

6.1. PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX, COÛT DU TRAVAIL ET COMPÉTITIVITÉ : UNE ANALYSE COMPARÉE DE LA FRANCE ET DES PRINCIPAUX PAYS EUROPÉENS

Le coût du travail est un élément décisif de la compétitivité. Mais il n'en est pas le seul déterminant et les prélèvements sociaux ne doivent pas s'analyser exclusivement en termes d'enjeux pour la compétitivité. Ils reflètent également des périmètres de la protection sociale différents selon les pays et des logiques de financement de la protection sociale distinctes. Cette fiche propose une analyse comparative du coût salarial horaire en France et dans d'autres pays européens (Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas et Suède³¹) sur la période 1995-2009³², pour l'ensemble des secteurs concurrentiels et pour le secteur de l'industrie, hors construction. Pour chacun de ces pays, l'analyse du coût du travail est mise au regard du niveau de couverture de la protection sociale et de la structure de son financement.

Au regard de la croissance du coût salarial horaire depuis 1995, la France se trouve dans une position médiane en Europe

Selon les données de comptabilité nationale publiées par Eurostat (cf. encadré en fin de fiche), en 2009, le coût salarial horaire en France³³ s'élevait en moyenne à 29,5 € dans les secteurs concurrentiels³⁴ et à 31,6 € dans le secteur de l'industrie. Pour l'ensemble des secteurs concurrentiels, le coût salarial horaire en France se situe au même niveau que celui des Pays-Bas, près de 10% au-dessus du coût salarial horaire allemand et environ 20% au-dessus du coût salarial horaire de la zone euro à 12. Pour le seul secteur de l'industrie, le coût salarial horaire français est inférieur de près de 10% au coût salarial horaire allemand et supérieur de 13,4% au coût salarial horaire de la zone euro à 12.

Sur la période 1995-2009, le coût salarial horaire en France a augmenté de 2,7% en moyenne chaque année dans les secteurs concurrentiels. Il a ainsi progressé à un rythme plus faible que dans la plupart des autres pays européens dont les Pays-Bas, l'Espagne, l'Italie et la Suède³⁵ (cf. graphique 1). Seule l'Allemagne enregistre un taux de progression particulièrement modéré (+1,6% en moyenne chaque année). Cette hausse limitée du coût salarial horaire en Allemagne correspond à un ajustement après la période qui a suivi la réunification. En effet, entre 1991 et 1995, le coût salarial horaire en Allemagne avait augmenté de 7,9% en moyenne chaque année. Cette hiérarchie des évolutions est valable pour le secteur de l'industrie, pour chacun des pays étudiés.

³¹ Le Royaume-Uni ne figure pas parmi les pays étudiés en raison de l'indisponibilité des séries du volume d'heures travaillées.

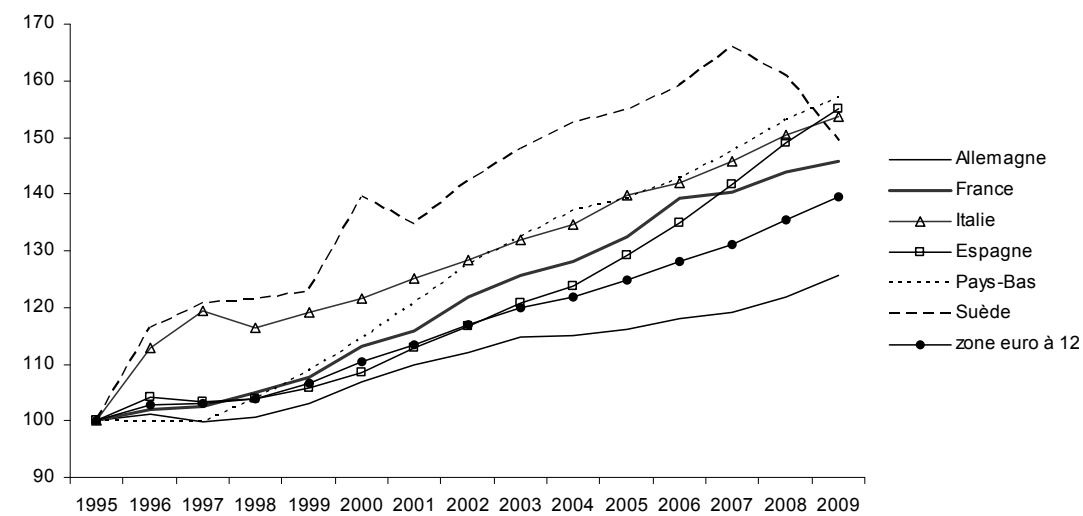
³² Le choix de la période est déterminé par la disponibilité des données harmonisées entre pays. En raison de la crise, les chiffres de 2009 ne sont pas encore stabilisés et peuvent faire l'objet de révisions.

³³ Salaires et traitements bruts (dont primes, rémunération des heures supplémentaires, versements au titre de la participation et de l'intéressement, avantages en nature) et cotisations sociales légales et volontaires à charge des employeurs (hors coûts intermédiaires : dépenses de formation, frais externes de recrutement, dépenses vestimentaires).

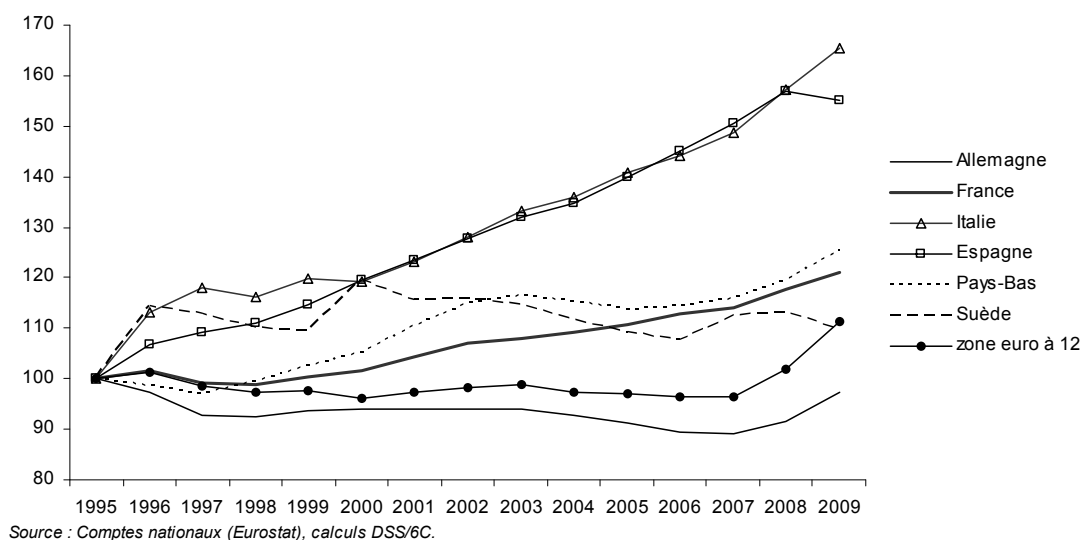
³⁴ Les secteurs concurrentiels regroupent l'ensemble des branches hors agriculture, pêche, administrations publiques, services collectifs, activités de ménages.

³⁵ Pour la Suède, l'évolution du coût salarial horaire est également influencée par les variations du change sur la période.

**Graphique 1 : Evolution du coût salarial horaire en € (1995=100)
secteurs concurrentiels**



**Graphique 2 : Evolution des coûts salariaux unitaires (1995=100)
secteurs concurrentiels**



La progression du salaire moyen par tête en France a soutenu la croissance du coût salarial horaire, tandis que les exonérations de cotisations sociales ont contenu cette croissance

Depuis 1995, la progression du coût salarial horaire en France est allée de pair avec le dynamisme des salaires bruts moyens par tête³⁶ (+ 2,6% en moyenne chaque année sur la période 1995-2008 dans les secteurs concurrentiels et + 2% dans l'industrie). Parallèlement, le volume global d'heures travaillées par salarié a reculé de 0,4% en moyenne chaque année dans les secteurs concurrentiels et de 1,2% dans l'industrie. La hausse du salaire moyen par tête a été de moindre ampleur en Allemagne (+ 1% dans les secteurs concurrentiels et + 1,2% dans l'industrie), en Espagne et aux Pays dans les secteurs concurrentiels (+ 2,1% et + 2,5% respectivement). Le volume horaire travaillé par salarié a plus reculé en Allemagne et en Espagne qu'en France dans les secteurs concurrentiels. Dans l'industrie, il a moins reculé qu'en France en Allemagne et en Espagne mais aussi en Italie et aux Pays-Bas.

A contrario, les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale ont joué un rôle modérateur sur l'évolution du coût du travail en France, le coût du travail progressant moins rapidement que les salaires et traitements bruts³⁷. Par ailleurs, l'évolution des cotisations patronales est restée modérée sur la période 1995-2009 : le taux de cotisations patronales de sécurité sociale est passé de 30,28% à 30,38% du salaire brut³⁸, pour une rémunération au niveau du plafond de la sécurité sociale (34 308 € annuels en 2009)³⁹. Dans le même temps, les taux de cotisations patronales hors sécurité sociale ont progressé de 2,5 points, passant de 13,8% à 16,3%⁴⁰. Surtout, d'importantes exonérations de cotisations sociales ont été mises en œuvre depuis le début des années 1990, qui se sont traduites depuis 1995 par un recul de près de 18 points, au niveau du SMIC, du poids des cotisations patronales rapporté au salaire brut (recul de 20,5 points pour les cotisations patronales de sécurité sociale et hausse de 2,6 points pour les autres cotisations sociales patronales). Au total, ces exonérations de cotisations patronales au titre des allègements « Fillon » représentaient plus de 21 milliards d'euros en 2009 sur un montant global d'exonération de 30,2 milliards d'euros. Le taux d'exonération apparent (montant des allègements « Fillon » rapporté à l'assiette des cotisations) s'élève ainsi à 4,3% en 2009.

En Allemagne, la croissance du coût salarial horaire a également été modérée par des choix réglementaires : baisse des taux de cotisations chômage consécutive à l'introduction d'une TVA sociale en janvier 2007⁴¹ et relative stabilité des autres taux de cotisation grâce aux réformes introduites au cours des années 2000 notamment sur le marché du travail⁴² (hors baisses temporaires des cotisations patronales maladie et chômage en 2009 et 2010 dans le cadre du plan de relance). En revanche, les exonérations de cotisations sociales en Allemagne sont très peu développées. Elles ne concernent que les salaires inférieurs à 800 € mensuels (*mini jobs* et *midi jobs*). Il s'agit d'allègements de cotisations salariales partiellement compensés par des hausses de cotisations patronales.

³⁶ Le salaire moyen par tête et le volume horaire par salarié sont calculés à partir des données diffusées par Eurostat (comptes nationaux et enquête force de travail) pour la France, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et les Pays-Bas sur la période 1995-2008.

³⁷ Salaires et traitements bruts de cotisations sociales salariales et nets de cotisations sociales patronales.

³⁸ En 2006, le taux de cotisation vieillesse patronale a augmenté de 0,10 point.

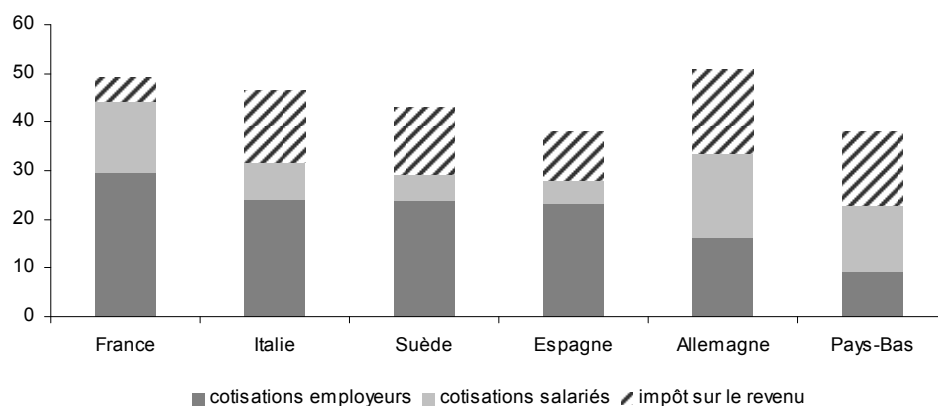
³⁹ Cotisations pour un cadre dans une entreprise de plus de 20 salariés.

⁴⁰ Depuis 1995, les reculs des cotisations ASSEDIC de 0,18 point et de l'AGS de 0,05 point ont été plus que compensés par les hausses des autres cotisations/contributions : ARRCO (+1,5 point), versement transport (+0,4 point à Paris et en proche couronne), CSA (+0,3 point, créée en 2004), CET (+0,22 point, créée en 1997), apprentissage (+0,18 point, créée en 2005), formation professionnelle (+0,10 point), AGFF (+0,04 point).

⁴¹ Initialement, le rendement de la hausse de trois points de la TVA (de 16 % à 19 %) devait être affecté à une baisse de deux points du taux de cotisation chômage (de 6,5% à 4,5%). Au final, deux tiers de cette hausse ont été attribués au budget fédéral, afin de réduire le déficit budgétaire alors que l'Allemagne faisait encore l'objet d'une procédure pour déficit excessif. De ce fait, seule la moitié de la baisse des cotisations chômage a été compensée par la hausse de la TVA.

⁴² Cf. Fiche 7-1 « L'évolution comparée du coût du travail en France et en Allemagne », CCSS juin 2010.

Graphique 3 : Coins socio-fiscaux en 2009
(prélèvements en % du coût du travail)

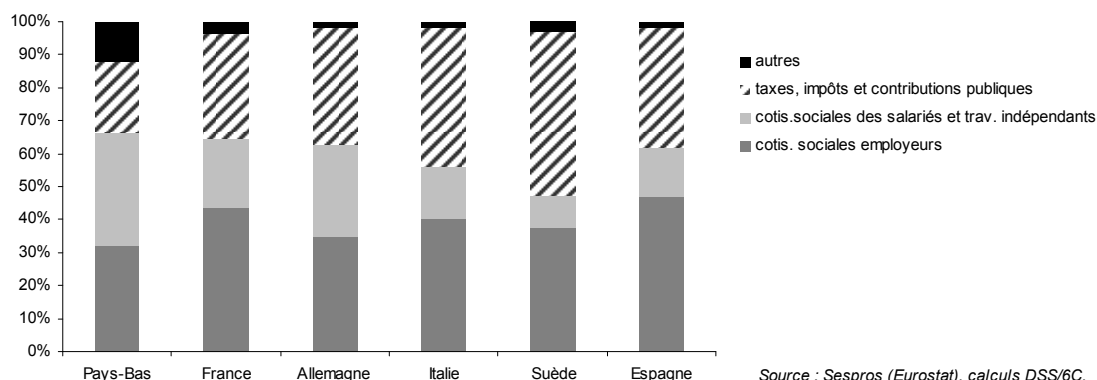


Source : OCDE (Taxing wages) et retraitement des CSG et CRDS en cotisations salariales (DSS/6C).

Champ : célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen (salariés à temps complet hors agriculture, administrations, secteurs de l'éducation et de la santé, associations et services à la personne).

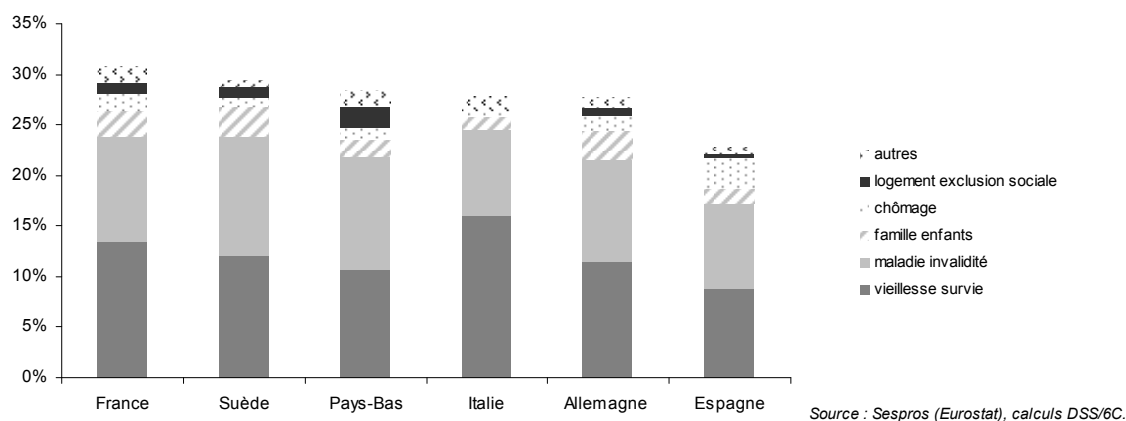
Définition : Le coin socio fiscal est l'écart entre le coût du travail pour l'employeur (salaire brut et cotisations sociales patronales) et le revenu net de tous prélèvements (cotisations et impôts) perçu par le salarié, exprimé en % du coût du travail.

Graphique 4 : Repartition des recettes de protection sociale en 2008
(en % du total des recettes)



Source : Sespros (Eurostat), calculs DSS/6C.

Graphique 5 : Dépenses publiques de protection sociale (% du PIB) en 2008



Source : Sespros (Eurostat), calculs DSS/6C.

En Italie, après la mise en place en 1998 de l'IRAP (impôt régional sur les activités productives assis sur la valeur ajoutée) destiné à participer au financement de la protection sociale, plusieurs réductions ou suppressions de cotisations patronales relatives à la maternité et aux allocations familiales se sont succédé. Des exonérations de cotisations patronales ont également vu le jour.

Une progression du coût salarial horaire en ligne avec celle de la productivité horaire

Pour procéder à l'évaluation de la compétitivité coût d'une économie, il est nécessaire de comparer l'évolution du coût salarial horaire à celle de la productivité. En effet, une hausse du coût salarial horaire est sans incidence sur la compétitivité lorsqu'elle s'accompagne d'une amélioration de la productivité horaire des salariés. Sur la période 1995-2009, la productivité horaire du travail⁴³ a progressé de 1,3% en France en moyenne chaque année, dans les secteurs concurrentiels. Cette progression est plus faible que celle de la Suède (+ 2,2%), de l'Allemagne (+ 1,8%) et des Pays-Bas (+ 1,6%), mais elle est nettement plus élevée que celles de l'Espagne (progression nulle) et de l'Italie (- 0,5%). Dans les secteurs de l'industrie (hors construction), c'est la France qui enregistre la plus forte progression de sa productivité horaire (+ 2,7% en moyenne chaque année). Elle est suivie par l'Allemagne et les Pays-Bas (+ 2,3%), puis par l'Espagne (+ 1,2%) et l'Italie (- 0,1%).

Au regard de la croissance du coût du travail corrigé de la productivité (coûts salariaux unitaires), la France se situe dans une position intermédiaire par rapport à ses voisins européens (cf. graphique 2). Sur la période 1995-2009, son coût salarial unitaire a progressé plus rapidement qu'en Suède et qu'en Allemagne mais moins vite que dans les autres pays européens. L'évolution atypique de l'Allemagne tient à la modération salariale qui s'est opérée dans la première moitié des années 2000.

Les prélèvements sociaux qui pèsent sur le coût du travail reflètent des niveaux différents de protection sociale et des choix de financement distincts

La structure et le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur le coût du travail diffèrent selon les économies. Ils reflètent des niveaux de protection sociale et des stratégies de financement sous-jacentes distinctes.

La France se distingue des autres pays européens par un poids plus important des contributions et cotisations sociales, qu'elles soient patronales ou salariales

En 2009, les cotisations et contributions sociales à charge des employeurs représentaient 29,7% du coût du travail dans le cas d'un célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen, CSG et CRDS comprises (cf. graphique 3). Ces mêmes cotisations et contributions représentaient entre 23 et 24% du coût du travail en Italie, en Suède et en Espagne, 16,3% en Allemagne et 9,1% aux Pays-Bas. Charges salariales comprises, le poids global des cotisations sociales dans le coût du travail (coin social) s'élevait à 44,5% en France en 2009, loin devant les autres pays européens où le coin social ne dépasse pas 34%. A l'inverse, ces autres pays ont un coin fiscal (impôt sur le revenu rapporté au coût du travail) beaucoup plus élevé que celui de la France (4,7% pour la France contre plus de 10% pour les autres pays).

⁴³ La productivité horaire du travail est calculée en rapportant la valeur ajoutée en volume des branches au volume horaire total des salariés de ces mêmes branches. En effet, la valeur ajoutée des seuls salariés ne peut être identifiée. La tendance à la salarisation observée, dans l'ensemble des secteurs, sur la période 1995-2009 en Espagne, Italie, France, zone euro à 12 et Suède peut avoir exercé une pression à la baisse sur le ratio de productivité tel que présenté ici. Les données sont issues de la comptabilité nationale (Eurostat).

Ces différences dans la nature des prélèvements témoignent en partie des stratégies de financement de la protection sociale...

La France a opté pour un système qui s'appuie essentiellement sur les cotisations et contributions sociales sur les salaires, en conséquence de la logique plutôt assurantielle de son système de protection sociale (cf. graphique 4). En revanche, dans d'autres pays comme la Suède, l'Italie ou l'Allemagne, le financement de la protection sociale est davantage fiscalisé qu'en France. A titre d'exemple, en Allemagne, la branche famille est entièrement financée par l'impôt. En Suède, les dépenses de santé sont très majoritairement financées par l'impôt sur le revenu.

...et des choix différents quant au niveau de couverture publique de la protection sociale

Selon les données SESPROS diffusées par Eurostat, le champ de la protection sociale est plus large et les prestations plus généreuses en France que dans les autres pays européens, notamment pour les risques vieillesse et maladie (cf. graphique 5). En 2008, les dépenses publiques de protection sociale dépassaient les 30% du PIB en France. En termes de dépenses liées à la vieillesse, la France se place au 2^{ème} rang européen derrière l'Italie. A ce titre, le niveau de vie des retraités est plus élevé en France que dans les autres pays européens. Le revenu des 65 ans et plus représente en moyenne 96% du revenu des moins de 65 ans contre 88% en Italie, 87% en Allemagne, 78% en Espagne et 75% en Suède. Pour les dépenses maladie, la France est au 3^{ème} rang derrière la Suède et les Pays-Bas.

Par ailleurs, les prélèvements obligatoires ne rendent pas compte du poids effectif des charges sur les entreprises et/ou les salariés. En effet, dans certaines économies, les régimes privés occupent un poids relativement important. Or, les prélèvements relatifs aux régimes privés, même lorsqu'ils sont obligatoires, ne sont pas pris en compte dans les statistiques de *Taxing wages* (OCDE).

Ainsi, aux Pays-Bas, la prise en compte des cotisations relatives aux régimes privés pour la santé et la retraite (cotisations essentiellement patronales) conduit à une forte hausse du coin social⁴⁴ (de 12,3% à 35,2% pour un célibataire sans enfant rémunéré au niveau du salaire moyen). En Italie, la prise en compte des cotisations employeurs au titre de la TFR (*Trattamento di fine rapporto*⁴⁵) se traduit par une hausse du coin social de 31,5% à 34,3%. Enfin, en Allemagne et en Espagne, les employeurs sont tenus d'assurer leurs salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles auprès d'une compagnie d'assurance privée. Ces prélèvements obligatoires ne sont pas pris en compte dans les statistiques de l'OCDE relatives aux coins socio-fiscaux. Pour ce qui est des régimes privés facultatifs, en Allemagne, un régime privé optionnel d'assurance maladie coexiste avec le régime légal. Ce régime est ouvert aux salariés, fonctionnaires et indépendants les plus aisés (salaire mensuel brut supérieur à 4050 €). Ce système permet à 10% des salariés les plus aisés de se désaffilier du régime légal, soit 8,8 millions d'assurés en 2009. Si l'on permettait en France aux 10% des assurés les plus favorisés de s'assurer librement, cela priverait l'assurance maladie d'au moins 20% de ses recettes, tandis que les dépenses ne seraient réduites que de 8%, soit un déficit accru d'environ 20 milliards d'euros.

Ainsi, la prise en compte du financement privé de la protection sociale, qui pèse fortement dans certains pays sur les charges effectives des entreprises, relativise la position de la France en termes de poids des prélèvements obligatoires et de la dépense sociale.

⁴⁴ Source : OCDE [2009], « Les prélèvements obligatoires non fiscaux comme charge additionnelle sur les revenus du travail », *Les impôts sur les salaires 2008-2009*.

⁴⁵ Initialement, la TFR était une indemnité de licenciement versée aux salariés à la fin de leur contrat de travail. Depuis 1993, cette indemnité peut être versée à un fond de pension privé pour financer une retraite complémentaire.

Encadré : les statistiques relatives au coût horaire du travail (comparaison internationale)

Comptabilité nationale

Ces statistiques sont publiées à fréquence trimestrielle et annuelle. Elles sont collectées auprès des instituts statistiques nationaux par Eurostat et l'OCDE qui procèdent à une harmonisation. Elles fournissent une estimation du coût du travail sous l'item « rémunération des salariés (D1) ». Il recouvre les salaires et traitements bruts (D11 : salaires bruts, heures supplémentaires, primes, versements au titre de la participation et de l'intéressement, avantages en nature) et les cotisations sociales légales et volontaires à charge des employeurs (D12). Les données de comptabilité nationale sont exhaustives. Elles couvrent tous les salariés, y compris les apprentis appartenant à l'ensemble des secteurs. En outre, elles permettent de rapporter le coût du travail au nombre d'heures effectives de travail salarié afin d'obtenir le coût salarial horaire. Elles permettent également de confronter le coût du travail à sa productivité pour raisonner en termes de coût salarial par unité produite (coût salarial unitaire).

ECMO (Enquête sur les coûts de la main d'œuvre)

Enquête quadriennale qui fournit depuis 1996 des informations structurelles sur le niveau du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. Il s'agit de l'une des deux enquêtes ECMOSS, l'autre étant sur la structure des salaires (ESS). Le champ de l'enquête regroupe les entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole. Les apprentis et intérimaires sont exclus. Dans cette enquête, le coût du travail comprend l'ensemble des rémunérations (y compris épargne salariale), les cotisations sociales, les taxes nettes de subventions mais aussi, à la différence des données de la comptabilité nationale et des ICT (*cf. infra*), les coûts intermédiaires (dépenses de formation, frais externes de recrutement, dépenses vestimentaires).

Indices du coût du travail (ICT)

Les indices du coût du travail sont publiés par Eurostat à cadence trimestrielle, pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (industrie, construction, tertiaire). Dans le cas de la France, le calcul de cet indice est effectué à partir de trois sources de données : l'ACOSS pour la masse salariale, les effectifs et les exonérations de charges sociales, l'enquête ACAMO de la DARES pour le volume horaire de travail et l'enquête sur le coût de la main d'œuvre (ECMO) de l'Insee pour les autres coûts. Les ICT ne permettent pas l'analyse du niveau du coût horaire mais uniquement de son évolution, en raison de la multiplicité des sources. Ils sont utilisés pour extrapoler les données quadriennales de l'enquête ECMO et fournir les données annuelles sur le coût du travail, en dépit des différences de champ de ces deux enquêtes. En effet, les établissements de moins de 10 salariés sont inclus dans le champ des ICT. En revanche, les ICT ne tiennent pas compte de l'épargne salariale ni des coûts liés à la formation, au recrutement et aux dépenses vestimentaires.

Enquêtes annuelles d'entreprises

Le champ des enquêtes annuelles d'entreprises se limite aux entreprises de 20 salariés ou plus ou de plus de 5 millions d'euros de chiffre d'affaires, appartenant au secteur marchand non agricole et hors services financiers. Les éléments relatifs au coût du travail correspondent aux salaires et traitements et aux charges sociales inscrites au compte de résultat de ces entreprises (en charges d'exploitation). De façon plus générale, l'objectif de ces enquêtes est d'établir des statistiques sur la structure des entreprises (diversité des activités, leur évolution, facteurs de production mis en œuvre), la diversification géographique des établissements, leurs performances économiques et leur développement régional, national, communautaire et internationales.

US Department of Labor (BLS)

Le BLS (*Bureau of Labor Statistics*) du *Department of Labor* américain fournit des statistiques internationales de coût du travail. Le champ retenu est celui des salariés à temps plein, hors apprentis, mais incluant les intérimaires. Dans le cas européen, les enquêtes ECMO sont notamment mobilisées. Dans le cas de la France, les sources supplémentaires utilisées sont les DADS, l'enquête ACAMO et l'ICT.

Taxing wages (OCDE)

Ces données publiées par l'OCDE sont des cas-types et ne concernent pas directement les coûts salariaux horaires. Elles permettent néanmoins une comparaison internationale des charges fiscales et sociales pesant sur les revenus du travail. Pour chaque pays et pour différents niveaux de rémunérations et compositions familiales, l'OCDE indique le poids des cotisations sociales à charge des employeurs et des salariés, le poids des impôts sur les revenus du travail ainsi que les allocations familiales, le cas échéant.