

3.LE COÛT DU TRAVAIL

3.1. Coût du travail et emploi

Cette fiche est issue des travaux conjoints de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction générale du trésor et de la politique économique (DGTPE).

3.1.1. Les variations du coin fiscal-social ne devraient en principe pas influencer sensiblement le chômage...

Du point de vue macroéconomique, la théorie suggère que dans une économie ouverte où les capitaux sont supposés parfaitement mobiles, les variations du coût du travail seraient intégralement reportées sur les salariés et les variations du coin fiscal-social n'auraient pas d'impact sur le chômage (du moins à long terme). En pratique, à terme, toute augmentation du coin fiscal-social se trouverait donc reportée sur les salariés sous forme de diminution de leur rémunération nette, laissant le coût du travail inchangé.

L'hypothèse de parfaite mobilité des capitaux est naturellement simplificatrice ; mais il est vraisemblable, dans un contexte d'accroissement de la mobilité du capital, que la majeure partie des variations du coin fiscal-social soit reportée sur les salaires nets dans une perspective de moyen terme.

Par ailleurs, la neutralité du coin fiscal-social sur le coût du travail n'implique pas sa neutralité sur l'emploi. Le mécanisme de report du coin fiscal-social sur les salariés implique une diminution de la rémunération nette du travail, réduisant de ce fait les incitations au travail et donc l'offre de travail¹⁴. Ces effets peuvent être importants pour certaines populations. C'est notamment le cas des travailleurs au bas de la distribution des salaires, pour qui les gains à la reprise ou à la conservation d'un emploi peuvent être faibles¹⁵. C'est aussi éventuellement le cas des travailleurs mobiles hautement qualifiés qui verraient leur rémunération nette diminuer après une augmentation des cotisations et pourraient choisir de s'expatrier. Ainsi, une augmentation du coin fiscal-social peut avoir un effet dépressif sur le niveau d'emploi, même quand elle est neutre sur le chômage.

3.1.2. Mais la conjonction d'un coin fiscal-social et d'un salaire minimum élevés pénalise l'emploi peu qualifié

Par ailleurs, l'analyse microéconomique suggère que ce mécanisme de report du coin fiscal-social sur les salariés joue plus ou moins facilement, en fonction des pouvoirs de négociation respectifs des employés et des employeurs. En France, les mécanismes de négociation salariale sur les salaires bruts au niveau des branches peuvent limiter les possibilités pour l'employeur de reporter les hausses de coin fiscal-social sur le salaire net.

De plus, **le report ne peut par définition s'opérer pour les salariés rémunérés au niveau du salaire minimum**. Pour ceux-ci, une augmentation des cotisations se répercute donc intégralement sur le coût du travail, et donc sur l'emploi. C'est donc pour l'emploi peu qualifié que la question du poids des impôts et des charges sur le travail est la plus déterminante.

¹⁴ Sauf si les salariés considèrent les cotisations comme la contrepartie d'une rémunération différée : argument controversé, davantage valable a priori s'agissant de cotisations finançant des avantages contributifs (retraite ou assurance chômage) que des prestations non individualisables ou ciblées sur un segment de la population (minima sociaux par exemple).

¹⁵ L'écart entre le revenu disponible en cas d'occupation d'un emploi (notamment à temps partiel) et le revenu en cas d'inactivité ou de chômage (constitué de diverses prestations sociales, dont les minima sociaux) étant alors souvent très faible.

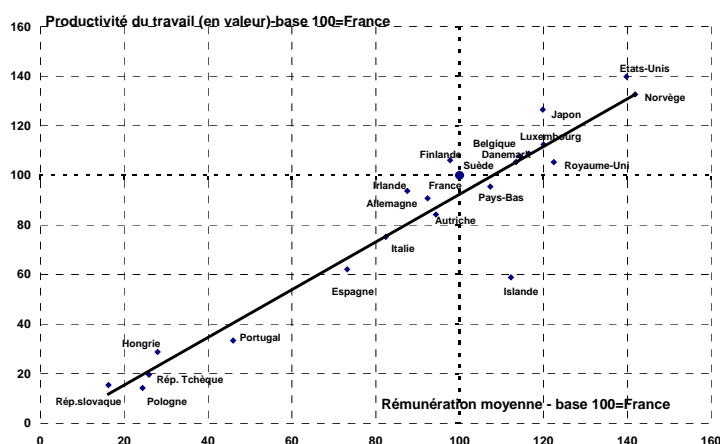
3.2. Eléments de comparaison internationale

Cette fiche est issue des travaux conjoints de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction générale du trésor et de la politique économique (DGTPE).

3.2.1. Le coût du travail élevé n'est pas un handicap majeur à la compétitivité extérieure de l'économie française vis-à-vis des pays développés

De manière générale, les pays ayant un coût du travail¹⁶ élevé sont également ceux dont la productivité moyenne du travail est élevée, et la France occupe à cet égard une position médiane au sein des pays de l'OCDE (Graphique 22).

Graphique 22 : Coût du travail par tête et productivité par tête dans le secteur privé en 2002 – base 100=France



Source : Economic Outlook (OCDE)

Lecture : La productivité du travail en valeur en France est rapportée par convention à 100 (axe vertical) et le coût du travail en France également à 100 (axe horizontal). L'Italie où le coût du travail moyen est environ égale 82% du coût moyen en France, a une productivité d'environ 75% de la productivité d'un salarié français. La main d'œuvre italienne apparaît ainsi légèrement plus chère à productivité égale.

Dans ces conditions, le coût moyen du travail perçu par les entreprises ne semble pas être un handicap majeur à la compétitivité extérieure de l'économie française, vis-à-vis des pays développés¹⁷.

S'agissant des économies en développement (Chine, Inde, par exemple), la prise en compte de la productivité réduit également les écarts avec les économies occidentales. Toutefois la comparaison des coûts salariaux unitaires (CSU, rapport du coût du travail à la productivité, horaire ou par tête) demeure très nettement à l'avantage et des économies en développement. Il va de soi que ces écarts de CSU ne peuvent raisonnablement pas être résorbés par une seule réduction du coût de travail dans les économies développées.

La compétitivité ne s'apprécie cependant pas seulement au regard des coûts des facteurs mais aussi en termes de spécialisation (géographique et par produit), d'infrastructures publiques et de sécurité de

¹⁶ Par coût du travail, on entend le salaire brut majoré des cotisations sociales à la charge de l'employeur. Dans l'analyse de la compétitivité de l'économie française, le coût du travail doit être apprécié relativement à sa productivité.

¹⁷ A court-terme, les fluctuations des taux de change peuvent bien sûr modifier la compétitivité relative des économies.

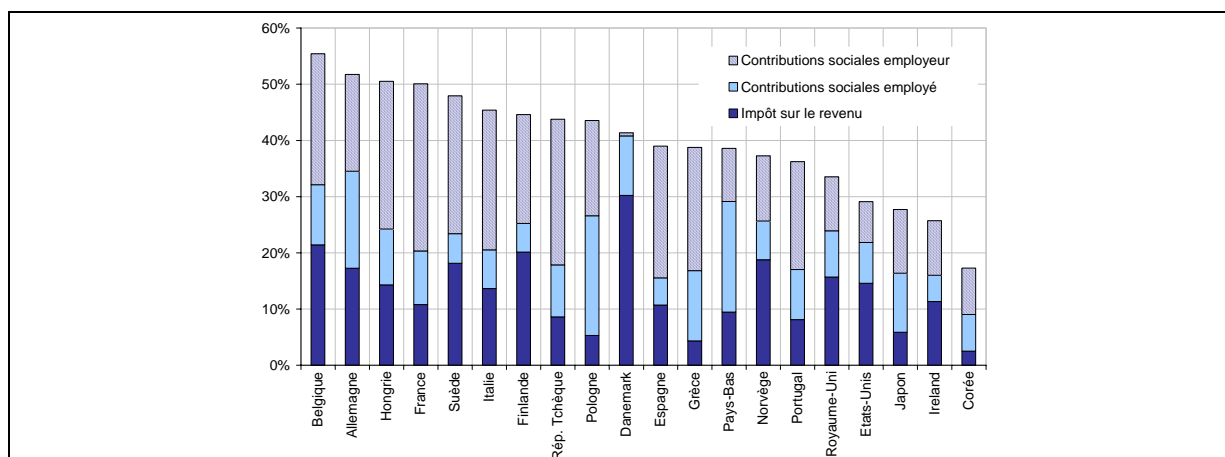
l'environnement institutionnel. Cette compétitivité hors prix constitue aujourd'hui un déterminant important des performances commerciales.

3.2.2. Le coin fiscal-social se distingue par une composition atypique en France

Le coin fiscal-social est défini comme l'écart entre le coût du travail pour l'employeur et la rémunération nette perçue par l'employé. C'est un indicateur important des distorsions induites par les prélèvements sociaux et fiscaux sur le fonctionnement du marché du travail. Le coin fiscal-social, hors allègements de cotisations sociales patronales, est relativement élevé en France.

En comparaison internationale, on constate que le coût du travail n'est corrélé ni au niveau ni à la composition du coin fiscal-social moyen, comme l'indique le Graphique 23 (qui indique le coin fiscal-social au niveau du salaire moyen, niveau auquel l'employeur ne bénéficie pas en France des mesures d'allègements de cotisations sociales patronales).

Graphique 23 : Coin social et fiscal en 2005 dans les pays de l'OCDE



Source : OCDE (2006) Les impôts sur les salaires.

Note de lecture : la décomposition du coin social et fiscal, en % du coût du travail, est effectuée pour une personne célibataire sans enfant rémunérée au salaire moyen. En toute rigueur, il faudrait inclure la TVA (tout au moins la fraction acquittée par les consommateurs) aux prélèvements directs, ce qui pourrait modifier la situation relative de certains pays.

Il apparaît aussi que le coin fiscal-social moyen est relativement élevé en France quoique assez proche de la moyenne européenne (Graphique 23). Il se distingue surtout par une composition atypique : la part des cotisations (cotisations salariales et employeurs, essentiellement proportionnelles aux revenus d'activité) est prédominante alors que l'impôt sur le revenu (de nature progressive) joue un rôle moindre qu'ailleurs. Il s'ensuit que le coin fiscal-social (quand on ne prend pas en compte à ce stade l'existence des allègements de cotisations sociales patronales) est comparativement plus élevé sur les bas salaires en France qu'à l'étranger.

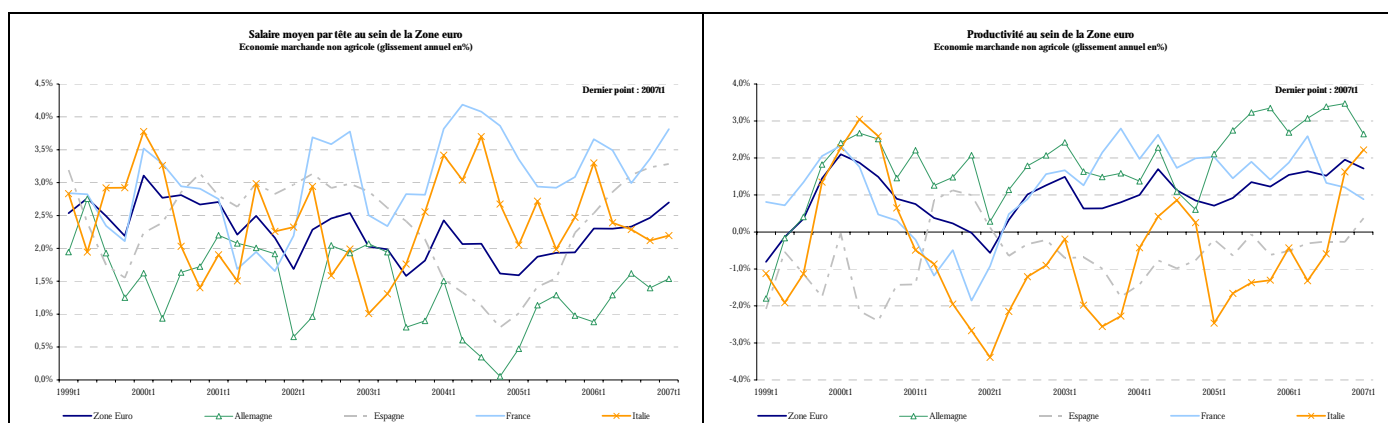
3.2.3. En zone euro, l'évolution des coûts salariaux unitaires est globalement très modérée depuis la mi-2005

3.2.3.1. Les coûts salariaux unitaires (CSU) en zone euro se sont stabilisés depuis la mi-2005

Après quatre ans (entre 2002 et 2005) de décélération, les coûts salariaux unitaires (CSU) en zone euro se sont stabilisés depuis la mi-2005. Cette stabilité tient à l'accélération parallèle des gains de productivité et du salaire moyen par tête (SMPT).

Les salaires nominaux accélèrent dans tous les grands pays de la zone, sauf en Italie, le rythme de croissance des salaires allemands restant toutefois nettement inférieur à celui des autres grands Etats de la zone euro. Dans le même temps, tirée par l'Allemagne, l'Italie et dans une moindre mesure l'Espagne, la productivité par tête de la zone euro accélère continûment depuis 2005. Stables en France autour de 2% par an, les gains de productivité ont eu tendance à diminuer depuis le 2e trimestre 2006.

Graphiques 26 :



Source : Eurostat ; calculs : DGTPE

3.2.3.3. La situation allemande est particulièrement notable dans le secteur des biens les plus échangeables, ce qui pose un problème de compétitivité pour les autres pays, dont la France

En Allemagne, les coûts salariaux unitaires dans l'industrie continuent de baisser à un rythme rapide du fait de salaires moins dynamiques qu'ailleurs et surtout, de gains de productivité plus élevés.

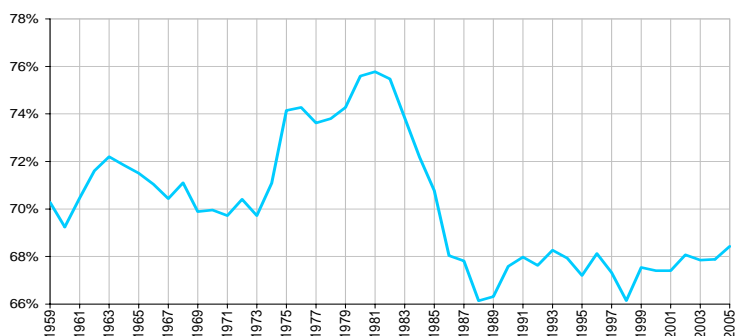
L'évolution atypique des CSU en Allemagne se retrouve également dans le commerce et, dans une moindre mesure, dans les services. Dans le commerce, les salaires allemands ont eu tendance à accélérer depuis la fin de l'année 2004. Ils progressent néanmoins sur un rythme bien inférieur (+1,5% par an) à celui que l'on trouve en France (environ 3% par an). Dans le même temps, les gains de productivité dans le commerce allemand, à l'exception du milieu de l'année 2006, semblent comparables à ceux de la France. Dans les services, même s'ils ont eu tendance à accélérer au cours des derniers trimestres, les salaires allemands sont nettement moins dynamiques que ceux des autres grands pays de la zone euro, notamment en France mais les derniers trimestres ont été marqués par un ralentissement sensible de la productivité, qui contraste avec la situation de la France et surtout de l'Italie.

3.3. Le partage de la valeur ajoutée

Depuis le début des années 1990, la part des salaires dans la valeur ajoutée (VA) des sociétés non financières est remarquablement stable en France aux alentours de 68%. Cette stabilité contraste à la fois avec l'évolution passée de la part des salaires dans la VA en France (Graphique 27) et avec les évolutions récentes de la part des salaires dans la VA des pays développés (Graphique 28) :

- Le partage de la VA entre rémunération du capital et rémunération du travail s'est stabilisé en France après un brusque déclin de près de 10 points de la part des salaires dans les années 1980. Pendant cette période, la part des salaires s'est réduite dans toutes les branches, mais plus particulièrement dans les secteurs du commerce, des services aux entreprises et des biens intermédiaires.

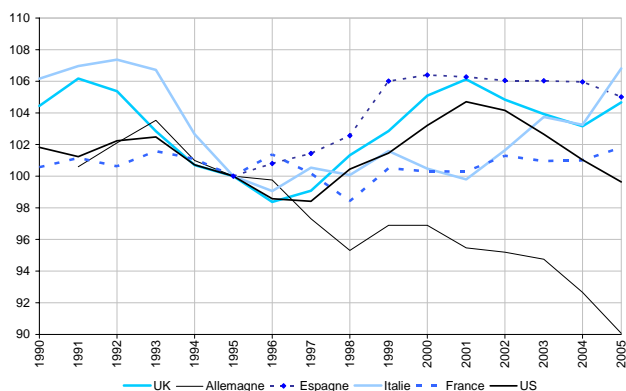
Graphique 27 : La part des salaires dans la valeur ajoutée en France depuis 1959 (sociétés non financières)



Source : DGTPE

- Depuis le début des années 2000, les évolutions des parts des salaires dans la VA des pays développés diffèrent. Elle s'est réduite en Allemagne, aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, s'est accrue en Italie et s'est stabilisée en Espagne.

Graphique 28 : Evolutions de la part des salaires dans la valeur ajoutée depuis 1990- Comparaison internationale (indice 100 en 1995)



Source : DGTPE

La part des salaires dans la VA s'est accrue (ou s'est maintenue) dans les pays où le poids relatif du secteur industriel s'est réduit. Deux phénomènes y concourent :

- la tertiarisation des économies accroît la part des salaires dans la VA ;
- dans certains pays, la modération salariale a permis le maintien d'activités industrielles.

Dans le cas de la France, la déformation sectorielle de l'économie française ne semble pas avoir eu un impact sur l'évolution de la part des salaires dans la VA au cours des années 1990 (Tableau 23).

Tableau 23 : Décomposition de l'évolution de la part des salaires dans la VA (hors services immo. et financiers)

	1981-1986	1986-2004	1997-2004
Evolution de la part des salaires dans la VA	-7,1%	-2,5%	0,1%
dont déformation sectorielle	0,3%	0,4%	0,1%

Source : DGTPE

La stabilité du partage de la VA en France pourrait s'expliquer par le jeu de forces économiques qui se compensent :

- la baisse des taux d'intérêt réels, l'accroissement de la concurrence sur le marché des biens et des services, et (à court terme) la hausse des prix de l'énergie accroissent la part des salaires dans la VA ;
- la diminution du pouvoir de négociation des salariés, la spécialisation de l'économie dans des secteurs plus capitalistiques, et (à court terme) les allègements de charges sociales réduisent la part des salaires dans la VA.

Les évolutions contrastées de la concurrence sur le marché des produits et sur le marché du travail des pays de l'OCDE ne permettent pas d'expliquer à court terme les évolutions contrastées de leur part des salaires dans la VA (cf. Tableau 24 et la comparaison de l'Allemagne et de l'Italie depuis 1998).

Tableau 24 : Evolutions de la part des salaires dans la VA et évolutions des institutions et du tissu productif dans quatre pays de la zone euro.

	Part des salaires dans la VA du secteur marchand (=100 en 1995)			EPL : Rigueur de la législation sur l'emploi (source OCDE)			PMR : Régulation marchés des produits (source OCDE)		
	1998	2003	Variation 1998-2003	1998	2003	Variation 1998-2003	1998	2003	Variation 1998-2003
France	98	101	+3%	2,84	2,89	+0,05	2,5	1,7	-0,8
Allemagne	95	95	0%	2,64	2,47	-0,17	1,9	1,4	-0,5
Italie	100	104	+4%	3,06	2,44	-0,62	2,3	1,6	-0,7
Espagne	103	106	+3%	2,96	3,07	+0,12	2,8	1,9	-0,9

Source : DGTPE

