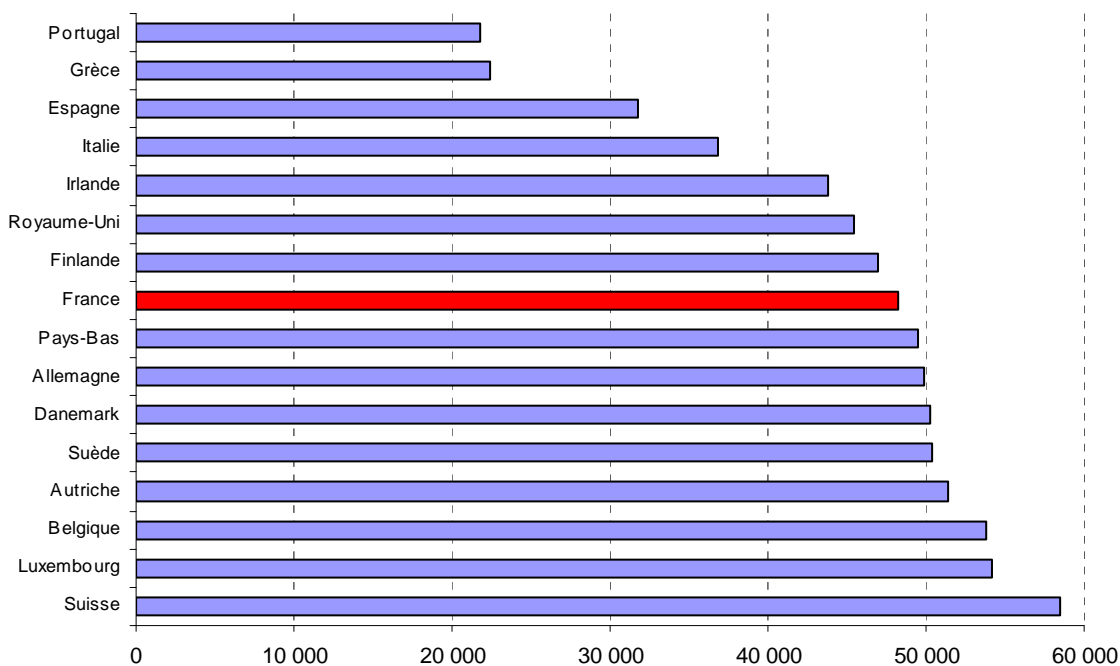


**Indicateur n° 9 : Niveau et évolution du coût du travail**

**1<sup>er</sup> sous-indicateur : comparaison du coût du travail au niveau du salaire moyen entre pays européens**

**Coût annuel du travail (en euros) pour un célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen en 2010**



Source : Calculs DSS, d'après OCDE (2011).

Ce classement est élaboré à partir d'un cas type qui correspond au coût annuel du travail d'un célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen. Avec un coût annuel de 48 200 €, la France se situe en 2010 au milieu de la distribution des pays européens (UE à 15 pays) de l'OCDE. Ce coût est plus élevé en Suisse (58 500 €), en Allemagne (49 900 €) et aux Pays-Bas (49 600 €). A l'autre extrémité de la distribution, ce coût est de 21 700 € au Portugal, de 31 700 € en Espagne et de 36 800 € en Italie.

En Suède, le coût du travail ainsi défini est devenu, en 2010, supérieur à celui de la France alors qu'en 2009, il était inférieur. Cette hausse du coût du travail en Suède est entièrement due à l'appréciation de la couronne suédoise face à l'euro. Les coûts présentés ici retracent, en effet, ces variations de taux de change, puisqu'ils sont exprimés en euros. En revanche, lorsqu'ils sont exprimés en monnaie nationale ou à taux de change constant pour annihiler ces effets monétaires, la progression du coût annuel du travail en France apparaît supérieure à celle du coût annuel du travail en Suède. Ainsi, entre 2009 et 2010, le coût annuel du travail a augmenté de 2,9 % en France et de 1,1 % en Suède (cf. tableau).

**Evolution du coût annuel du travail au niveau du salaire moyen pour un célibataire sans enfant**

	Suède			France		
	2009	2010	Evolution	2009	2010	Evolution
En euros (taux de change annuel courant)	44 810	50 424	+12,5 %	46 872	48 223	+ 2,9%
Monnaie nationale	475 840	480 913	+ 1,1%	46 872	48 223	+ 2,9%
En euros (taux de change constant 2009)	44 810	45 288	+ 1,1%	46 872	48 223	+ 2,9%

Source : OCDE (2009, 2010), BCE (2009, 2010).

En France, le coût annuel du travail correspond à un salaire brut moyen de 33 871 €, soit un peu plus de deux fois le SMIC (2,1 fois en considérant le taux horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2010). A ce niveau de rémunération, les allègements généraux de cotisations sociales ne produisent plus d'effets sur le coût du travail puisqu'ils ne concernent que les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Toutefois, la France se situe à un niveau intermédiaire de coût du travail du fait de la faiblesse relative de son salaire brut moyen. A titre de comparaison, le salaire brut moyen en Allemagne s'élève à 41 750 € en 2010 (50 303 € au Danemark, 44 858 € aux Pays-Bas et 41 407 € en Belgique).

L'ensemble des cotisations et contributions patronales versées aux organismes de sécurité sociale représente 29,8 % du coût du travail au niveau du salaire moyen en France, qui se situe de fait au premier rang des pays de l'OCDE en termes d'importance des prélèvements patronaux sur les salaires devant l'Italie (24,3%), la Suède (23,9 %) et la Belgique (23 %). Ce ratio est de 16,3 % en Allemagne et 0 % au Danemark puisque depuis 2000, il n'existe plus de cotisation patronale obligatoire de sécurité sociale.

Cette différence s'explique par le choix du mode de financement de la protection sociale effectué par chaque Etat qui, sans reposer sur une seule assiette, est principalement assuré par des cotisations patronales dans le cas de la France, alors que d'autres pays ont opté pour un financement plus largement assuré par des cotisations salariales (cas de l'Allemagne), ou par l'impôt sur le revenu (Danemark).

Précisions méthodologiques sur l'indicateur n° 9, 1<sup>er</sup> sous-indicateur :

Le coût du travail est ici égal à la somme du salaire brut et de l'ensemble des cotisations patronales (sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, contribution de solidarité pour l'autonomie, ainsi que les taxes diverses - apprentissage, formation continue, versement transport...).

Le salaire brut moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet hors agriculture, administrations, secteurs de l'éducation et de la santé, associations et services à la personne. Il inclut les congés payés, les heures supplémentaires, les primes diverses (participations, 13<sup>ème</sup> mois).

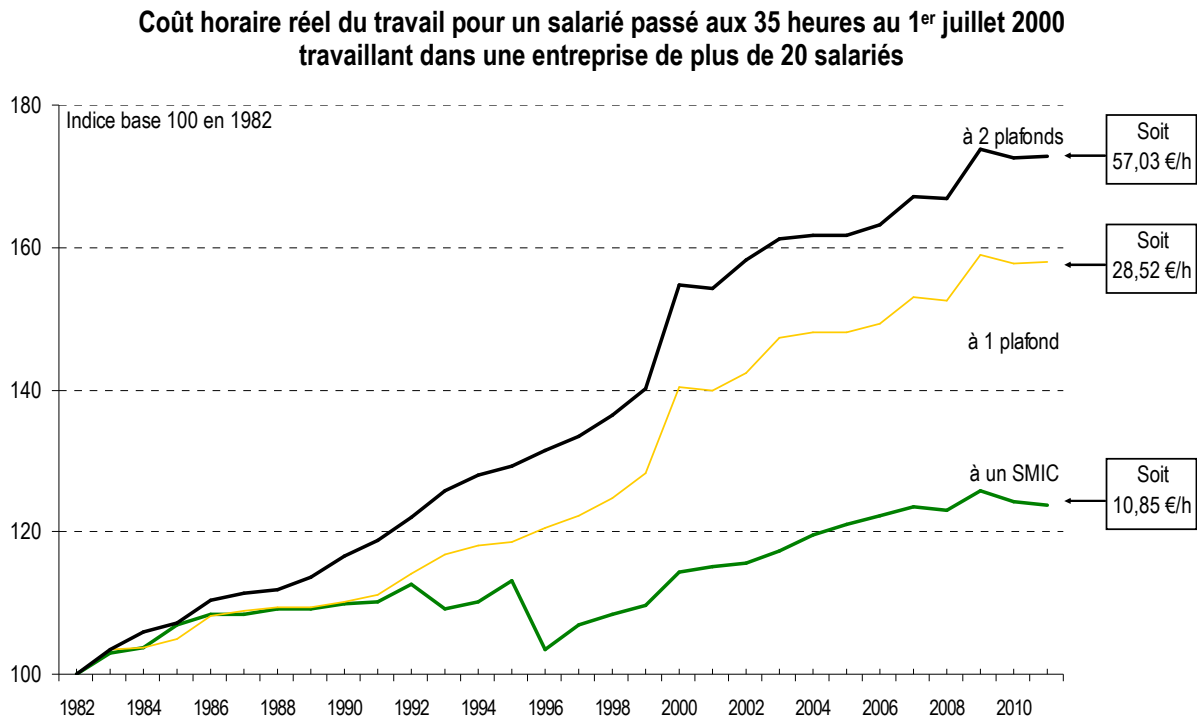
L'analyse relative au coût du travail est menée à partir d'un cas-type qui correspond au coût du travail pour un célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen. Conduire des analyses au niveau du salaire moyen est une pratique usuelle dans les comparaisons internationales, car ce niveau permet de couvrir un large éventail de pays en faisant abstraction de certaines de leurs spécificités, notamment quant à l'existence d'un salaire minimum légal ou de salaires minima de branche. Elle informe donc sur la situation absolue et relative des différents Etats à ce niveau de rémunération sans préjudice des analyses conduites à d'autres niveaux de rémunération. Le choix d'un cas-type est, quant à lui, rendu nécessaire pour le calcul du montant des cotisations et des contributions patronales au niveau du salaire moyen. Il peut être à l'origine de certaines fluctuations annuelles de l'indicateur.

Les données présentées sont issues de la publication annuelle de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) « Taxing Wages 2009-2010 » parue en 2011. Elles ont été retraitées afin d'être exprimées en euros. Les taux de change (exprimés en base annuelle) utilisés sont ceux publiés par la Banque centrale européenne (BCE) pour les années 2009 et 2010.

Le choix effectué ici de présenter des données non corrigées des parités de pouvoirs d'achat (PPA) est justifié par le fait que l'objectif n'est pas d'ajuster des niveaux des prix pour comparer des niveaux de vie associés, mais de mettre en évidence le coût qu'implique pour un employeur le fait de rémunérer un employé au salaire moyen.

**Indicateur n°9 : Niveau et évolution du coût du travail**

**2<sup>ème</sup> sous-indicateur : évolution du coût du travail, net des exonérations de charges sociales, à différents niveaux de rémunération, en France**



Source : calculs DSS.

Dans le cas d'un salarié passé aux 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et travaillant dans une entreprise de plus de 20 salariés, le coût horaire réel du travail (déduction faite des exonérations de charges sociales, cf. *Précisions méthodologiques*) a augmenté en moyenne annuelle sur la période 1982 - 2011 respectivement de 0,7 % au niveau du SMIC, de 1,6 % au niveau d'une fois le plafond de la Sécurité sociale (1P) et de 1,9 % au niveau de deux fois le plafond (2P). Au 1<sup>er</sup> juillet 2011, le coût horaire du travail atteint ainsi 10,85 € au niveau du SMIC, 28,52 € à 1P et 57,03 € à 2P. Les évolutions n'ont néanmoins pas été homogènes sur l'ensemble de la période.

Entre 1982 et 1991, le coût salarial réel est resté relativement stable pour les salariés rémunérés au SMIC ou au plafond (respectivement 1,1 % et 1,2 % de croissance annuelle moyenne sur la période), tandis qu'il a augmenté pour les salariés rémunérés à deux plafonds (+1,9 % par an en moyenne). Cette évolution s'explique par plusieurs phénomènes. D'un côté, les fortes revalorisations nominales du SMIC et du plafond au début de la période (revalorisations moyennes annuelles de 10,2 % entre 1982 et 1984) ont été partiellement compensées en termes réels, en raison du contexte très inflationniste de l'époque. D'un autre côté, les cotisations de sécurité sociale sous le plafond ont diminué, passant de 34,38 % en 1982 à 30,39 % en 1991, en contrepartie d'opérations de déplafonnement. Ces dernières expliquent par ailleurs le dynamisme du coût du travail à 2P.

La période 1991 - 1999 se caractérise par une croissance plus prononcée du coût du travail pour les salariés rémunérés à un ou deux plafonds (respectivement 1,8 % et 2,1 % de croissance moyenne annuelle), tandis que le coût du travail au niveau du SMIC reste parfaitement stable. Les revalorisations salariales moins prononcées s'accompagnent en effet d'une inflation maîtrisée, tandis que les taux de charges patronales ont évolué différemment selon le niveau de rémunération. A deux plafonds, le taux de charges patronales passe de 36,52 % à 45,49 % sur la période, notamment du fait de l'augmentation des taux de retraite complémentaire au-dessus du plafond (AGIRC), ce qui explique qu'à ce niveau de rémunération, le coût salarial a progressé plus rapidement

que le salaire brut (+ 1,6 % l'an). Au niveau du plafond, l'augmentation des charges patronales a été beaucoup moins sensible ; celles-ci n'ont augmenté que de 2,6 points entre 1991 et 1999. L'augmentation du coût du travail à 1P sur la période est donc très proche de celle du montant du plafond. L'évolution du coût salarial au niveau du SMIC est en revanche très inférieure à celle du salaire minimum (0 % contre 1,4 % en moyenne par an), grâce aux mesures d'allègements généraux de cotisations sociales mises progressivement en place à partir de 1993 (exonération de 5,4 points des cotisations d'allocations familiales, remplacée en 1996 par une réduction dégressive des cotisations patronales de 12,8 points au niveau du SMIC). En 1999, le taux d'exonération pour les entreprises qui n'avaient pas réduit leur durée du travail atteignait 18,2 % au niveau du SMIC.

La période 1999 - 2011 est marquée par l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés. A cette date, et sans tenir compte des revalorisations légales, la rémunération horaire brute des salariés concernés augmente de 11,3 % à tous les niveaux de revenus. La mesure générale d'exonération dite Aubry II, ouverte aux seuls salariés ayant réduit leur durée du travail, a permis d'atténuer l'effet de la hausse de la rémunération brute sur l'évolution du coût du travail. Toutefois, cette exonération étant dégressive avec le niveau de salaire (*cf. Précisions méthodologiques*), les effets de la réduction du temps de travail se sont répercutés plus fortement au niveau des hauts salaires (1P et 2P) qu'au niveau du SMIC. Le coût réel du travail a ainsi augmenté au 1<sup>er</sup> juillet 2000 de 4,2 % au niveau du SMIC, et de respectivement 9,6 % et 10,4 % à 1P et 2P. Sur l'ensemble de la période 1999 - 2011 l'écart entre les évolutions du coût réel du travail au niveau du SMIC et de 1 ou 2 plafond(s) est cependant moins important (croissance de 1 % par an en moyenne au niveau du SMIC, et 1,8 % par an à 1P et 2P).

Cela ne résulte pas d'une évolution différente des salaires, puisque le salaire brut réel progresse de manière comparable au SMIC (+ 1,5 % par an en moyenne) et à 1P et 2P (+ 1,7 %). La modération salariale qui suit le passage aux 35 heures s'observe en effet à tous les niveaux de rémunération, même si elle est initialement (entre 2001 et 2003) plus visible au niveau du SMIC, du fait des progressions plus lentes des garanties mensuelles de rémunérations (GMR). Entre 2004 et 2006 en revanche, la progression du SMIC est plus rapide que celle du plafond, en raison de l'unification des différentes GMR et du SMIC.

L'écart de 0,8 point entre les dynamiques du coût du travail au niveau du SMIC et de 1 et 2P sur la période 1999 - 2011 s'explique donc par l'abaissement des cotisations patronales pesant sur les bas salaires. D'une manière générale, au niveau du SMIC, l'augmentation du coût du travail induite par la réduction du temps de travail a donc été tempérée par les mesures d'allègements généraux sur les bas salaires.

Différents travaux ont tenté d'évaluer l'impact *ex post* sur l'emploi des dispositifs successifs d'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires. Les études conduites par le Centre de recherche en économie et statistique de l'INSEE (CREST), le Centre d'étude pour l'emploi (CEE) et le Centre d'économie de la Sorbonne (CES) montrent que la réforme « Fillon » portant sur la période 2003 à 2006 n'a eu d'effet clair ni sur l'emploi total, ni sur l'emploi des non qualifiés. Les créations d'emploi favorisées par ce dispositif sont apparues plus modestes que celles entraînées par l'allègement dit « Juppé » entre 1993 et 1996. Mais il est vrai que cette réforme visait davantage à préserver les emplois existants en compensant par des baisses de charges la hausse du coût du travail induite par la convergence des différents salaires minimaux.

Ce résultat témoigne de la faible élasticité de la demande de travail à son coût mise en avant dans les trois rapports de recherche cités précédemment. Certes, les évaluations des dispositifs antérieurs (dits « Juppé » entre 1993 et 1996 et lois « Aubry » 1998 et 2000) attestaient toutes, d'un impact positif sur l'emploi, mais divergeaient sur l'ampleur de cet effet : entre 100 000 et 500 000 emplois créés ou sauvegardés du aux allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (*cf.*, pour une synthèse, Rémy V., « Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs », document de travail, n° 101, DARES, 2005). Cette variabilité des résultats découle des hypothèses réalisées sur l'élasticité de substitution entre travail qualifié et travail peu qualifié. De fait, la part de l'emploi faiblement qualifié dans l'emploi total s'est stabilisée à partir de 1992 et a légèrement augmenté depuis lors (*cf. graphique*). Si la part des ouvriers non qualifiés dans l'emploi total s'est seulement stabilisée à son niveau de 1994, celle des employés non qualifiés a en revanche progressé de plus d'un point depuis cette date. Toutefois, la progression du nombre d'employés peu qualifiés avait débuté avant 1992, ce qui relativise le rôle des allègements de prélèvements sociaux dans cette évolution.

### Part des travailleurs non qualifiés parmi l'ensemble des actifs occupés (hors agriculteurs)



Source : INSEE, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, et enquêtes Emploi trimestrielles à partir de 2003. Calculs DARES. Champ : Ensemble des actifs déclarant avoir un emploi au moment de l'enquête.

#### Précisions méthodologiques sur l'indicateur n° 9, 2<sup>ème</sup> sous-indicateur :

*Le coût horaire du travail* est ici égal à la somme du salaire brut horaire et de l'ensemble des cotisations patronales (sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, contribution de solidarité pour l'autonomie, ainsi que les taxes diverses - apprentissage, formation continue, versement transport...). Les taux retenus pour le calcul des cotisations patronales sont ceux d'une entreprise de plus de 20 salariés basée en région parisienne. Les taux cadres sont appliqués pour les salaires supérieurs ou égaux à 1P. Du montant de ces prélèvements, sont déduites les exonérations accordées au titre des mesures générales d'allègement. Enfin, cet indicateur ne tient pas compte des indemnités diverses et des majorations versées au titre des heures supplémentaires.

Le coût salarial est calculé au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, et les séries indicielles déflatées ont été calculées en utilisant l'inflation hors tabac en glissement annuel de juillet à juillet publiée par l'INSEE.

*Le salaire horaire brut* au niveau du plafond est égal au montant mensuel réglementaire du plafond (2 946 € bruts en 2011) divisé par la durée légale du travail (169 heures jusqu'en 2000, puis 151,67 par la suite). Il est par conséquent fait l'hypothèse que la durée de travail des cadres est soumise à une convention de forfait en heures (de 151,67 par mois) plutôt qu'en jours. Pour mémoire, la revalorisation du montant du plafond tient compte de l'évolution moyenne des salaires estimée par le projet de loi de finances.

Il est fait l'hypothèse d'une réduction du temps de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000. De ce fait, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2000 et le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (dernière année avant l'achèvement du processus d'unification des SMIC), l'indicateur tient compte de la garantie mensuelle de rémunération accordée aux salariés dont le temps de travail a été réduit entre le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et le 30 juin 2000 afin de maintenir leur rémunération mensuelle constante en dépit de la baisse du temps de travail (GMR2 de 7,02€/h au 1<sup>er</sup> juillet 2000, revalorisée annuellement jusqu'en juillet 2005).

L'évolution de l'emploi non qualifié est analysée à partir des résultats des enquêtes Emploi de l'INSEE :

- de 1982 à 2002 : enquêtes Emploi annuelles ; ces enquêtes étaient réalisées au mois de mars de chaque année, auprès d'un échantillon de 130 000 à 150 000 individus ;
- de 2003 à 2011 : enquêtes Emploi trimestrielles en continu ; depuis 2003, ces enquêtes sont réalisées tout au long de l'année, un ménage étant interrogé chaque trimestre pendant six trimestres consécutif ; chaque trimestre, environ 70 000 ménages sont ainsi interrogés.

Le changement de méthode de collecte en 2003 a entraîné des ruptures de séries importantes dans l'enquête Emploi entre 2002 et 2003. Dans le graphique présenté ici, cette rupture est accentuée par le changement de nomenclature PCS intervenu en 2003, rendant imparfaite la correspondance entre l'emploi non qualifié avant 2003 et celui après cette même date.