

# KILM 15. Salaires et coûts d'indemnisation

Ce chapitre porte sur deux indicateurs distincts mais complémentaires. Le premier, le tableau 15a, présente les tendances des salaires moyens dans l'économie totale pour 126 pays ; le second, le tableau 15b, présente les tendances et la structure des coûts moyens d'indemnisation encourus par les employeurs pour employer des travailleurs dans le secteur manufacturier, pour 33 pays.

La nature et les objectifs principaux de ces deux indicateurs sont différents. Les salaires sont importants du point de vue des travailleurs et représentent une mesure du niveau et des tendances de leur pouvoir d'achat et une approximation de leur niveau de vie ; alors que le deuxième indicateur fournit une estimation des dépenses des employeurs pour employer leur main d'œuvre. Ces indicateurs sont néanmoins complémentaires car ils reflètent les deux principales facettes des mesures des salaires qui existent ; l'une vise à mesurer le revenu des salariés, l'autre à montrer les coûts assumés par les employeurs pour les employer.

Pour la plupart des salariés, les salaires – le revenu qu'ils perçoivent de leur emploi rémunéré – représentent la partie essentielle de leurs revenus liés au travail. Les informations sur les salaires des travailleurs sont un indicateur économique utile pour les responsables de la planification, les décideurs, les employeurs et les travailleurs eux-mêmes. Les séries statistiques du tableau 15a montrent les salaires nominaux moyens et les salaires réels moyens.

Du point de vue des employeurs, les salaires ne sont qu'une des composantes du coût de l'emploi de travailleurs, généralement appelé le coût de la main d'œuvre (selon le concept du BIT), le coût de l'emploi ou les coûts d'indemnisation. Les autres éléments de ces coûts comprennent les dépenses des employeurs pour les prestations de la sécurité sociale, qui sont soit directement versées aux salariés ou versées sous forme de cotisations aux fonds mis en place à cette fin, ainsi que le coût de diverses prestations, services et installations (comme le logement, la formation professionnelle,

et la protection sociale) essentiellement destinés aux travailleurs. Le tableau 15b présente le niveau et la structure des coûts d'indemnisation, une distinction étant faite entre le salaire horaire direct, les dépenses sociales horaires et les taxes liées au travail. Il est essentiel d'évaluer le changement des coûts d'indemnisation dans le temps pour les négociations salariales, et pour mettre en œuvre et évaluer les politiques de l'emploi, des salaires et d'autres politiques sociales. Les informations sur le coût du travail par unité de volume de travail (c'est-à-dire par unité de temps) sont particulièrement utiles pour analyser certains problèmes industriels, et pour le domaine de la coopération économique internationale et du commerce international.

---

## Introduction

Le tableau 15a présente les tendances des salaires moyens nominaux et réels (c'est-à-dire corrigés en fonction des changements des prix à la consommation), à chaque fois qu'ils sont disponibles. Les salaires moyens sont l'une des informations les plus importantes sur le marché du travail, car les salaires représentent une forme substantielle de revenus pour une grande partie de la main d'œuvre, à savoir les personnes dans l'emploi rémunéré (les salariés). Dans la plupart des économies développées, plus de 85 pour cent de la population dans l'emploi est composée de salariés, et la part de ces employés rémunérés augmente constamment dans bon nombre de pays récemment industrialisés (voir KILM 3). Les informations sur les niveaux des salaires sont essentielles pour évaluer le niveau de vie et les conditions de travail et de vie de ce groupe de travailleurs dans les économies développées comme dans les économies en développement. Elles permettent d'évaluer dans quelle mesure la croissance économique et l'augmentation de la productivité du travail (KILM 16) se traduisent par une amélioration du niveau de vie des travailleurs

ordinaires et par une réduction des travailleurs pauvres (KILM 17).<sup>1</sup>

Les informations sur les salaires moyens sont particulièrement nécessaires pour planifier le développement économique et social, établir des politiques budgétaires et des politiques du revenu, fixer les cotisations et les prestations sociales, réglementer les salaires minimaux et pour la négociation collective. Les décideurs, tout comme les employeurs et les syndicats, suivent de très près les tendances des salaires. Au niveau mondial, la publication biennale du BIT le *Rapport mondial sur les salaires*, analyse les tendances des salaires dans différentes régions et discute du rôle des politiques salariales (voir l'encadré 15a).<sup>2</sup> Pour renforcer la pertinence des données sur les salaires, des normes internationales ont été élaborées, adoptées et mises en œuvre depuis longtemps sur les concepts, la portée, les méthodes de collecte, la compilation et la classification des statistiques sur les salaires (voir la section Définitions et sources). Cela devrait en principe faciliter les comparaisons internationales.

L'indicateur du tableau 15b porte sur les niveaux, les tendances et les structures des coûts horaires d'indemnisation encourus par les employeurs pour l'emploi des salariés du secteur manufacturier. La mesure porte sur tous les salariés et inclut les niveaux des coûts totaux d'indemnisation, exprimés en chiffres absolus en dollars des Etats-Unis et en tant qu'indice relatif aux coûts aux Etats-Unis (en prenant comme base que les Etats-Unis = 100). Les coûts totaux d'indemnisation sont

<sup>1</sup> C'était le raisonnement en faveur de l'inclusion des salaires réels moyens dans la liste des indicateurs du travail décent du BIT ; voir le Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement (Genève, BIT, 1<sup>ère</sup> édition, 2009) ; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_e mp/documents/publication/wcms\\_110512.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_e mp/documents/publication/wcms_110512.pdf) ou en anglais (Genève, BIT, 2<sup>ème</sup> édition, 2013) ; [http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_208796/ang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_208796/ang-en/index.htm)

<sup>2</sup> Pour avoir le dernier rapport, voir BIT : *Rapport mondial sur les salaires 2014/2015 : Salaires et inégalités des revenus* (Genève, 2015) [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_343029/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343029/lang-fr/index.htm) Les données associées au Rapport mondial sur les salaires du BIT sont disponibles dans ILOSTAT : [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)

également ventilés en « rémunération horaire directe », avec les sous-catégories « rémunération pour le temps travaillé » et « prestations directement payées » ; les « dépenses d'assurance sociale et les taxes liées au travail », toutes les variables étant exprimées en dollars des Etats-Unis.

Le coût d'indemnisation horaire moyen est une mesure qui vise à donner une image des dépenses des employeurs pour les indemnités versées à leurs salariés en rémunération d'une heure de travail. Ces indemnités sont payées aux salariés, soit directement – sous la forme de rémunération brute totale – ou indirectement – sous forme de cotisations des employeurs aux régimes de sécurité sociale obligatoires, contractuels, et privés, aux régimes de retraite, aux assurances vie ou accidents et aux avantages sociaux destinés à leurs salariés. Ce dernier groupe d'avantages est généralement appelé « les avantages non salariaux » ou les « coûts du travail non salariaux », lorsqu'on se réfère aux dépenses des employeurs ; ils sont inclus dans les « dépenses d'assurance sociale et taxes liées au travail » du tableau 15b.

Les coûts d'indemnisation sont étroitement liés au coût de la main d'œuvre, même s'ils ne correspondent pas totalement à la définition du BIT du coût total de la main d'œuvre de la résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1966,<sup>3</sup> car ils n'incluent pas tous les éléments des coûts de la main d'œuvre (voir l'encadré 15c). Les frais de recrutement, de formation professionnelle et les installations et services, comme les cafeterias, les cliniques médicales, et les services sociaux en particulier, n'y sont pas inclus. On estime que les coûts de la main d'œuvre qui ne sont pas inclus dans les coûts horaires d'indemnisation représentent entre 1 et 2 pour cent des coûts totaux de la main d'œuvre pour les pays pour lesquels les informations sont présentées. Cette mesure est aussi étroitement liée à la mesure de la « rémunération des employés »

<sup>3</sup> BIT, Résolution concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1966 ; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_08750\\_1.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_08750_1.pdf) (voir l'encadré 15c).

utilisée dans le système de comptabilité nationale,<sup>4</sup> qui peut être considérée comme un substitut des coûts totaux de la main d'œuvre.

### Utilisation de cet indicateur

Dans une activité économique, les salaires réels sont un indicateur majeur du pouvoir d'achat des salariés et une approximation de leur niveau de revenus, indépendamment du travail réellement exécuté dans cette activité. Les tendances des salaires réels sont donc des indicateurs utiles, à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre. Les différences significatives du pouvoir d'achat des salaires dans le temps et d'un pays à l'autre reflètent l'économie du monde moderne, et les comparaisons de l'évolution des salaires réels donnent une mesure des progrès matériels (ou de la régression) de la population des travailleurs. Les salaires réels moyens sont donc un indicateur important pour suivre le changement des conditions de travail. Et il faudrait les examiner conjointement avec les tendances des travailleurs pauvres (KILM 17) et de l'incidence des bas salaires.

Les tendances des salaires nominaux peuvent être utilisées pour déterminer l'ajustement des salaires minimaux, la rémunération la plus basse que les employeurs peuvent légalement payer aux travailleurs selon la législation nationale.<sup>5</sup> Il n'existe pas de ratio unique recommandé entre salaires minimaux et salaires moyens, mais les décideurs peuvent se baser sur les informations sur les salaires moyens pour fixer les salaires minimaux et leur permettre de vérifier si les travailleurs en bas de l'échelle de répartition reçoivent moins que l'augmentation générale des salaires.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Voir *Système de comptabilité nationale 2008*, (New York, Nations Unies, 2009) [http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Series\\_F\\_2Rev5f.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Series_F_2Rev5f.pdf)

<sup>5</sup> Il convient d'observer que les salaires minimaux sont fixés en terme de salaire nominal, donc ce sont les salaires nominaux moyens qui servent principalement aux comparaisons. Pour un examen des législations sur le salaire minimum, voir BIT : *Working Conditions Laws Report 2010* (Genève, 2010).

<sup>6</sup> Voir le chapitre 5.2 de BIT : *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011 : Politiques salariales en temps de crise* (Genève, 2010)

Les partenaires sociaux – les organisations de travailleurs et d'employeurs – se fondent sur les données sur les salaires pour les négociations collectives. La préoccupation fondamentale des salariés et des syndicats est de protéger le pouvoir d'achat des salaires, notamment en période de forte inflation, en augmentant les salaires nominaux conformément aux modifications des prix à la consommation. Lorsque la productivité du travail augmente, les augmentations des salaires réels deviennent faisables sans mettre en péril la viabilité des entreprises.

Les tendances des salaires réels moyens, utilisés conjointement avec d'autres variables économiques comme l'emploi, la production, le revenu et la consommation, sont des indicateurs utiles pour analyser les tendances macroéconomiques globales, pour la planification et les prévisions économiques. Elles peuvent également indiquer, et c'est important, dans quelle mesure la croissance économique et l'augmentation de la productivité du travail se traduisent par des augmentations de rémunération pour les travailleurs. Ces augmentations de salaires ont ensuite une influence sur la demande globale, et les pays qui ont un excédent externe peuvent utiliser des politiques salariales pour rééquilibrer leurs économies en renforçant leur consommation intérieure.

Les informations sur les coûts horaires d'indemnisation (le tableau 15b), comme le coût total de la main d'œuvre, sont intéressantes à bien des titres. Le niveau et la structure du coût de l'emploi de main d'œuvre et l'évolution de ces coûts dans le temps peuvent jouer un rôle central dans tous les pays, non seulement pour les négociations salariales, mais aussi pour définir, mettre en œuvre et évaluer les politiques de l'emploi, des salaires, et d'autres politiques sociales et budgétaires visant à distribuer et redistribuer les revenus. Aux niveaux national et international, le coût de la main d'œuvre est un facteur essentiel de la compétitivité des entreprises et des pays. Pour ce qui concerne le secteur manufacturier, le coût de la main d'œuvre sert d'indicateur de la compétitivité des produits manufacturés dans le commerce mondial. C'est pour cette raison que les gouvernements, les partenaires sociaux, les chercheurs et les institutions nationales et internationales s'intéressent aux informations relatives aux coûts de la main d'œuvre comparables d'un pays à

l'autre et d'une industrie à l'autre. La mesure et l'analyse des coûts du travail non salariaux sont également devenues des questions importantes dans les débats sur la flexibilité des marchés du travail, les politiques de l'emploi, l'analyse des disparités de coûts, et les comparaisons des niveaux de productivité entre les pays.

Tous les pays ne compilent pas de statistiques sur les coûts totaux de la main d'œuvre définis dans la résolution pertinente du BIT. Cela nécessite des enquêtes spéciales, souvent trop coûteuses et lourdes, notamment pour les employeurs. Des directives sont données aux mandants de l'OIT sur le type d'informations à compiler et à publier, mais les informations du BIT sur les coûts moyens de la main d'œuvre dans le secteur manufacturier sont dérivées de plusieurs sources. Elles sont exprimées en différentes unités de temps, et les informations sur les heures de travail – nécessaires pour calculer les coûts horaires de la main d'œuvre – ne sont pas toujours disponibles pour les pays couverts. Les comparaisons internationales sont donc entravées par l'absence d'harmonisation des définitions, de la méthodologie et des unités de mesure. Les définitions nationales des rémunérations diffèrent considérablement, et les rémunérations ne comprennent pas tous les éléments des coûts d'indemnisation, les éléments omis pouvant représenter une proportion importante des coûts totaux d'indemnisation.<sup>7</sup>

Voilà pourquoi le tableau 15b se fonde sur une autre source d'informations, les estimations des coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier compilées par le Conference Board.<sup>8</sup> Les séries du Conference Board corrigent les données relatives aux rémunérations publiées pour y ajouter les éléments d'indemnisation non inclus dans les rémunérations, et même si ces estimations ne correspondent pas totalement à la

<sup>7</sup> Capdevielle, P. and Sherwood, M. : "Providing comparable international labor statistics", in *Monthly Labor Review* (Washington DC, BLS, Juin 2002); <http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/06/art1full.pdf>

<sup>8</sup> Le Bureau des statistiques du travail des États-Unis (BLS) avait un programme de comparaisons internationales du travail qui compilait des données, mais il a été supprimé en 2013. Le Conference Board a acquis lors de sa fermeture tous les dossiers de données du BLS et continue à actualiser les séries ; <http://www.conference-board.org/ilcprogram/>

définition du BIT sur les coûts totaux de la main d'œuvre, elles s'en rapprochent beaucoup et comptabilisent presque tous les coûts de la main d'œuvre dans les pays présentés dans cet indicateur, ce qui en fait la série la plus fiable du point de vue de la comparabilité internationale.

Les informations sur les coûts d'indemnisation ou les coûts de la main d'œuvre ne sont généralement pas disponibles séparément pour les hommes et pour les femmes. Beaucoup d'établissements d'où proviennent les informations ne séparent pas les données en fonction du sexe pour les rémunérations indirectes. En outre, la répartition des travailleurs et des travailleuses en fonction des professions, des niveaux de compétences et des responsabilités d'encadrement sont souvent très différentes au sein d'une industrie, d'un établissement à l'autre et d'un pays à l'autre. Comparer les informations sur les coûts d'indemnisation entre les hommes et les femmes fondées sur une répartition des coûts proportionnelle au nombre respectif de personnes ou au montant des rémunérations induirait des conclusions erronées. Cette remarque s'applique aussi à la mesure des coûts totaux de la main d'œuvre, pour lesquels il est encore plus difficile d'attribuer le coût de certains éléments, comme les services sociaux ou la formation professionnelle, aux hommes et aux femmes. La résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre, consciente de ces difficultés, ne recommande pas de compiler des statistiques sur le coût de la main d'œuvre en fonction du sexe.

### Définitions et sources

Les salaires annuels moyens (le tableau 15a) sont présentés en salaires nominaux et en salaires réels. Les séries de statistiques sur les salaires sont généralement disponibles en salaires nominaux, exprimés en chiffres absolus en monnaie nationale. Cela reflète la façon dont les données sont recueillies, habituellement auprès de ceux qui versent les salaires (les entreprises) ; ou de ceux qui les reçoivent (les salariés). Les décideurs ont besoin de statistiques sur les salaires nominaux (en monnaie nationale) pour fixer les salaires minimaux nominaux, et les employeurs et les syndicats en ont besoin pour négocier les taux nominaux des salaires. D'autres utilisateurs ont également besoin de données sur les salaires nominaux, par exemple pour comparer les niveaux

de salaire à d'autres indicateurs disponibles sous forme nominale (comme les seuils de pauvreté ou le prix des produits), ou pour les convertir dans une autre devise.

Cependant, les variations des salaires nominaux moyens ne donnent pas beaucoup d'informations pour évaluer les modifications du niveau de vie des salariés : ils indiquent seulement le salaire d'un employé moyen en termes monétaires, mais pas la quantité de produits et de services qui peuvent être achetés avec ces salaires. Autrement dit, les salaires nominaux ne fournissent pas d'informations sur le pouvoir d'achat des salariés. Ce pouvoir d'achat est notamment influencé par les augmentations (ou les baisses) des prix des biens et des services achetés, utilisés ou payés par les salariés, c'est-à-dire par l'inflation. Les salaires mensuels moyens ne sont donc pas seulement présentés sous forme nominale, mais aussi en termes réels après correction pour tenir compte des variations des prix à la consommation. Il faut toutefois souligner que l'indice des prix à la consommation (IPC) reflète les variations des prix du point de vue du consommateur moyen et que certains salariés peuvent subir un taux de variation des prix différent (par exemple s'ils dépensent une plus forte proportion de leur revenu en produits alimentaires que le consommateur moyen).<sup>9</sup>

Les deux séries des salaires nominaux moyens et des salaires réels moyens sont présentées en monnaie nationale. Cela permet aux utilisateurs des données de calculer les taux de croissance nominaux et réels sans distorsion dues aux fluctuations des taux de change, et d'établir des liens entre les données sur les salaires et d'autres données exprimées en monnaie nationale. Cela prend également en compte le fait que les niveaux de salaires peuvent ne pas être strictement comparables entre les pays en raison de différences de méthodologie, alors que les taux de croissance sont moins susceptibles d'être affectés par les effets statistiques.

Le tableau 15a montre les séries de salaires mensuels provenant de la base de données du BIT sur les salaires dans le monde compilée pour la dernière édition du *Rapport sur les salaires dans le monde* à partir de sources nationales officielles.

<sup>9</sup> Dans certains cas, d'autres mesures des prix comme l'indice des prix à la production (IPP) ou des coefficients déflateurs implicites du PIB peuvent être plus appropriés.

Les séries sur les salaires mensuels réels moyens proviennent généralement directement de l'institut national de statistique si elles sont disponibles. Sinon, les valeurs nominales sont recueillies et corrigées en fonction de l'indice des prix à la consommation du Fonds monétaire international (FMI). Lorsqu'on ne dispose ni des valeurs réelles ni de l'indice des prix à la consommation du FMI, les données sur cet indice sont directement recueillies auprès des sources nationales. Les salaires réels sont convertis par rapport à une année de référence commune, l'année utilisée par les pays comme année de référence pour l'indice des prix à la consommation.<sup>10</sup>

Les salaires mensuels nominaux moyens se fondent sur plusieurs sources nationales, et sont publiés par les agences nationales de statistique. Dans l'idéal, l'indicateur se réfère aux salaires mensuels moyens au sens des « gains » (définis par la 12<sup>e</sup> CIST ; voir l'encadré 15b)<sup>11</sup> pour l'ensemble de l'économie et tous les salariés d'un pays. Cependant, les pays utilisent des approches différentes lorsqu'ils recueillent les données sur les salaires. Les différences méthodologiques se rapportent au type de source utilisée, à la couverture de la source, et à la façon dont les données sont agrégées pour produire les salaires mensuels moyens. Lorsqu'on ne dispose pas des données relatives au concept cible, on utilise les séries sur les salaires mensuels les plus proches (pour plus de détails, se référer à la section « Limites de la comparabilité »).

La source la plus commune des données sur les salaires – dans les économies avancées notamment, en Europe centrale, en Europe du Sud-est et dans les pays de la CEI – sont les enquêtes sur la main d'œuvre auprès des établissements. Les données sont recueillies à la source, auprès des établissements qui emploient les travailleurs. Etant donné que les établissements tiennent

<sup>10</sup> La plupart du temps, on utilise les données sur l'IPC des Perspectives de l'économie mondiale du FMI. Les informations sur l'année de référence des pays se trouvent dans les métadonnées du FMI.

<sup>11</sup> Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la 12<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 1973 ; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087498.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087498.pdf)

généralement des registres exacts de tous les salaires versés dans leurs propres livres de compte et pour la fiscalité, cette approche a l'avantage de produire des données fiables sur les salaires sans avoir à s'en remettre à la mémoire des salariés individuels. Toutefois, cette approche fondée sur les établissements a ses limites dans les pays où les entreprises paient habituellement des salaires en dehors de leur comptabilité normale (les paiements de la main à la main) pour éviter les impôts et les cotisations sociales.

Les enquêtes auprès des ménages, la deuxième grande source des données sur les salaires, ont l'avantage de couvrir tous les salariés, quel que soit l'endroit où ils travaillent.<sup>12</sup> Les données relatives aux salaires provenant des enquêtes auprès des ménages couvrent habituellement le secteur public et le secteur privé, les entreprises formelles et informelles et tous les secteurs industriels. Il existe cependant un certain nombre de différences subtiles au niveau de la méthodologie qui peuvent avoir une incidence sur la comparabilité entre les pays des niveaux de salaires provenant des enquêtes sur la main d'œuvre (pour avoir plus de détails, se référer à la section « Limites de la comparabilité »).

Enfin, quelques pays se fondent sur des sources administratives comme les registres de la sécurité sociale pour compiler les données sur les salaires, ou combinent différentes sources primaires pour produire une série synthétique sur les salaires. Dans certains pays, les sections de la comptabilité nationale des instituts centraux de statistiques produisent des séries sur les salaires qui correspondent le mieux possible aux concepts souhaités. Toutefois, la comptabilité nationale n'est qu'une source utile pour les données sur les salaires moyens lorsque les indemnisations des salariés sont désagrégées en deux grandes composantes – les salaires et les contributions sociales des employeurs – et lorsque les données correspondantes sur l'emploi total existent.

La plupart des pays utilisent le mois calendaire comme période de référence dans leurs rapports sur les salaires, mais certains utilisent les salaires journaliers, hebdomadaires ou annuels. Afin de garantir la comparabilité, les données provenant de

ces sources sont corrigées pour obtenir la même période de référence mensuelle, c'est-à-dire que les salaires annuels sont divisés par 12 mois pour produire les salaires mensuels moyens.

Les coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier (le tableau 15b) sont des estimations provenant du Conference Board et élaborées à partir des statistiques nationales sur les établissements et d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre. Les statistiques sur les gains sont obtenues à l'aide d'enquêtes nationales spécifiques sur l'emploi, les heures et les gains, ou à partir d'enquêtes ou de recensement des usines manufacturières. Le coût total d'indemnisation est calculé en corrigeant les séries de gains moyens de chaque pays avec des éléments comme la rémunération horaire directe totale, les assurances sociales et les taxes sur la main d'œuvre, et les subventions qui ne sont pas incluses dans les gains. Lorsque les pays mesurent les gains à partir des « heures rémunérées », les chiffres sont également corrigés pour obtenir des estimations des gains fondés sur les « heures réellement travaillées ».

Les facteurs d'ajustement sont obtenus de plusieurs sources, comme les enquêtes périodiques sur le coût de la main d'œuvre (interpolées à partir d'autres informations pour les années sans enquête), les tabulations annuelles des taux de cotisations sociales des employeurs et des informations sur les modifications contractuelles et légales des avantages sociaux. Les statistiques sont encore corrigées, si nécessaire, pour tenir compte des grandes différences de couverture des travailleurs, des systèmes de classification des industries et des modifications dans le temps de la couverture ou de la fréquence des enquêtes.

Les coûts d'indemnisation d'un pays sont calculés en unité monétaire nationale avant d'être convertis en dollars des Etats-Unis en utilisant la moyenne quotidienne publiée par le Conseil d'administration de la réserve fédérale des Etats-Unis ou par le Fonds monétaire international. Pour les pays de la zone euro, les données sont converties en dollars des Etats-Unis en utilisant le taux de change de l'euro vers le dollar uniquement pour les années où l'euro était la monnaie officielle de ces pays. Pour les années antérieures à l'adoption de l'euro, les données dans les anciennes monnaies nationales sont converties pour toutes les années en dollars des Etats-Unis en utilisant les taux de change historiques des monnaies nationales vis-à-vis du

<sup>12</sup> Les personnes qui vivent dans des ménages institutionnels, comme les casernes de militaires, les prisons ou les monastères, en sont généralement exclues.

dollar ou les taux de change fixes établis à l'époque pour la conversion du pays à l'euro.

Les mesures du coût total d'indemnisation se rapportent à l'industrie manufacturière telle que définie par le système de classification par industrie de l'Amérique du Nord (NAICS). Cette classification est la classification par industrie utilisée aux Etats-Unis, au Canada et au Mexique. La définition de l'industrie manufacturière de la NAICS est un peu différente de celle utilisée dans d'autres pays. Dans ces cas, le bureau des statistiques du travail des Etats-Unis (BLS) procède à des corrections pour garantir la comparabilité des données dans l'ensemble de la série.

Voici les définitions qui s'appliquent à la série de données du tableau 15b :

*Les coûts horaires totaux d'indemnisation* comprennent : (1) les rémunérations horaires directes totales, (2) les dépenses des employeurs en matière d'assurances sociales et (3) les taxes liées à la main d'œuvre.

*La rémunération horaire directe totale* inclut toutes les rémunérations directement versées au travailleur, avant toute déduction sur la fiche de paie, qui correspondent à *la rémunération des heures travaillées et aux prestations directement versées*. Cette définition équivaut au concept de « rémunération brute » du BIT qui consiste en (a) la rémunération des heures de travail effectuées, comprenant les heures de base, et les taux des travailleurs aux pièces, les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et les autres majorations et primes versées régulièrement pour chaque période de paie, et les primes pour le coût de la vie, et (b) les autres rémunérations directes, comme la rémunération des heures non travaillées (vacances, congés annuels et congés payés pour raisons personnelles ou familiales, les obligations civiques etc. à l'exception des congés de maladie), les primes saisonnières ou irrégulières et les autres primes spéciales, certaines allocations sociales et le coût des rémunérations en nature.

*Les dépenses d'assurance sociale* font référence à la valeur des cotisations sociales (légalement imposées et aussi privées et contractuelles) versées par les employeurs pour garantir les droits aux prestations sociales à leurs employés ; ces contributions fournissent souvent ultérieurement des revenus et des prestations aux salariés.

Les *taxes liées à la main d'œuvre* font référence aux impôts sur les bordereaux de paie ou sur l'emploi (ou aux réductions pour tenir compte des subventions) même si elles ne financent pas de programmes qui bénéficient directement aux travailleurs.

L'expression *Tous les salariés* comprend les travailleurs de la production, ainsi que les autres salariés à temps plein ou à temps partiel d'un établissement durant une période spécifiée de paie. Les employés temporaires y sont inclus. Les personnes sont considérées comme salariées si elles reçoivent une rémunération pour toute partie de la période de paie spécifiée. Les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs dans les ménages privés en sont exclus.

### Limites de la comparabilité

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, les pratiques nationales diffèrent au niveau des sources et des méthodes utilisées pour recueillir et compiler les données relatives aux salaires, ce qui a une influence sur les résultats et donc la comparabilité entre pays. Les principales sources d'informations (les recensements des établissements et les enquêtes auprès des établissements, les enquêtes auprès des ménages) ont généralement des objectifs, des portées, des méthodes de collecte et de mesure, des méthodologies d'enquête etc. différents. La portée des informations peut varier en termes de couverture géographique, de couverture des travailleurs (par exemple l'exclusion des travailleurs à temps partiel)<sup>13</sup> et de couverture des établissements et des entreprises (en fonction de la taille des entreprises ou du secteur couvert).

La plupart des pays incluent les entreprises quelle que soit leur taille dans les enquêtes auprès des établissements, mais certains pays excluent les petites entreprises de moins de 5 ou de 10

<sup>13</sup> Il convient de remarquer que les séries sur les salaires qui couvrent toutes les personnes dans l'emploi ne devraient pas directement être comparées aux séries qui ne couvrent que les salariés, étant donné qu'un biais peut être introduit en incluant les propriétaires d'entreprises qui travaillent et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

employés. Certains pays limitent aussi la couverture au secteur privé (en excluant le secteur public) ou à des industries spécifiques au sein du secteur privé (comme le secteur manufacturier). Si les petites entreprises paient des salaires moins élevés que ceux des grandes entreprises ou qu'il y a des différences de salaires entre le secteur privé et le secteur public, ces exclusions vont avoir un impact sur le niveau des données de salaires collectées – en fonction de l'étendue des différences, et du nombre de salariés exclus de la couverture. Cependant, si les salaires des entreprises exclues sont à peu près équivalents à ceux des entreprises pour lesquelles on dispose de données, ces exclusions n'auront qu'un effet marginal sur les tendances dans le temps. Même des données dont la couverture n'est pas totale peuvent malgré tout être une approximation utile pour analyser la croissance des salaires d'une économie.

Les enquêtes auprès des établissements choisissent généralement leur échantillon à partir d'un registre des établissements émanant de l'institut central de statistique ou d'une autre institution, comme le registre des entreprises. Dans les pays en développement où le secteur informel est étendu, cela représente une limitation grave, étant donné que beaucoup de petites entreprises non enregistrées échappent à la base de sondage. Les ménages individuels qui engagent des travailleurs domestiques rémunérés sont également exclus, ce qui représente une part significative de l'emploi rémunéré total dans certaines régions en développement.<sup>14</sup> Dans certains pays en développement, les enquêtes auprès des établissements n'appréhendent qu'une petite partie de l'ensemble des salariés (ceux du secteur public et ceux des grandes entreprises modernes). Dans ces circonstances, recueillir les informations auprès des personnes qui reçoivent ces salaires peut être une meilleure alternative.

Les enquêtes auprès des ménages englobent une plus grande palette d'emplois et de travailleurs que les enquêtes auprès des établissements ; elles

<sup>14</sup> D'après les estimations du BIT, la part mondiale des travailleurs domestiques dans l'emploi salarié était de 3,6 pour cent en 2010, mais elle atteignait 11,9 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes, et 8,0 pour cent au Moyen Orient. Voir OIT : *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques* Note d'information sur le travail domestique n° 4 (Genève, 2011).

rencontrent cependant les problèmes associés à l'auto-déclaration des gains. En outre, les enquêtes auprès des ménages comportent des différences de méthodologie qui peuvent avoir un impact sur la comparabilité. Par exemple, certaines enquêtes recueillent les données sur les salaires mensuels habituels, alors que d'autres demandent le salaire effectivement perçu le mois précédent. On ne sait parfois pas très bien si on demande aux personnes interrogées d'indiquer leur salaire brut ou leur salaire net (avant ou après déduction des taxes et des cotisations sociales obligatoires). Ces différences peuvent avoir un effet matériel sur le niveau de salaires déclaré, même si elles ont probablement peu d'impact sur les tendances dans le temps tant que l'instrument de l'enquête ne change pas.

Même en utilisant le même concept de salaire (par exemple les gains), il y aura probablement des différences quant à l'inclusion ou l'exclusion des différents éléments (comme les primes et les allocations périodiques, ou les paiements en nature). Les statistiques sur les gains montrent les fluctuations reflétant l'influence des changements des taux des salaires et des paiements supplémentaires. De plus, les gains journaliers, hebdomadaires et mensuels dépendent des variations du temps de travail (notamment des heures supplémentaires ou du chômage partiel), alors que les gains horaires sont influencés par le concept d'heures de travail – les heures réellement effectuées, les heures rémunérées, ou les heures normales de travail) – utilisées dans le calcul (voir KILM 17 pour avoir des informations sur les divers concepts relatifs aux heures de travail).

En comparant les tendances des salaires réels entre les pays, il faut garder à l'esprit que cet indicateur ne se base pas seulement sur des séries de salaires spécifiques au pays, mais aussi que le choix du coefficient déflateur en fonction des prix, l'indice des prix à la consommation (IPC), aura une incidence sur la mesure des salaires réels. La portée de l'IPC ne varie pas seulement en fonction du type de ménage ou des groupes de population couverts, mais aussi en fonction de la couverture géographique. Les pratiques spécifiques au pays diffèrent également au niveau du traitement de certaines questions relatives au calcul des IPC, notamment le traitement des produits saisonniers, des nouveaux produits et des changements qualitatifs, des biens durables et des logements occupés par leur propriétaire, l'inclusion ou



l'exclusion des services financiers et des impôts indirects, etc.

D'autres facteurs peuvent avoir une influence sur la comparabilité des tendances des salaires réels – et donc du pouvoir d'achat – d'un pays à l'autre. L'un d'entre eux est la période de référence pour les salaires et pour l'indice des prix à la consommation. Les moyennes annuelles des salaires horaires ou mensuels peuvent être des moyennes d'informations basées sur des périodes de référence d'une semaine, d'un mois ou d'un trimestre. Dans certains cas, elles sont basées sur l'ensemble du calendrier ou de l'exercice financier. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, est élaboré à partir de moyennes annuelles d'un indice compilé la plupart du temps mensuellement, parfois trimestriellement ou deux fois par an. Lorsque les salaires nominaux et les informations de l'IPC ne se rapportent pas exactement à la même période, cela peut susciter des problèmes pour les pays qui connaissent une inflation rapide.

En utilisant les informations présentées dans le tableau 15b sur les coûts horaires d'indemnisation pour faire des comparaisons de la compétitivité internationale, il faudrait garder à l'esprit que les différences des coûts horaires d'indemnisation ne sont que l'un des facteurs de la compétitivité, et que l'utiliser seul peut induire en erreur. Il est important de se rappeler également que cet indicateur mesure les coûts d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier uniquement, et qu'il n'est significatif que dans la mesure où les pays s'efforcent d'être concurrentiels sur le secteur manufacturier. Cependant, si on l'utilise conjointement avec d'autres indicateurs, comme celui de la productivité du travail (KILM 16), les changements relatifs peuvent être utiles pour évaluer les tendances de la compétitivité.

Il faudrait aussi faire attention à ne pas interpréter les coûts horaires d'indemnisation comme un équivalent du pouvoir d'achat des revenus des travailleurs, pour deux raisons. La première a trait aux composantes et à la nature des coûts d'indemnisation. Outre les rémunérations directement versées aux travailleurs, les coûts d'indemnisation comprennent les paiements des employeurs aux fonds destinés aux prestations pour les travailleurs. Ces paiements non directs peuvent inclure les prestations immédiates de la sécurité sociale comme les allocations familiales ou l'allocation pour les personnes directement à charge, et les prestations différées, comme les

versements aux fonds de pension et de retraite, ou à différents types d'assurance, comme l'assurance chômage et les prestations de l'assurance maladie, qui représenteront un revenu futur pour les travailleurs sous certaines conditions. Dans quelques pays, les coûts non salariaux comportent également des taxes payées par les employeurs – ou des déductions pour les subventions reçues – pour l'emploi de main d'œuvre, comme la taxe sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaire.

La deuxième raison de distinguer les coûts horaires d'indemnisation du concept du pouvoir d'achat des travailleurs tient au fait que les prix des biens et des services sont très différents d'un pays à l'autre, et que les taux de change commerciaux utilisés pour convertir les chiffres nationaux en une devise unique ne tiennent pas compte des différences relatives des prix. Il faudrait, pour pouvoir faire une comparaison internationale plus significative du pouvoir d'achat des revenus des travailleurs, utiliser la conversion en parité de pouvoir d'achat (PPA), c'est-à-dire des taux qui permettent de convertir la devise d'un pays dans une autre en gardant le même pouvoir d'acheter un panier équivalent de biens et de services.

En dépit des nombreuses corrections apportées à la série des coûts horaires d'indemnisation des salariés du secteur manufacturier (le tableau 15b), destinées à garantir un niveau élevé de comparabilité entre les pays et dans le temps, il subsiste encore des différences dans les informations présentées. Les séries des gains moyens utilisées comme base pour ces estimations peuvent être influencées par des changements dans le temps de la structure industrielle, à savoir la croissance ou le déclin des établissements, des niveaux d'activité et des modifications de la structure de la main d'œuvre employée (des changements de la proportion relative des hommes et des femmes, de la main d'œuvre qualifiée et non qualifiée, des travailleurs à temps plein et à temps partiel, etc.). Tous ces facteurs ont une influence sur le niveau des rémunérations et des prestations des travailleurs dans un pays.

Les coûts horaires d'indemnisation sont en partie estimés, et chaque année, les informations les plus récentes sont sujettes à révision de la part du Conference Board. Par exemple, en 2001, la série des coûts d'indemnisation a été révisée pour les États-Unis à partir de 1997 pour intégrer les résultats des coûts non salariaux provenant d'une enquête annuelle des fabricants de produits

manufacturés. En 2006, les données du Mexique ont été révisés à partir de 1999 pour intégrer des données de référence d'un recensement des industries et les données de l'Irlande et de la Norvège ont été révisées à partir de 2001 pour intégrer les coûts non salariaux d'indemnisation provenant d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre de 2004.

Les chiffres du niveau comparatif sont des moyennes sur toutes les industries manufacturières, qui ne sont pas nécessairement représentatives de chacune des industries qui les composent. Dans certains pays, comme les Etats-Unis et le Japon, le différentiel entre les coûts horaires d'indemnisation des différents groupes d'industries est assez important, alors que dans d'autres pays comme l'Allemagne et la Suède, il est plus réduit. En outre, les changements dans le temps des coûts relatifs d'indemnisation en dollars des Etats-Unis sont également affectés par (a) les différences des salaires nationaux sous-jacents et des tendances relatives aux prestations mesurées en monnaie nationale, et (b) les fluctuations fréquentes et parfois abruptes des taux de change relatifs des monnaies.

Outre les limitations à la comparabilité de chacun des indicateurs, il existe également des limitations à la comparaison des indicateurs entre eux. Comparer le taux des salaires, des gains ou des coûts de la main d'œuvre dans le temps et entre les pays est probablement l'une des tâches les plus ardues pour les utilisateurs des informations présentés dans cette publication. Ces derniers devraient notamment être conscients des éléments suivants :

- (1) Au sein de chacun des indicateurs, les informations peuvent être affectées par des différences de sources : c'est-à-dire qu'il peut ne pas y avoir de correspondance étroite entre les concepts et les définitions utilisées, la portée et la couverture, les méthodes utilisées pour la compilation, et la façon de présenter les informations. Le tableau 15a est basé sur des données nationales non corrigées qui reflètent ces différences. Pour le tableau 15b, un certain nombre de corrections ont été apportées par le Conference Board pour garantir un niveau élevé de comparabilité entre les pays ; quelques
- disparités subsistent néanmoins. Les utilisateurs devraient tenir compte des notes relatives aux tableaux pour chacun des indicateurs.
- (2) Il faut être prudent pour comparer les tendances des salaires annuels moyens avec les coûts horaires d'indemnisation pour les mêmes pays. Il faut remarquer qu'on ne peut pas substituer les salaires par les coûts totaux d'indemnisation ni l'inverse. La différence entre les deux peut être affectée par des facteurs comme la croissance rapide (ou le gel) des salaires nominaux et le développement des prestations non salariales, des changements dans le temps de la nature des régimes de sécurité sociale et des prestations, des cotisations relatives des employeurs, des salariés et de l'état de ces régimes, etc.
- (3) Enfin, il faut remarquer que les séries présentées au tableau 15a montrent les tendances des salaires mensuels réels et nominaux à partir d'informations exprimées en monnaie nationale, alors que le tableau 15b montre les niveaux et les tendances des coûts horaires totaux d'indemnisation et leur structure en dollars des Etats-Unis. Pour le premier indicateur, on a tenu compte des fluctuations de l'indice des prix à la consommation de chaque pays, alors que dans le tableau 15b, pour produire une série en chiffres réels en plus de la série en chiffres nominaux, les données nominales nationales ont été converties en dollars des Etats-Unis et sont donc soumises aux fluctuations dans le temps et entre les pays, des taux de change du dollar des Etats-Unis.

En dépit de ces problèmes de comparabilité, inhérents aux séries statistiques sous-jacentes, tous les efforts ont été faits pour sélectionner les informations les plus proches possibles du concept cible et qu'elles soient donc comparables entre les pays. A partir du moment où les utilisateurs sont conscients de ces problèmes, les indicateurs des salaires et des coûts d'indemnisation du travail présentés peuvent fournir des aperçus intéressants pour les analyses socioéconomiques.

### Encadré 15a. Le Rapport mondial sur les salaires du BIT

Le rapport mondial sur les salaires, qui paraît tous les deux ans, est une des publications emblématiques du BIT sur les tendances des salaires et les politiques salariales. Il utilise un certain nombre d'indicateurs pour analyser l'évolution des salaires dans le monde, notamment la croissance des salaires réels moyens, l'incidence des bas salaires (définie comme la proportion de travailleurs salariés dont les gains sont inférieurs au deux tiers des gains médians), et la part des salaires dans le revenu national. Cette publication de portée mondiale est unique et s'appuie sur les données de 130 pays et territoires (dans sa dernière édition), qui totalisent environ 95,8 pour cent des salariés dans le monde. A partir d'une méthodologie normalisée qui corrige les biais subsistants dans les réponses, ce rapport présente la croissance des salaires dans le monde et dans sept régions.

Ce rapport fournit également des illustrations pratiques sur la façon d'utiliser la négociation collective, les salaires minimaux et les politiques du revenu pour constituer des politiques salariales efficaces qui contribuent à obtenir des résultats équitables. Il s'inspire de l'objectif de « promouvoir des politiques en matière de salaires et de revenus, d'horaires et d'autres conditions de travail pour garantir à tous un juste partage des fruits du progrès et un salaire minimum vital à tous ceux qui ont un emploi et qui ont besoin d'une telle protection », l'un des éléments centraux de l'Agenda du travail décent (voir la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable). La pertinence de cette approche a été soulignée par la crise économique mondiale, durant laquelle de nombreux gouvernements ont étendu leurs politiques de soutien aux revenus et les subventions salariales afin de stabiliser la demande et de soutenir la reprise.

Plus d'informations sont disponibles au Service des marchés du travail inclusifs, relations du travail et conditions de travail (INWORK), sur le programme de pointe du BIT sur l'analyse des données sur les salaires, ainsi que des conseils, ou en ligne (en anglais) à l'adresse : <http://www.ilo.org/travail/lang--fr/index.htm>. Le modèle économétrique élaboré dans ce document utilise les estimations disponibles provenant des enquêtes nationales auprès des ménages sur la répartition de l'emploi par catégorie de revenu, auxquelles on ajoute un grand nombre d'estimations sur la répartition de la population totale par catégories, à l'aide d'indicateurs clés du marché du travail, des indicateurs macroéconomiques et démographiques. Ce modèle fournit un ensemble complet d'estimations nationales et de projections de l'emploi par catégories de revenu pour 142 pays, qui servent de base à l'élaboration d'agrégats régionaux.

Source : Kapsos, S. and Bourmpoula, E. (2013). "Employment and economic class in the developing world", Document de recherche du BIT n° 6. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_216451.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf)

### Encadré 15b. Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la 12<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1973 (paragraphe pertinents)

8. Aux fins des statistiques des salaires, le concept de gains s'entend de la rémunération en espèces et en nature versée aux salariés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi que de la rémunération afférente aux heures non effectuées, par exemple pour le congé annuel, d'autres congés payés ou les jours fériés. Les gains ne comprennent pas les contributions que les employeurs versent pour leurs salariés aux régimes de sécurité sociale et de pensions, non plus que les prestations reçues par les salariés dans le cadre de ces régimes. Sont également exclues les indemnités de licenciement et de cessation de service.

9. Les statistiques des gains devraient être établies sur la base de la rémunération brute des salariés, c'est-à-dire le montant total avant toute déduction effectuée par l'employeur au titre des impôts, des cotisations des salariés aux régimes de sécurité sociale et de pensions, des primes d'assurance vie, des cotisations syndicales et d'autres obligations des salariés.

10. (1) Les gains devraient comprendre: les salaires et traitements directs, la rémunération des heures non effectuées (à l'exclusion des indemnités de licenciement et de cessation de service), les primes et gratifications, les allocations de logement et les allocations familiales payées directement par l'employeur à son salarié:

a) les salaires et traitements directs pour les heures de travail effectuées ou pour le travail accompli couvrent: i) les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; ii) les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; iii) les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); iv) les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; v) les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières;

b) la rémunération des heures non effectuées comprend les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur;

c) les primes et gratifications couvrent les primes saisonnières et les primes de fin d'année, les primes de vacances (s'ajoutant à la rémunération normale) et les primes de participation aux bénéfices.

(2) Les statistiques des gains devraient établir une distinction entre les gains en espèces et les paiements en nature.

### **Encadré 15c. Résolution du BIT concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre adoptée par la 11<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1966 (paragraphe pertinents)**

La 11<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève 1966) a adopté une résolution concernant les statistiques du coût de la main d'œuvre et recommandé la classification internationale type des coûts de main d'œuvre suivante :

#### **I. Salaires et traitements directs**

- 1) paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps;
- 2) primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps;
- 3) gains des travailleurs aux pièces (non compris les majorations pour heures supplémentaires);
- 4) majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit et heures effectuées les jours fériés.

#### **II. Rémunération pour les heures rémunérées mais non effectuées**

- 1) congés annuels, congés assimilés et congés d'ancienneté;
- 2) jours fériés officiels et autres jours reconnus;
- 3) autres jours de congé payé accordés (par exemple, naissance ou décès d'un membre de la famille, mariage du salarié, fonctions officielles, activités syndicales);
- 4) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles ne sont pas considérées comme dépenses de sécurité sociale.

**III. Primes et gratifications**

- 1) primes de fin d'année et primes saisonnières;
- 2) participation aux bénéficiaires;
- 3) primes de vacances, en plus de la rémunération afférente aux congés, et autres primes et gratifications.

**IV. Nourriture, boisson, combustible et autres avantages en nature****V. Coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur**

- 1) coût au titre des logements appartenant à l'établissement;
- 2) coût au titre des logements n'appartenant pas à l'établissement (allocations, subsides, etc.);
- 3) autres coûts relatifs au logement.

**VI. Charges de sécurité sociale supportées par l'employeur:**

- 1) contributions légales à la sécurité sociale (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 2) contributions conventionnelles, contractuelles ou bénévoles aux régimes de sécurité sociale et aux assurances privées (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 3a) sommes versées directement aux travailleurs en cas d'absences du travail dues à la maladie, la maternité, une maladie professionnelle ou un accident du travail, pour compenser la perte de gains;
- 3b) autres sommes versées directement aux travailleurs et assimilées à des prestations de sécurité sociale;
- 4) coût des services médicaux et sanitaires<sup>1</sup>;
- 5) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles sont considérées comme dépenses de sécurité sociale.

**VII. Frais de formation professionnelle**

(Y compris également les honoraires et autres paiements versés pour des services d'instructeurs n'appartenant pas à l'entreprise, des institutions de formation, du matériel didactique et les remboursements des charges scolaires des travailleurs, etc.)

**VIII. Coûts relatifs aux services sociaux**

- 1) coût des cantines et autres services d'approvisionnement<sup>1</sup>;
- 2) coût des installations des services de caractère éducatif, culturel, récréatif ou assimilé;
- 3) contributions aux mutuelles de crédit et coût des services connexes dont bénéficient les travailleurs.

**IX. Coûts de la main-d'œuvre non classés ailleurs**

(Tels que les frais de transport des travailleurs entre le domicile et le lieu de travail supportés par l'employeur (y compris également le remboursement des billets de transports, etc.), le coût des vêtements de travail, le coût du recrutement et d'autres coûts de main-d'œuvre.)

**X. Impôts considérés comme coût de la main-d'œuvre**

(Par exemple des impôts basés sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaires. De tels impôts devraient être inclus sur une base nette, c'est-à-dire après déduction des allocations ou des abattements accordés par l'Etat.)