

partielle de travail (ou d'un handicap), pèsent sur leur employabilité et ne favorisent guère leur réinsertion sur le marché du travail primaire.

Nonobstant, les effets sur le taux de chômage seraient atténués par plusieurs facteurs. Tout d'abord, la chute de l'activité devrait, en grande partie, être absorbée par une baisse de la durée moyenne de travail, notamment via un recours accru au chômage partiel. De même, l'emploi frontalier – surreprésenté dans des secteurs cycliques et soumis à la concurrence internationale – pourrait ralentir davantage que l'emploi des résidents. Finalement, la relance des mesures pour l'emploi permettrait de contenir la hausse du chômage au sens « strict ». Ainsi, le taux de chômage au sens « large » devrait progresser davantage que le chômage au sens « strict ».

À l'ajustement de la composante « volume » du marché du travail s'ajouterait celui du coût du travail. Face à une incertitude élevée et des perspectives économiques assombries, les partenaires sociaux devraient faire preuve de prudence. De plus, la persistance du chômage à un niveau élevé ne favoriserait guère le pouvoir de négociation des employés, qui devrait demeurer limité. Les estimations du scénario de référence se fondent sur l'hypothèse d'un gel des salaires dans la fonction publique et d'un ajustement du salaire social minimum réel en janvier 2021, eu égard à l'évolution observée des salaires réels horaires en 2018 et 2019. Sur l'horizon de projection, la baisse des heures travaillées serait le principal facteur expliquant l'évolution des salaires nominaux, avec un impact négatif de -6,7 % en 2020 au niveau de l'économie dans son ensemble. Cet effet négatif serait quelque peu atténué par la contribution de l'indexation des salaires sur les prix. Sur base du scénario d'inflation, la prochaine tranche indiciaire devrait être déclenchée au deuxième trimestre 2022. Au total, le coût salarial moyen devrait diminuer de 3,4 % en 2020, avant de se redresser de 4,9 % en 2021 et d'augmenter de 3,4 % en 2022.

Encadré 2 :

## AJUSTEMENT DU FACTEUR TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA CRISE ACTUELLE

Cet encadré documente les principales hypothèses sur lesquelles reposent nos projections relatives au marché du travail.

### 1. MODES D'AJUSTEMENT FACE À LA CRISE

En réponse à un choc économique, les entreprises peuvent réduire leurs coûts de main-d'œuvre en ajustant la marge extensive, c'est-à-dire le nombre de personnes employées, ou la marge intensive, c'est-à-dire le nombre moyen d'heures travaillées par les personnes employées. La principale hypothèse sous-jacente à notre scénario de référence est que les entreprises luxembourgeoises privilégieront un ajustement de leur marge intensive.

#### 1.1 Ajustement de la marge extensive

Dans un contexte d'incertitude et d'inquiétude quant à une nouvelle vague de COVID-19, l'ajustement de la marge extensive pourrait, dans un premier temps, passer par un gel, un report, voire une annulation des embauches initialement prévues. Les données disponibles à l'heure actuelle ne permettent pas encore de quantifier l'ampleur de ce mode d'ajustement. Cependant, à titre d'indication, lors de la crise de 2008/2009, l'ajustement de la marge extensive au Luxembourg s'est principalement traduit par une réduction des flux d'entrée dans l'emploi (embauches) plutôt que par une hausse des flux de sortie (licenciements)<sup>33</sup>.

33 Pour plus d'informations, voir Brosius J. L'impact de la crise économique sur l'emploi au Luxembourg, 2011, Population et emploi, Cahier N°2011-08. Il convient de noter que cette étude a même observé une baisse des taux de séparation, qui s'est notamment expliquée par un fort recul du nombre de contrats intérimaires (qui, du fait de leur nature sont caractérisés par des taux de séparation élevés) et une baisse du nombre de changements (volontaires) d'emploi (dans un contexte économique morose).

Si les licenciements devenaient inévitables, les entreprises pourraient favoriser la résiliation ou la non-reconduction de contrats temporaires ou à durée déterminée. Le travail intérimaire, en particulier, constitue un facteur d'ajustement face aux retournements conjoncturels, en permettant aux entreprises de réagir rapidement à une baisse de l'activité sans procéder à des licenciements. Le phénomène contraire se produit en début de reprise économique lorsque les entreprises – confrontées à une grande incertitude – préfèrent recourir à de la main-d'œuvre intérimaire plutôt qu'à des emplois permanents. Le fort repli du nombre d'offres d'emploi intérimaire en mars 2020 (-33 % en base annuelle), suivi d'une hausse au mois d'avril (+7 %) (probablement dans le contexte de la réouverture des chantiers de construction) semble corroborer cette hypothèse. Les contrats temporaires ou à durée déterminée sont particulièrement utilisés dans la construction, l'industrie, les services aux entreprises, le commerce et (dans une moindre mesure) l'hôtellerie et la restauration, qui sont aussi les secteurs les plus touchés par les mesures de confinement.

De manière générale, les expériences passées ont montré que les entreprises luxembourgeoises tendent – tant que possible – à privilégier une rétention de leur main-d'œuvre.

- En effet, les employeurs évoquent régulièrement des difficultés à recruter du personnel<sup>34</sup>. Traditionnellement, au Luxembourg, une partie de la demande de travail est satisfaite par un afflux de travailleurs provenant de l'étranger (frontaliers ou immigrés). Cependant, face au COVID-19, ce canal de recrutement pourrait subir quelques entraves, ce qui renforcerait les réticences des entreprises à licencier dans la mesure où le recrutement pourrait être encore plus difficile une fois la reprise économique entamée.
- Outre la mise en place de dispositifs publics en matière de politique de l'emploi, comme par exemple le chômage partiel, qui contribuent à atténuer l'impact d'un ralentissement conjoncturel sur l'emploi, la législation du travail est traditionnellement plus stricte au Luxembourg que dans les autres pays européens, ce qui peut constituer un frein à la suppression d'emplois lors d'un repli temporaire de la demande.
- Aux coûts directs (indemnités de licenciement) et indirects (perte de capital humain) s'ajoutent, en cas de reprise, des coûts d'embauche et de formation potentiellement importants.
- L'existence d'une tradition de dialogue social et une forte proportion de contrats à durée indéterminée contribueraient également à réduire l'impact à court terme d'un ralentissement conjoncturel.

## 1.2 Ajustement de la marge intensive

Les entreprises peuvent ajuster leur marge intensive en flexibilisant ou en réduisant le temps de travail, notamment via l'utilisation de comptes épargne-temps, la réorganisation de congés annuels, la baisse des heures supplémentaires ou encore la hausse du temps partiel<sup>35</sup>.

Cependant, dans le contexte actuel cet ajustement passerait surtout par un recours massif au chômage partiel<sup>36</sup>.

34 Selon une enquête réalisée en 2019 auprès d'un échantillon représentatif des entreprises luxembourgeoises, près de 90 % de celles qui ont eu des besoins en recrutement ont déclaré avoir déjà rencontré des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont dues le plus fréquemment à l'absence de profils recherchés au Luxembourg ou dans la Grande Région, ou à une qualification insuffisante des profils disponibles. Voir Chambre de Commerce, Enquête de conjoncture des entreprises – Focus thématique : recrutement, Baromètre de l'économie, Édition 1<sup>er</sup> semestre 2019. La Chambre des métiers a également évoqué une pénurie de main-d'œuvre croissante dans l'artisanat. Voir Chambre des métiers, Besoin en main-d'œuvre dans l'Artisanat, Résultats de l'enquête 2019, Conférence de presse du 6 novembre 2019

35 Afin de s'adapter aux problèmes pratiques de la distanciation sociale / physique, les entreprises ont eu un recours accru au télétravail. Selon une récente enquête, 69 % des travailleurs seraient passés au télétravail (complet ou en alternance) contre 20 % seulement en 2019. De plus, beaucoup d'employés ont pu bénéficier du congé pour raisons familiales exceptionnel introduit par le gouvernement. Ces deux dispositifs ont été des solutions pragmatiques à court terme pour le contexte actuel, mais il ne s'agit pas d'un ajustement de la marge intensive au sens propre du terme. Voir STATEC, Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, 2020, Statnews N° 15.

36 Ce type de dispositif de rétention de main-d'œuvre présente plusieurs avantages évoqués dans la section précédente. De plus, le chômage partiel atténue le risque de dépréciation de capital humain (et autres effets néfastes liés au passage par des périodes de chômage) en maintenant le salarié dans la vie active. De même, le chômage partiel est susceptible de promouvoir une plus grande équité dans la mesure où le fardeau de l'ajustement est partagé entre salariés, employeurs et État.

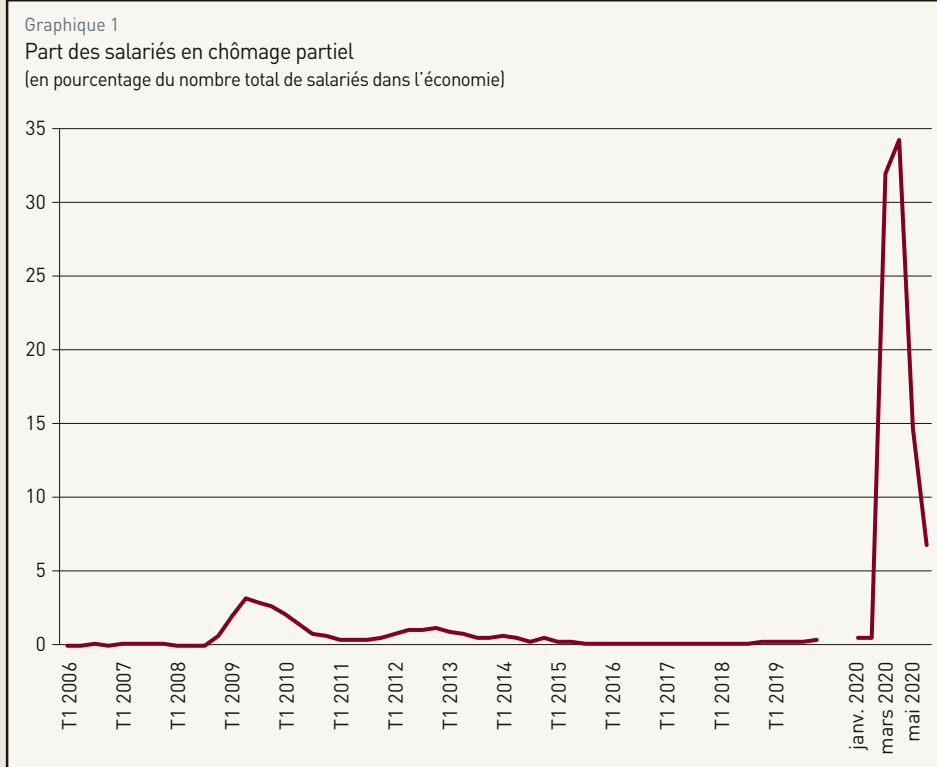
*Chômage partiel : évidence empirique et expérience passée*

Le dispositif de chômage partiel est un outil puissant qui a prouvé son efficacité lors de la crise de 2008/2009, contribuant largement à limiter les destructions d'emplois<sup>37</sup>. À l'époque, au plus profond de la crise, le nombre de salariés en chômage partiel s'est établi à près de 10 000 en moyenne mensuelle, l'équivalent de 3,4 % de l'emploi.

Or, face à l'ampleur inédite de la crise liée au COVID-19, le dispositif de chômage partiel existant a été temporairement modifié (voir ci-après), notamment par une flexibilisation des conditions d'accès. Ces modifications ont renforcé la portée de ce dispositif – comme en attestent les chiffres disponibles – et, sans doute, son efficacité.

Sur la base de données préliminaires, le nombre de salariés en chômage partiel se serait établi à près de 143 000 en moyenne aux mois de mars et avril 2020, soit l'équivalent d'un tiers du total des salariés. Pour les mois de mai et juin, les données provisoires font état de respectivement 65 000 et 30 000 personnes travaillant potentiellement à horaire réduit, ce qui correspondrait à 15 % et 7 % de l'emploi salarié<sup>38</sup>.

Le fort recul de la part des salariés en chômage partiel entre les mois de mars et juin 2020 s'explique par la levée progressive des mesures de confinement. À noter en particulier la reprise des chantiers de construction<sup>39</sup> dès le 20 avril, la réouverture des commerces dits non essentiels et des services à la personne (tels que les coiffeurs et instituts de beauté) à partir du 11 mai et la reprise de l'activité dans le secteur de la restauration depuis la fin du mois de mai 2020.



Remarque : les données relatives à l'année 2020 se fondent sur les demandes effectuées par les entreprises et demeurent donc provisoires.  
Sources : ADEM, STATEC, calculs BCL

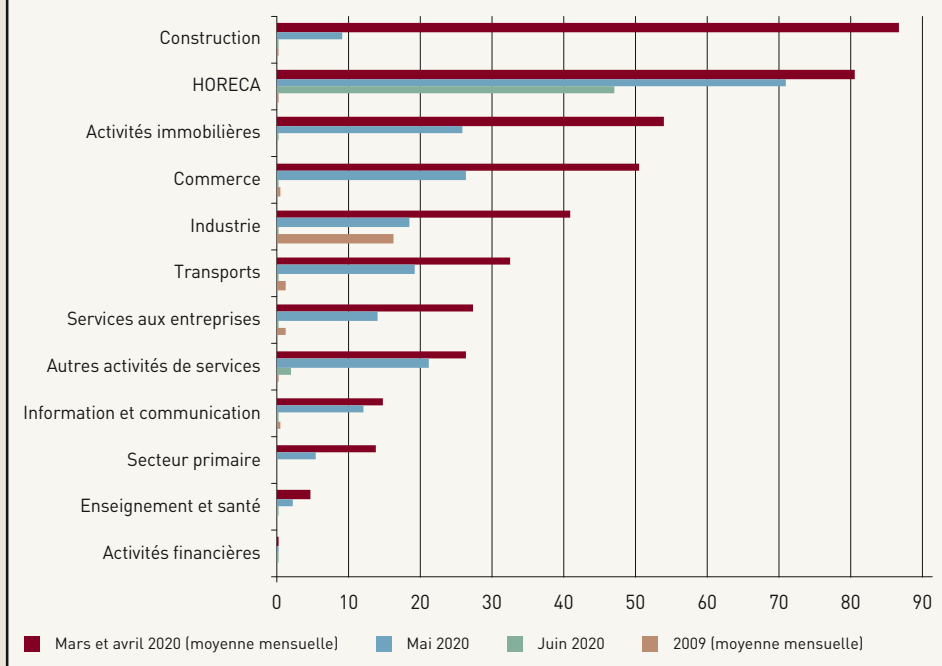
37 Eu égard à la sévérité de la récession économique, l'ajustement du facteur « travail » au recul de l'activité a été moins important qu'escompté. Alors qu'entre le deuxième trimestre 2008 (pic) et le deuxième trimestre 2009 (creux), le PIB en volume a enregistré une baisse de 7 %, la diminution de l'emploi salarié a duré deux trimestres seulement (-0,4 % entre le dernier trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009).

38 Il convient de noter que ces données font référence au nombre de salariés dont il est prévisible qu'ils se trouvent en chômage partiel sur la base des demandes effectuées par les entreprises. Le décompte final permettra de déterminer le recours effectif au chômage partiel (qui pourrait s'avérer légèrement inférieur pour tous les mois sous analyse).

39 Les commerces qui vendent du matériel ou des équipements en relation avec le secteur de la construction ont également pu rouvrir leurs portes.

Graphique 2

Part des salariés en chômage partiel selon la branche économique  
(en pourcentage du nombre total de salariés dans chaque branche)



Remarque : les données se fondent sur les demandes effectuées par les entreprises et demeurent donc provisoires.  
Sources : ADEM, STATEC, calculs BCL

Le graphique 2 ci-contre montre la proportion des salariés attendue en chômage partiel dans chaque branche économique. Il n'est pas étonnant de constater qu'à une exception près, les secteurs les plus touchés sont ceux qui ont dû arrêter complètement ou partiellement leurs activités à partir du 16 mars à la suite d'une décision gouvernementale. De fait, selon les données provisoires, en mars et avril 2020, 87 % des salariés du secteur de la construction auraient travaillé à horaire réduit. Cette part aurait atteint 81 % dans l'HORECA et 50 % dans le commerce. Dans l'industrie, 41 % des salariés auraient été en chômage partiel aux mois de mars et avril 2020 du fait de la pandémie de coronavirus<sup>40</sup>.

Au-delà d'un recours massif et sans précédent au chômage partiel, ce graphique révèle également un recours généralisé dans (presque) toutes les branches de l'économie, ce qui n'était pas le cas lors de la crise de 2008/2009, quand le chômage partiel était largement restreint à l'industrie manufacturière.

#### Aménagement temporaire du dispositif de chômage partiel

- *Extension de la couverture et assouplissement des critères d'éligibilité* : à quelques exceptions près, toutes les branches économiques (et entreprises) sont éligibles au chômage partiel. Le dispositif modifié a également été étendu aux salariés en contrat à durée déterminée, aux apprentis et aux agences d'emploi intérimaire.
- *Simplification et accélération de la procédure* : le gouvernement a introduit une procédure simplifiée et accélérée pour les entreprises qui ont dû arrêter complètement ou partiellement leurs activités à la suite d'une décision gouvernementale (commerce<sup>41</sup>, hôtellerie et restauration, construction). Les demandes émanant de ces entreprises sont accordées automatiquement sans passer par le Comité de conjoncture.

Pour les entreprises qui n'entrent pas dans le champ d'application ci-dessus mais qui ont dû cesser totalement ou partiellement leurs activités en raison du coronavirus, un nouveau dispositif de chômage partiel « pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19 » a été créé. Ces demandes sont analysées et accordées au cas par cas par le Comité de conjoncture.

40 Si l'on ajoutait les salariés en chômage partiel de source « conjoncturelle » ou « structurelle », cette part atteindrait 45 %.

41 Activités commerciales et artisanales accueillant du public, à l'exception par exemple des pharmacies, opticiens, services de pressing et de nettoyage de vêtements etc.

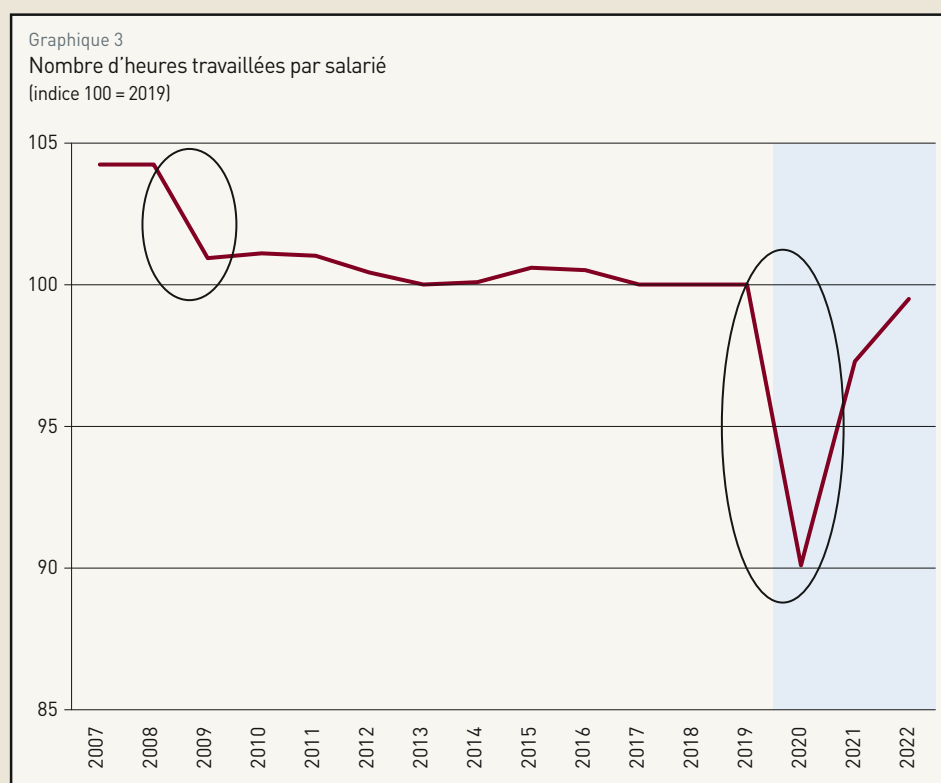
Face à l'urgence de la situation et afin d'alléger le fardeau financier des entreprises, celles-ci se sont vu accorder des avances sur la base du nombre estimé de salariés en chômage partiel<sup>42</sup>. À la fin de chaque mois, les entreprises sont tenues de faire un décompte du nombre d'heures réellement chômées sur la base duquel l'ADEM calculera les sommes effectivement dues par le Fonds pour l'emploi. Le cas échéant, les entreprises doivent rembourser le trop-perçu.

- *Augmentation de l'indemnité de compensation* : au Luxembourg, pendant la période de chômage partiel, l'État rembourse à l'entreprise 80 % des salaires normalement perçus par les salariés concernés pendant les heures chômées. Le remboursement est, en temps normal, limité à 250 % du salaire social minimum (SSM) non qualifié, soit, à l'heure actuelle, 5 355 EUR (= 2 142 EUR x 2,5). Afin de limiter l'incidence financière sur les salariés, le gouvernement a décidé que l'indemnité de compensation ne peut être inférieure au taux du SSM pour salariés non qualifiés. La différence entre le montant de l'indemnité de chômage partiel et le montant du SSM non qualifié est prise en charge par le Fonds pour l'emploi<sup>43</sup>.

L'indemnité de compensation est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales. Les cotisations patronales de sécurité sociale restent à la charge de l'employeur. Cela s'applique également à la différence entre le montant de l'indemnité compensatoire et le salaire minimum non qualifié.

#### Évolution projetée des heures travaillées

Face au recul de l'activité économique, les entreprises opéreraient – en premier lieu – pour un ajustement du nombre d'heures travaillées. Selon notre scénario de référence et au niveau de l'économie dans son ensemble, la durée moyenne de travail diminuerait de 10 % en 2020, avant de se redresser de 8 % en 2021 et de 2 % l'année suivante. La baisse projetée pour 2020 serait, par ailleurs, bien plus importante que celle observée lors de la crise de 2008/2009.



Sources : STATEC (comptes nationaux 2007-2019), scénario de référence (2020-2022) et calculs BCL

42 Bien que les modifications temporaires du régime de chômage partiel aient été prolongées jusqu'au 31 décembre 2020, le gouvernement souhaite une normalisation progressive de la situation. Ainsi, à partir du mois de juin, seules les entreprises dont les activités sont encore limitées après le 11 mai par une décision gouvernementale recevront des avances (par exemple les centres d'activités sportives collectives, les restaurants et cafés etc.). Les demandes des autres entreprises devront passer par le Comité de conjoncture. De même, à partir du mois de juillet, il est prévu que les entreprises et les secteurs les plus touchés (c'est-à-dire à l'heure actuelle encore l'HORECA, le tourisme et l'événementiel) passent progressivement du régime de chômage partiel « COVID-19 » vers le régime de chômage partiel structurel.

43 Pour salariés en chômage partiel qui sont rémunérés à un taux se situant entre 100 % et 120 % du SSM non qualifié, l'État rembourse à l'entreprise 100 % des salaires normalement perçus. Pour ceux rémunérés à un taux supérieur à 120 % du SSM non qualifié, l'État rembourse 80 %.

## 2. INCIDENCE DE L'AJUSTEMENT DE LA MARGE INTENSIVE SUR LE COÛT SALARIAL MOYEN

### *Définition de la rémunération des salariés et comptabilisation de l'indemnité de chômage partiel en comptabilité nationale*

En comptabilité nationale, l'évolution des coûts salariaux et de main-d'œuvre est jaugée à travers la rémunération des salariés<sup>44</sup> qui inclut les salaires et traitements bruts (en espèces et en nature<sup>45</sup>) et les cotisations sociales à charge de l'employeur<sup>46</sup>. Les salaires et traitements varient en fonction de plusieurs facteurs : *i)* les salaires négociés, c'est-à-dire les relèvements de salaire consentis lors des négociations collectives, *ii)* l'indexation des salaires sur l'évolution des prix et *iii)* la dérive salariale (ou glissement des salaires), qui constitue un résidu et capte les variations de salaires dues à des facteurs autres que ceux énumérés ci-avant. Par définition, la dérive salariale traduit notamment l'incidence de la situation conjoncturelle sur les salaires effectivement payés au travers des variations des heures travaillées ou des composantes salariales variables telles que les primes, les gratifications, etc.<sup>47</sup>.

Dans le contexte actuel et pendant la période de chômage partiel, l'employeur continue de verser à son salarié le salaire dû au titre des heures travaillées et une indemnité de compensation au titre des heures chômées (qui lui sera remboursée par le Fonds pour l'emploi). Sur la base d'informations préliminaires, en comptabilité nationale, l'indemnité de chômage partiel ne serait pas enregistrée en tant que salaire mais en tant que transfert social de l'État aux ménages. Suivant cette méthode de comptabilisation, le salaire tel que renseigné dans les comptes nationaux, reflèterait le « coût du travail à charge de l'employeur » plutôt que le « revenu perçu par le salarié ».

Pour mieux comprendre les implications de ces choix méthodologiques sur les données/projections, le tableau 1 compare la rémunération effective d'un salarié au coût du travail associé pour l'employeur, en période normale et en période de chômage partiel<sup>48</sup>.

Pour un salarié rémunéré au SSM non qualifié, la perte de revenu associée aux heures chômées est nulle étant donné que l'indemnité de compensation ne peut être inférieure au SSM non qualifié. Dans le même temps, l'employeur voit son coût du travail diminuer de 90 % (et non de 100 % étant donné qu'il reste redevable des cotisations sociales patronales).

Pour les salaires compris entre le SSM non qualifié et le maximum théorique de l'indemnité de compensation, la perte de revenu du salarié s'établit entre 0 et 20 %. Au-delà de ce maximum, le salarié verra sa rémunération effective amputée à hauteur de plus de 20 %.

44 La rémunération des salariés se définit comme le « total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes ». Voir le Règlement (UE) N° 549/2013 du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2013 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union européenne, pp. 121-126.

45 Les salaires et traitements bruts en espèces incluent également les cotisations sociales et impôts sur le revenu (ou autres) à charge du salarié, même lorsque ces éléments sont retenus à la source par l'employeur et versés directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales ou autres.

46 Le coût salarial moyen correspond à la rémunération des salariés divisée par le nombre total de salariés.

47 La dérive salariale reflète également des variations dues aux modifications structurelles du marché du travail, comme par exemple les hausses salariales dues à l'ancienneté.

48 Par mesure de simplification, on considère un salarié travaillant à temps plein et une période de chômage partiel d'un mois.

Tableau 1 :

**Indemnité de compensation de chômage partiel, coût du travail pour l'employeur et rémunération effective du salarié**

		SSM NON QUALIFIÉ (2 142 EUROS)			MAXIMUM THÉORIQUE DE L'INDEMNITÉ DE COMPENSATION (5 355 EUROS)		
		PÉRIODE NORMALE (PN) EN EUROS	CHÔMAGE PARTIEL (CP) EN EUROS	DIFFÉRENCE EN %	PN EN EUROS	CP EN EUROS	DIFFÉRENCE EN %
1	Rémunération brute (effective) du salarié	2 142	2 142	0	6 694	5 355	-20
2	Cotisations patronales*	266	247	-7	831	616	-26
3 = 1 + 2	Rémunération « super-brute » versée par l'employeur	2 408	2 389	-1	7 525	5 971	-21
4 = 3 (PN) ou 4 = 2 (CP)	Coût du travail (effectif) de l'employeur	2 408	247	-90	7 525	616	-92

*Remarque : La rémunération « super-brute » est obtenue en ajoutant au salaire brut les cotisations patronales (assurance maladie 3,05 %, assurance pension 8 %, cotisations d'assurance contre les accidents 0,9 % (sauf en période de chômage partiel), cotisations santé au travail 0,11 % et contribution à la Mutualité des employeurs 0,46 %), ce qui correspond à un taux de cotisations sociales employeurs de 12,4 % en moyenne.*

*Sources : Centre commun de la sécurité sociale, calculs BCL*

En conclusion, l'impact du chômage partiel sur la rémunération effective perçue par le salarié, et donc aussi sur son revenu disponible, est bien plus faible que la baisse du coût effectif de l'employeur tel que reflétée dans l'évolution du coût salarial moyen.

*Évolution projetée du coût salarial moyen*

Le graphique 4 montre l'évolution du coût salarial moyen (tel que défini en comptabilité nationale) et la contribution de chaque composante selon le scénario de référence. Pour l'économie dans son ensemble, le coût salarial moyen baisserait d'approximativement 3,4 % en 2020. Cette baisse se décompose (principalement) en une contribution positive de l'échelle mobile des salaires (indexation) de 2,5 p.p. et une dérive salariale dont l'impact négatif est estimé à près de -7 p.p.

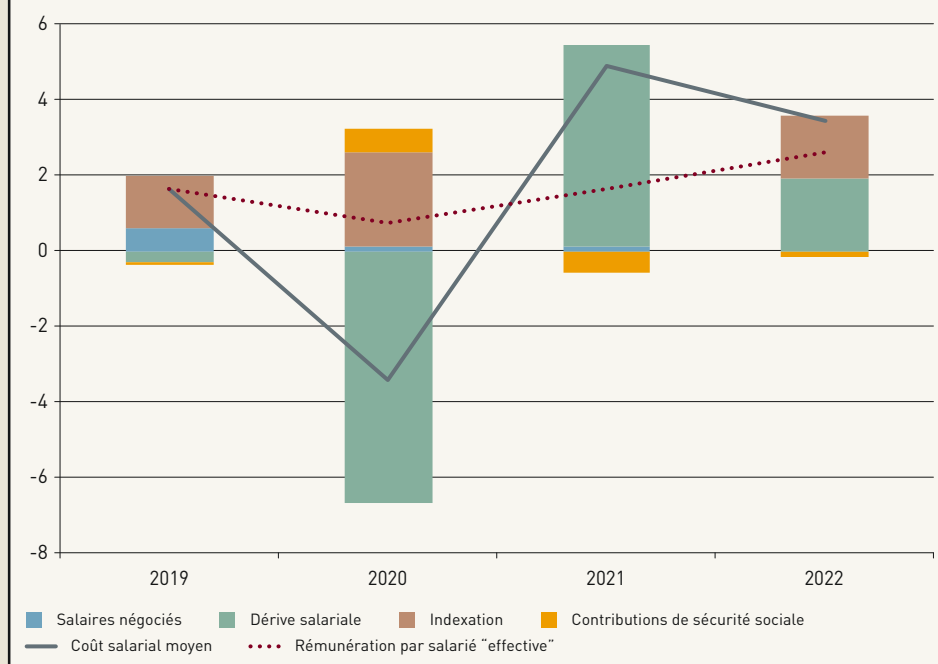
L'estimation de la dérive salariale est en ligne avec l'estimation des heures travaillées qui, à son tour, se fonde sur les hypothèses relatives à l'évolution hebdomadaire du niveau de production normal dans l'économie (voir le graphique 28 dans le chapitre 1 et l'encadré 1 pour plus d'informations)<sup>49</sup>. Si cette évolution reflète principalement l'impact du recours au chômage partiel, elle inclut aussi d'autres éléments tels que la baisse des heures travaillées liée au recours au congé pour raisons familiales exceptionnel, la baisse des heures supplémentaires ou encore le recul des primes distribuées.

Exprimée en termes nominaux, la baisse estimée de la dérive salariale représenterait approximativement 1,8 milliard d'euros. Ce montant est plus élevé que celui initialement prévu par le gouvernement pour le financement des dépenses de chômage partiel et du congé pour raisons familiales exceptionnel, soit une enveloppe budgétaire totale d'1,4 milliard d'euros pour deux mois ; il est aussi plus élevé que les avances versées à ce jour par le Fonds pour l'emploi (soit 780 millions d'euros début juin). Or, il convient de rappeler que le gouvernement a récemment décidé de prolonger jusqu'à la fin de l'année le dispositif modifié de chômage partiel. Cette mesure (dont le coût n'a pas été chiffré) s'inscrit dans le cadre d'un vaste paquet de mesures (« Neistart Lëtzebuerg ») dont le coût global se situerait entre 700 et 800 millions d'euros.

<sup>49</sup> La démarche ascendante utilisée vise à estimer, pour chaque branche de l'économie, le nombre d'heures de travail perdues par semaine en raison des mesures de confinement. Cette évaluation se fonde principalement sur les données de chômage partiel.

Graphique 4

Décomposition de l'évolution projetée du coût salarial moyen  
(en pourcentage ; sauf contributions, en points de pourcentage)



Sources : ADEM, STATEC (comptes nationaux 2019), scénario de référence (2020-2022) et calculs BCL

La courbe rouge pointillée, sur le graphique 4, montre l'évolution projetée de la rémunération moyenne effective perçue par les salariés, soit le total de la rémunération salariale payée par l'employeur augmenté des indemnités de chômage partiel (versées par le Fonds pour l'emploi). Celle-ci devrait ralentir en 2020 sans pour autant diminuer, grâce à l'effet compensatoire de l'indexation et, surtout, des indemnités de chômage partiel.

En 2021, en supposant que le recours au chômage partiel ait largement diminué, les dynamiques seraient différentes. Le coût salarial moyen et la rémunération moyenne perçue par le salarié seraient en hausse, mais le taux de progression serait nettement plus élevé pour le coût salarial moyen.

### 1.2.6.5 Prix à la consommation

L'inflation globale, mesurée par l'indice des prix à la consommation national (IPCN) s'établirait à seulement 0,6 % en 2020, en forte baisse par rapport à 2019 (+1,7 %). Elle devrait se redresser ensuite pour atteindre 1,3 % en 2021 et 1,7 % en 2022.

L'inflation sous-jacente, telle que mesurée par l'IPCN excluant les prix de l'énergie, devrait s'établir à 1,4 % en 2020, en baisse par rapport à 2019 (+1,8 %). En 2021, elle devrait monter à 1,6 %, pour ensuite atteindre 1,7 % en 2022, ce qui reste toutefois inférieur à sa moyenne historique.

En 2020, l'inflation sous-jacente est influencée par de multiples facteurs. L'introduction de la gratuité des transports publics en mars a impliqué une baisse d'environ 0,4 % de l'IPCN excluant les prix de l'énergie. Cet effet de base négatif perdurera jusqu'en février 2021. La crise liée au COVID-19 et le confinement qui s'en est suivi ont des effets à la fois positifs et négatifs sur les prix à la consommation. Certains biens, qui n'ont pas pu être offerts pendant une période relativement longue, devraient voir leur prix baisser, parfois fortement, afin d'écouler les stocks qui se sont accumulés. Les prix des produits alimentaires, qui ont connu une hausse importante ces derniers mois, devraient en revanche se maintenir à des niveaux élevés sur l'ensemble de l'année. Cela s'explique par une demande stable, voire en hausse, et des coûts de production plus élevés en raison notamment des mesures d'hygiène mises