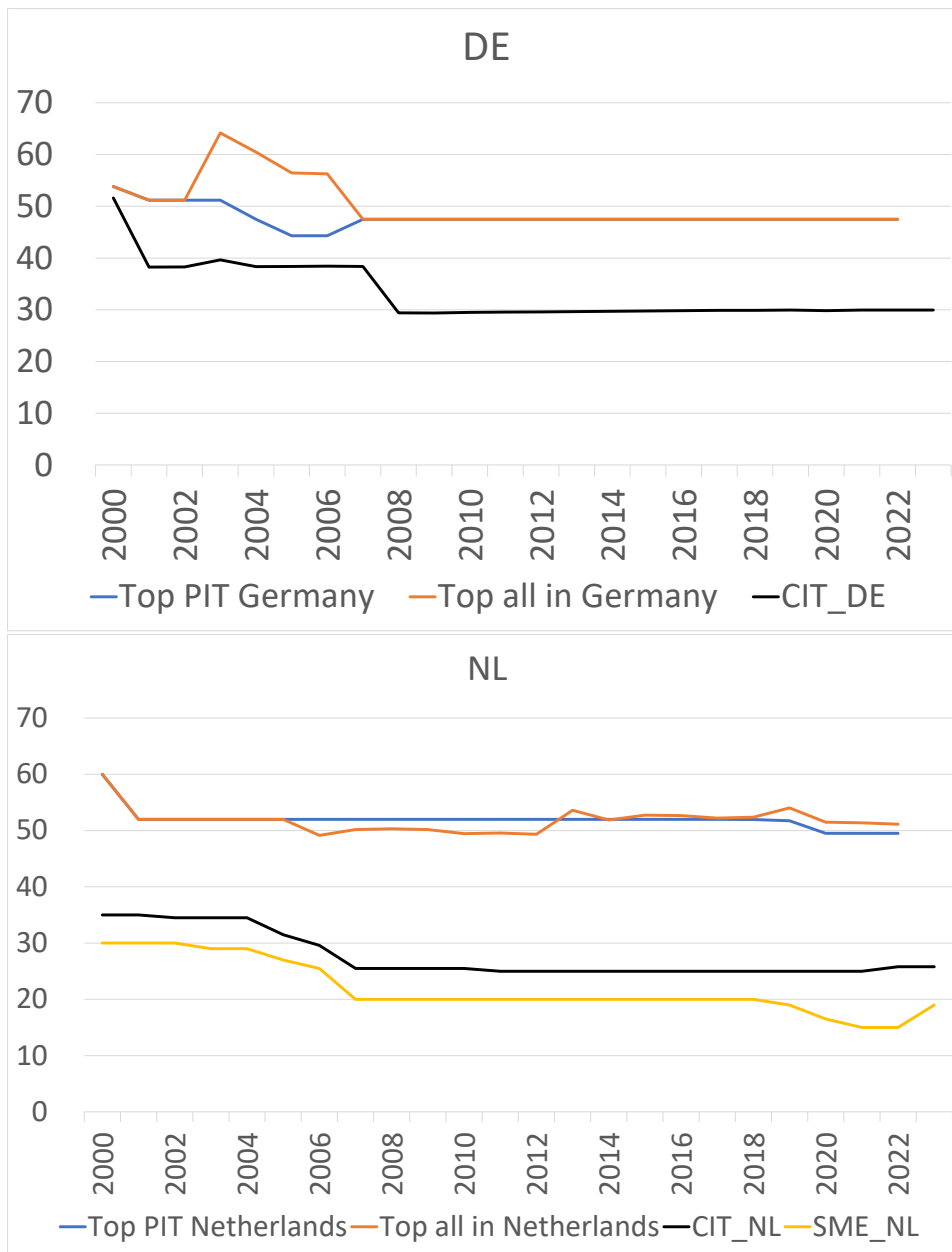
⁵¹ Il s'agit de la moyenne (non pondérée) des taux valables pour les PME : le taux réduit dans les pays où il s'applique et le taux normal dans les autres cas.

⁵² La différence est d'autant plus grande qu'un taux réduit s'applique.

⁵³ Les Pays-Bas font figure d'exception pour cet indicateur dans la mesure où il est comparé à l'année 2000, soit l'année précédant la grande réforme fiscale de 2001.

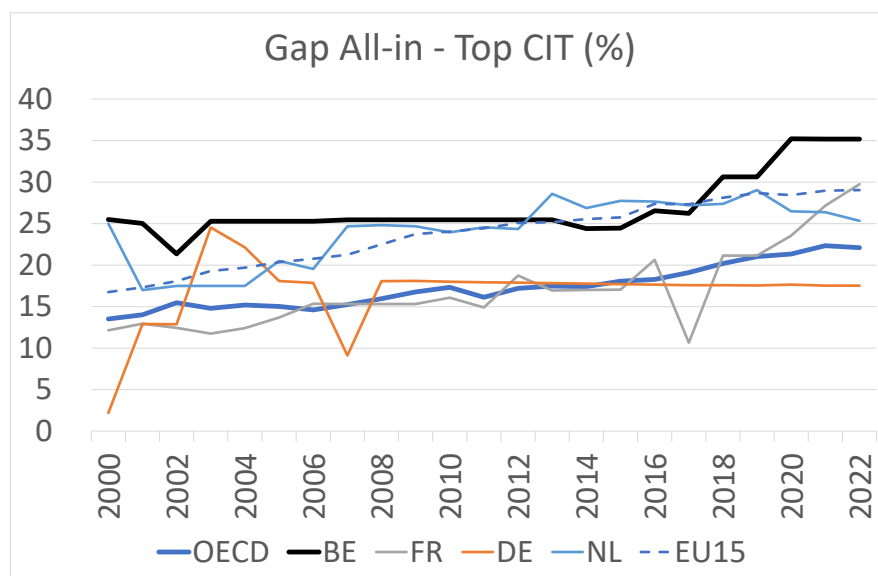
Graphique 22 Évolution des taux maximaux ISoc et IPP pour la Belgique et les pays voisins, 2000-2022 (en %)





Source des données : Base de données (para)fiscales de l'OCDE

Graphique 23 Évolution de l'écart entre les taux maximaux d'imposition des personnes physiques et des sociétés en Belgique et dans les pays voisins, 2000-2022 (en points de %)



Source des données : Base de données (para)fiscales de l'OCDE

3.5.4 Situation en Belgique

Pour notre pays, les chiffres de cette section comparent la pression (para)fiscale moyenne et marginale pour différentes formes d'entreprises pour l'exercice d'imposition 2024⁽⁵⁴⁾.

Le graphique 24 compare la pression (para)fiscale moyenne sur le coût salarial total⁽⁵⁵⁾ des types d'emploi suivants. Les cas-types sont supposés.

- Un salarié à temps plein, soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et aux cotisations sociales (non plafonnées). L'un des deux scénarios tient compte du « jobbonus » flamand.
- Un travailleur indépendant, soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et aux cotisations de sécurité sociale (plafonnées).
- Un dirigeant d'entreprise qui se verse une rémunération minimale (et bénéficie donc du taux réduit de l'impôt des sociétés, qui s'applique aux premiers 100.000 € de bénéfice imposable), et qui distribue des dividendes sous le régime VVPR-bis⁽⁵⁶⁾. Le régime VVPR-bis permet aux petites sociétés de distribuer des dividendes avec un taux de précompte mobilier de seulement 15 %, dans la mesure où ces dividendes proviennent d'actions acquises par de nouveaux apports en numéraire à partir du 1^{er} juillet 2013 et à condition que le gérant de la société ait conservé ces actions nominatives en pleine propriété de manière ininterrompue à partir de l'apport en capital. Les cotisations sociales (régime des indépendants) et l'impôt des personnes physiques sont dus sur la rémunération minimale versée.
- Un dirigeant d'entreprise qui se verse une rémunération minimale (et bénéficie ainsi du taux réduit d'impôt sur les sociétés applicable aux 100.000 premiers euros de bénéfice imposable), et qui ajoute le reste des bénéfices après impôt sur les sociétés à la

⁵⁴ Elles visent à répondre à la demande du Ministre des Finances d'actualiser le graphique 10 de la page 41 de l'avis de la Section de mai 2020.

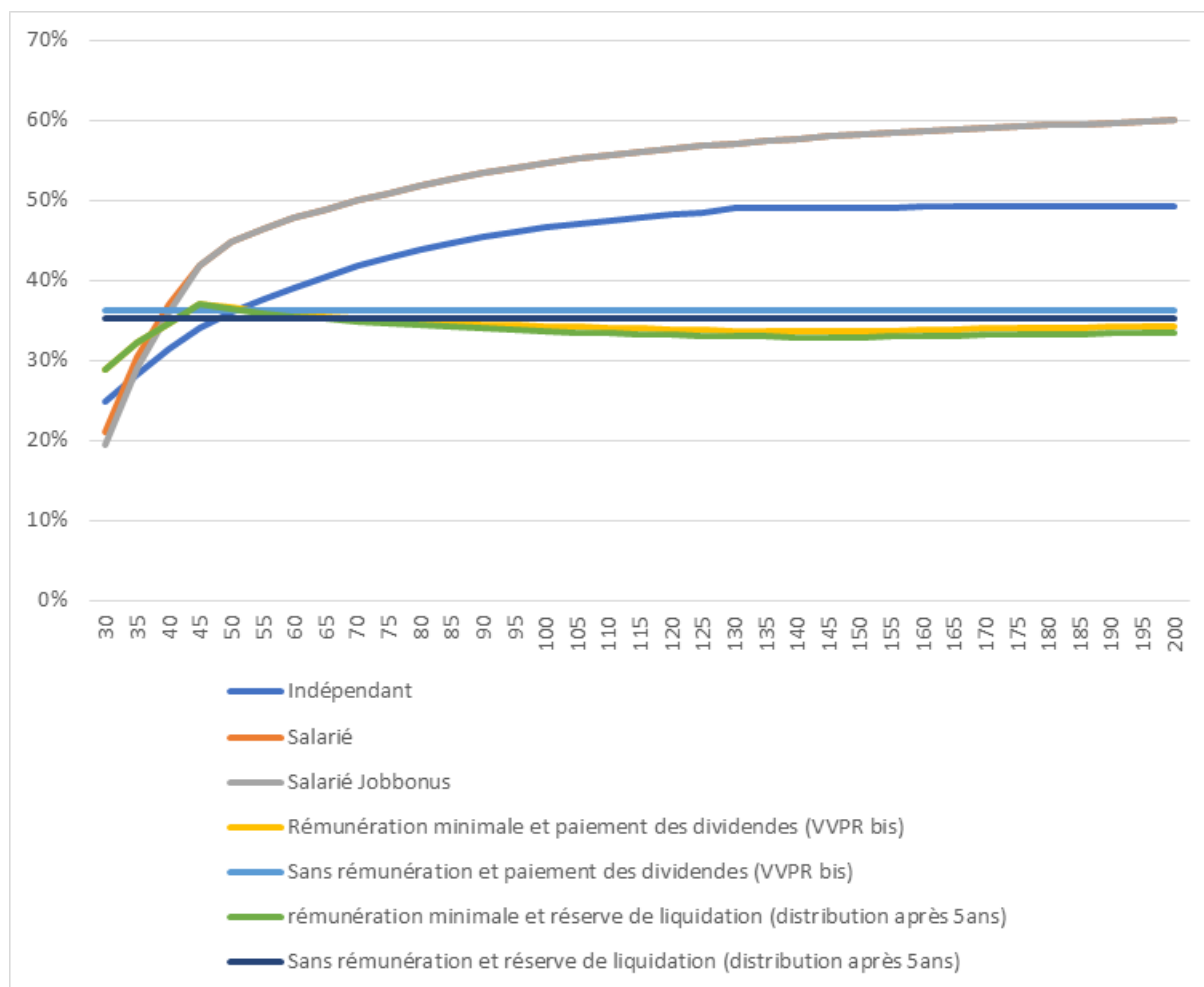
⁵⁵ Comprend les cotisations patronales

⁵⁶ VVPR : Verlaagde Voorheffing / Précompte Réduit

réserve de liquidation. L'affectation des bénéfices à la réserve de liquidation est soumise à un prélèvement de 10 % au titre de l'impôt sur les sociétés. Si les réserves sont conservées dans la société pendant au moins cinq ans (ce qui est supposé), elles peuvent ensuite être distribuées avec un taux de précompte mobilier de 5 %. Les cotisations sociales (régime des indépendants) et l'impôt sur le revenu des personnes physiques sont dus sur les rémunérations minimales distribuées.

- Un dirigeant d'entreprise qui ne se verse pas de rémunération et qui invoque le régime VVPR bis. Cela permet d'échapper au paiement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale, mais empêche également la société de bénéficier du taux réduit de l'impôt sur les sociétés, qui s'applique aux 100.000 premiers euros de bénéfice imposable.
- Un administrateur de société qui ne se verse pas de rémunération et utilise la réserve de liquidation. Cela permet d'éviter le paiement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale, mais empêche également la société de bénéficier du taux réduit de l'impôt sur les sociétés applicable aux 100.000 premiers euros de bénéfice imposable.

Graphique 24 Pression (para)fiscale effective moyenne (%) pour différentes formes d'entreprises, Belgique, exercice d'imposition 2024



Source : Service d'Etudes SPF Finances ; axe x : revenu en 1000 euros ; axe y : pression (para)fiscale

Le graphique 24 montre que la pression (para)fiscale pour un salarié est nettement plus élevée que celle d'un indépendant. Cela s'explique principalement par le plafonnement des cotisations sociales de ce dernier. En outre, il est clair que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un salarié ou d'un indépendant à partir d'un coût salarial de 40.000 euros est nettement plus élevée que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un dirigeant d'entreprise. Par conséquent, il existe une incitation à convertir les revenus du travail en revenus du capital. Pour un résultat compris entre 40.000 et 60.000 euros environ, il est plus avantageux pour le dirigeant d'entreprise de ne pas se verser de salaire. La différence entre les taux d'imposition effectifs d'un revenu du travail et d'un revenu du capital peut encourager le passage en société, ce qui entraîne une baisse des recettes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociale et une hausse des recettes de l'impôt sur les sociétés. La baisse des recettes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques affecte également les budgets régionaux et locaux. Au total, l'impact sur le budget global des pouvoirs publics est négatif. Il convient de garder à l'esprit que le passage en société entraîne des charges administratives supplémentaires et que cela peut offrir d'autres possibilités d'imputation des frais sur le plan fiscal.

3.5.5 Situation dans les pays voisins

3.5.5.1 Pays-Bas ⁽⁵⁷⁾

Le système fiscal néerlandais établit une distinction entre l'imposition des salaires ou des revenus d'une activité indépendante (imposés dans la "Box 1") et l'imposition des revenus provenant d'un "intérêt substantiel" (imposés dans la "Box 2"). Il y a intérêt substantiel (ab, i.e. *aanmerkelijk belang*) lorsqu'un actionnaire détient, avec ou sans son partenaire fiscal, 5 % ou plus des actions d'une société. Un directeur-actionnaire principal (dga, i.e. *directeur-grootaandeelhouder*) est un détenteur d'intérêt substantiel qui travaille également dans l'entreprise. L'importance relative de l'intérêt substantiel (ab) et de la Box 2 est assez élevée. En 2017, les Pays-Bas comptaient environ 400 000 détenteurs d'intérêt substantiel (représentant ensemble des actifs d'environ 55 % du PIB), dont environ 260 000 directeurs-actionnaires principaux.

En 2020, une étude a montré que la différence de pression (para)fiscale sur les salaires et les revenus de la "Box 2" créait des tensions ⁽⁵⁸⁾. Une étude du Ministère néerlandais des Finances a recommandé de rendre la pression (para)fiscale totale (cumulée) sur les revenus du capital des directeurs-actionnaires principaux et les revenus du travail aussi similaire que possible et, à cette fin, de s'attaquer à la cause (les différences de charge (para)fiscale) plutôt que de combattre les symptômes (comme l'ajustement du paiement du salaire minimum par le biais du régime du "salaire habituel" ⁽⁵⁹⁾). Ces dernières années, la politique mise en oeuvre s'est alignée sur ces conclusions.

Le graphique 25 montre que les différences de taux marginal supérieur se sont réduites avec les mesures des plans fiscaux 2023 et 2024, notamment l'augmentation du taux inférieur de

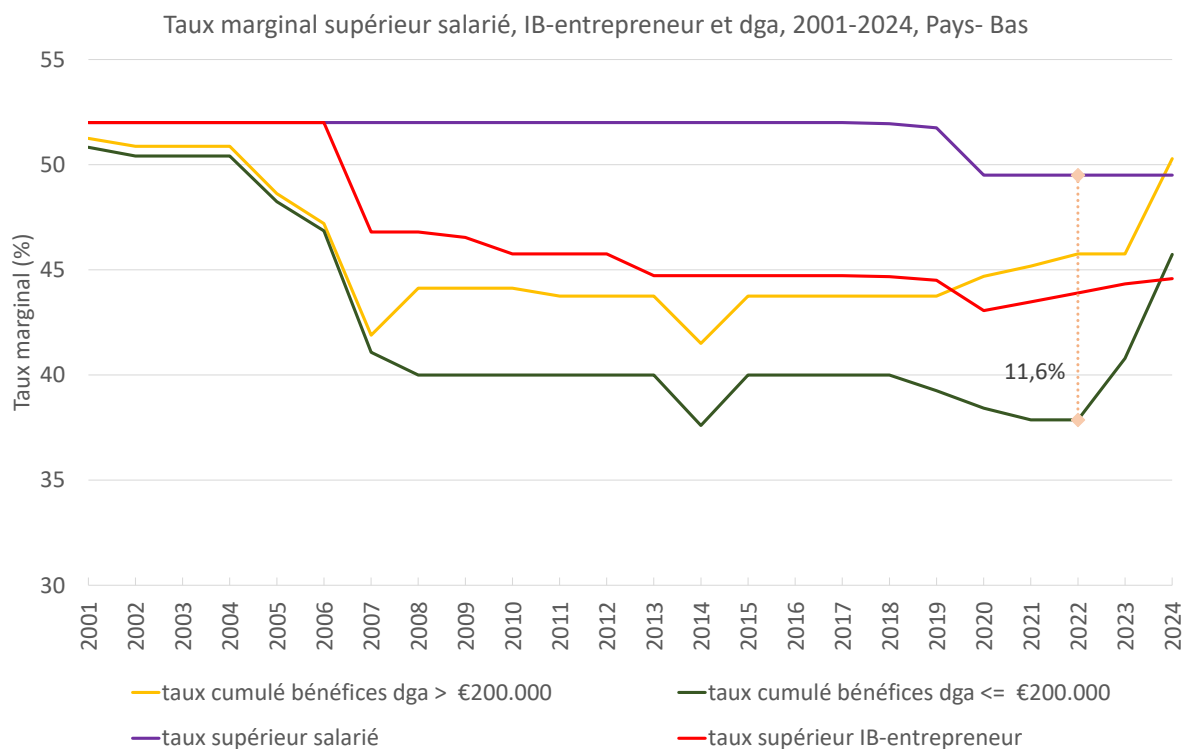
⁵⁷ Plus d'explications dans la note en annexe 7.2.5 Tax Arbitrage Nederland

⁵⁸ Ministère des Finances des Pays-Bas (2020) *Belasten van (inkomen uit) aanmerkelijk belang; Bouwstenen voor een beter belastingstelsel*; pp 18-29

⁵⁹ En vertu du régime de rémunération habituelle, un détenteur d'intérêts substantiels est censé recevoir un salaire normal pour le niveau et la durée de son emploi. En principe, en 2024 le « salaire habituel » doit être au moins le plus élevé des montants suivants : a) le salaire de l'emploi le plus comparable ; b) le salaire de l'employé le mieux rémunéré de l'employeur ou d'une société affiliée ; c) au moins 56 000 € en 2024 (46 000 € en 2020). Jusqu'en 2022 inclus, au point a), la comparaison portait sur 75 % du salaire de l'emploi le plus comparable (une « marge d'efficacité » de 25 % était appliquée).

l'impôt sur les sociétés de 15 % à 19 % ⁽⁶⁰⁾. À partir de 2024, la différence entre le taux supérieur (cumulé) du revenu (d'emploi et de profit) du salarié et du directeur-actionnaire principal sera de 5,4 points de pourcentage, contre 11,6 % en 2022. En outre, le taux supérieur des travailleurs indépendants (ou "IB entrepreneur") a augmenté en 2024 en raison de la réduction de l'exonération des bénéfices pour les PME ⁽⁶¹⁾ de 14 % à 12,7 %. Suite à l'adoption de cette mesure, la tendance à l'augmentation des différences entre les taux supérieurs depuis 2001 s'est fortement inversée.

Graphique 25 Pression (para)fiscale marginale effective pour les salariés, les indépendants et les directeurs-actionnaires principaux, Pays-Bas, 2001-2024



Source : Ministère des Finances, Pays-Bas

3.5.5.2 Allemagne

En Allemagne, les entreprises individuelles sont soumises à l'impôt sur le revenu ⁽⁶²⁾ (Einkommensteuer⁶³) et les entreprises individuelles ayant une activité commerciale sont également soumises à la taxe professionnelle (Gewerbesteuer). Le taux de la taxe professionnelle est une combinaison d'un taux d'imposition de base uniforme de 3,5 % et d'un taux d'imposition municipal (Hebesatz), en fonction du lieu d'implantation de l'entreprise

⁶⁰ Avec, en outre, l'abaissement à partir de 2023 du seuil à partir duquel le taux réduit s'applique de 395 000 € à 200 000 €.

⁶¹ L'exemption pour les PME

⁶² [EStH 2023 - A. Einkommensteuergesetz, ... \(bundesfinanzministerium.de\); BMF - Amtliches Gewerbesteuer-Handbuch \(bundesfinanzministerium.de\).](#)

⁶³ Einkommensteuer correspond à l'impôt belge sur le revenu des personnes physiques.

individuelle. Actuellement, les municipalités d'au moins 80.000 habitants prélèvent la taxe professionnelle à un taux compris entre 8,75 % (Hebesatz de 250 %) et 20,3 % (Hebesatz de 580 %). Les entreprises individuelles ne sont généralement pas tenus de payer des cotisations de sécurité sociale obligatoires.

Les sociétés de personnes ne sont en principe soumises à l'impôt sur le revenu que pour les associés, c'est-à-dire les personnes physiques qui les composent, pour leur part respective des bénéfices. Les sociétés de personnes n'ont pas d'entité imposable distincte et sont donc considérées comme transparentes sur le plan fiscal. Elles ne sont donc pas soumises à l'impôt sur le revenu, puisque seules les personnes physiques sont assujetties à l'impôt sur le revenu. Les revenus des professions libérales sont également soumis à l'impôt sur le revenu, comme les entreprises individuelles, et les sociétés de personnes utilisées pour les professions libérales sont également soumises à l'impôt sur le revenu et sont donc considérées comme transparentes sur le plan fiscal. Seules les sociétés de personnes ayant une activité commerciale sont également soumises à la taxe professionnelle, mais les professions libérales et les sociétés de personnes utilisées exclusivement pour des professions libérales ne sont pas soumis à la taxe professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2022, les sociétés de personnes exerçant une activité commerciale ont également la possibilité d'être imposées au même titre qu'une société (de capitaux) dans le cadre de l'impôt sur les sociétés (système d'option).

Le taux d'imposition le plus bas est de 14 %, le plus élevé de 45 % :

- Revenu inférieur ou égal à 11 604 € : 0 %.
- 11 605 € à 66 760 € : 14 % à 42 % (taux progressif géométrique)
- De 66 761 € à 277 825 € : 42% ;
- Plus de 277 826 € : 45 %.

La forme de société la plus courante en Allemagne est la « Gesellschaft mit beschränkter Haftung », GmbH (société à responsabilité limitée). Elle est soumise à l'impôt des sociétés ainsi qu'à la taxe professionnelle mentionnée ci-dessus. La taxe professionnelle (Gewerbesteuer) s'applique aux bénéfices imposables.

L'impôt sur le revenu des sociétés (Körperschaftsteuer) est prélevé à un taux uniforme de 15 % et est ensuite soumis à une surtaxe de 5,5% (surtaxe de solidarité). Le taux d'imposition total est donc de 15,825 %.⁽⁶⁴⁾ Il faut ensuite y ajouter la taxe professionnelle.

Ainsi, en Allemagne, nous considérons le traitement fiscalement transparent des sociétés de personnes comme moyen de prévention des passages en société. Toutefois, depuis 2022, les sociétés de personnes exerçant une activité commerciale peuvent également être imposées à l'impôt des sociétés.

⁶⁴ <https://ksth.bundesfinanzministerium.de/ksth/2022/home.html>;
[20240304 Innen_FF_Tax_Legal.indd \(gtai.de\)](#)

3.5.5.3 France

En France, les entrepreneurs individuels (EI) sont en principe soumis à l'impôt sur le revenu⁶⁵. Les taux suivants s'appliquent :

- Revenu jusqu'à 11 294 € : 0 %.
- De 11 295 € à 28 797 € : 11 %.
- De 28 798 € à 82 341 € : 30 %.
- De 82 342 € à 177 106 € : 41 %.
- Plus de 177 107 € : 45%.

Les taux sont donc progressifs de 0 à 45 %, avec un impôt supplémentaire (surtaxe) de 3 % sur la partie des revenus dépassant 250.000 euros pour un isolé et 500.000 euros pour les couples mariés et de 4 % pour les revenus dépassant 500.000 euros pour un isolé et 1 million EUR pour les couples mariés.

Toutefois, les petits entrepreneurs individuels et les titulaires de professions libérales peuvent opter pour le régime de la micro-entreprise dans certains cas. Ce régime leur permet de bénéficier de formalités simplifiées pour la création et la gestion de leur entreprise ou de leur profession libérale et pour leurs obligations fiscales.

Sur le plan fiscal, ce régime donne droit à une déduction forfaitaire sur le chiffre d'affaires de:

- 71 % pour l'achat et la vente, la fourniture d'hébergement et la vente pour consommation sur place,
- 50 % pour les activités commerciales,
- 34 % pour les activités non commerciales (telles que celles des professions libérales).

Dans ce système, la possibilité est également offerte, sous certaines conditions, de payer l'impôt sur le revenu de manière libératoire. L'impôt sur le revenu est alors payé mensuellement ou trimestriellement, en même temps que les cotisations de sécurité sociale.

Le régime des micro-entreprises s'adresse aux entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes n'excède pas :

- 188.700 € pour l'activité de vente de marchandises, de vente à consommer sur place et de fourniture de logement (à l'exclusion de la location meublée autre que la location meublée de tourisme ou la chambre d'hôtes),
- 77.700 € pour les prestations de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux ou des bénéfices non commerciaux (comme pour les professions libérales).

En France, les entrepreneurs individuels ont généralement aussi la possibilité d'être soumise à l'impôt des sociétés en demandant l'assimilation à une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL). Cette assimilation permet de créer une entité distincte sur le plan fiscal.

Le taux normal de l'impôt sur les sociétés est fixé à 25 % pour toutes les entreprises en 2024, quel que soit leur chiffre d'affaires.

⁶⁵ [Impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu : quelle imposition selon son statut ? | economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr) et <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1419>.

Toutefois, un taux réduit de 15 % s'appliquera encore à certaines PME si

- les recettes hors taxes sont inférieures à 10 millions d'euros,
- le capital est entièrement libéré et détenu à 75 % au moins par des personnes physiques (ou une société appliquant ce critère).

À partir du 1^{er} janvier 2023, ce taux réduit s'appliquera à la partie des bénéfices allant jusqu'à 42.500 euros. Au-delà de ce montant, les bénéfices seront imposés au taux normal de l'impôt sur les sociétés, soit 25 %.

Les sociétés de management sont nettement moins courantes en France, car la jurisprudence française montre que l'administration fiscale, sur la base de la disposition fiscale anti-abus ou de l'abus de droit général peut décider, qu'il s'agit d'une fiction juridique et qu'il existe en réalité un contrat de travail ⁽⁶⁶⁾. La personne en question sera alors considérée comme un salarié et imposée en conséquence au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. La France dispose également d'un comité de l'abus de droit fiscal où les litiges relatifs à l'application de la disposition fiscale anti-abus peuvent être soumis.⁽⁶⁷⁾

La France dispose ainsi du régime de la micro-entreprise, du système d'option et de la requalification de la relation de travail comme mesures de lutte contre le passage en société.

3.5.6 Incitations (para)fiscales, conclusion

Dans de nombreux cas, la pression (para)fiscale semble différer en fonction du statut dans lequel les activités économiques s'inscrivent. Il s'avère que ces différences se soient accrues au cours des dernières décennies dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Les études de l'OCDE concluent que les agents économiques réagissent à ces différences.

En Belgique aussi, plusieurs indicateurs révèlent des différences croissantes. Aux Pays-Bas, les indicateurs montraient initialement une tendance similaire, mais des mesures politiques ont réduit les différences de pression (para)fiscale au cours des dernières années.

Alors que l'Allemagne opte pour le traitement fiscalement transparent des sociétés de personnes et le système d'option comme moyen de prévention des passages en société, la France opte pour le régime de la micro-entreprise, le système d'option et la requalification de la relation de travail.

⁶⁶ Article L. 64 du code des procédures fiscales ; C. DE LA MARDIÈRE, « Fasc. 9400 : CF Procédure de l'abus de droit fiscal - Abus de droit fiscal - Textes, historique et notion », in *JurisClasseur Fiscal* 2023, §§ 391 et 392 et la jurisprudence citée.

⁶⁷ Article L64, deuxième alinéa livre des procédures fiscales

3.6 Conclusions

En réponse aux questions du Ministre, on peut conclure de cette partie 3 ce qui suit :

- Au cours de la dernière décennie, notre pays a connu une croissance impressionnante, tant du nombre total de sociétés que du nombre de start-ups ;
- Depuis 1995, tant les coûts salariaux des salariés que les revenus des indépendants ont perdu du terrain dans notre pays au profit des excédents d'exploitation des sociétés;
- La différence entre la pression (para)fiscale sur d'une part, les revenus du travail et d'autre part, les revenus du capital est plus grande dans notre pays que dans la plupart des pays de l'OCDE. Cet écart s'est considérablement accru dans notre pays au cours de la dernière décennie.

En outre, les analyses effectuées révèlent les faits et développements suivants:

- Tant les comptes nationaux que l'évolution de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants (y compris les dirigeants d'entreprise) montrent que la croissance du revenu moyen des travailleurs indépendants (y compris les dirigeants d'entreprise) a été inférieure à la croissance du coût brut moyen des travailleurs salariés au cours de la période récente ;
- Par rapport aux pays voisins, la Belgique présente un écart important et de plus en plus prononcé entre l'excédent d'exploitation des sociétés et les revenus des indépendants.

Le passage en société de l'activité économique a un impact globalement négatif sur les recettes publiques, avec un effet positif sur les recettes de l'impôt des sociétés et du précompte mobilier, et un effet négatif sur les cotisations sociales et les recettes de l'impôt des personnes physiques (y compris sa part régionale et communale). Dans la mesure où moins de droits sociaux sont accumulés, les dépenses sociales ultérieures s'en trouvent réduites. Au final, il en résulte un impact négatif sur les recettes publiques, qui ou sera atténué dans une certaine mesure si le changement mentionné donne lieu à une activité économique supplémentaire.

L'analyse montre que la pression (para)fiscale pour un salarié est nettement plus élevée que celle d'un indépendant. Cela s'explique principalement par le plafonnement des cotisations sociales de ce dernier. En outre, il est clair que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un salarié ou d'un indépendant à partir d'un coût salarial de 40.000 euros est nettement plus élevée que la pression (para)fiscale sur le revenu d'un dirigeant d'entreprise. Par conséquent, il existe une incitation à convertir les revenus du travail en revenus du capital.

Les politiques concernant les différences de pression (para)fiscale et les glissements possibles des activités économiques en fonction de la forme juridique, diffèrent d'un pays à l'autre. Aux Pays-Bas, il a été jugé que les différences de pression (para)fiscale, notamment entre les salariés et les directeur-actionnaires, étaient trop grandes et les taux ont été ajustés pour atténuer ces différences. L'Allemagne évite le problème en optant pour un traitement fiscalement transparent des sociétés de personnes comme moyen de prévention des passages en société à motivation (para)fiscale, et la France opte pour des règles d'application strictes, y compris la requalification des revenus du travail, pour décourager la création de sociétés de gestion.

4 Coûts liés à la collecte de l'impôt

4.1 Introduction

En ce qui concerne les "coûts liés à la collecte de l'impôt", la demande d'avis du Ministre était formulée comme suit :

"Enfin, je vous demande d'examiner s'il est possible de procéder à une comparaison internationale des coûts liés à la collecte des impôts et d'en tirer des conclusions, le cas échéant, pour notre pays".

4.2 Traitement par la Section

La Section a effectué des recherches sur la question ⁽⁶⁸⁾. Elle s'est principalement appuyée sur les données collectées, publiées et analysées par les institutions internationales à cet égard. Il s'agit principalement de la publication de l'OCDE Tax Administration Series (TAS) ⁽⁶⁹⁾. En principe, la publication par des institutions internationales offre l'avantage de la comparabilité des données. Toutefois, les données de la TAS présentent également plusieurs inconvénients. Par exemple, elles ne portent que sur la principale administration fiscale (fédérale) de chaque pays. De plus, les missions des autorités fiscales diffèrent d'un pays à l'autre. En outre, bien qu'une indication du niveau global des coûts soit donnée, peu de détails sont fournis.

La Section conclut que les chiffres comparables au niveau international sont limités et confus et qu'elle ne peut fournir une analyse approfondie dans ce domaine. Une comparaison internationale détaillée des coûts nécessite une étude approfondie pour laquelle la Section n'est pas la mieux placée. Une telle étude nécessite non seulement la prise en compte des différentes tâches des administrations fiscales, mais aussi, entre autres, la prise en compte des différences relatives à la complexité des réglementations dans les différents pays.

La Section estime qu'une étude comparative internationale sur le coût de la collecte de l'impôt nécessite des données plus précises et qu'il serait préférable qu'une telle étude soit menée ou coordonnée par des institutions internationales. La compétence de la Section porte davantage sur la politique fiscale que sur l'organisation administrative des services opérationnels.

⁶⁸ Voir notamment la note en annexe 7.3.1

⁶⁹ OCDE (2023), Tax Administration 2023 : Comparative Information on OECD and other Advanced and Emerging Economies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/900b6382-en>.

5 Brève explication de certains termes

5.1 Salaire moyen, tel qu'il figure dans la publication annuelle de l'OCDE Taxing Wages

Il s'agit du salaire annuel brut des employés à temps plein des entreprises privées (Nace B-N) d'au moins 10 employés. Le salaire annuel moyen est fourni annuellement par Statbel et est basé sur les données de la sécurité sociale. Il comprend les primes de fin d'année et d'autres primes ainsi que les pécules de vacances. ⁽⁷⁰⁾⁽⁷¹⁾

conversion salaire annuel - salaire mensuel 2023, travailleur à temps plein (Nace B-N)		
	salaire annuel	salaire mensuel
% du salaire moyen	brut en € (arrondi)	brut en € (arrondi)
50%	29.460	2.120
67%	39.470	2.840
80%	47.130	3.390
100%	58.913	4.230
133%	78.350	5.630
167%	98.380	7.070
Facteur de conversion		13,92

5.2 Salaire minimum

Les salaires minimaux en Belgique sont fixés dans les conventions collectives de travail et diffèrent donc selon les secteurs. La limite inférieure absolue est le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMMG). Pour les salariés à temps plein âgés de 18 ans et plus, il s'élevait en moyenne à 1.962 €/mois en 2023. Le 1er avril 2024, le RMMMMG pour les salariés âgés de 18 ans et plus a été porté à 2.029,88 €/mois et, après indexation, à 2.070,48 €/mois au 1er mai 2024. Dans ce rapport, le salaire minimum fait référence au RMMMMG.

5.3 Coût salarial, salaire brut, salaire net

Le coût salarial est le montant total qu'un employeur paie pour le travail d'un employé. Il s'agit du salaire brut d'une part et des cotisations de l'employeur d'autre part.

Le salaire brut est le salaire que le salarié perçoit de son employeur avant déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts. La déduction de ceux-ci donne lieu au salaire net.

⁷⁰ OCDE Taxing Wages (2024) p 225 : "The Average Wage is based on an annual survey conducted by the Statbel division of the Ministry of Economy. The survey is limited to enterprises with at least 10 employees. A two step approach is applied: first the participating employers are selected, then the surveyed employees (sampling ratio of 5% to 7%). All employees are covered by the survey but the estimate of the Average Wage is restricted to data of full time employees only. The reference period is October but survey data is combined with social insurance registers to obtain annual earnings. If applicable, the earnings of full time employees not employed during the entire year, are uplifted proportionally to obtain annual estimates. Annual earnings include bonuses, vacation and overtime pay, but no fringe benefits."

⁷¹ Ces chiffres sont des chiffres définitifs qui ont été mis à jour récemment. Il y a des différences minimes avec les données incluses dans l'édition publiée de Taxing Wages et TaxBEN, car le salaire moyen de 2023 était encore basé sur une extrapolation provisoire du salaire moyen de 2022.

5.4 Taux marginal d'imposition

Le rapport entre l'augmentation des impôts à payer (y compris les cotisations de sécurité sociale) et l'augmentation du coût salarial.

5.5 Pièges à l'emploi

Les pièges à l'emploi se produisent lorsqu'il n'est pas attrayant pour les chômeurs qui ont droit à des allocations de travailler, parce qu'ils ne gagnent pas suffisamment de revenu disponible en travail.

5.6 Pièges à la promotion

Les pièges à la promotion se produisent lorsque le fait d'obtenir une promotion ou de faire des heures supplémentaires est relativement peu attrayant, car une grande partie de l'augmentation des coûts de main-d'œuvre qui en résulte est prélevé par le gouvernement sous une forme ou une autre.

5.7 Taux d'imposition de la participation

Le taux de l'impôt de la participation vise la partie du revenu brut qui, après la reprise du travail, est perdue en raison de prélèvements plus élevés ou de prestations moins élevées, ceci comprenant également la perte des allocations de chômage. Terme anglais : participation tax rate (PTR). Voir la section 2.5.1.

5.8 Marge intensive et extensive

La mesure dans laquelle les impôts sur le travail influent sur le choix de l'individu entre le travail et le temps libre est généralement étudiée en termes d'élasticité de l'offre de travail par rapport aux salaires. On distingue l'élasticité de l'offre de travail par rapport à la décision de travailler ou de ne pas travailler (marge extensive) et celle par rapport à la durée de travail souhaitée (marge intensive).

5.9 Passage en société

La question du passage en société doit se poser lorsque les statistiques indiquent que l'importance relative des activités exercées via une société augmente et que l'importance relative des activités économiques des salariés et des travailleurs indépendants diminue. Voir rubrique 3.2.

5.10 Cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS)

En plus des cotisations de sécurité sociale « normales », il existe une cotisation spéciale de sécurité sociale à la charge des salariés. Cette cotisation varie en fonction de l'importance du salaire du salarié et de sa situation familiale (célibataire ou famille à deux revenus). Pour plus d'informations, voir le rapport de la Section de mai 2020, p. 128.

5.11 Revenu d'intégration

Les personnes qui ne disposent pas de revenus suffisants et qui ne sont pas en mesure de changer cette situation ont droit, sous certaines conditions (notamment de résidence, de nationalité et de revenus), à un revenu d'intégration versé par les CPAS. Le montant du revenu d'intégration auquel on peut avoir droit dépend de la situation familiale.

5.12 Bonus à l'emploi

Le bonus à l'emploi est une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale (bonus à l'emploi social) et de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (bonus à l'emploi fiscal) pour les travailleurs à bas salaires. afin d'avoir un salaire net plus élevé. La réduction est une somme forfaitaire jusqu'à un certain niveau de salaire, qui diminue ensuite progressivement à mesure que le salaire augmente. Pour les emplois à temps partiel, le bonus est accordée au prorata.

5.13 'Jobbonus' flamand

Le jobbonus est une prime du gouvernement flamand pour les personnes qui, en moyenne, ont un faible salaire horaire. En 2024, un salarié à temps plein bénéficiera d'un jobbonus si son salaire mensuel moyen en 2023 était inférieur à 2 999,99 euros. Pour les emplois à temps partiel, la prime est accordée au prorata.

5.14 Abréviations et traductions

NL	NL_	FR	FR_	EN	EN_
PB	Personenbelasting	IPP	Impôt des personnes physique	PIT	Personal Income Tax
BBSZ	Bijzondere Bijdrage Sociale Zekerheid	CSSS	Cotisation spéciale pour la sécurité sociale	-	-
Venb	Vennootschapsbelasting	Isoc	Impôt des sociétés	CIT	Corporate Income Tax
	Gemiddeld loon		Salaire moyen	AW	Average Wage
	Loonkost		Coût salarial		Wage cost
	Vervennootschappelijking		Sociétisation, passage en société		Incorporation
	Intensieve marge		Marge intensive		Intensive margin
	Extensieve marge		Marge extensive		Extensive margin
	Participatie-aanslagvoet		Taux d'imposition de la participation	PTR	Participation tax rate
EU	Europese Unie	UE	Union européenne	EU	European Union
ESR2010	Europees systeem van nationale en regionale rekeningen, versie 2010 ⁽⁷²⁾	SEC2010	Système européen des comptes nationaux et régionaux, version 2010 ⁽⁷³⁾	ESA2010	European system of national and regional accounts, version 2010
ab	Aanmerkelijk belang (Nederland)		intérêt substantiel (Pays-Bas)	-	-
dga	Directeur-grootaandeelhouder (Nederland)		directeur-actionnaire principal (Pays-Bas)	-	-

⁷² Het ESR2010 vervangt sinds september 2014 het ESR1995 als referentiemethodologie voor de nationale en regionale rekeningen.

⁷³ Depuis septembre 2014, le SEC 2010 a remplacé le SEC 1995 en tant que méthodologie de référence pour les comptes nationaux et régionaux.

6 Bibliographie

6.1 Pièges à l'emploi et pièges à la promotion

- Bozio, A. et Wasmer, E., 2024. Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-politiques-dexonérations-de-cotisations-sociales-une-inflexion-necessaire>.
- Capéau, B., Decoster, A. en Van Houtven, S., 2023. Piecemeal Modeling of the Effects of Joint Direct and Indirect Tax Reforms. *Public Finance Review*, 1, p.39.
- Cochez, L., et al. (2024). Arbeidsmarktpositie sociale huurders. Louvain : Steunpunt Wonen.
- de Mahieu, A., 2021. In-work benefits in Belgium: effects on labour supply and welfare. *International Journal of Microsimulation*, 14(1), pp.43-72.
- Derboven, J., et al. (2024), "Progressive employment in various benefit systems : Exploratory research into the opportunities and pitfalls", recherche commandée par le Ministre flamand compétent pour le Travail et le département du Travail et de l'Économie sociale, dans le cadre du programme de recherche VIONA.
- Decoster, A., et al. (2019), "Which Way the pendulum swings ? Equity and efficiency of 26 years of tax-benefit reforms in Belgium "
- Hijzen, A. en Salvatori, A. (2020), "Designing fair and work-oriented unemployment benefits: The case of Belgium"
- Conseil supérieur des finances, Section Fiscalité et Parafiscalité (2020), Avis « Réduction des prélèvements sur le travail et les possibilités de financement » <https://conseilsuperieurdesfinances.be/fr/publication/avis-reduction-des-prelevements-sur-le-travail-et-les-possibilites-de-financement>
- Manfron, J-M (2023), "Etudes sur les pièges à l'emploi et à la promotion de l'emploi", Forem.
- McGowan, M. A., et al., "Addressing labour market challenges in Belgium", OECD economics department working papers No. 1602
- Van Laecke (2022), "De promotieval : wanneer opslag amper loont" dans De Gids op Maatschappelijk Gebied, n°10, oktober 2022.

6.2 Pression (para)fiscale par forme d'entreprise

- De Keyser, T. ;Langenus, G.; Walravens, L.(2023) Évolution des marges bénéficiaires des entreprises et inflation, Revue économique BNB, novembre 2023, Digest
- Hourani, D., et al. (2023), "The taxation of labour vs. capital income : A focus on high earners", OECD Taxation Working Papers, No. 65, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/04f8d936-en>
- Zawisza, T., et al. (2024), "Tax arbitrage through closely held businesses: Implications for OECD tax systems", OECD Taxation Working Papers, No. 70, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/24b4ed4d-en>
- OCDE, Les impôts sur les salaires : <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>
- Base de données (para)fiscales de l'OCDE : <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/tax-database/>
- Ministère des Finances des Pays-Bas (mai 2020) Belasten van (inkomen uit) aanmerkelijk belang; Bouwstenen voor een beter belastingstelsel, <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-d233b6dc-aa63-4563-b873-100e48017a38/pdf>

- Conseil supérieur des Finances, Section Fiscalité et Parafiscalité (2020), Avis "Réduction des prélèvements sur le travail et les possibilités de financement" <https://conseilsuperieurdesfinances.be/fr/publication/avis-reduction-des-prelevements-sur-le-travail-et-les-possibilites-de-financement>

6.3 Coûts liés à la collecte des impôts

- OCDE (2023), Tax Administration 2023 : Comparative Information on OECD and other Advanced and Emerging Economies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/900b6382-en>
- Indicateur "Paying Taxes" de PWC et de la Banque mondiale : <https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/publications/paying-taxes-2020.html> ; [rapports Doing Business](#)
- Indice de complexité fiscale : www.taxcomplexity.org
- Base de données sur les impôts en Europe (TEDB) : https://ec.europa.eu/taxation_customs/tedb/ ;

7 Annexes ⁽⁷⁴⁾

7.1 Pièges à l'emploi et pièges à la promotion

7.1.1 Revue de la littérature

- A Note HRF Toon Vanheukelom

7.1.2 Pièges

- B Note HRF/Fisc/2024-018v3 : Werkloosheidsval
- C Note HRF/Fisc/2024-019 : Promotieval

7.1.3 Transitions

- D Note de service HRF/Fisc/2024-003 : Transities tussen sociale statuten

7.1.4 Rémunérations alternatives

- E Note HRF/Fisc/2024-007 : Alternatieve bezoldigingscomponenten

7.2 Pression (para)fiscale par forme d'entreprise

7.2.1 Comptes nationaux

- F Note HRF/Fisc/2024-005v4 : Indicaties van vervennootschappelijking in de nationale rekeningen

7.2.2 Données de la déclaration

- G Note HRF/Fisc/2024-008 : Indicaties van vervennootschappelijking in de aangiftegegevens PB, VenB en RSVZ

7.2.3 Pression (para)fiscale selon la forme de l'entreprise

- H Note HRF/Fisc/2024-009 : De vergelijking van de heffingsdruk op verschillende ondernemingsvormen

7.2.4 Arbitrage fiscal OCDE

- I Note HRF/Fisc/2024-014 : Tax Arbitrage OECD

7.2.5 Arbitrage fiscal Pays-Bas

- J Note HRF/Fisc/2024-012v2 : Tax Arbitrage Netherlands

7.3 Coûts liés à la collecte des impôts

7.3.1 Coûts liés à collecte des impôts, comparaison internationale

- K Note HRF/Fisc/2024-001 : De kostprijs van het heffen en innen van belastingen; Internationale vergelijking

⁷⁴ Les documents de travail sont regroupés dans une deuxième partie ajoutée à cette « Réponse aux demandes d'avis du Ministre des Finances. Ils ne sont disponibles qu'en néerlandais. Voir [Publications | Conseil Supérieur des Finances](#)

D/2024/11.691/20