

COÛT DU TRAVAIL

Définition :

Ensemble des dépenses de l'entreprise liées à l'utilisation de la main d'oeuvre.

Remarque :

Le *coût du travail* comprend donc les salaires bruts versés aux salariés (salaires nets perçus par les salariés plus *cotisations sociales* salariales) et les cotisations sociales versées par l'employeur (charges sociales).

Explications

Le coût du travail comprend donc :

- les salaires bruts versés aux salariés (salaires nets perçus par les salariés plus *cotisations sociales* salariales)
- et les cotisations sociales versées par l'employeur (charges sociales).

Il comprend le *salaire brut* (avec les primes, les congés payés et les cotisations sociales à la charge des salariés) et les *cotisations sociales patronales*.

Indicateurs

Le *coût du travail* peut se mesurer par le **coût salarial horaire** ou annuel dans une branche ou au niveau national. Cependant, pour effectuer des comparaisons internationales, il faut tenir compte de la *productivité du travail* qui peut être différente selon les branches ou les pays (un coût salarial plus élevé n'est pas un handicap si la main d'œuvre est plus productive). Pour cela, on utilise le **coût salarial unitaire (CSU) réel** : - réel car on élimine ainsi l'*inflation* (division par l'indice des prix) - unitaire car on divise le coût salarial réel total par les quantités produites. On obtient alors le coût salarial par unité produite (CSU) :

- $CSU = \text{coût salarial total} / \text{quantités produites}$
- $CSU = (\text{coût horaire moyen de la main d'œuvre} \times \text{nombre d'heures de travail}) / \text{quantités produites}$
- $CSU = \text{coût horaire moyen de la main d'œuvre} / \text{productivité horaire du travail}$.

Tendances

Dans un contexte de *mondialisation*, la question du *coût du travail* est de plus en plus cruciale. La concurrence est de plus en plus forte, y compris pour les services. La tendance est donc à la comparaison des coûts du travail. **Très inégaux, ces coûts du travail vont probablement avoir tendance à se rapprocher**, même si ce n'est pas dans un avenir proche.

Enjeux

Le *coût du travail* et les charges sociales sont au cœur du débat sur les créations d'emplois.

- **Pour les auteurs néoclassiques, un coût du travail trop élevé est un frein à l'embauche.** En effet, selon eux, l'employeur n'embauchera un salarié supplémentaire que si celui-ci lui rapporte plus qu'il ne coûte ou autrement dit, il n'embauchera que si la *productivité* marginale (production obtenue par le dernier travailleur embauché) est supérieure au coût marginal (coût du dernier travailleur embauché). Plus le coût du travail est élevé, moins les employeurs seront incités à embaucher. De plus le coût du travail est un élément important de la *compétitivité* des entreprises, plus il sera élevé, plus les employeurs seront incités à licencier, substituer le *capital* au travail ou délocaliser la production vers des pays à main d'œuvre bon *marché*. Pour

ces auteurs, tout ceci joue contre l' *emploi*, surtout pour les travailleurs non ou peu qualifiés, pour lesquels la productivité marginale est faible, alors que le coût du travail est élevé en raison des charges sociales importantes et de l'existence du SMIC.

- **Cependant il convient de nuancer fortement ce jugement.** Il est impossible d'établir une relation entre montant des coûts salariaux et le niveau des *taux de chômage*. De plus il est difficile de réduire les *cotisations sociales*. Celles-ci sont la source du financement de la *protection sociale* (assurance maladie, vieillesse, chômage, etc..) et les réduire implique de trouver d'autres modes de financement de la protection sociale (par ex la CSG). De même, remettre en cause le SMIC est dangereux. Celui-ci garantit un pouvoir d'achat minimum et permet le maintien de la consommation. Il évite aux catégories les plus défavorisées de basculer dans la *pauvreté* et l' *exclusion*. Enfin, les entreprises cherchent de plus en plus à adapter leur production face aux fluctuations de la conjoncture. Elles vont essayer de transformer le coût salarial de coût fixe en coût variable, plus flexible [voir la notion " *flexibilité*"] avec l'utilisation d'intérimaires, de CDD, de travailleurs à temps partiel.

Erreurs Fréquentes

- Ne pas confondre *coût salarial* et *salaire brut ou net*.

Coût salarial = salaire brut + *cotisations sociales* patronales.

Salaire brut = salaire net + cotisations sociales salariales (payées par les salariés)

- Ne pas confondre les cotisations sociales salariales (incluses dans le salaire brut et supportées par les salariés) avec les cotisations sociales patronales.

Par exemple : si un salarié a un salaire brut mensuel de 1200 €, il ne percevra en fait que 950 € (salaire net) car son employeur lui aura retenu les cotisations sociales salariales (250 €). Mais l'employeur devra en plus verser des cotisations sociales patronales (pour un montant d'environ 600 €). Le salarié embauché pour un salaire brut mensuel de 1200 €, perçoit en réalité 950 €, mais coûte 1800 € (1200 € + 600 €) à l'employeur (c'est le *coût du travail*). Tous les mois, l'employeur devra verser à la Sécurité Sociale et aux organismes sociaux (ASSEDIC, caisses complémentaires de santé et retraite, etc.) le total des cotisations sociales salariales et patronales, soit ici la somme de 850 €.

Source : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ modifications et mises à jour personnelles)