

Les déterminants du coût du travail en France

Dominique Demailly, Dares, Diane Marlat et Laurence Rioux,
division Salaires et revenus d'activité, Insee

En 2008, dans les entreprises de dix salariés ou plus de l'industrie et des services marchands, un salarié coûte en moyenne 50 850 euros par an à son employeur. Rapporté aux heures effectivement travaillées (hors congés et absences), le coût du travail est un peu inférieur à 32 euros de l'heure. Il est le plus élevé dans les activités financières et d'assurance, où la proportion de cadres est forte, et dans la production et distribution d'électricité et de gaz. Il est le plus bas dans l'hébergement-restauration, qui emploie une main-d'œuvre peu qualifiée et bénéficie des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires.

En 2008, dans les établissements dépendant des entreprises de dix salariés ou plus de l'industrie et des services marchands, le coût annuel en équivalent temps plein (EQTP) d'un salarié (*définitions*) est en moyenne de 50 850 euros. Rapporté au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'année (*définitions*), cela correspond à un coût horaire moyen

de 31,82 euros. Ce montant couvre l'ensemble des dépenses réalisées par les employeurs pour l'emploi d'un salarié : d'une part, les rémunérations perçues par le salarié (salaires et traitements bruts, primes et avantages en nature, épargne salariale, etc.) ; d'autre part, les cotisations sociales (obligatoires ou volontaires) à la charge de l'employeur ; enfin, les frais de formation professionnelle, les autres dépenses et les taxes sur les salaires, déduction faite des subventions perçues (*définitions*).

Coût horaire d'un salarié : de 21 à 49 euros selon le secteur

Le coût horaire moyen par établissement varie fortement selon le secteur d'activité. C'est dans les secteurs des activités financières et d'assurance, de la production et distribution d'électricité et de gaz, et de l'information et communication que les coûts horaires sont les plus élevés, supérieurs à 40 euros (*tableau 1*). À l'autre extrémité, les coûts dépassent à peine 20 euros dans l'hébergement-restauration ou les activités de services administratifs et de soutien, et restent inférieurs à 30 euros dans le commerce et la construction. L'industrie

1 Coût de la main-d'œuvre en 2008 selon le secteur d'activité de l'établissement

en euros

		Coût horaire	Dont rémunération horaire	Coût annuel par salarié en EQTP
B-E	Industrie	33,12	22,1	52 181
B	Industries extractives	33,32	22,1	52 485
C	Industrie manufacturière	32,81	22,0	51 715
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	46,09	30,7	76 251
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	32,15	21,2	49 260
F	Construction	27,98	19,6	45 136
G-N	Tertiaire	31,75	21,3	51 010
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	26,87	18,3	43 348
H	Transports et entreposage	29,55	20,0	46 866
I	Hébergement et restauration	21,11	15,2	34 673
J	Information et communication	43,79	28,7	71 154
K	Activités financières et d'assurance	49,01	31,6	79 098
L	Activités immobilières	29,81	20,0	46 935
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	38,7	26,0	63 263
N	Activités de services administratifs et de soutien	23,03	15,8	35 911
B-N	Industrie et services marchands	31,82	21,4	50 851

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2, y compris apprentis, France métropolitaine.
Source : Insee, enquête européenne sur le Coût de la main-d'œuvre 2008.

manufacturière, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, et le secteur de la gestion des déchets se situent dans une position intermédiaire, avec un coût horaire compris entre 30 et 40 euros.

Le coût horaire dépend aussi des obligations légales liées à la taille de l'entreprise. En effet, certaines d'entre elles ne concernent que les entreprises de 50 salariés ou plus : c'est le cas de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ou encore du versement d'une contribution au comité d'entreprise. Mais, outre ces obligations légales, plus l'entreprise est grande et plus elle est susceptible de proposer à ses salariés non seulement des compléments de rémunération tels que l'intéressement ou l'abondement à des plans d'épargne entreprise, mais aussi des avantages en nature, une mutuelle santé ou un dispositif de retraite facultatif. Ces compléments peuvent représenter une part significative du coût. Ainsi, dans l'industrie manufacturière, au dessus de 1 000 salariés, le coût horaire est supérieur de 50 % à celui des entreprises de 10 à 49 salariés (tableau 2). Dans les services marchands, le coût horaire est inférieur dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais il n'augmente pas significativement au-delà.

Les effets « secteur » et « taille » sont atténués par les autres caractéristiques de l'établissement et des salariés

Les secteurs qui concentrent les plus grandes entreprises sont aussi le plus souvent des secteurs où le coût du travail est élevé, comme les activités financières et d'assurance. À l'inverse, la construction et l'hébergement-restauration, principalement constitués de petites entreprises, se situent dans le bas de la hiérarchie des coûts. Par ailleurs, outre le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, d'autres facteurs contribuent à influencer le coût horaire moyen dans l'établissement : parmi eux, la composition de la main-d'œuvre (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, part des temps partiels) et la localisation. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » des différences de coût horaire moyen entre établissements permet d'éliminer les effets de structure en

2 Coût de la main-d'œuvre par heure travaillée en 2008 selon le secteur d'activité de l'établissement et la taille de l'entreprise dont il dépend

en euros

		Taille de l'entreprise					Ensemble
		10-49	50-249	250-499	500-999	1 000 et plus	
B-E	Industrie	26,29	29,52	32,50	35,41	40,39	33,12
C	Industrie manufacturière	26,16	29,52	32,29	35,28	40,43	32,81
F	Construction	24,65	30,41	35,14	32,89	30,87	27,98
G-N	Tertiaire	27,60	31,47	32,97	34,70	33,48	31,75
G	Commerce ; réparation d'automobiles et motocycles	25,68	28,30	28,26	31,41	25,78	26,87
I	Hébergement et restauration	19,12	22,17	22,78	22,34	23,02	21,11
J	Information et communication	25,14	28,78	29,48	33,67	31,10	43,79
K	Activités financières et d'assurance	56,88	56,70	47,05	45,91	47,56	49,01
B-N	Industrie et services marchands	26,78	30,72	32,90	34,83	35,10	31,82

Champ : établissements des entreprises de dix salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2, y compris apprentis, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête européenne sur le Coût de la main-d'œuvre 2008.

isolant l'effet propre de chacune de ces variables.

L'effet « taille d'entreprise » se révèle alors moins déterminant. Comparé aux établissements dépendant d'entreprises de 10 à 49 salariés, le coût horaire est supérieur de 7,7 % dans les établissements d'entreprises de 50 à 249 salariés et de 9 à 10 % dans ceux dépendant d'entreprises de 250 à 999 salariés. L'écart atteint 11,1 % pour les établissements dépendant d'entreprises de 1 000 salariés et plus.

Toutes choses égales par ailleurs, l'effet « secteur d'activité » de l'établissement est lui aussi atténué. Ainsi, le coût horaire dans le transport, l'information et communication, les activités immobilières, les activités spécialisées scientifiques et techniques ou les activités de services administratifs et de soutien ne diffère pas significativement de celui observé dans le commerce. Les écarts de coût entre ces secteurs s'expliquent par la répartition des salariés par âge, sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les établissements, et par la localisation géographique : l'effet du secteur lui-même n'est pas significatif. Par exemple, dans l'information et communication, le coût horaire élevé s'explique principalement par une surreprésentation des cadres, des entreprises de grande taille et de la localisation en Île-de-France. Néanmoins, pour certains secteurs, même en éliminant ces effets de composition, il reste un effet « secteur d'activité » résiduel marqué. Ainsi, par rapport au secteur du commerce, le coût horaire dans l'énergie est supérieur de 30,8 %, celui dans les activités financières et d'assurance de 25,8 %, et celui dans la construction de 14,9 %. À l'autre extrême,

l'hébergement-restauration connaît un coût inférieur de 11,2 % au secteur du commerce.

Les différences de coût horaire moyen entre établissements s'expliquent aussi par la région d'implantation. Par rapport aux autres territoires, le coût horaire est plus élevé de 43,0 % quand l'établissement est implanté en Île-de-France et de 24,7 % quand il est implanté dans le Bassin parisien (qui regroupe la Champagne-Ardenne, la Picardie, la Haute-Normandie, la Basse-Normandie, le Centre et la Bourgogne). Il n'y a pas de différence de coût entre les autres régions (Est, Centre-Est, Ouest, Sud-Ouest, Méditerranée, Nord).

La structure du coût salarial

Le coût total se décompose en salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et autres dépenses. La première composante du coût de la main-d'œuvre est la rémunération des salariés (y compris l'épargne salariale) : en 2008, cette composante représente 67,3 % du coût horaire dans les entreprises de dix salariés ou plus des secteurs de l'industrie et des services marchands (tableau 3). Si, en moyenne, l'épargne salariale représente seulement 2,8 % du coût salarial (et 4,2 % de la rémunération brute) pour les salariés bénéficiaires, elle peut constituer un élément non négligeable de la rémunération. Cette part varie selon les secteurs : elle est la plus faible dans le secteur de l'hébergement-restauration (0,9 %) ou dans les activités de services administratifs et de soutien, et la plus élevée dans les activités financières et d'assurance (5,8 %).

La deuxième composante du coût total est constituée par les cotisations sociales (légales, conventionnelles ou facultatives, versées à des organismes sociaux ou directement aux salariés) à la charge de l'employeur : elles représentent en moyenne 28,3 % du coût. La part des cotisations employeurs varie selon les secteurs d'activité, atteignant 29,6 % dans l'industrie et 29,8 % dans l'information-communication alors qu'elle est de 26,7 % dans les activités financières et d'assurance et de 25,0 % dans l'hébergement-restauration. Ces différences proviennent en premier lieu des allègements de cotisations sociales patronales légales dues au titre des allocations familiales et des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès). Cette mesure, ciblée sur les « bas salaires », vise à diminuer le coût de la main-d'œuvre peu qualifiée. En pratique, le montant maximal des allègements est de 26 points (respectivement,

28,1 points) au niveau du Smic dans les entreprises de 20 salariés et plus (respectivement, moins de 20 salariés) et le seuil de sortie est fixé à 1,6 Smic. Les secteurs où la proportion de main-d'œuvre rémunérée en dessous de 1,6 Smic est forte bénéficient davantage de ces réductions de cotisations. C'est le cas en particulier dans l'hébergement-restauration où, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération brute horaire est inférieure de 6,3 % à celle observée dans le commerce, alors que l'écart de coût horaire entre ces deux secteurs s'élève à 11,2 %. Les différences de cotisations sociales entre secteurs s'expliquent en deuxième lieu par les exonérations de cotisations légales (hors CSG-CRDS) sur l'épargne salariale. Dans les secteurs où l'épargne salariale représente une proportion élevée de la rémunération, le ratio cotisations légales sur rémunération brute tend à être inférieur à la moyenne. C'est

le cas dans les activités financières et d'assurance où l'épargne salariale atteint 5,8 % du coût salarial (8,9 % de la rémunération brute) : dans ce secteur, les cotisations légales représentent 34 % de la rémunération brute contre 36,5 % sur l'ensemble du champ. Les différences de cotisations sociales entre secteurs proviennent enfin des cotisations non légales, c'est-à-dire conventionnelles et facultatives en matière de prévoyance (cotisations versées à des mutuelles ou à des assurances, à des régimes non obligatoires de retraite, compléments d'indemnités de licenciement ou de mise à la retraite, etc.), des prestations sociales fournies directement par les employeurs et des compléments sociaux (prestations d'action sociale, subventions aux comités d'établissement et d'entreprise, etc.). Les activités financières et d'assurance ou l'énergie se distinguent par un niveau élevé de ces cotisations facultatives et

3 Structure du coût salarial en 2008 selon le secteur d'activité

en %

		Versements au profit du salarié		Charges de l'employeur				Subventions (7)	Cotisations/salaire brut
		Salaire brut (1)	Dont épargne salariale (2)	Cotisations sociales (3)	Frais de formation professionnelle (4)	Autres dépenses (5)	Impôts sur les salaires (6)		
B-E	Industrie	66,84	3,20	29,62	2,16	0,09	1,35	0,07	44,31
B	Industries extractives	66,25	3,71	30,55	2,21	0,04	0,99	0,04	46,11
C	Industrie manufacturière	66,92	3,20	29,55	2,21	0,10	1,28	0,07	44,16
D	Prod. et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	66,67	3,37	29,98	1,08	0,02	2,25	0,00	44,97
E	Prod. et distribution d'eau ; gestion des déchets et dépollution	66,92	3,00	30,33	2,10	0,04	1,80	0,15	45,32
F	Construction	69,99	2,04	27,32	1,61	0,06	1,23	0,21	39,03
G-N	Tertiaire	67,23	2,77	27,79	2,20	0,12	2,77	0,10	41,34
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	68,04	2,96	28,27	1,94	0,12	1,71	0,09	41,55
H	Transports et entreposage	67,66	1,37	27,53	2,46	0,04	2,34	0,03	40,69
I	Hébergement et restauration	71,92	0,93	25,03	2,02	0,05	1,95	0,97	34,80
J	Information et communication	65,58	2,80	29,76	2,46	0,18	2,03	0,01	45,38
K	Activités financières et d'assurance	64,56	5,76	26,67	2,27	0,17	6,34	0,02	41,31
L	Activités immobilières	66,98	2,38	26,86	1,81	0,17	4,28	0,10	40,10
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	67,08	2,39	28,30	2,12	0,14	2,41	0,05	42,19
N	Activités de services administratifs et de soutien	68,74	1,16	27,06	2,34	0,06	1,91	0,11	39,37
B-N	Industrie et services marchands	67,32	2,84	28,30	2,14	0,11	2,23	0,10	42,04

1. Rémunération directe brute (incluant les cotisations sociales à la charge des salariés), primes et indemnités, heures supplémentaires, congés, avantages en nature.

2. Intéressement, participation et abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEI, PEG.

3. Cotisations et contributions légales de sécurité sociale (Urssaf, Assedic, Agirc, Arrco, etc.), conventionnelles (négociées par les accords collectifs) et facultatives.

4. Y compris taxe d'apprentissage.

5. Frais externes de recrutement.

6. Participation des employeurs à l'effort de construction, taxe sur les salaires, contribution pour défaut d'emploi des travailleurs handicapés, versement Transport, FNAL, 8 % prévoyance.

7. Aides et subventions pour l'emploi de salariés (aide à l'emploi des jeunes, à l'embauche, aide au recrutement d'un cadre dans l'industrie, subventions au FNE), hors exonérations de cotisations sociales. Lecture : dans l'industrie, le salaire brut et les compléments de rémunération constituent 66,84 % du coût salarial (dont 3,2 % d'épargne salariale). Les cotisations sociales à la charge de l'employeur (obligatoires et facultatives) représentent 29,62 % du coût total. Le ratio entre les cotisations sociales employeurs et la rémunération totale (y compris épargne salariale) atteint 44,31 %.

Champ : établissements des entreprises de dix salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2, y compris apprentis, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête européenne sur le Coût de la main-d'œuvre 2008.

compléments sociaux, de sorte que dans ces deux secteurs la part de l'ensemble des cotisations dans la rémunération brute se rapproche de la moyenne ou même la dépasse : 41,3 % dans la finance et 45,0 % dans l'énergie, contre 42,0 % pour l'industrie et les services marchands. Dans l'hébergement-restauration, en revanche, les autres cotisations sociales (non légales) représentent un très faible montant, et le total des cotisations se monte à 34,8 % de la rémunération brute, bien en dessous de la moyenne.

La part restante du coût total est essentiellement constituée des frais de formation professionnelle, de l'ordre de 2,1 % dans l'industrie et les services marchands, et des impôts et taxes sur les salaires qui représentent en moyenne 2,2 % du coût total (avec un pic à 6,3 % dans les activités financières et d'assurance). Les subventions perçues pour l'embauche de salariés sont limitées (0,10 % du coût en moyenne), excepté dans l'hébergement-restauration où elles atteignent 1 %.

Entre 2004 et 2008, le coût horaire a légèrement moins progressé qu'entre 1996 et 2004

Entre 2004 et 2008, le coût horaire dans les entreprises de dix salariés et plus de l'industrie et des services marchands a augmenté en euros courants à un rythme annuel de 2,9 % par an. L'évolution a été plus forte dans l'industrie manufacturière (+ 3,3 % en moyenne) que dans la construction (+ 3,1 %) ou les services marchands (+ 2,8 %). Sur la période 1996-2004, le coût horaire en euros courants avait crû au rythme annuel de 3,4 % dans l'industrie manufacturière, et de 3,2 % dans la construction comme dans les services marchands. On observe donc un léger ralentissement de la progression du coût de la

main-d'œuvre, un peu plus marqué dans les services marchands que dans l'industrie. De ce fait, les écarts de coût horaire entre l'industrie manufacturière d'un côté, et les services marchands et la construction de l'autre tendent à s'accroître.

Sources

Les données utilisées sont issues de l'enquête européenne sur le Coût de la main-d'œuvre de 2008. L'enquête est réalisée tous les quatre ans depuis 1984 dans l'ensemble des pays de l'Union européenne ; elle est coordonnée par Eurostat, dans le cadre des règlements européens (CE) 530/1999, 1726/1999 et 1737/2005. Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des établissements appartenant aux entreprises de dix salariés ou plus (au sens unité légale) du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics en France métropolitaine. Cette étude se limite à l'industrie et aux services marchands (les secteurs B à N de la NACE Rév. 2). En France, ces secteurs représentent plus de 91 % de l'emploi salarié du secteur marchand non agricole. En se limitant aux entreprises de dix salariés ou plus, on couvre 75 % de l'emploi salarié du secteur marchand non agricole. La proportion de salariés employés dans les entreprises de moins de dix salariés est particulièrement forte dans certains secteurs (plus de 40 % dans les activités immobilières ou les autres activités de services, entre 34 % et 39 % dans la construction, l'hébergement-restauration ou les arts et spectacles). Les données de coût recueillies concernent l'ensemble des salariés de l'établissement et ne sont donc pas individualisées par niveau de qualification.

Définitions

Le **coût de la main-d'œuvre** comprend l'ensemble des dépenses directement liées à l'emploi de salariés. Il s'agit en premier lieu de la rémunération assimilable à du salaire (le salaire brut, les primes, les avantages en nature) : une partie rémunère des

heures effectivement travaillées, l'autre des congés. S'y ajoute l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise ou au Perco). Les autres composantes du coût du travail sont principalement les cotisations - obligatoires, conventionnelles ou facultatives - de protection sociale à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, mais aussi indemnités de départ), et les autres charges assises sur les salaires et l'emploi salarié (participation à la formation professionnelle continue, à l'effort de construction, taxe sur les salaires, etc.), taxes nettes de **subventions** et d'allègements. Le coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans un établissement est le rapport entre l'ensemble des dépenses liées à l'emploi de salariés et le total des heures effectivement travaillées par les salariés de cet établissement.

Les effectifs retenus sont constitués des salariés ayant eu un contrat de travail durant l'année, permanent, occasionnel ou saisonnier, à temps partiel ou à temps complet, y compris les apprentis. Les effectifs salariés sont **comptés en équivalent temps plein (EQTP)** sur l'année, c'est-à-dire au prorata de leur durée d'emploi dans l'année et de leur quotité d'emploi lorsqu'ils sont à temps partiel : un salarié ayant travaillé 6 mois à mi-temps compte ainsi pour 1/4 dans les effectifs.

Bibliographie

- D. Demailly, D. Folques, A. Naboulet, « Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 », *Premières informations, premières synthèses* n° 008, février 2010, Dares.
- É. Amar, R. Cellier, « Participation, intéressement, et épargne salariale en 2008 », *Dares analyses* n° 071, octobre 2010, Dares.
- A. Montaut, « Une heure de travail salarié en 2004 - Deux fois plus chère mais deux fois plus productive qu'en 1975 » *Insee Première* n° 1214, novembre 2008.
- B. Marc et L. Rioux, « Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008 », *Insee Références* Emploi et salaires, édition 2012, février 2012.

⇒ Pour vous abonner aux avis de parution : <http://www.insee.fr/abonnements>

⇒ **Pour vous abonner à INSEE PREMIÈRE :**

- Par internet : <http://www.webcommerce.insee.fr/liste.php?idFamille=16>

- Par courrier : retourner ce bulletin à l'adresse ci-après ou par fax au (33) 03 22 97 31 73

INSEE/CNGP - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2012

Abonnement annuel : 82 € (France) 103 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

Tél : _____

Ci-joint mon règlement en euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

www.insee.fr

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Jean-Philippe Cotis

Rédacteur en chef :

E. Nauze-Fichet

Rédacteurs :

L. Bellin, A.-C. Morin,
C. Perrel, C. Pfister

Maquette : É. Houël

Impression : Jouve

Code Sage IP121393

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 2012



INSEE
INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES