

L'EVOLUTION COMPAREE DU COUT DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

La compétitivité d'une économie résulte de multiples facteurs. Comme le montrent les diverses publications visant à mesurer la compétitivité¹, elle est la conséquence d'un ensemble d'éléments (infrastructures, institutions, stabilité macroéconomique, taille et fonctionnement des marchés, qualité de la main d'œuvre, capacité d'innovation...) dont la pondération est difficile à estimer. Toutefois, le débat sur les enjeux de la compétitivité de l'économie française fait apparaître de façon récurrente le coût du travail comme un élément décisif de cette compétitivité, et donc de sa capacité à créer des emplois. Cette fiche aborde la question du coût du travail dans une dimension comparative, en proposant une analyse du coût du travail en France et en Allemagne sur la période 2000-2008.

Le coût du travail progresse moins vite en Allemagne qu'en France au cours des années 2000, mais reste supérieur en niveau

La notion de coût du travail est délicate, et pose un certain nombre de problèmes méthodologiques (cf. encadré 1). D'après les indicateurs d'Eurostat, le coût horaire moyen de la main d'œuvre en Allemagne a progressé plus lentement au cours des années 2000 qu'en France (cf. graphique 1) : l'indice du coût de la main d'œuvre est passé de 100 en 2000 à 115 en 2008, alors qu'il atteint 130 en France. Alors que le coût de la main d'œuvre progresse très régulièrement sur la période en France, il s'infléchit significativement en Allemagne à partir de 2004. Il s'agit toutefois plus d'une évolution spécifique à l'Allemagne que d'une caractéristique communément observée en Europe : outre l'Allemagne, seule l'Italie a connu une progression moins rapide qu'en France, tandis qu'à l'inverse, le coût du travail au Royaume-Uni a fortement progressé.

L'analyse du niveau du coût de la main-d'œuvre est en revanche plus délicate à partir des statistiques d'Eurostat, puisqu'il s'agit de données très agrégées prenant en compte l'ensemble des secteurs (y compris administration, éducation, santé), l'ensemble des salariés quel que soit leur temps de travail, et l'ensemble des coûts liés à la main-d'œuvre, y compris les coûts d'ajustement (cf. encadré 1).

En retenant une définition plus restrictive du coût du travail (rémunérations brutes annuelles et prélèvements patronaux assis sur les salaires) et en portant l'attention sur les seuls salariés à temps plein du secteur privé concurrentiel, le positionnement respectif de la France et de l'Allemagne est différent (cf. graphiques 2 et 3). Le salaire annuel brut moyen des salariés travaillant à temps plein dans l'industrie et les services est largement plus élevé en Allemagne qu'en France (43 942 € en 2008 contre 32 826 €, soit une différence de 34%). L'écart se réduit mais reste substantiel au niveau du coût du travail annuel par salarié (52 458 € contre 46 711 €, soit 12%). Il est sensiblement plus faible, en restant positif, pour le revenu net après impôt (25 167 € contre 23 694 €, soit 6%). La réduction de l'écart tient à l'importance relative plus grande des prélèvements patronaux en France et de l'impôt sur le revenu en Allemagne. Au final, le coin fiscal-social (c'est-à-dire la part des prélèvements sociaux et de l'impôt sur le revenu dans le coût du travail) est supérieur en Allemagne (52% contre 49,3%). Le niveau supérieur du salaire moyen et du coût annuel du travail en Allemagne ne semble pas être justifié par une productivité supérieure du travail² et n'est que partiellement lié au nombre d'heures travaillées.

¹ World Economic Forum (2009), *The Global Competitiveness Report 2009-2010*.

² D'après l'OCDE, le PIB par heure travaillée est plus élevé en France (96,2% du niveau des Etats-Unis) qu'en Allemagne (91,4% du niveau des Etats-Unis).

Les statistiques relatives au coût du travail : deux notions distinctes

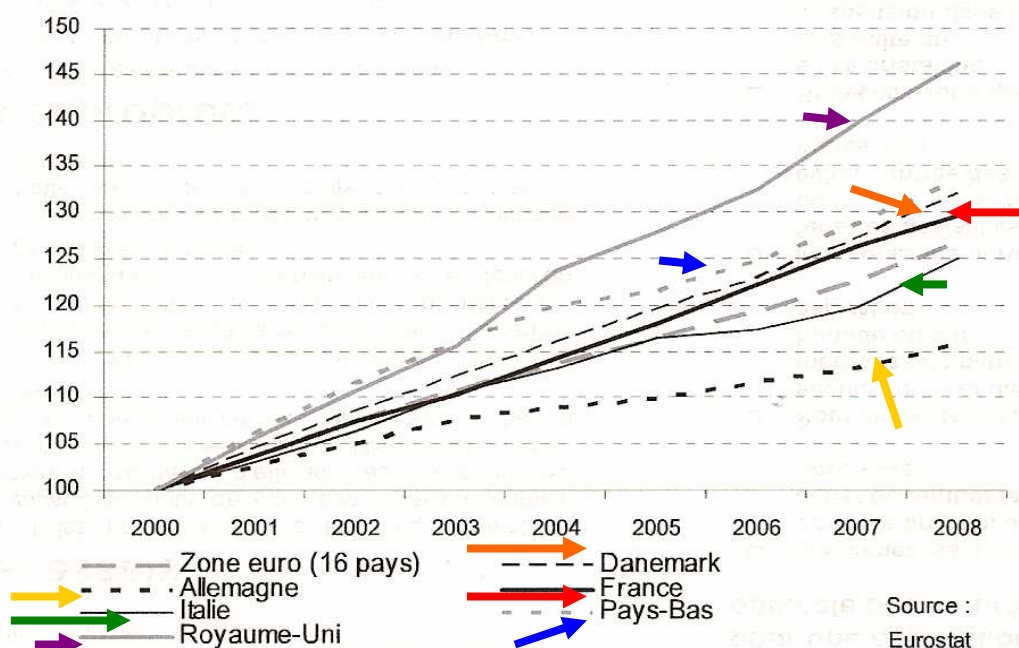
La mesure du niveau du coût du travail est délicate, et plus encore lorsqu'il s'agit d'effectuer des comparaisons internationales, puisqu'elle dépend d'une multitude de paramètres (définition des composantes du coût du travail, champ sectoriel, durée du travail, périmètre des prélèvements assis sur les salaires...) et de la méthodologie retenue (données macroéconomiques agrégées ou cas-types).

Deux outils statistiques sont principalement utilisés : les statistiques fournies par Eurostat (qui agrègent les statistiques fournies par les offices nationaux de statistiques des différents Etats membres) d'un côté, et les statistiques construites par l'OCDE (également disponibles sur le site d'Eurostat) de l'autre.

Les premières sont des données macroéconomiques, utilisant les agrégats de la comptabilité nationale, et portent sur les coûts horaires de la main d'œuvre. À ce titre, elles prennent en compte l'ensemble de l'économie (tous les secteurs hors agriculture), concernent l'ensemble des salariés (y compris les salariés à temps partiel), et intègrent l'ensemble des coûts associés à la main d'œuvre : rémunérations brutes en espèces et en nature, primes et bonus, cotisations et taxes assises sur la masse salariale et versées par les employeurs, ainsi que les autres coûts associés à la main d'œuvre, tels que les coûts de formation, les coûts de recrutement et de licenciement, ou les frais générés par la fourniture des vêtements de travail. L'ensemble de ces coûts est ensuite divisé par le nombre total d'heures travaillées dans l'année.

Les secondes s'apparentent plus à des cas-types, basées également sur les statistiques relatives aux salaires fournies par les offices nationaux de statistiques des Etats membres, et portent sur le coût annuel du travail. Les calculs sont effectués à partir du salaire moyen constaté dans les secteurs C à K de la NACE (l'industrie et les services, hors administration, éducation, santé, particuliers employeurs...), pour un salarié travaillant à temps plein uniquement, et ne prennent en compte que les coûts associés à la rémunération brute (en espèces et en nature, y compris primes et bonus) et aux cotisations et taxes assises sur la masse salariale et versées par les employeurs. A ce titre, les autres frais de gestion de la main d'œuvre (les coûts de formation, les coûts de recrutement ou les frais générés par la fourniture des vêtements de travail) ne sont pas pris en compte. La méthodologie de l'OCDE consiste, à partir d'un salarié type rémunéré au niveau du salaire moyen ou d'une proportion de ce salaire moyen, à calculer les montants des cotisations et contributions sociales (salariales et patronales) et le montant d'imposition sur le revenu, afin d'estimer le coût du travail supporté par l'employeur et le revenu net après impôt perçu par le salarié (en tenant également compte de la configuration familiale et des éventuelles prestations perçues à ce titre). L'écart entre ces deux montants, correspondant à la somme des prélèvements sociaux et de l'impôt sur le revenu rapportée au coût du travail, est appelé « coin fiscal-social ».

Graphique 1 : Evolution du coût horaire moyen de la main d'œuvre en Europe, 2000-2008 (base 100 en 2000)



Si la durée effective hebdomadaire moyenne du travail pour l'ensemble des salariés est supérieure en France (35,2 heures contre 34,9 heures en Allemagne) en raison du temps de travail moyen supérieur des salariés à temps partiel en France, il n'en est pas de même pour les seuls salariés à plein temps des secteurs de l'industrie et des services : leur durée effective moyenne est de 41 heures par semaine en Allemagne, contre 38,1 heures en France. Néanmoins, en rapportant le coût annuel du travail précédemment estimé pour les seuls travailleurs à temps plein au nombre d'heures effectivement travaillées, le coût horaire du travail au niveau du salaire moyen demeure supérieur en Allemagne (24,6€ contre 23,6€), même si l'écart entre les deux économies s'est réduit sur la période 2000-2008 : le coût horaire français, qui représentait 87% de celui constaté en Allemagne en 2000, est passé à 96% en 2008. Ce rattrapage résulte d'une part de la moindre progression des revenus nets (2,5% en moyenne annuelle en Allemagne, contre 2,8% en France) et des prélèvements assis sur les salaires (1,5% contre 2,7%), mais également de la baisse du nombre d'heures travaillées en France, alors que ce volume était le même dans les deux pays en 1997.

Ces trajectoires différentes s'expliquent par la politique de compétitivité menée par l'Allemagne au cours des années 2000

Dans le cas de la France (cf. CCSS de juin 2009), l'évolution du coût du travail résulte à la fois de l'importance du SMIC dans la dynamique salariale (à ce titre, les hausses du SMIC liées à l'harmonisation des rémunérations minimales suite au passage aux 35 heures ont exercé une pression à la hausse sur le coût du travail), des différents dispositifs d'allègement de cotisations de sécurité sociale sur les bas salaires (qui ne jouent pas au niveau du salaire moyen), et de l'augmentation des autres prélèvements assis sur les salaires liée au financement de l'assurance chômage et des retraites complémentaires notamment³.

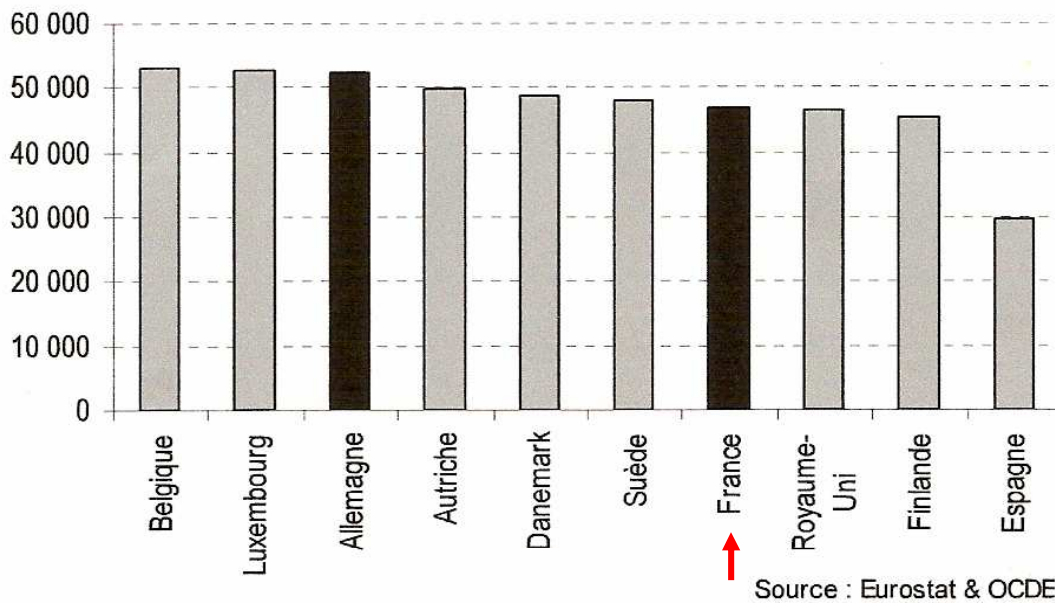
Dans le cas de l'Allemagne, la faible progression du coût du travail résulte tout d'abord de la modération salariale, pratiquée dès le milieu des années 1990 en réponse au coût et à la perte de compétitivité qu'avait engendré le processus de réunification. Mais cette évolution reflète également le choix d'une politique de désinflation compétitive, qui passe par une modification sensible de la structure du financement de la protection sociale. Celle-ci s'éloigne du modèle de financement traditionnel bismarckien, notamment suite à l'introduction, en janvier 2007, d'une « TVA sociale » en contrepartie d'une baisse des taux de cotisation chômage⁴. Dans le même temps, la relative stabilité des taux de cotisation a été rendue possible par les réformes introduites au cours des années 2000, aussi bien dans le domaine du fonctionnement du marché du travail et de l'assurance chômage (durcissement des conditions d'indemnisation, création de contrats spécifiques aidés, possibilités de contrats flexibles) que dans le système des pensions (report de l'âge de départ) ou dans le système de soins (création d'un fond de financement de l'assurance maladie...).

La politique de désinflation compétitive s'est ainsi traduite par un transfert du financement de la protection sociale sur les ménages, via la hausse de la TVA et la stagnation des revenus réels, et par un renforcement de la compétitivité des entreprises allemandes. Celles-ci ont bénéficié à la fois de la relative stabilité des taux de cotisations sociales et de la modération salariale, et du renchérissement relatif du prix des importations par rapport à la production nationale et aux exportations. La relative réussite de cette politique en termes de compétitivité suppose toutefois que plusieurs conditions soient réunies, et notamment l'absence de répercussion du supplément d'inflation sur le coût du travail. A ce titre, les règles de fixation des revenus en Allemagne ont évité cette transmission.

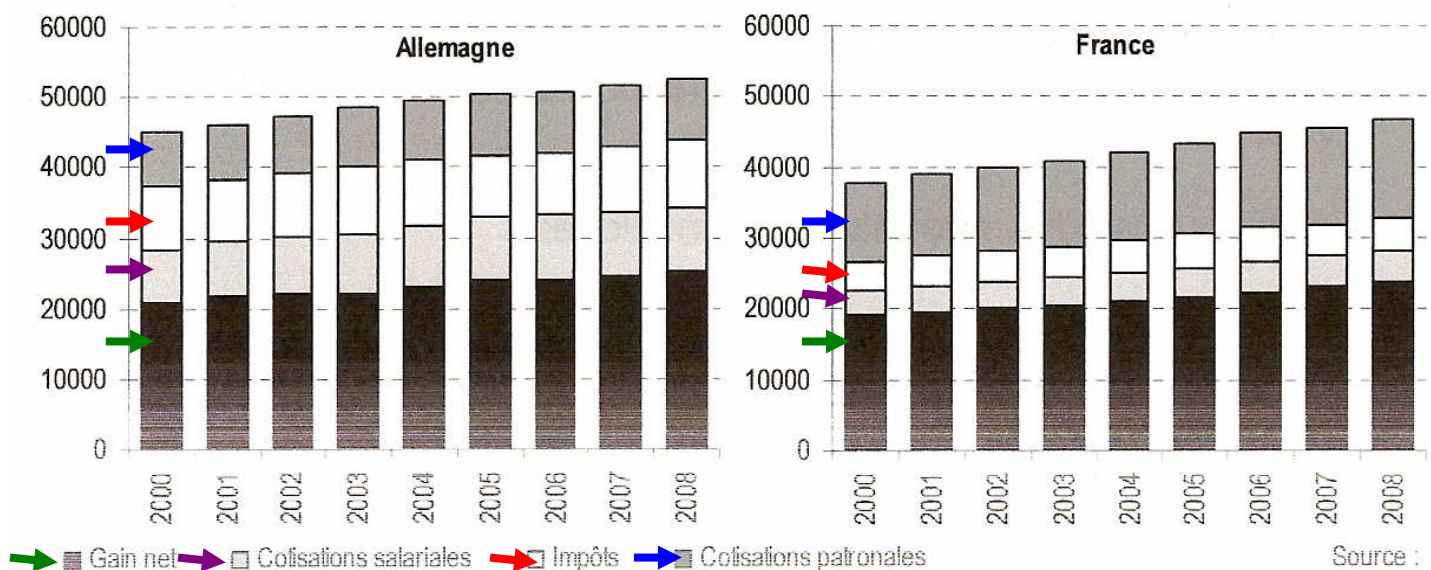
³ En dehors de l'élargissement de l'assiette de la CSG/CRDS en 2005 et de la hausse de 0,2 point des cotisations vieillesse en 2006, les principales hausses de prélèvements sociaux intervenues au cours des années 2000 ne relèvent pas du régime général : hausses des taux de cotisation chômage (6,18% à 6,4%), et AGIRC/ARRCO (12,5% à 20% entre 1 et 3 plafonds) et introduction d'une contribution solidarité autonomie de 0,3 point en 2004.

⁴ Initialement, le rendement de cette hausse de 3 points (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 TVA.

Graphique 2 : Coût annuel moyen du travail en Europe en 2007 (pour un salarié travaillant à temps plein dans l'industrie ou les services et rémunéré au niveau du salaire moyen)



Graphique 3 : Coût annuel moyen du travail et ses composantes en France et en Allemagne (pour un salarié travaillant à temps plein dans l'industrie ou les services et rémunéré au niveau du salaire moyen)



Note : Dans le cas de la France, la CSG est considérée comme un impôt, et pas comme une cotisation salariale.