



**Fardeau social et
fiscal de l'employé lambda
au sein de l'UE 2012**
— 3^{ème} édition

Cécile Philippe | Nicolas Marques | James Rogers

SOMMAIRE

OBJECTIF DE L'ÉTUDE —2

SPÉCIFICITÉ DE LA DÉMARCHE —2

ENSEIGNEMENTS AU NIVEAU DE L'UE —3

- Un taux d'imposition réel moyen en hausse
- Une grande disparité de taux de taxation réels
- Les prélèvements obligatoires dépassent le pouvoir d'achat réel dans 7 pays
- Le coût caché du travail et du financement de la sécurité sociale

ENSEIGNEMENTS FRANÇAIS —9

- Une opacité élevée
- Un pouvoir d'achat amputé par des prélèvements obligatoires particulièrement lourds
- Des niches fiscales, corollaire de la pression fiscale et sociale
- Dépasser les débats sur le financement et se poser les vraies questions

DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE —14

- Le salaire complet
- Le disponible net de charges et d'impôts
- Le taux de socialisation et d'imposition réel

DÉTAIL DES CALCULS —15

PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES —17

RÉFÉRENCES —18

CONTACTS POUR TOUTE QUESTION OU INTERVIEW —18

Étude réalisée en collaboration avec



Calculs réalisés avec



OBJECTIF DE L'ÉTUDE

L'objectif de cette étude est de comparer le fardeau fiscal qui pèse sur le salarié moyen des 27 pays membres de l'Union européenne (UE) et de déterminer ainsi le « jour de libération fiscale » des *personnes qui travaillent* au sein de l'UE.

SPÉCIFICITÉ DE LA DÉMARCHE

De nombreuses études classent les pays en fonction de leur *niveau de prélèvements obligatoires* ou du *degré de liberté économique* perçu.

Très utiles aux économistes, ces études reposent pour autant sur des données chiffrées agrégeant la fiscalité pesant sur tous les agents économiques ou se focalisent sur des thématiques (la fiscalité du travail, la fiscalité sur la consommation...) au détriment d'une vision globale.

Ce faisant, elles occultent la part des revenus des salariés consacrée au financement des services publics et à la sécurité sociale obligatoire.

Cette étude vise à surmonter ces difficultés, en comparant la pression fiscale et sociale réellement supportée par le salarié moyen dans chaque pays composant l'UE.

Cette pression est calculée en agrégeant les principaux impôts ou charges que supportent, directement ou indirectement, les salariés. Elle prend en compte les charges sociales patronales, les charges sociales salariales, l'impôt sur le revenu et la TVA. Tous ces prélèvements obligatoires sont pris au titre du travail effectué par le salarié, financés par les fruits de son travail et réduisent in fine d'autant son pouvoir d'achat réel. Ils sont rapportés au salaire complet du salarié moyen, calculé en additionnant les impôts et charges et ce qui reste une fois ces prélèvements obligatoires réglés.

Cette étude permet ainsi de mesurer le coût réel des services publics et de la sécurité sociale pour le salarié moyen. Elle permet aussi d'en déduire le moment à partir duquel il recouvre la liberté d'utiliser, comme il veut, son pouvoir d'achat.

ENSEIGNEMENTS AU NIVEAU DE L'UE

Un taux d'imposition réel moyen en hausse

Le taux d'imposition réel du salarié moyen est désormais à 44,9 % en 2012. Ce taux augmente de 0,7 % par rapport à 2011 et de 0,9 % par rapport à 2010.

Concrètement un salarié moyen générant 100 € de revenus en 2012 supportera 44,90 € de prélèvements obligatoires et pourra, *in fine*, disposer à sa guise de 55,10 € de pouvoir d'achat réel.

Taux de pression fiscale et sociale sur le salarié moyen de l'UE



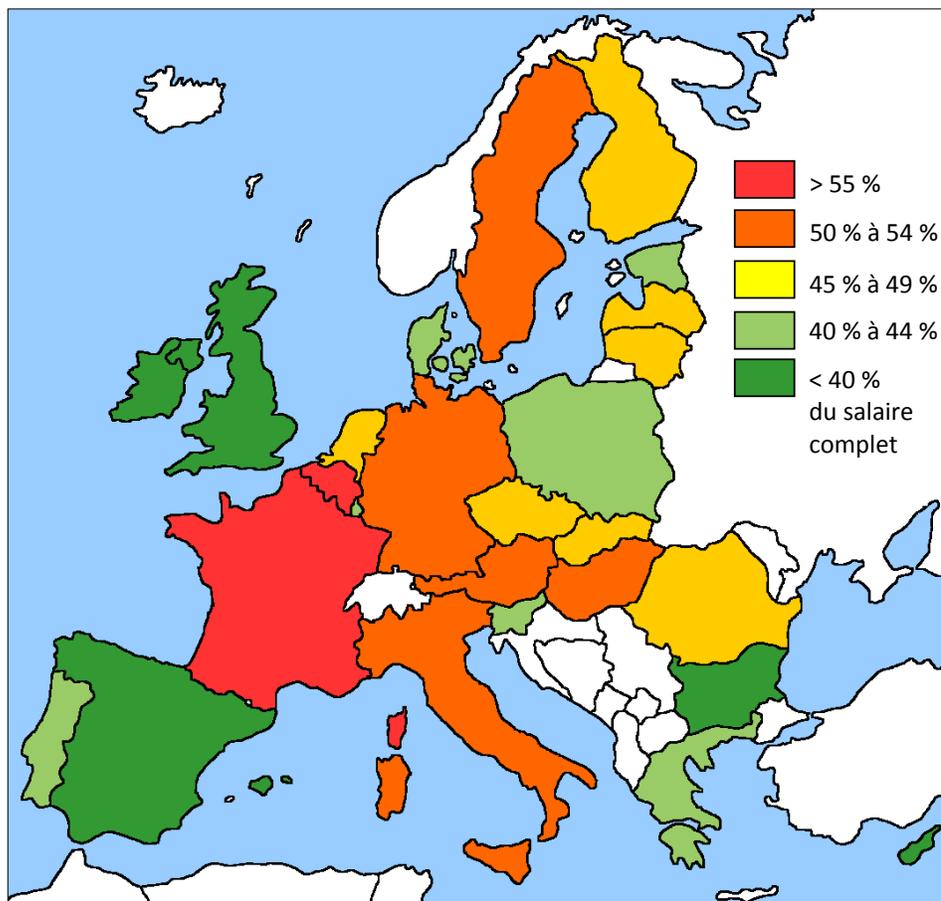
Une grande disparité de taux de taxation réels

Les pays qui taxent le plus leurs salariés moyens sont la Belgique et la France. Les prélèvements obligatoires y représentent 59,2 % et 56,5 %, avec des libérations fiscales les 5 août et 26 juillet 2012.

La France est désormais le 2^{ème} pays de l'UE en termes de taxation des salariés, alors qu'elle était le 3^{ème} pays en 2011 et 2010. Cette évolution n'est pas due à une augmentation de la fiscalité française, mais à la très nette diminution de la pression fiscale en Hongrie.

La Hongrie détenait en 2010 le record du pays de l'UE le plus fiscalisé. En 2011, elle occupait la 2^{ème} position, derrière la Belgique et devant la France. Mais suite à l'abandon de l'impôt progressif et à l'adoption d'un taux unique à 16 % (*flat tax*), la pression fiscale y a considérablement baissé. Les prélèvements obligatoires sont passés de 59,4 % en 2010 à 52,9 % en 2011.

Taux de taxation réel du salarié moyen dans les différents pays de l'UE

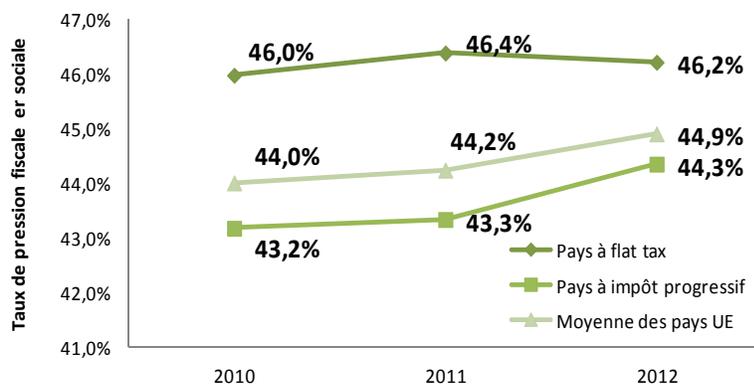


Conséquence : le jour de libération fiscale est désormais le 13 juillet, soit 25 jours plus tôt qu'en 2010.

Précisons que la pression fiscale moyenne reste supérieure dans les 8 pays ayant opté pour un taux unique d'imposition (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République Tchèque, Roumanie et Slovaquie). Elle ressort à 46,2 %, soit plus que dans les pays ayant conservé l'impôt progressif (44,3 %). En revanche l'écart s'est resserré depuis 2011.

Enfin Malte, Chypre, l'Irlande et le Royaume-Uni sont les pays de l'UE taxant le moins leur salarié moyen. Dans ces 4 îles, les taux de prélèvement vont de 28 à 36 %, avec des libérations fiscales entre le 11 avril et le 12 mai 2012.

Taux de pression fiscale et sociale sur le salarié moyen de l'UE



Jours de libération fiscale 2012

Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Malte, 11	Chypre, 10	Portugal, 3	Italie, 3	Belgique, 5
	Irlande, 11	Danemark, 6	Suède, 8	
	Royaume-Uni, 12	Slovénie, 7	Allemagne, 12	
	Bulgarie, 18	Pologne, 8	Hongrie, 13	
	Espagne, 23	Estonie, 11	Autriche, 16	
	Luxembourg, 26	Finlande, 14	France, 26	
	Grèce, 31	Lituanie, 18		
		Rép. Tchèque, 18		
		Pays-Bas, 18		
		Slovaquie, 21		
		Roumanie, 23		
		Lettonie, 25		

Les prélèvements obligatoires dépassent le pouvoir d'achat réel dans 7 pays

L'an passé, les impôts et taxes retenus dans le périmètre de notre étude dépassaient le pouvoir d'achat après impôts dans 6 pays (Belgique, Hongrie, France, Autriche, Allemagne, Suède). L'Italie vient de rejoindre en 2012 ce groupe. Le taux d'imposition du salarié réel y est passé en effet de 49,6 % en 2011 à 50,4 % 2012.

Dans ces 7 pays, plus de la moitié des revenus liés au travail sont prélevés au titre des impôts et taxes. Cela signifie que le salarié moyen n'a pas de maîtrise directe sur plus de 50 % des fruits de son travail, son influence sur la prise de décision étant au mieux indirecte.

Certes, il peut tenter d'orienter la prise de décision collective, par exemple en votant ou en adhérant à un syndicat, mais son influence est diluée. Il n'a pas la possibilité de décider individuellement combien il souhaite allouer globalement au titre des services financés via les prélèvements obligatoires. De même, il n'a pas la possibilité d'imposer ses préférences, en donnant la priorité à un service public ou social plutôt qu'à un autre.

Enfin, dans beaucoup de pays, le salarié est contraint de faire appel à des services publics ou sociaux en situation de monopole. C'est notamment le cas en France dans des domaines aussi divers que les retraites, le salarié n'ayant pas la liberté d'opter pour des complémentaires obligatoires fonctionnant en capitalisation, ou l'éducation, la carte scolaire limitant la liberté de choix entre les établissements publics.

Notons néanmoins qu'il existe une tendance à la réintroduction d'une liberté de choix dans le cadre de financements socialisés. Dans certains pays, des « chèques éducation » permettent d'éviter que ceux qui choisissent de scolariser leurs enfants dans une école indépendante ne soient financièrement pénalisés par rapport à ceux choisissant une école financée par l'impôt. Dans d'autres pays, tels les Pays-Bas ou l'Angleterre, les parents ont le choix de différentes méthodes éducatives au sein même du système public. En fonction de leurs souhaits, leur enfant pourra être scolarisé dans des structures traditionnelles ou alternatives. D'autres mécanismes permettant de réintroduire une liberté de choix existent dans des domaines comme l'assurance maladie ou la santé. Pour autant, à ce jour, l'essentiel des services publics proposés dans les pays de l'UE continue de fonctionner sur une base monopolistique réduisant la liberté de choix du contribuable.

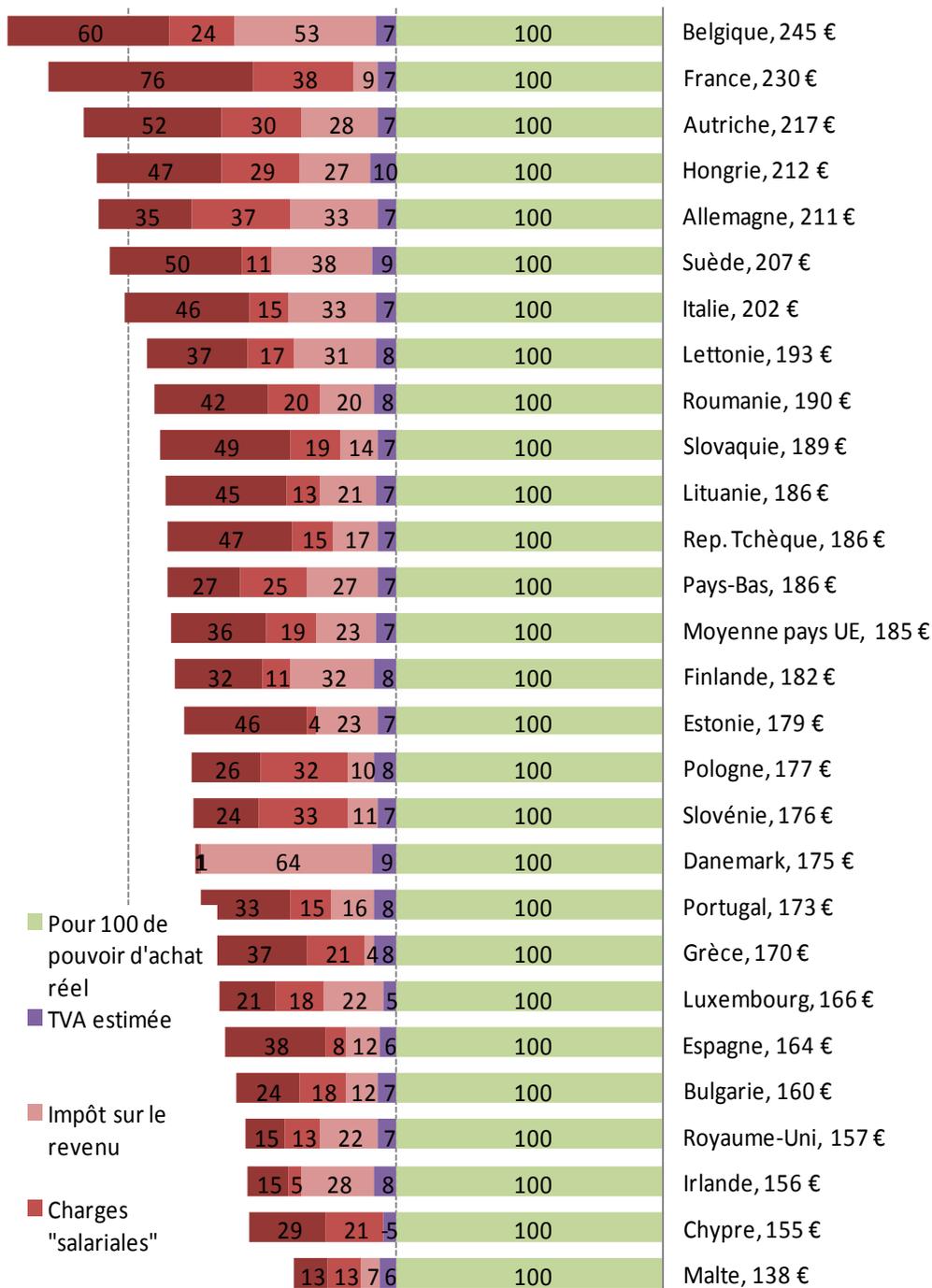
Le coût caché du travail et du financement de la sécurité sociale

En 2012, l'employeur moyen de l'UE devra déboursier 185 € pour que son salarié puisse disposer de 100 € de pouvoir d'achat réel, tout en s'acquittant de 85 € de charges et d'impôts.

Le coût du travail varie très fortement d'un pays à l'autre, les employeurs Belges et Français devant par exemple déboursier 245 et 230 € pour que leurs salariés moyens disposent de 100 € de pouvoir d'achat. À l'opposé, les employeurs du Royaume-Uni, d'Irlande, de Chypre ou de Malte génèrent 100 € de pouvoir d'achat réel en distribuant moins de 160 euros.

La réalité des prélèvements obligatoires est sans rapport avec les ordres de grandeurs qu'ont en tête les salariés. Beaucoup se focalisent sur les impôts

Salaire complet permettant de disposer de 100 € de pouvoir d'achat réel



Lecture : L'employeur moyen de l'UE doit déboursier 185 € pour que le salarié moyen dispose de 100 € de pouvoir d'achat réel, une fois payés 36 € de charges « patronales », 19 € de charges « salariales », 23 € d'impôt sur le revenu et 7 € de TVA.

visibles, qui ne sont pas prélevés à la source, sans mesurer l'impact sur le pouvoir d'achat de prélèvements moins visibles tels que les cotisations sociales. Pourtant ces dernières représentent de loin l'essentiel des prélèvements obligatoires supportés par le salarié moyen, sauf au Danemark et en Irlande.

Cette relative myopie est sans doute liée au fait que les pays de l'UE ont recours à une combinaison de cotisations sociales « patronales » et « salariales » contribuant à rendre peu lisible le coût réel de la protection sociale. Dans certains pays, les taux de cotisations sociales dites « employeur » et « salariales » sont très proches. C'est notamment le cas en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni. Dans d'autres pays, les taux de cotisations « patronales » sont sensiblement plus élevés que les cotisations « salariales ». C'est notamment le cas en Espagne, Suède, Italie, Belgique ou France.

Dans les faits cette distinction patronal/salarial, qui pourrait laisser croire que les employeurs contribuent autant voire plus que les salariés, est trompeuse. Elle n'a aucun sens économique. Les cotisations, « patronales » comme « salariales », sont versées au titre de l'activité du salarié et vont en déduction des sommes qu'il pourra librement dépenser, d'où la méthodologie employée dans cette étude.

ENSEIGNEMENTS FRANÇAIS

Une opacité élevée

Le manque de transparence fiscale et sociale est particulièrement fort en France. L'impôt sur le revenu n'y est pas prélevé à la source, mais il ne représente qu'une petite fraction des charges et impôts pesant sur le salarié moyen.

Les cotisations « patronales » et « salariales » sont les plus élevées d'Europe. Cumulées, elles représentent plus des $\frac{3}{4}$ de la pression fiscale et sociale supportée par le salarié moyen. Les bulletins de paie français sont particulièrement complexes, ce qui contribue à masquer cette réalité.

Poids dans le fardeau fiscal et social du salarié moyen	Charges « patronales »	Charges « salariales »	Impôt sur le revenu	TVA estimée
Moyenne des pays de l'UE	40 %	21 %	31 %	8 %
France	59 %	29 %	7 %	5 %

Un pouvoir d'achat amputé par des prélèvements obligatoires particulièrement lourds

L'étude éclaire le débat français sur le pouvoir d'achat. Elle montre en effet comment le système fiscal et social contribue à réduire drastiquement les montants disponibles, une fois les impôts et charges payés.

Le salarié français est en théorie parmi les mieux payés de l'UE. Son employeur débourse en effet 50 584 €, ce qui le met au 5^{ème} rang de l'UE, devant l'Allemagne (6^{ème}) et bien devant le Royaume-Uni (11^{ème}).

En revanche, le salarié moyen est particulièrement fiscalisé, avec 28 583 € de charges, impôt sur le revenu et TVA. Il ne lui reste *in fine* que 22 001 €, ce qui le met au 10^{ème} rang de pouvoir d'achat réel dans l'UE, derrière le Royaume-Uni (5^{ème}) ou l'Allemagne (8^{ème}).

En France, comme en Belgique, la fiscalité pénalise plus fortement le salarié moyen que partout ailleurs dans l'UE. Alors que l'employeur français rémunère aussi bien son salarié moyen que ses voisins allemands, suédois, néerlandais ou danois, son salarié dispose d'un pouvoir d'achat réel moindre. L'écart – qui va de 7 % à 24 % – s'explique par l'importance des prélèvements supportés par le salarié français, salarié qui jouit pourtant d'une protection sociale très comparable à ces pays du nord, bien connus pour leur tradition sociale.

Rang dans l'UE	Salaire complet (pouvoir d'achat réel + charges + impôt sur le revenu + TVA)		- Charges, impôt sur le revenu et TVA		= Pouvoir d'achat réel (net de charges, impôt sur le revenu et TVA)	
1	Luxembourg	56 695 €	Belgique	32 530 €	Luxembourg	34 066 €
2	Belgique	54 942 €	France	28 583 €	Danemark	28 997 €
3	Pays-Bas	52 021 €	Allemagne	26 295 €	Irlande	28 164 €
4	Danemark	50 687 €	Suède	25 572 €	Pays-Bas	28 004 €
5	France	50 584 €	Pays-Bas	24 017 €	Royaume-Uni	26 565 €
6	Allemagne	49 985 €	Autriche	23 811 €	Finlande	25 551 €
7	Suède	49 403 €	Luxembourg	22 629 €	Suède	23 832 €
8	Finlande	46 629 €	Danemark	21 691 €	Allemagne	23 690 €
9	Autriche	44 168 €	Finlande	21 078 €	Belgique	22 412 €
10	Irlande	43 807 €	Italie	18 209 €	France	22 001 €
11	Royaume-Uni	41 598 €	Irlande	15 643 €	Autriche	20 357 €
12	Italie	36 136 €	Royaume-Uni	15 034 €	Espagne	19 306 €
13	Espagne	31 723 €	Espagne	12 417 €	Italie	17 927 €
14	Chypre	26 165 €	Grèce	9 274 €	Chypre	16 901 €
15	Grèce	22 441 €	Chypre	9 264 €	Grèce	13 167 €
16	Portugal	21 726 €	Portugal	9 164 €	Portugal	12 561 €
17	Slovénie	19 216 €	Slovénie	8 272 €	Malte	12 493 €
18	Malte	17 247 €	Rép. Tchèque	7 004 €	Slovénie	10 944 €
19	Rép. Tchèque	15 157 €	Slovaquie	6 566 €	Rép. Tchèque	8 153 €
20	Slovaquie	13 981 €	Estonie	5 375 €	Slovaquie	7 415 €
21	Estonie	12 161 €	Hongrie	5 285 €	Estonie	6 786 €
22	Hongrie	9 994 €	Malte	4 754 €	Pologne	5 593 €
23	Pologne	9 892 €	Lettonie	4 660 €	Lettonie	5 006 €
24	Lettonie	9 665 €	Pologne	4 299 €	Lituanie	4 748 €
25	Lituanie	8 829 €	Lituanie	4 082 €	Hongrie	4 709 €
26	Roumanie	6 835 €	Roumanie	3 241 €	Roumanie	3 594 €
27	Bulgarie	4 440 €	Bulgarie	1 668 €	Bulgarie	2 772 €

Des niches fiscales, corollaire de la pression fiscale et sociale

L'étude permet de mieux comprendre l'existence de *niches fiscales et sociales*. La France partage avec la Belgique le record de fiscalisation du salarié moyen. Les taux de prélèvements réels y sont les plus élevés de l'UE, au-delà de 55 % de ce que distribue l'employeur. Dans ces conditions, il est compréhensible

	Salaire complet			- Charges, impôt sur le revenu et TVA			= Pouvoir d'achat réel		
		écart vs. France			écart vs. France			écart vs. France	
Pays-Bas	52 021 €	1 437 €	2,8%	24 017 €	- 4 566 €	-19%	28 004 €	6 003 €	21%
Danemark	50 687 €	103 €	0,2%	21 691 €	- 6 892 €	-32%	28 997 €	6 995 €	24%
France	50 584 €			28 583 €			22 001 €		
Allemagne	49 985 €	- 599 €	-1,2%	26 295 €	- 2 287 €	-9%	23 690 €	1 689 €	7%
Suède	49 403 €	- 1 181 €	-2,4%	25 572 €	- 3 011 €	-12%	23 832 €	1 830 €	8%

Lecture : Le salarié moyen suédois dispose d'un salaire complet inférieur de 1 181€ au salarié français (2,4 % de moins). Comme il a 3 011 € de charges en moins (12 % de moins que le salarié français), son pouvoir d'achat réel est supérieur de 1 830 € (8 % de plus que le salarié français).

qu'une multitude d'aménagements aient été mis en œuvre par les employeurs et leurs salariés afin de rendre supportable la pression sociale et fiscale reposant sur le travail. Connus sous le nom de *niches fiscales et sociales*, ces dispositions légales permettent de distribuer des compléments de rémunération ou des avantages en franchise de charges et d'impôts. Elles peuvent prendre des formes très diverses : mise à disposition d'avantages en nature, co-financement de la couverture sociale complémentaire, défiscalisation des heures supplémentaires (dont le gouvernement actuel a annoncé la suppression), etc.

Les employeurs belges ont, par exemple, pris l'habitude de proposer à leurs salariés des véhicules de fonction. Au lieu d'augmenter les salaires, socialisés et fiscalisés, ils préfèrent directement financer la mise à disposition d'un véhicule au profit de leurs meilleurs salariés. Les employeurs français proposent fréquemment des couvertures maladies complémentaires. Au lieu de distribuer plus de salaire, ils préfèrent proposer cet avantage extra-salarial, permettant aux salariés d'accéder à une meilleure couverture sociale complémentaire.

Toutes ces *niches fiscales et sociales*, mutuellement avantageuses pour l'employeur et son salarié, sont plus économiques que la mise à disposition d'un salaire, qui serait amputé par des charges et impôts. Elles ne sont pas la marque d'une volonté de frauder le système, mais des moyens octroyés au fil du temps par les pouvoirs publics pour rendre la pression fiscale et sociale plus supportable.

Dans le contexte actuel, la tentation est grande de stigmatiser ces niches, en

les présentant comme des anomalies à résorber ou raboter, afin d'augmenter les rentrées fiscales ou sociales et de rétablir les comptes. Une abondante littérature s'est développée autour de la notion de *dépense fiscale et sociale*. D'un point de vue conceptuel, cette littérature met sur un faux pied d'égalité de réelles dépenses publiques, financées par des prélèvements obligatoires, et des *dépenses fiscales et sociales* qui n'ont de dépenses que le nom. Il s'agit en effet de dispositions légales prévoyant que certains revenus seront moins fiscalisés ou socialisés que d'autres, voire ne seront pas taxés. Présenter aujourd'hui ces arrangements comme l'une des raisons des dérapages des finances publiques ne contribue pas à éclairer le débat.

D'une part, l'accumulation des déficits et des dettes n'est pas liée à une relative clémence des pouvoirs publics, incapables d'équilibrer leurs comptes depuis 1974 en dépit d'une hausse de la pression fiscale et sociale très significative. D'autre part, présenter les *niches fiscales et sociales* comme la cause des déficits actuels relève d'une confusion entre causes et conséquences. L'apparition de ces niches est la conséquence directe de l'envolée de la pression fiscale. Une bonne partie d'entre elles permettent de continuer à récompenser des salariés, parmi les plus productifs de l'UE, en préservant quelque peu leur pouvoir d'achat. Si les pouvoirs publics veulent réellement *raboter* ou *éradiquer* ces niches, il conviendrait en bonne logique de réduire en parallèle le niveau global de la fiscalité. C'est ce qu'ont fait plusieurs pays de l'UE. Faire différemment, en supprimant les niches sans réduire par ailleurs les impôts et charges, conduira nécessairement à réduire d'autant le pouvoir d'achat des salariés ou à amputer la compétitivité de leurs employeurs.

Dépasser le débat sur le financement et se poser les vraies questions

De par sa méthodologie, cette étude conduit enfin à la prudence vis-à-vis des propositions présentant le réaménagement des prélèvements obligatoires comme la panacée. Cette étude montre que se focaliser sur une charge ou un impôt, sans prendre en compte la globalité de la pression fiscale est un non-sens. Le pouvoir d'achat réel du salarié est en effet ce qui reste, une fois les différents prélèvements obligatoires réglés. Diminuer un impôt et, en contrepartie, en augmenter un autre n'améliore pas nécessairement la situation. Cela permet de répartir d'une nouvelle manière le fardeau fiscal, d'une façon qu'on espère plus judicieuse, mais ne crée pas de pouvoir d'achat en soi.

Or les pouvoirs publics, arguant de la crise actuelle pensent possible d'augmenter encore la pression fiscale. Le risque est grand de voir la situation

économique des entreprises et des individus s'aggraver plus encore. Il serait grand temps de se poser les vraies questions et accepter que l'État ne peut plus tout faire, qu'il doit se focaliser sur les priorités et délaissé l'accessoire, qu'il ne doit pas nécessairement chercher à produire des services mais à faire en sorte que ces derniers soient accessibles. Il est temps de redéfinir ce qui incombe au collectif et aux individus, de redéfinir ce qui doit être obligatoire ou laissé à la libre appréciation de chacun.

DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE

Le salaire complet

Il représente ce que donne l'employeur au salarié en échange de son travail. C'est l'addition des charges patronales, versées par l'employeur à la Sécurité Sociale au nom du salarié, et du salaire brut figurant sur la feuille de paie. Une partie de cette rémunération sera dépensée en charges sociales et impôts, pour laisser un salaire disponible net d'impôts plus ou moins important selon les pays.

Le disponible net de charges et d'impôts

C'est le montant que peut dépenser le salarié, une fois que la Sécurité sociale et l'État se sont servis, sous la forme de charges, d'impôts sur le revenu ou de TVA. Afin de faciliter les comparaisons, d'autres taxes – comme la TIPP ou les taxes sur les cigarettes ou l'alcool – ne sont pas prises en compte dans cette étude.

Le taux de socialisation et d'imposition réel

Il est calculé de la façon suivante:

Charges sociales « patronales » et « salariales » + impôt sur le revenu + TVA

Salaire complet

Ce pourcentage permet de déterminer le jour de libération fiscale du travailleur moyen de chaque État membre et ainsi d'établir un calendrier de dates à partir desquelles, libérés de leur fardeau fiscal, ils peuvent jouir librement de ce qui reste de leur salaire.

DÉTAILS DES CALCULS

Tableau 1 : Salaires complets et disponibles, nets de charges d'impôt sur le revenu et de TVA

Pays	Salaire complet [i]	Charges sociales «patronales»	Salaire brut [ii]	Charges sociales «salariales»	Impôt sur le revenu	Disponible, net de charges & d'impôt sur le revenu [iii]	TVA estimée	Total des charges & impôts	Disponible, net de charges, impôt sur le revenu & TVA
Allemagne	49 985 €	8 235 €	41 750 €	8 715 €	7 786 €	25 249 €	1 559 €	26 295 €	23 690 €
Autriche	44 168 €	10 529 €	33 639 €	6 079 €	5 788 €	21 772 €	1 415 €	23 811 €	20 357 €
Belgique	54 942 €	13 535 €	41 407 €	5 385 €	11 969 €	24 054 €	1 642 €	32 530 €	22 412 €
Bulgarie	4 440 €	658 €	3 782 €	488 €	329 €	2 965 €	193 €	1 668 €	2 772 €
Chypre	26 165 €	4 855 €	21 310 €	3 543 €	- €	17 767 €	866 €	9 264 €	16 901 €
Danemark	50 687 €	291 €	50 397 €	145 €	18 690 €	31 561 €	2 564 €	21 691 €	28 997 €
Espagne	31 723 €	7 302 €	24 421 €	1 551 €	2 364 €	20 506 €	1 200 €	12 417 €	19 306 €
Estonie [iv]	12 161 €	3 113 €	9 048 €	253 €	1 537 €	7 257 €	472 €	5 375 €	6 786 €
Finlande	46 629 €	8 204 €	38 425 €	2 744 €	8 066 €	27 615 €	2 064 €	21 078 €	25 551 €
France	50 584 €	16 802 €	33 782 €	8 273 €	2 011 €	23 498 €	1 497 €	28 583 €	22 001 €
Grèce	22 441 €	4 917 €	17 524 €	2 804 €	490 €	14 231 €	1 064 €	9 274 €	13 167 €
Hongrie	9 994 €	2 217 €	7 778 €	1 361 €	1 254 €	5 162 €	453 €	5 285 €	4 709 €
Irlande	43 807 €	4 252 €	39 555 €	1 318 €	7 797 €	30 440 €	2 275 €	15 643 €	28 164 €
Italie	36 136 €	8 309 €	27 827 €	2 641 €	5 946 €	19 240 €	1 313 €	18 209 €	17 927 €
Lettonie	9 665 €	1 876 €	7 789 €	857 €	1 540 €	5 391 €	385 €	4 660 €	5 006 €
Lituanie [v]	8 829 €	2 125 €	6 704 €	603 €	1 006 €	5 095 €	348 €	4 082 €	4 748 €
Luxembourg	56 695 €	7 262 €	49 433 €	6 084 €	7 538 €	35 811 €	1 746 €	22 629 €	34 066 €
Malte	17 247 €	1 568 €	15 679 €	1 568 €	842 €	13 269 €	776 €	4 754 €	12 493 €
Pays-Bas	52 021 €	7 595 €	44 426 €	7 126 €	7 452 €	29 847 €	1 843 €	24 017 €	28 004 €
Pologne	9 892 €	1 472 €	8 420 €	1 808 €	567 €	6 045 €	452 €	4 299 €	5 593 €
Portugal	21 726 €	4 170 €	17 556 €	1 931 €	2 049 €	13 576 €	1 015 €	9 164 €	12 561 €
Rép. Tchèque	15 157 €	3 846 €	11 311 €	1 244 €	1 347 €	8 720 €	567 €	7 004 €	8 153 €
Roumanie	6 835 €	1 514 €	5 321 €	712 €	711 €	3 898 €	304 €	3 241 €	3 594 €
Royaume-Uni	41 598 €	3 987 €	37 611 €	3 468 €	5 732 €	28 411 €	1 847 €	15 034 €	26 565 €
Slovaquie	13 981 €	3 640 €	10 341 €	1 386 €	1 025 €	7 930 €	515 €	6 566 €	7 415 €
Slovénie	19 216 €	2 665 €	16 551 €	3 658 €	1 189 €	11 704 €	761 €	8 272 €	10 944 €
Suède	49 403 €	11 811 €	37 592 €	2 632 €	9 021 €	25 939 €	2 108 €	25 572 €	23 832 €
Moyenne des pays de l'UE	29 857 €	5 435 €	24 421 €	2 903 €	4 224 €	17 295 €	1 157 €	13 719 €	16 138 €

DÉTAILS DES CALCULS

Tableau 2 : Taux de charges et d'impôts réel, coût de 100 € de pouvoir d'achat net de charges et d'impôts et jours de libération fiscale.

Pays	Salaire complet [i]	Total des charges & impôts	Disponible, net de charges, impôt sur le revenu & TVA	Taux de socialisation et d'imposition réel	Salaire complet permettant au salarié médian de disposer de 100 € de pouvoir d'achat net de charges et d'impôts	Libération sociale et fiscale 2012	
						Jour	Rang sur 27
Allemagne	49 985 €	26 295 €	23 690 €	52,6%	211 €	12-juil	22 / 27
Autriche	44 168 €	23 811 €	20 357 €	53,9%	217 €	16-juil	24 / 27
Belgique	54 942 €	32 530 €	22 412 €	59,2%	245 €	05-août	27 / 27
Bulgarie	4 440 €	1 668 €	2 772 €	37,6%	160 €	18-mai	5 / 27
Chypre	26 165 €	9 264 €	16 901 €	35,4%	155 €	10-mai	2 / 27
Danemark	50 687 €	21 691 €	28 997 €	42,8%	175 €	06-juin	10 / 27
Espagne	31 723 €	12 417 €	19 306 €	39,1%	164 €	23-mai	6 / 27
Estonie [iv]	12 161 €	5 375 €	6 786 €	44,2%	179 €	11-juin	13 / 27
Finlande	46 629 €	21 078 €	25 551 €	45,2%	182 €	14-juin	14 / 27
France	50 584 €	28 583 €	22 001 €	56,5%	230 €	26-juil	26 / 27
Grèce	22 441 €	9 274 €	13 167 €	41,3%	170 €	31-mai	8 / 27
Hongrie	9 994 €	5 285 €	4 709 €	52,9%	212 €	13-juil	23 / 27
Irlande	43 807 €	15 643 €	28 164 €	35,7%	156 €	11-mai	3 / 27
Italie	36 136 €	18 209 €	17 927 €	50,4%	202 €	03-juil	21 / 27
Lettonie	9 665 €	4 660 €	5 006 €	48,2%	193 €	25-juin	20 / 27
Lituanie [v]	8 829 €	4 082 €	4 748 €	46,2%	186 €	18-juin	17 / 27
Luxembourg	56 695 €	22 629 €	34 066 €	39,9%	166 €	26-mai	7 / 27
Malte	17 247 €	4 754 €	12 493 €	27,6%	138 €	11-avr	1 / 27
Pays-Bas	52 021 €	24 017 €	28 004 €	46,2%	186 €	18-juin	15 / 27
Pologne	9 892 €	4 299 €	5 593 €	43,5%	177 €	08-juin	12 / 27
Portugal	21 726 €	9 164 €	12 561 €	42,2%	173 €	03-juin	9 / 27
Rép. Tchèque	15 157 €	7 004 €	8 153 €	46,2%	186 €	18-juin	16 / 27
Roumanie	6 835 €	3 241 €	3 594 €	47,4%	190 €	23-juin	19 / 27
Royaume-Uni	41 598 €	15 034 €	26 565 €	36,1%	157 €	12-mai	4 / 27
Slovaquie	13 981 €	6 566 €	7 415 €	47,0%	189 €	21-juin	18 / 27
Slovénie	19 216 €	8 272 €	10 944 €	43,0%	176 €	07-juin	11 / 27
Suède	49 403 €	25 572 €	23 832 €	51,8%	207 €	08-juil	25 / 27
Moyenne des	29 857 €	13 719 €	16 138 €	44,9%	185 €	13-juin	14 / 27

PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES

Charges patronales et salariales

Les charges « patronales » – méconnues de la plupart des salariés qui ne voient que le montant de leur salaire déduction faite de ces charges – sont très variables. Elles varient de moins de 1 % du salaire brut au Danemark à 50 % en France.

Les charges « salariales » varient de moins de 1 % du salaire brut au Danemark à 24 % en France (*CSG-CRDS incluse*).

Salaire brut

Les dernières données de l'OCDE (*Taxing Wages*) ou d'Eurostat (*Average gross annual earnings in industry and services*) sont utilisées lorsqu'elles sont disponibles. Dans 2 cas ces données n'étaient pas disponibles, nous avons eu recours aux organismes statistiques nationaux (Estonie, Lituanie).

Les salaires bruts moyens varient de 3 782 € par an (Bulgarie) à 50 397 € (Danemark). Le salaire brut médian au sein de l'UE est de 21 310 € (Chypre), le salaire brut moyen est de 24 421 € (Espagne). Ces comparaisons de salaires bruts entre pays n'ont que peu d'intérêt dans la mesure où les taux de charges patronales sont très variables en fonction des pays.

Impôt sur le revenu (IR)

Il est calculé pour un salarié célibataire sans enfant. Il est le plus élevé de l'UE au Danemark (37,9 %), mais en contrepartie les cotisations de sécurité sociale y sont les plus basses de l'UE. C'est à Chypre qu'il est le plus faible.

Taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

Nous estimons que les frais de logement correspondent à 35 % du salaire restant après paiement des charges salariales et de l'impôt sur le revenu. La TVA est calculée sur la moitié des sommes restantes.

Quinze pays membres de l'UE ont augmenté leur TVA depuis 2009. Les plus fortes hausses ont eu lieu en Hongrie (27 % contre 20 % en 2009), au Royaume-Uni (20 % au lieu de 15), en Roumanie (24 % au lieu de 19) et en Grèce (23 % au lieu de 19).

RÉFÉRENCES

[i] Salaire complet, incluant charges sociales patronales, calculé par Ernst & Young à partir des chiffres fournis par les auteurs.

[ii] Salaire brut moyen selon Eurostat ("*Annual gross earnings in industry and services*") ou OCDE ("*Taxing Wages*") sauf mention d'une autre source.

[iii] Disponible net de charges & d'impôt sur le revenu (Salaire brut moins charges sociales « salariales » et impôt sur le revenu) calculé par Ernst & Young.

[iv] Salaire brut moyen selon pub.stat.ee (2011).

[v] Salaire brut moyen du secteur manufacturier selon le *Statistikos Departamentas* (National Statistics Office of Lituanie).

L'**Institut économique Molinari (IEM)** est un organisme de recherche et d'éducation indépendant et sans but lucratif. Il s'est fixé comme mission de proposer des solutions alternatives et innovantes favorables à la prospérité de l'ensemble des individus composant la société.

Reproduction autorisée à condition de mentionner la source.

CONTACTS POUR TOUTE QUESTION OU INTERVIEW

James Rogers (langue anglaise) james@institutmolinari.org

ou **Cécile Philippe (langue française ou anglaise)** cecile@institutmolinari.org

Directrice générale, IEM : Cécile Philippe

Maquette et montage : Gilles Guénette

www.institutmolinari.org