

COÛT SALARIAL
Définitions et comparaison internationale
Mars 2003

François EYRAUD

Introduction

Le débat autour des coûts salariaux est bien connu. Représentant les 2/3 des coûts de production des biens et des services, ils ont un effet direct sur la compétitivité des entreprises et des pays, mais aussi sur le chômage et notamment le chômage de la main d'œuvre la moins qualifiée. En effet, face à un salaire direct augmenté du montant des charges sociales, l'entrepreneur peut avoir intérêt à substituer du capital au travail et/ou à délocaliser sa production vers des pays où l'on trouve des travailleurs d'un niveau de qualification équivalent à un coût moindre. Posée en ces termes, la question se focalise sur un aspect du coût salarial : les charges sociales qui pèsent sur les entreprises. Ce faisant, le coût salarial devient un élément majeur du débat plus général sur la flexibilité.

Face à ces interrogations qui peuvent avoir des conséquences tangibles sur les économies concernées, mais aussi sur les mécanismes de protection sociale et notamment le salaire minimum, il est essentiel de définir précisément ce que l'on entend par coût salarial avant de comparer les économies sur ce critère. Nous verrons aussi que ce critère seul est insuffisant pour juger de la compétitivité d'une économie.

Définitions du coût salarial

Il est traditionnel de distinguer trois grandes catégories de coûts salariaux :

- ➔ Les salaires et traitements (en espèce et en nature)
- ➔ Les cotisations sociales à la charge de l'employeur
- ➔ Les autres coûts de main d'œuvre (formation professionnelle, recrutement etc.)

La définition la plus exhaustive est probablement celle établie par la résolution adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail en octobre 1966 (voir encadré.)

Définition du coût salarial selon le BIT

- ➔ Salaires et traitements directs (y compris primes de production directe et majorations pour les heures supplémentaires)
- ➔ Rémunération pour les heures rémunérées mais non effectuées (congrés annuels, jours fériés etc.)
- ➔ Primes et gratifications (primes de fin d'année, de participation, de vacances)
- ➔ Avantage en nature (nourriture, combustible, vêtement)
- ➔ Coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur

- ➔ Charges de sécurité sociale supportées par l'employeur (légalés, conventionnelles et contractuelles)

- ➔ Frais de formation professionnelle
- ➔ Coûts relatifs aux services sociaux (cantines, services de bien-être)
- ➔ Autres coûts (frais de transport, vêtements de travail, recrutement)
- ➔ Impôts considérés comme coût de main d'œuvre (taxes sur l'emploi ou les salaires.)

On le voit, les cotisations sociales ne sont qu'un aspect du coût salarial total. La part qu'elles représentent sera analysée plus loin.

Il est essentiel de noter que les caractéristiques des institutions nationales de protection sociale peuvent affecter de manière significative la définition et le montant du coût salarial pour plusieurs raisons. La principale est que les règles de financement des régimes de protection sociale varient d'un pays à l'autre. Même si en général les entreprises participent à leur financement, leur degré de participation varie, affectant proportionnellement le coût total. Ainsi au Danemark, la protection sociale est, pour l'essentiel, financée par l'impôt sur le revenu. De manière similaire, certaines pratiques de travail peuvent affecter la définition retenue du coût salarial. Ainsi, le coût horaire ou mensuel ne sera pas équivalent si les heures de travail varient entre les pays.

Du fait que certaines données sont difficiles à obtenir pour les besoins de la comparaison internationale, on mesure souvent le coût salarial par le concept de *rémunération des salariés*. D'un point de vue statistique, la *rémunération des salariés* (« compensation » en anglais), englobe les *salaires et traitement* et les *cotisations sociales*. Elle exclut par conséquent les coûts relatifs à la formation, au recrutement et au bien-être des salariés dans l'entreprise (cantines, activités culturelles etc.) Pour autant, ni cette notion de *rémunération des salariés* ni celle, à fortiori, de *coût salarial* ne peuvent être prises comme une mesure du revenu disponible. Les cotisations sociales visent souvent à assurer un service potentiel dont le coût n'est pas équivalent à ce que reçoit le salarié. Il en est ainsi, par exemple, de la protection chômage ou maladie. Inversement, le salarié peut bénéficier d'avantages financés par l'État comme les allocations familiales ou de logement mais doit payer des impôts sur le revenu. Enfin, dès lors qu'il s'agit de mener des comparaisons internationales, le revenu disponible doit être apprécié par rapport au coût de la vie dans le pays considéré.

La notion de coût salarial est donc délicate à manier dans un exercice de comparaison internationale, notamment si l'on veut l'utiliser comme un indicateur de compétitivité d'une économie. C'est ce que nous allons voir maintenant.

Comparaison des coûts salariaux

Le tableau T1 permet une comparaison des coûts entre une trentaine de pays. Il faut souligner que l'indicateur correspond au concept de *rémunération des salariés* (voir paragraphe précédent.) Il inclut donc les salaires et traitement et les cotisations sociales payés par l'employeur mais non les autres coûts. Les auteurs (KILM, BIT 2002) estiment que ces *autres coûts* représentent 4 à 5 % du coût salarial total.

Le tableau T2 indique la part des charges sociales dans le coût salarial.

**T1. Comparaison internationale des coûts salariaux (*rémunération des salariés*)
1999-dollars des États-Unis**

Mexique	2.12	Taiwan	5.62
Rep. de Corée	6.71	Singapour	7.18
Nouv. Zélande	9.14	Israël	11.91
Espagne	12.11	Irlande	13.57
Canada	15.60	Australie	15.89
Roy. Uni	16.56	Italie	16.60
France	17.98	États-Unis	19.20
Japon	20.89	Pays-Bas	20.94
Suède	21.58	Autriche	21.83
Belgique	22.82	Danemark	22.96
Norvège	23.91	Allemagne	26.18

**T2. Part des coûts non salariaux (*charges sociales et autres taxes sur le travail*) dans le
coût salarial (*rémunération des salariés*)- 1999 en pourcentage**

Mexique	10.7	Taiwan	9.1
Rep. de Corée	23.0	Singapour	9.2
Nouv. Zélande	5.9	Israël	17.5
Espagne	25.6	Irlande	14.5
Canada	16.0	Australie	18.9
Roy. Uni	12.9	Italie	29.1
France	31.8	États-Unis	20.7
Japon	16.0	Pays-Bas	22.6
Suède	28.1	Autriche	27.6
Belgique	28.1	Danemark	6.3
Norvège	17.3	Allemagne	25.1

Source : KILM-BIT 2000

Le tableau T1 permet de noter une relation croissante entre le niveau de développement et le coût salarial. Notons à ce propos que la République de Corée a connu une très forte augmentation de ses coûts, notamment depuis le milieu des années quatre vingt dix. Parmi les pays industrialisés, l'Europe en générale a connu une baisse relative de ses coûts salariaux relativement aux États-Unis et au Japon.

La comparaison entre les tableaux T1 et T2 permet de constater qu'une forte pression des charges sociales n'entraîne pas nécessairement un coût du travail élevé. L'exemple typique à cet égard est celui de la France. Malgré des charges sociales importantes, le coût du travail demeure modeste par comparaison aux autres pays. La compensation se fait naturellement par les salaires qui en France sont faibles relativement à l'Allemagne, au Royaume Unis ou la Belgique. Inversement, malgré des charges sociales très faibles, le Danemark présente un coût du travail élevé. Nous avons vu que dans ce pays, la protection sociale est assurée pour une large part par l'imposition sur le revenu.

Bien sûr, une part de charges sociales élevée ou faible ne peut, seule, être prise comme un indicateur du niveau de la protection sociale dans le pays. En effet, le cas du Danemark montre que cette protection sociale peut être assurée par d'autres moyens. Inversement, des charges sociales relativement élevées dans un pays ne manifestent pas nécessairement une protection importante par rapport à un autre pays où le financement par l'entreprise est complété par un financement public. De plus cette protection peut n'être assurée qu'aux seuls salariés des entreprises. De ce point de vue, la part des dépenses de protection sociale dans le Produit intérieur brut peut être un meilleur indicateur.

Une dernière remarque doit être faite quant au type d'indicateur retenu. C'est habituellement le coût horaire qui est utilisé. Il s'agit dans ce cas du coût annuel divisé par le nombre d'heures travaillées au cours de l'année. Mais il est aussi possible de considérer le coût mensuel qui correspond à la fréquence commune de versement du salaire. L'indicateur est alors le coût annuel divisé par 12 et par le nombre de salariés employés au cours de l'année (traduit en unité à plein temps.) On peut alors noter des différences notables dans les résultats obtenus comme le montrent les tableaux T3 et T4 concernant les pays de l'Union européenne.

**T3. Coûts salariaux horaires dans les pays de l'Union européenne
2000- en euros**

Suède	28.56	Danemark	27.10
Allemagne	26.54	France	24.39
Luxembourg	24.23	Roy. Uni	23.85
Autriche	23.60	Pays-Bas	22.99
Finlande	22.13	Irlande	17.34
Espagne	14.22	Grèce	10.40
Portugal	8.13		

**T4. Coûts salariaux mensuels dans les pays de L'Union européenne
2000-en euros**

Suède	4047	Danemark	3009
Allemagne	3582	France	3275
Luxembourg	3466	Roy. Uni	3694
Autriche	3447	Pays-Bas	3155
Finlande	3063	Irlande	2762
Espagne	2031	Grèce	1570
Portugal	1189		

Source : Eurostat, 2003

Il apparaît ainsi que le Danemark qui, en termes de coûts horaires, se trouve dans la catégorie des pays ayant les coûts les plus élevés présente, en termes de coûts mensuels, un niveau inférieur à la moyenne européenne. Une situation inverse caractérise le Royaume-Uni qui se situe dans la catégorie supérieure des coûts mensuels alors que ce pays présente un profil moyen en termes de coûts horaires. Ceci résulte de ce que les salariés danois travaillent 111 heures par mois alors que leurs collègues britanniques effectuent 155 heures par mois en moyenne.

Coût salarial par unité produite

Nous avons indiqué plus haut que le coût salarial ne pouvait être utilisé sans plus de précaution comme mesure de la compétitivité d'une économie. En effet, une unité économique peut très bien avoir des coûts salariaux élevés tout en maintenant des prix compétitifs si sa productivité est forte. Une mesure alternative qui permet de tenir compte de l'effet productivité est celle du coût salarial divisé par les quantités produites : *le coût salarial par unité produite*. Cet indicateur qui est sans aucun doute plus pertinent pour l'analyse de la compétitivité, doit évidemment être manié avec précaution. Il faut notamment tenir compte des variations du numérateur et du dénominateur. Une hausse de ce ratio peut très bien provenir d'une baisse de la productivité sans modification du coût salarial. Il ne faut pas non plus perdre de vue que les unités produites sont sensibles à la productivité du travail comme à celle du capital. Aussi, dans le cadre d'une comparaison internationale qui exige une monnaie commune (généralement le dollar), le taux de change peut biaiser la comparaison. Enfin, la compétitivité n'est pas le seul résultat de prix relativement bas. Elle est aussi affectée par d'autres facteurs comme par exemples la qualité ou le service après vente.

Nous reproduisons ci-dessous l'évolution de cet indicateur pour quelques pays sur la période 1980-1999.

T5. Variations annuelles des coûts salariaux par unité produite/ 1980-1999

Autriche	2.6	Belgique	1.3
Danemark	2.0	Finlande	1.6
France	1.3	Allemagne	1.9
Irlande	0.7	Italie	2.3
Pays Bas	1.0	Norvège	1.6
Espagne	1.5	Suède	1.1
Royaume Uni	1.6		
Japon	4.8	États-Unis	3.3
Rép. Corée	0.6	Mexique	0.1

Sources: KILM.BIT, 2002

En les comparant au tableau T1, ces chiffres permettent de constater que les pays ayant des coûts salariaux supérieurs à ceux des États-Unis voient leurs coûts salariaux unitaires augmenter moins rapidement grâce à des gains de productivité. Il en est de même de la République de Corée qui, malgré une augmentation très forte de ses coûts salariaux, a maintenu une faible croissance de ses coûts salariaux unitaires.

Pour conclure, notons que la prise en compte de cet indicateur permet d'observer que le maintien de bas salaire ne permet pas nécessairement d'être compétitifs en matière de coûts unitaires. Le tableau suivant (T6) indique les salaires en EURO de quelques pays de l'Union européenne et de certains pays en transition.

T6. Salaires moyens en euro- 1998

Allemagne	2.701	Espagne	1.225
Irlande	1.903	Autriche	2.083
Portugal	.606	Roy.Uni	2.376
Rép.Tchèque	.325	Hongrie	.314
Lituanie	.232	Pologne	.349
Slovaquie	.288	Slovénie	.854

Source : *European Commission, 2000*

Cette faiblesse relative des salaires dans les pays européens en transition ne donne cependant pas un avantage définitif à ces pays en matière de coûts salariaux unitaires comme le montre le tableau suivant (T7)

T7. Coûts du travail par unité produite-UE/Pays en transition. 1996

Rép. Tchèque	0.51	Hongrie-	0.52
Lituanie	0.53	Slovaquie	0.52
Slovénie	0.59	Pologne	0.48
Esp.Grèc.Port	0.62	Autres UE	0.59

Source : *Commission Européenne, 2000*

Conclusion

Malgré les problèmes d'interprétation que posent les indicateurs de coûts salariaux, ils demeurent des instruments très utiles pour l'analyse de la situation économique des pays. Comme cela a déjà été dit, le coût salarial est un élément important de la compétitivité d'une économie, mais il n'est pas le seul. La qualité du produit fabriqué intervient, mais aussi la productivité du travail et le taux de change. Or cette dernière repose pour l'essentiel sur la qualification de la main d'œuvre ainsi d'ailleurs que sur la qualité de la gestion des entreprises. Les mesures de protection de la main d'œuvre, au premier rang desquelles se situent celles concernant le salaire minimum, constituent sans aucun doute un coût. Mais elles peuvent avoir des effets multiplicateurs sur la productivité qui auront pour conséquence une baisse des coûts unitaires. Une dernière remarque enfin. Il est bien souvent considéré que le niveau du coût salarial est un élément essentiel dans la décision des investisseurs étrangers en matière de délocalisation. Cet aspect est sans doute important mais sans doute pas aussi déterminant qu'on le suppose généralement. De très nombreux éléments entre en ligne de compte. Parmi eux, à nouveau, la qualité de la main d'œuvre locale est un critère souvent décisif, ainsi d'ailleurs que l'état des infrastructures et, selon le cas, les capacités du marché intérieur.

Sources

European Commission, *Industrial Relations in Europe*, European Communities, 2000

Eurostat, *Statistics in Focus, labour Costs Survey 2000*, European Communities, 2003

ILO, *Key Indicators of the Labour Market, 2001-2002*, Geneva ILO, 2002