

# BULLETIN DU STATEC N°3-2007

## Sommaire

### Coût de la main-d'oeuvre 2004

Coût de la main-d'oeuvre 2004	85
Introduction	85
1. Le coût horaire de la main-d'œuvre	86
2. La structure du coût de la main-d'œuvre au Luxembourg en 2004	92
3. La durée de travail et les absences	97
4. Convention collective, type de contrat et niveau d'enseignement: quelques chiffres	101
5. L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre 2004: quelques considérations méthodologiques	104
Annexe: Structure du coût de la main-d'œuvre dans quatre secteurs d'activité	111

## **Remerciements**

Le Statec tient d'abord à remercier les entreprises pour leur participation à l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2004 et la confiance ainsi témoignée, et plus particulièrement leurs personnes de contact pour la disponibilité dont elles ont fait preuve.

# Le coût de la main-d'oeuvre

## Table des matières

<b>Coût de la main-d'oeuvre 2004</b>	<b>85</b>
<b>Introduction</b>	<b>85</b>
<b>1. Le coût horaire de la main-d'oeuvre</b>	<b>86</b>
1.1 Le coût de la main-d'oeuvre au Luxembourg	86
1.1.1 Principaux résultats de l'enquête 2004	86
1.1.2 Évolution entre 2000 et 2004	88
1.2 Comparaison européenne	88
1.3 Productivité, qualification et coût de la main-d'oeuvre	90
1.3.1 Productivité et coût de la main-d'oeuvre	90
1.3.2 Niveau d'enseignement, coût de la main-d'oeuvre et productivité	91
<b>2. La structure du coût de la main-d'oeuvre au Luxembourg en 2004</b>	<b>92</b>
2.1 Coût direct par secteur d'activité, statut et taille d'entreprise	92
2.2 Structure du coût direct	93
2.3 Coût indirect par secteur d'activité et taille d'entreprise	93
2.4 Structure du coût indirect	94
2.5 Évolution de la structure du coût horaire de la main-d'oeuvre	96
<b>3. La durée de travail et les absences</b>	<b>97</b>
3.1 Durée annuelle moyenne de travail et heures supplémentaires	97
3.2 Congés, maladie et chômage technique	99
<b>4. Convention collective, type de contrat et niveau d'enseignement: quelques chiffres</b>	<b>101</b>
4.1 Existence d'une convention collective	101
4.2 Type de contrat de travail	101
4.3 Niveau d'enseignement achevé	102
<b>5. L'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre 2004: quelques considérations méthodologiques</b>	<b>104</b>
5.1 Abréviations	104
5.2 Finalité de l'enquête	104
5.3 Champ de l'enquête	104
5.4 Concepts et définitions	106
5.4.1 Le personnel salarié	106
5.4.2 La durée du travail	106
5.4.3 Le coût total de la main-d'oeuvre	107
<b>Annexe: Structure du coût de la main-d'oeuvre dans quatre secteurs d'activité</b>	<b>111</b>



# Coût de la main-d'oeuvre 2004

## Introduction<sup>1</sup>

L'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre, régie par les règlements cadre européens (CE) 530/1999 et (CE) 1726/1999 et le règlement d'application (CE) 1737/2005, mesure le coût moyen annuel d'un salarié, le coût par heure effectivement travaillée et évalue les différentes composantes de ce coût pour l'employeur.

Contrairement à ce que pourrait laisser entendre son intitulé «coût de la *main-d'oeuvre*» elle ne fait pas référence aux seuls travailleurs manuels mais à l'ensemble des salariés.

Le coût en question peut être dissocié en:

coût direct:

- rémunération brute directe versée pour les heures normales de travail et les heures supplémentaires avant déduction des impôts et cotisations sociales légales à charge des salariés;
- primes et gratifications;
- versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés;
- la rémunération pour journées non ouvrées et congés payés;
- les salaires et traitements en nature.

et coût indirect:

- cotisations obligatoires de sécurité sociale à charge de l'employeur;
- cotisations contractuelles, conventionnelles et volontaires de sécurité sociale à charge de l'employeur;
- cotisations sociales imputées à charge de l'employeur ou prestations sociales directes (salaire garanti en cas de maladie et chômage partiel, primes et indemnités de licenciement et prestations sociales indirectes) déduction faite

d'éventuels remboursements par les assurances sociales ou l'Etat;

- frais de formation professionnelle;
- autres dépenses à charge de l'employeur (en particulier les frais de recrutement et les vêtements de travail);
- solde des subventions relatives à l'emploi de la main-d'oeuvre et d'éventuelles taxes payées par l'employeur.

Le coût horaire moyen s'obtient en divisant le coût total annuel par le nombre d'heures effectivement travaillées durant l'année.

Par rapport à l'enquête de 2000 qui couvrait les activités:

- C: Industries extractives;
- D: Industrie manufacturière;
- E: Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau;
- F: Construction;
- G: Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques;
- H: Hôtels et restaurants;
- I: Transports et communications;
- J: Activités financières;
- K: Immobilier, location et services aux entreprises;

Le champ de l'enquête de 2004 s'est élargi aux autres activités de service:

- M: Éducation;
- N: Santé et action sociale;
- O: Services collectifs, sociaux et personnels.

Pour cette enquête, 2 236 unités ont été sondées. Finalement 1 764 questionnaires ont été exploitables.

Le point 5 de la présente publication fournit plus de détails quant à l'échantillon, au champ, aux concepts et définitions de l'enquête.

<sup>1</sup> Bulletin réalisé par Armande Frising, Lemvoka Mapengo, Marc Strock et Sonja Tinelli

# 1. Le coût horaire de la main-d'œuvre

## 1.1 Le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg

### 1.1.1 Principaux résultats de l'enquête 2004

#### 1.1.1.1 Coût horaire moyen par secteur d'activité

En 2004, le coût horaire moyen dans les secteurs des biens et des services s'est établi à 30.34 EUR, tous salariés confondus.

Le coût de la main-d'œuvre comprend les différentes composantes de la rémunération brute totale, les cotisations patronales obligatoires et conventionnelles (régimes complémentaires de pension p.ex.) et autres éléments du coût du travail (frais de formation, vêtements de travail...). Pour le calcul du coût horaire ce sont les heures effectivement travaillées qui sont prises en compte, les heures rémunérées mais non travaillées telles que les congés payés, les jours fériés, les absences pour cause de maladie etc. étant exclues.

Ce coût varie entre les secteurs dans une proportion de 1 à 3.4. Le coût horaire moyen le plus élevé est observé dans les activités financières (53.47 EUR) et le secteur de l'énergie (48.11 EUR) suivis des secteurs « santé et action sociale », « éducation » et

« services collectifs, sociaux et personnels » affichant des coûts horaires respectifs de 33.93 EUR, 33.50 EUR et 29.20 EUR. Il va sans dire que les résultats obtenus pour le secteur de l'éducation sont à apprécier avec prudence compte tenu de la faible taille de l'échantillon et des spécificités de ce secteur en matière de rémunération des heures effectivement travaillées ou payées. Précisons qu'il s'agit des seuls établissements privés de l'éducation.

La restauration, la construction et le commerce ont les coûts horaires moyens les plus faibles atteignant respectivement 15.44 EUR, 18.96 EUR et 19.65 EUR.

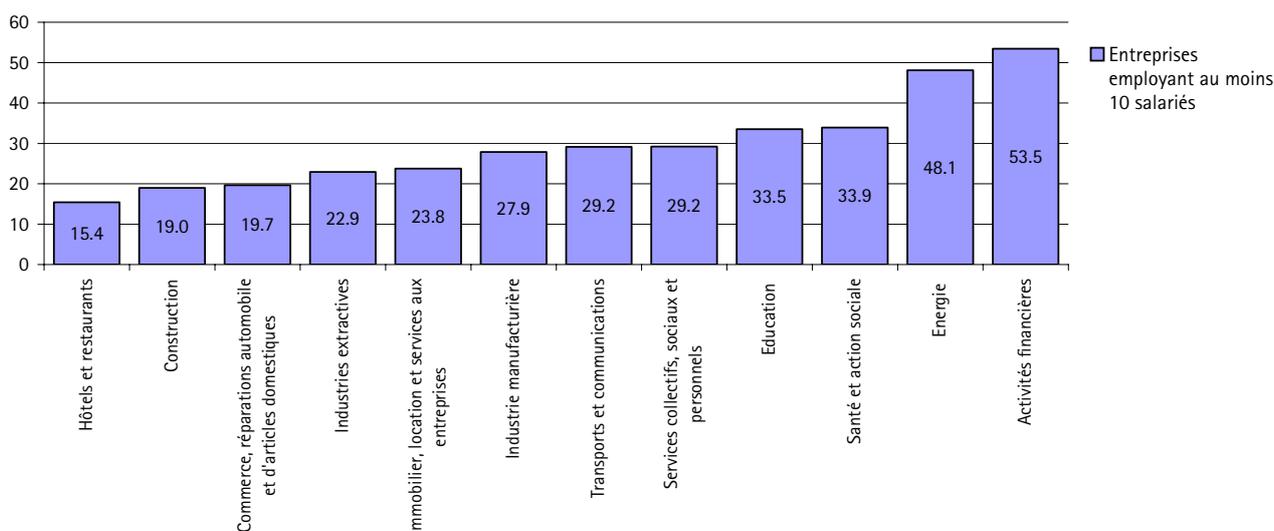
L'écart entre les secteurs agrégés traditionnels 'Industrie' (sections C à F) et 'Services' (sections G à O) est de 29 % (25.24 EUR resp. 32.52 EUR).

#### 1.1.1.2 Coût horaire moyen par statut professionnel et secteur d'activité

Le questionnaire, à l'origine, différencie les catégories ouvrier, employé et apprenti<sup>1</sup>.

Ventilé par statut professionnel, le coût horaire moyen global varie de 17.91 EUR pour les ouvriers à 40.36 EUR pour les employés.

**Graphique 1: Coût horaire moyen par secteur d'activité en 2004 (en EUR)**



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

<sup>1</sup> Poids très faible dans l'échantillon (moins de 0.6% des salariés). Sans influence notable au niveau des résultats, leurs chiffres sont, pour les besoins du présent rapport, intégrés au statut (ouvrier/employé) dont ils relèvent.

L'écart est le plus faible dans le secteur de l'énergie qui rémunère de façon exceptionnelle les rares ouvriers (pour un coût moyen d'environ 36 EUR). Si l'on excepte l'éducation nouvellement intégrée, c'est la section K 'Immobilier, location et services aux entreprises' qui présente la différence la plus importante.

A l'intérieur des catégories professionnelles on constate une large disparité des coûts entre les secteurs d'activité. Pour les ouvriers, ils s'échelonnent de 12.86 EUR dans la section « immobilier, location et services aux entreprises » à 21.92 EUR dans l'industrie manufacturière, en excluant l'énergie et les activités financières en raison des effectifs ouvriers extrêmement faibles. Chez les employés, l'écart est encore plus prononcé allant de 23.17 EUR dans le commerce à 53.56 EUR pour l'intermédiation financière.

### 1.1.1.3 Coût horaire moyen par taille d'entreprise

Les entreprises examinées sont réparties selon le nombre de salariés quels que soient le statut (ouvrier/employé/apprenti) ou leur degré d'occupation

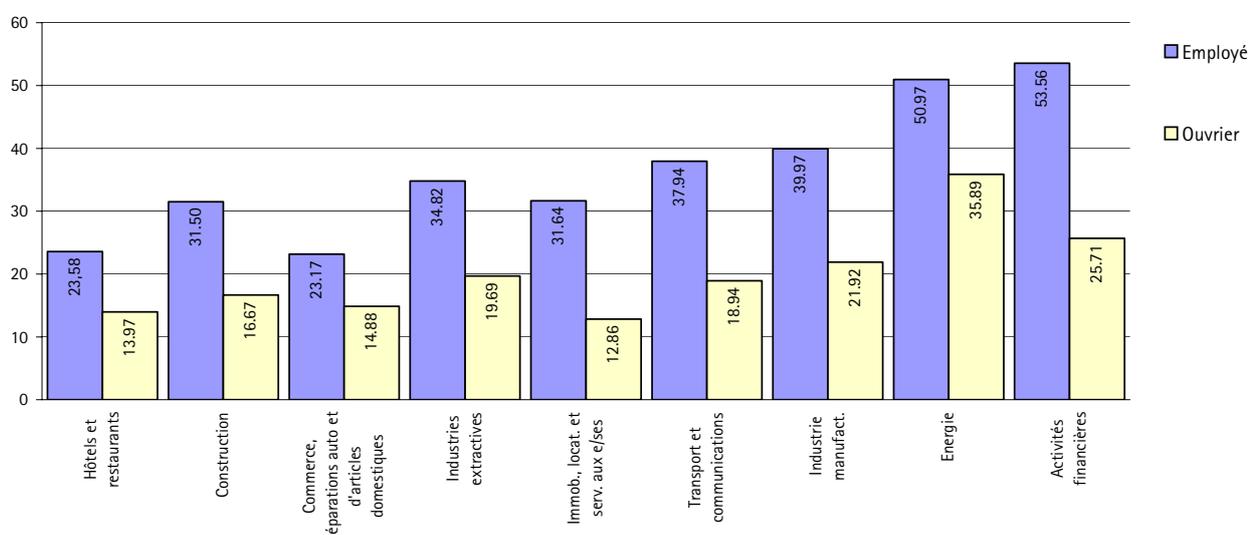
(temps complet – temps partiel). Les entreprises ont été regroupées dans quatre catégories de taille.

Le tableau 1 met en évidence une corrélation positive entre le coût horaire et la taille de l'entreprise qui passe de 24.66 EUR pour les entités de moins de 50 personnes à 36.20 EUR pour celles avec plus de 500 salariés.

Pour les deux statuts professionnels, la progression est remarquablement homogène. Entre les firmes employant entre 10 et 49 salariés et celles à plus de 500 salariés, les coûts horaires passent de 15.92 à 20.67 EUR chez les ouvriers et de 34.52 à 44.38 EUR chez les employés, soit un écart relatif identique.

A l'intérieur de chaque catégorie, le coût d'un employé est plus de 2 fois supérieur à celui d'un ouvrier. Ces différences par taille d'entreprises s'expliquent par la répartition ouvriers / employés, ce rapport étant supérieur à 1 dans les petites entreprises et tombe à 0.5 dans celles employant plus de 500 salariés.

Graphique 2: Coût horaire moyen par statut professionnel en 2004 (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

Tableau 1: Coût horaire moyen par taille d'entreprise et statut professionnel en 2004

Spécification	Nombre de salariés dans l'échantillon	Coût horaire en EUR		
		Ensemble	Employé	Ouvrier
Taille de l'entreprise <sup>1</sup>				
10-49	27 007	24.66	34.52	15.92
50-249	43 467	27.09	37.41	16.87
250-499	22 225	30.02	40.54	18.14
500 et plus	54 225	36.20	44.38	20.67

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

### 1.1.2 Évolution entre 2000 et 2004

On limitera ce volet comparatif aux sections C à K de la NACE Rev. 1.1 figurant dans les deux enquêtes (cf. introduction).

Le coût horaire moyen est de 29.97 EUR en 2004 contre 24.48 EUR en 2000, soit une progression totale de 22 %. Pour la même période, l'indice des prix à la consommation augmente de 9.7%.

C'est dans les secteurs de l'énergie, des activités financières et de l'industrie manufacturière que les variations annuelles moyennes ont été les plus importantes atteignant respectivement 6.4%, 6.2% et 5.3%.

Dans le secteur immobilier, locations et services aux entreprises, la variation annuelle moyenne est inférieure à l'augmentation due au mécanisme de l'échelle mobile des salaires. Une explication est certainement le fait qu'à l'intérieur de ce secteur très hétérogène

dans lequel on retrouve aussi bien des bureaux de conseils que les activités de nettoyage, la répartition des salariés dans l'échantillon s'est modifiée entre les deux enquêtes au détriment des premiers.

### 1.2 Comparaison européenne

En 2004, au niveau de l'Europe des 25, le coût horaire moyen par heure travaillée dans les entreprises de l'industrie et des services (sections C à K de la NACE rév. 1) employant 10 salariés ou plus, s'élève à 22.0 EUR. Il oscille entre 2.8 EUR en Lettonie et 31.1 EUR au Danemark et en Suède. A l'instar de 2000, parmi les anciens pays de l'UE15, ce sont toujours le Portugal (10.3 EUR), la Grèce (15.4 EUR) et l'Espagne (16.3 EUR) qui affichent les coûts horaires moyens les plus bas. En tête de peloton on retrouve le Danemark et la Suède (31.1 EUR), la Belgique (30.3 EUR) et le Luxembourg (30.1 EUR). Notons encore qu'en 2000, le Luxembourg était précédé de l'Allemagne qu'on retrouve en 6<sup>e</sup> position en 2004.

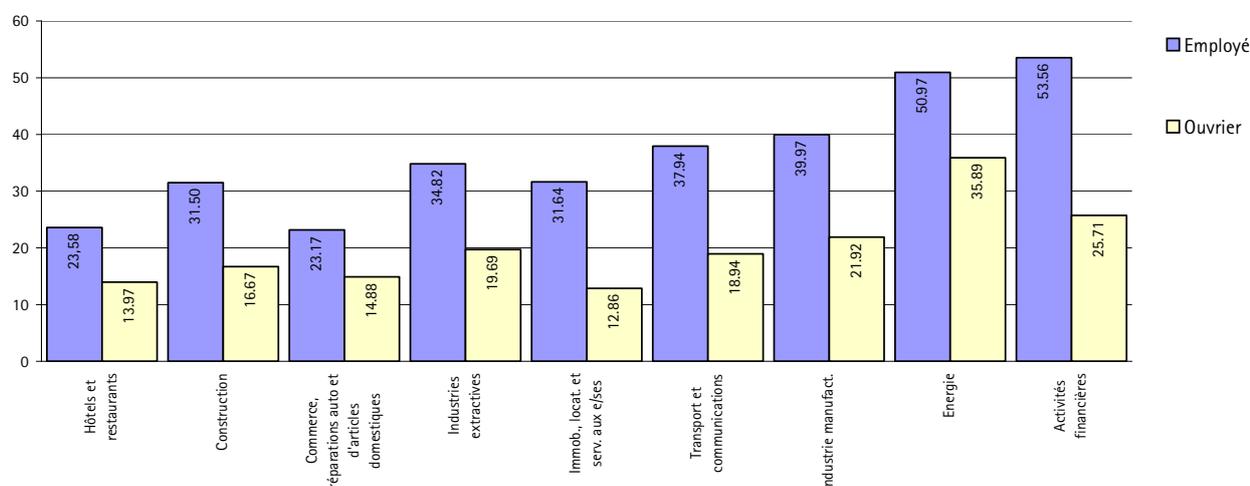
**Tableau 2: Coût horaire moyen par secteur d'activité en 2004 et 2000 (en EUR)**

Secteur d'activité	Coût horaire moyen en 2004	Coût horaire moyen en 2000	Variation annuelle moyenne (%)
Industries extractives*	22.93	20.34	3.0
Industrie manufacturière	27.86	22.65	5.3
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*	48.11	37.57	6.4
Construction	18.96	16.70	3.2
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	19.65	16.93	3.8
Hôtels et restaurants	15.44	13.35	3.7
Transports et communications	29.15	25.41	3.5
Activités financières	53.47	42.09	6.2
Immobilier, location et services aux entreprises	23.76	21.79	2.2

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

**Graphique 3: Coût horaire moyen dans l'industrie et les services dans les pays membres de l'UE25<sup>1</sup> en 2004 (en EUR)**



<sup>1</sup> Abréviations: Danemark (DK), Allemagne (DE), Grèce (EL), Espagne (ES), France (FR), Irlande (IE), Italie (IT), Luxembourg (LU), Pays-Bas (NL), Autriche (AT), Portugal (PT), Finlande (FI), Suède (SE), Belgique (BE), Royaume-Uni (UK), Malte (MT), CY (Chypre), CZ (République tchèque), EE (Estonie), HU (Hongrie), LT (Lituanie), LV (Lettonie), PL (Pologne), SI (Slovénie) et SK (République slovaque).

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

Le tableau ci-après détaille le coût de la main-d'œuvre par secteur pour la plupart des pays de l'UE 25 en 2004. Il fait apparaître que le secteur des activités financières affiche le coût salarial horaire le plus élevé, à l'exception des Pays-Bas où le secteur de l'industrie extractive occupe la première place (suivi des sections J et E). Dans ce secteur, le Luxembourg occupe la première place parmi les 25 pays membres; le coût horaire y varie de 23.10 EUR au Portugal à 53.47 EUR au Grand-Duché et 48.28 EUR en Belgique et de 5.80 EUR en Lettonie à 16.98 EUR en Slovénie pour les nouveaux Etats membres. Dans presque tous les pays, le secteur énergétique occupe la seconde

place sauf au Danemark, au Royaume-Uni, en Slovénie, en Pologne et en Estonie où le coût horaire de l'industrie extractive dépasse celui de l'énergie.

Globalement, l'hôtellerie et la restauration sont les activités enregistrant le coût horaire le plus faible; le coût horaire le plus bas parmi les anciens pays membres est observé au Portugal (6.70 EUR) et en Espagne (10.13 EUR) alors que le Danemark, la Finlande et la France affichent le coût horaire le plus élevé avec respectivement 23.01 EUR, 19.47 EUR et 19.02 EUR. Notons encore qu'à Malte, en Slovénie et à Chypre, le coût horaire de l'HORECA dépasse celui du Portugal.

**Tableau 3: Coût horaire moyen par secteur dans les pays membres de l'UE25 en 2004**

Pays	E				G		I		K		N		O
	C-0 Industrie et services	C Industries extractives	D Industrie manu- facturière	E distribution d'élect., de gaz et d'eau	F Construc- tion	G automobiles et d'articles domestiques	H Hôtels et restau- rants	I Tran- sports et communi- cations	J Activités fin.	K Immob., location et services aux entreprises	M Education	N Santé et action sociale	O Services collectifs, sociaux et personnels
UE 25	...	24.98	22.02	29.36	18.82	18.00	13.04	20.56	33.93	21.45	...	...	...
Danemark	...	39.59	29.87	36.65	28.70	27.87	23.01	29.67	43.84	33.94	...	...	...
Belgique	29.19	...	32.30	...	28.93	26.04	17.41	25.64	48.28	29.97	25.43	24.67	27.63
Allemagne	...	32.50	29.91	36.85	21.70	22.22	12.82	23.99	36.99	23.34	...	...	...
Grèce	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Espagne	15.03	19.40	16.29	28.47	13.26	12.55	10.13	16.90	29.80	14.17	19.12	18.06	13.37
France	...	26.63	29.01	36.84	24.69	24.67	19.02	25.30	43.70	31.59	...	...	...
Irlande	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Italie	...	21.33	20.63	29.81	17.67	19.26	13.84	22.19	37.93	20.53	...	...	...
Luxembourg	30.34	22.93	27.86	48.11	18.96	19.65	15.44	29.15	53.47	23.76	33.50	33.93	29.20
Pays-Bas	...	46.97	28.08	39.07	27.50	23.54	17.83	25.67	43.00	26.73	...	...	...
Autriche	...	33.14	26.59	39.81	25.31	21.99	15.04	23.74	34.23	25.79	...	...	...
Portugal	11.30	8.00	8.50	19.30	8.20	10.40	6.70	16.00	23.10	11.10	18.60	11.80	13.40
Finlande	24.87	25.99	26.69	33.57	22.57	22.31	19.47	24.32	30.00	27.57	24.63	19.47	19.91
Suède	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Royaume-Uni	24.49	31.74	24.70	31.61	24.53	19.04	16.27	24.18	41.18	28.34	25.11	21.51	24.70
Lettonie	2.64	2.66	2.36	4.28	2.15	1.99	1.57	3.06	5.80	2.75	2.86	2.36	2.11
Lituanie	3.26	4.00	2.95	4.41	3.23	2.79	1.88	3.84	6.55	3.40	3.14	2.56	2.64
Estonie	4.25	5.29	3.91	5.00	4.28	3.83	2.56	4.54	9.06	5.12	4.06	3.73	3.53
Rép. slovaque	4.23	4.46	4.34	4.97	3.71	4.27	2.65	4.04	7.74	5.19	3.28	3.54	3.77
Hongrie	5.72	6.31	5.32	8.42	3.98	4.55	3.37	6.60	12.73	5.82	5.92	4.55	5.18
Rép. tchèque	5.78	7.14	5.44	7.43	5.32	5.84	3.64	6.27	11.18	6.12	5.20	5.14	4.63
Pologne	4.92	8.44	4.13	6.31	4.09	4.03	3.13	5.85	7.88	4.72	6.77	3.79	4.33
Slovénie	11.12	14.81	9.51	14.07	9.19	9.90	8.29	12.09	16.97	11.69	12.87	12.94	12.85
Chypre	12.03	12.68	10.04	17.67	12.65	8.54	9.62	13.20	16.98	10.88	18.08	12.56	10.35
Malte	8.68	5.12	7.20	9.91	6.32	5.69	7.95	9.48	14.95	7.83	14.64	9.24	11.95

Source: Eurostat

<sup>1</sup> Ouvriers et employés, entreprises employant au moins 10 salariés

... Non disponible

## 1.3 Productivité, qualification et coût de la main-d'oeuvre

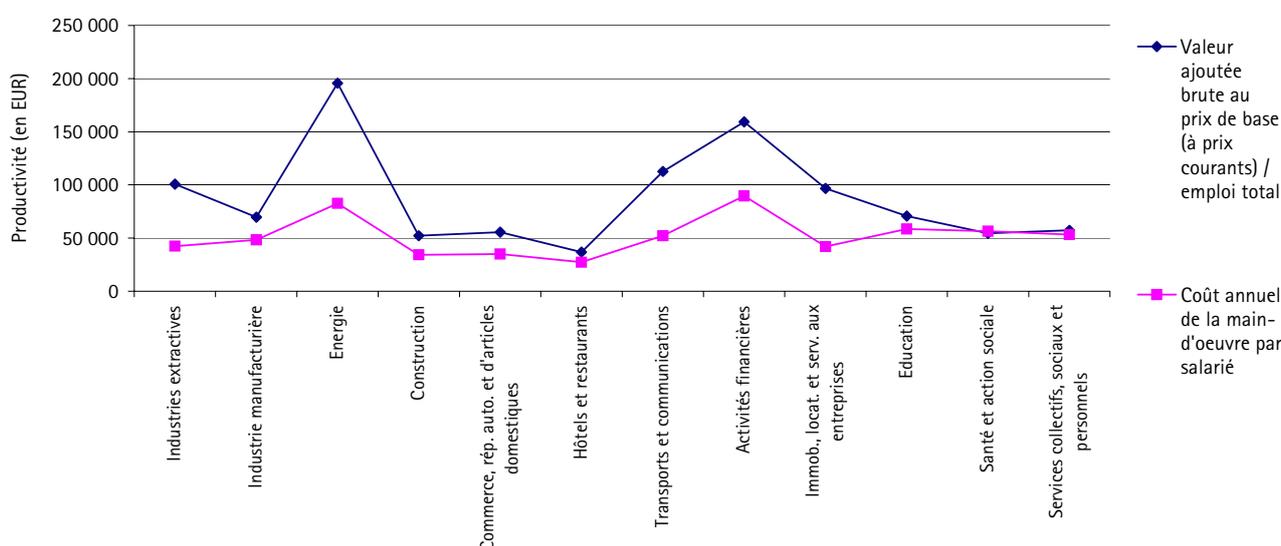
### 1.3.1 Productivité et coût de la main-d'oeuvre

Le graphique 4 compare, pour les différents secteurs d'activité, le coût de la main-d'oeuvre annuel par salarié à la productivité obtenue en rapportant la valeur ajoutée brute (au prix de base et à prix courant) aux personnes ayant un emploi. Il met en évidence que les secteurs affichant le coût le plus élevé créent également le plus de valeur ajoutée (activités financières, énergie et transports et communications) et que dans les secteurs de la construction, du commerce et de l'HORECA le coût de la main-d'oeuvre reste relative-

ment élevé par rapport à leur valeur ajoutée. La comparaison coût / productivité dans le secteur de l'éducation est à considérer avec prudence compte tenu de la faible taille de l'échantillon et du fait que le volet coût ne couvre que les établissements d'enseignement privés alors que la valeur ajoutée brute, issue des comptes nationaux, couvre aussi bien l'éducation privée que publique.

La comparaison du coût de la main-d'oeuvre rapporté à la productivité entre 2000 et 2004 fait apparaître une hausse globale de ce rapport dans la plupart des secteurs (leur coût de la main-d'oeuvre par salarié augmentant plus que leur valeur ajoutée par personne ayant un emploi) à l'exception du commerce et de la construction où ce rapport reste quasi inchangé.

**Graphique 4: Productivité et coût de la main-d'oeuvre par secteur au Luxembourg en 2004**



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004 et comptes nationaux

**Tableau 4: Coût moyen annuel par salarié rapporté à la productivité en 2000 et 2004**

	Coût de la main-d'oeuvre rapporté à la productivité** en 2004 (en%)	Coût de la main-d'oeuvre rapporté à la productivité** en 2000 (en%)
Industries extractives (C) *	42	40
Industrie manufacturière (D)	69	57
Energie (E) *	42	41
Construction (F)	66	67
Commerce, rép. auto. et d'articles domestiques (G)	63	62
Hôtels et restaurants (H)	74	70
Transports et communications (I)	46	42
Activités financières (J)	56	43
Immob., locat. et serv. aux entreprises (K)	43	42
Total C-K	60	52

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004 et comptabilité nationale

\*\* Il s'agit du rapport (coût annuel de la main-d'oeuvre par salarié / (valeur ajoutée brute au prix de base à prix courants / emploi total))

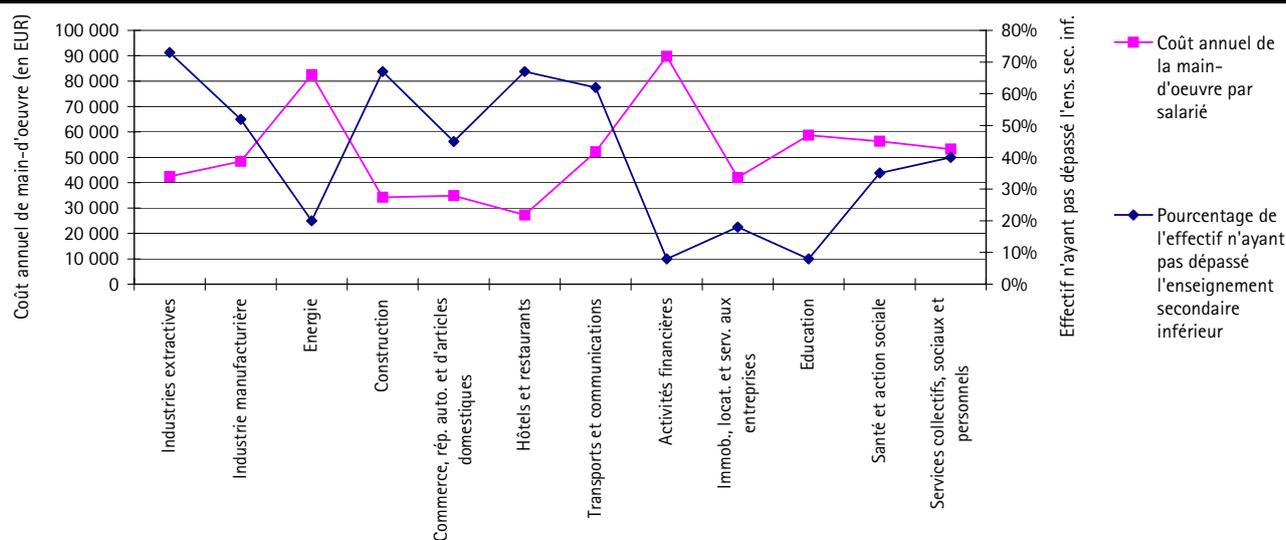
\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible pour le volet coût de la main-d'oeuvre

### 1.3.2 Niveau d'enseignement, coût de la main-d'œuvre et productivité

Les graphiques 5 et 6 ci-après mettent en évidence la corrélation entre qualification, coût de la main-d'œuvre et productivité. Dans les secteurs affichant le coût de la main-d'œuvre et la valeur ajoutée par personne en emploi les plus élevés on retrouve le moins

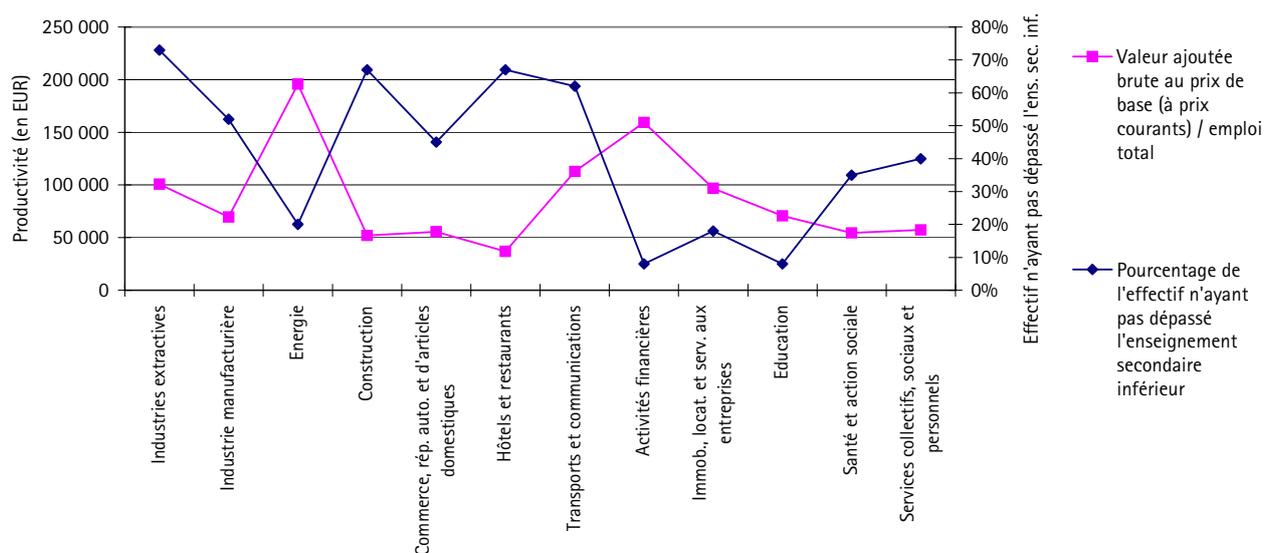
de salariés à faible qualification qui ont arrêté leurs études après le niveau secondaire inférieur. Les personnes en question n'ont pas dépassé les niveaux de 5<sup>e</sup> respectivement 9<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire classique et technique. La répartition du niveau d'enseignement par secteur d'activité et taille d'entreprise est détaillée sous le point 4.3 de la présente publication.

Graphique 5: Coût de la main-d'œuvre et qualification par secteur au Luxembourg en 2004



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2004

Graphique 6: Productivité et qualification par secteur au Luxembourg en 2004



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2004 et comptes nationaux

## 2. La structure du coût de la main-d'œuvre au Luxembourg en 2004

### 2.1 Coût direct par secteur d'activité, statut et taille d'entreprise

Le coût direct qui peut pratiquement être assimilé au salaire brut du salarié est fonction des ses caractéristiques socioprofessionnelles (qualification, ancienneté, sexe etc.) et des spécificités de l'entreprise (branche d'activité, taille, forme juridique etc.).

Représentant la majeure partie des dépenses de personnel de l'employeur, ce coût direct comprend: la rémunération directe, la rémunération pour journées non ouvrées (jours de congé sauf congé de maladie), les versements pour la formation d'un patrimoine au profit des salariés, les salaires et traitements en nature ainsi que les primes et gratifications.

En 2004, un salarié dans l'industrie et les services a été rémunéré en moyenne horaire à 25.58 EUR correspondant à un coût moyen direct de 84.3% du coût total.

Alors que l'écart entre les coûts moyens directs des employés et ouvriers est très flagrant, la part du coût direct dans le coût total quant à elle ne diverge que

peu. Ainsi, les émoluments d'un travailleur manuel dans l'industrie et les services qui sont de 15.25 EUR en moyenne par heure représentent 85.1% du coût total contre 33.91 EUR, soit 84.0% du coût total chez les employés. Les écarts les plus importants entre ouvriers et employés en termes de parts du coût direct dans le coût total sont observés dans la santé et action sociale et la construction ainsi que dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Alors que du côté des ouvriers, la proportion du coût direct dans le coût total ne varie guère avec la taille de l'entreprise, du côté des employés, ce dernier est inversement proportionnel à la taille de l'entreprise baissant de près de 88% dans les petites entreprises à près de 82% pour celles à plus de 250 salariés.

La présence dans l'enquête de 2004 des entreprises des sections M, N et O (cf. tabl. 5) a modifié la donne en ce qui concerne l'ordre habituel de classement des sections dans les coûts salariaux pour l'employeur en général. Ainsi la proportion du coût direct la plus élevée est enregistrée cette fois dans la section éducation privée (92.1% du coût total) alors qu'en 2000 c'était le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui occupait la première place.

**Tableau 5: Coût direct par statut professionnel, taille d'entreprise et secteur d'activité en 2004**

Spécification	Ensemble		Employés		Ouvriers	
	Coût direct en EUR	Coût direct en % du coût total	Coût direct en EUR	Coût direct en % du coût total	Coût direct en EUR	Coût direct en % du coût total
Taille de l'entreprise <sup>1</sup>						
10-49	21.38	86.68	30.24	87.61	13.51	84.89
50-249	23.20	85.64	32.26	86.23	14.23	84.36
250-499	25.05	83.43	33.46	82.53	15.55	85.70
500 et plus	30.04	82.97	36.52	82.28	17.74	85.81
C-O Industrie et services	25.59	84.33	33.92	84.04	15.25	85.15
C-K Industrie et services	25.10	83.76	33.75	83.43	15.06	84.63
C-F Industrie	21.31	84.42	33.23	85.13	16.69	83.89
C Industries extractives *	18.99	82.82	29.47	84.63	16.14	81.95
D Industrie manufacturière	23.71	85.12	34.27	85.75	18.53	84.55
E Energie *	36.94	76.78	39.33	77.16	26.73	74.48
F Construction	15.88	83.74	27.14	86.17	13.82	82.91
G-O Services	27.41	84.30	34.04	83.85	13.90	86.61
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	16.88	85.89	19.97	86.20	12.68	85.20
H Hôtels et restaurants	13.17	85.28	20.32	86.18	11.88	85.01
I Transports et communications	24.40	83.72	31.49	83.00	16.17	85.40
J Activités financières	43.51	81.38	43.59	81.38	21.06	81.92
K Immobilier, location et services aux entreprises	20.72	87.21	27.61	87.25	11.20	87.07
M Education* ;	30.84	92.06	32.71	92.07	10.91	91.77
N Santé et action sociale ;	30.09	88.68	35.23	88.04	18.26	91.66
O Services collectifs, sociaux et personnels	24.78	84.88	33.59	84.60	15.08	85.59

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

<sup>1</sup> En nombre de salariés

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

## 2.2 Structure du coût direct

Pour l'ensemble des secteurs (C à O) le coût moyen direct désagrégé est constitué de 73.8% de rémunérations, de 10.8% de primes et gratifications, de 0.1 % de versements pour la formation d'un patrimoine au profit de salariés (non repris dans le tableau 6, parce que négligeable), de 13.5% de rémunérations pour journées non ouvrées et de 1.8 % de salaires et traitements en nature.

S'il est plus avantageux pour un ouvrier de travailler dans une unité de 500 personnes et plus, ceci est, en partie, dû au volet primes et gratifications qui y atteint en moyenne 7.8 % du coût direct (1.4 EUR par heure) contre 3.5% (moins de 0.50 EUR par heure) dans les structures de 10-49 travailleurs.

Chez les employés la proportion des primes et gratifications est la plus élevée dans les entreprises employant entre 250 et 499 salariés où elle atteint 14.0% du coût direct ou 11% du coût total.

Dans l'ensemble, la part des salaires et traitements en nature dans le coût direct est plus généreuse chez les employés (2.2%) que chez les ouvriers (0.4%). Sans surprise, la pratique des rémunérations en nature est la plus développée dans le secteur financier où elle atteint en moyenne 3.8% du coût direct ou 3.1% du coût total ou encore 2 629 EUR en moyenne par salarié par an.

## 2.3 Coût indirect par secteur d'activité et taille d'entreprise

Pour l'ensemble des secteurs d'activité, le coût indirect s'élève, en moyenne, à 16% du coût total. Il se compose principalement des cotisations sociales obligatoires, des cotisations sociales contractuelles ou bénévoles et de celles imputées à charge de l'employeur, couramment appelées prestations sociales directes. Ces dernières représentent le salaire garanti en cas de maladie ou de chômage, les indemnités de licenciement et autres prestations (cantine, garderie, service de ramassage par exemple). La composante 'autres coûts du travail' regroupe les frais de formation (hors apprentis), les frais de recrutement et les vêtements de travail fournis par l'entreprise.

La part relative du coût indirect augmente avec la taille de l'entreprise, passant de 13.7% pour les firmes occupant entre 10 et 49 salariés à 17.0% du coût total pour celles employant plus de 500 personnes.

Les secteurs affichant la part du coût indirect la plus élevée par rapport au coût total sont l'énergie, les activités financières ainsi que les transports et communications.

**Tableau 6: Structure du coût direct par statut professionnel et taille d'entreprise en 2004**

Spécification	Statut professionnel	Coût direct en EUR	Rémunération directe		Primes et gratifications		Rémun. pour journées non ouvrées		Salaires et traitements en nature	
			en EUR	en % du coût direct	en EUR	en % du coût direct	en EUR	en % du coût direct	en EUR	en % du coût direct
TOTAL	Ensemble	25.58	18.96	74.1	2.72	10.6	3.42	13.4	0.44	1.7
	Employés	33.9	24.40	71.9	4.20	12.3	4.50	13.4	0.70	2.2
	Ouvriers	15.25	12.25	80.3	0.91	6.0	2.01	13.2	0.05	0.4
Taille de l'entreprise <sup>1</sup>										
10 - 49	Ensemble	21.37	16.58	77.6	1.75	8.2	2.65	12.4	0.35	1.6
	Employés	30.24	22.57	74.6	3.19	10.6	3.74	12.4	0.7	2.3
	Ouvriers	13.51	11.28	83.5	0.47	3.4	1.67	12.4	0.04	0.3
50 - 249	Ensemble	23.20	17.36	74.8	2.46	10.6	3.03	13.0	0.33	1.4
	Employés	32.26	23.14	71.7	4.22	13.1	4.25	13.2	0.62	1.9
	Ouvriers	14.24	11.64	81.8	0.71	5.0	1.81	12.7	0.04	0.3
250 - 499	Ensemble	25.05	18.27	72.9	3.01	12.0	3.37	13.5	0.37	1.5
	Employés	33.45	23.49	70.2	4.67	14.0	4.56	13.6	0.67	2.0
	Ouvriers	15.55	12.36	79.5	1.13	7.2	2.03	13.1	0.03	0.2
500 et plus	Ensemble	30.04	21.86	72.8	3.34	11.1	4.17	13.9	0.61	2.0
	Employés	36.52	26.15	71.6	4.37	12.0	5.04	13.8	0.88	2.4
	Ouvriers	17.74	13.71	77.3	1.39	7.8	2.51	14.2	0.10	0.6

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

<sup>1</sup> En nombre de salariés

**Tableau 7: Coût indirect par statut professionnel, taille d'entreprise et secteur d'activité en 2004**

Spécification	Ensemble		Employé		Ouvrier	
	Coût indirect en EUR	Coût indirect en % du coût total	Coût indirect en EUR	Coût indirect en % du coût total	Coût indirect en EUR	Coût indirect en % du coût total
Taille de l'entreprise <sup>1</sup>						
10-49	3.38	13,71	4.42	12.82	2.46	15.43
50-249	3.94	14,55	5.23	13.98	2.67	15.8
250-499	5.24	17,44	7.30	18.02	2.90	15.99
500 et plus	6.17	17,04	7.87	17.74	2.94	14.22
C-O Industrie et services	4.83	15,92	6.52	16.16	2.73	15.26
C-K Industrie et services	4.88	16.27	6.71	16.59	2.74	15.43
C-F Industrie	3.95	15.63	5.81	14.90	3.22	16.19
C Industries extractives *	3.94	17.18	5.35	15.37	3.55	18.05
D Industrie manufacturière	4.16	14.93	5.71	14.28	3.40	15.50
E Energie *	11.20	23.28	11.65	22.85	9.29	25.89
F Construction	3.10	16.34	4.36	13.83	2.87	17.21
G-O Services	5.21	16.02	6.65	16.38	2.27	14.17
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	2.79	14.17	3.20	13.83	2.22	14.90
H Hôtels et restaurants	2.28	14.75	3.28	13.89	2.10	15.01
I Transports et communications	4.75	16.28	6.45	17.00	2.77	14.61
J Activités financières	9.96	18.62	9.98	18.63	4.65	18.08
K Immobilier, location et services aux entreprise	3.05	12.85	4.06	12.83	1.66	12.93
M Education* ;	4.25	12.70	4.56	12.84	0.98	8.23
N Santé et action sociale ;	4.48	13.21	5.28	13.19	2.64	13.26
O Services collectifs, sociaux et personnels	4.51	15.46	6.27	15.80	2.57	14.61

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

<sup>1</sup> En nombre de salariés

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

## 2.4 Structure du coût indirect

Le coût indirect se compose en moyenne de quelque 80% de cotisations sociales (60% de cotisations obligatoires et 20% de cotisations conventionnelles, contractuelles et bénévoles) et de 20% de prestations directes et autres coûts du travail.

Cette répartition entre cotisations obligatoires et contractuelles se modifie sensiblement entre l'industrie et les services, les cotisations contractuelles passant de 7 à 22%.

Les différences par statut expliquent en partie ces variations. Entre 'employés' et 'ouvriers', la part des

cotisations obligatoires chute approximativement de 82% à 54%; les cotisations conventionnelles représentant près de 24% du coût indirect (4% du coût total) chez les employés et n'atteignent que près de 1% chez les ouvriers. Et il est bien connu que dans l'industrie, la part relative des ouvriers est nettement plus importante.

Au niveau des secteurs d'activité, le niveau des cotisations bénévoles reste très bas sauf pour l'énergie et les banques où elles atteignent respectivement 4.8 EUR.

Les régimes complémentaires de pension ou d'assurance-maladie trouvent donc peu d'écho auprès des entreprises, surtout vis-à-vis des ouvriers.

**Tableau 8: Structure du coût indirect par statut professionnel et taille d'entreprise en 2004**

Spécification	Statut professionnel	Coût indirect en EUR	Coût indirect en % du coût total	Cotisations sociales obligatoires		Cotis. soc. conventionnelles, contractuelles et bénévoles		Prestations sociales directes		Autres coûts du travail		
				en EUR	en % du coût indirect	en EUR	en % du coût indirect	en EUR	en % du coût indirect	en EUR	en % du coût indirect	
TOTAL	Ensemble	4.83	15.92	2.95	61.05	0.89	18.50	0.73	15.09	0.26	5.37	
	Employés	6.52	16.16	3.52	53.93	1.59	24.39	1.03	15.84	0.38	5.85	
	Ouvriers	2.73	15.26	2.24	82.11	0.03	1.09	0.35	12.87	0.11	3.93	
Taille de l'entreprise												
10 - 49	Ensemble	3.38	13.71	2.53	74.90	0.19	5.56	0.55	16.35	0.11	3.20	
	Employés	4.42	12.82	2.98	67.34	0.39	8.91	0.88	19.88	0.17	3.87	
	Ouvriers	2.46	15.43	2.14	86.95	0.01	0.20	0.26	10.71	0.05	2.14	
50 - 249	Ensemble	3.94	14.55	2.74	69.63	0.34	8.54	0.64	16.33	0.22	5.49	
	Employés	5.23	13.98	3.26	62.27	0.63	12.05	1.02	19.50	0.32	6.18	
	Ouvriers	2.67	15.80	2.24	83.92	0.05	1.74	0.27	10.18	0.11	4.16	
250 - 499	Ensemble	5.24	17.44	2.86	54.64	1.37	26.24	0.70	13.32	0.30	5.81	
	Employés	7.30	18.02	3.32	45.44	2.55	34.91	1.02	13.90	0.42	5.75	
	Ouvriers	2.90	15.99	2.34	80.83	0.04	1.55	0.34	11.65	0.17	5.97	
500 et plus	Ensemble	6.17	17.04	3.38	54.74	1.53	24.81	0.91	14.69	0.36	5.76	
	Employés	7.87	17.74	3.96	50.26	2.33	29.55	1.10	14.03	0.48	6.16	
	Ouvriers	2.94	14.22	2.28	77.57	0.02	0.69	0.53	18.03	0.11	3.72	

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

Notons encore que si pour certains secteurs (sections M-O) la somme du coût direct et indirect dépasse le coût total, ceci s'explique par le fait que, contrairement à l'enquête 2000, d'éventuelles subventions relatives à l'emploi de la main-d'oeuvre ne sont plus déduites d'office du poste 'autres coûts du travail' et que le véritable coût total s'obtient par conséquent en retranchant les subventions.

Pour terminer cette description du coût indirect, encore quelques mots sur les frais de formation professionnelle hors apprentis comprenant toutes les

dépenses liées aux services et aux installations de formation professionnelle (voir annexe pour plus de détails).

En 2004, 35% des entreprises de l'échantillon ont déclaré des frais de formation concernant 56% des salariés en équivalent temps plein.

Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'entreprises ayant effectué des frais de formation en 2004 ainsi que leur répartition par dépense moyenne annuelle par salarié par secteur.

**Tableau 9: Dépenses de formation professionnelle en 2004**

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises et dépense moyenne de formation professionnelle par salarié**				
	néant	moins de 200 EUR	200 à 500 EUR	500 à 1500 EUR	plus de 1500 EUR
C Industries extractives*	3	2			
D Industrie manufacturière	113	48	10	14	6
E Energie*	2	3	1	1	1
F Construction	256	66	3	5	2
G Commerce; répartations automobile et d'articles domestiques	269	58	22	10	4
H Hôtels et restaurants	91	12	5	3	
I Transports et communications	117	27	5	3	1
J Activités financières	64	21	38	48	13
K Immobilier, location et services aux entreprises	155	43	22	19	7
M Education*	4		3	1	
N Santé et action sociale	35	42	16	5	
O Services collectifs, sociaux et personnels	42	9	7	6	1
C-O Ensemble des secteurs	1 151	331	132	115	35

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

\*\* Salariés en équivalent temps plein

## 2.5 Évolution de la structure du coût horaire de la main-d'œuvre

Le tableau 10 ci-dessous met en évidence, tous secteurs confondus, une légère hausse du coût indirect entre 2000 et 2004. La part des cotisations obligatoires recule légèrement au profit des cotisations conventionnelles et des prestations sociales directes.

Les compositions des deux coûts des secteurs de l'industrie manufacturière, de la construction, du commerce et des réparations ainsi que des activités financières figurent dans les tableaux 25 à 28 en annexe.

Le tableau 11 détaille l'évolution par secteur d'activité des parts relatives des coûts direct et indirect entre les deux enquêtes.

**Tableau 10: Structure du coût horaire moyen dans l'industrie et les services en 2004 et 2000**

Structure	En % du coût total en 2004	En % du coût total en 2000
<b>Coût direct</b>	83.76	84.55
Rémunération directe	61.77	62.42
Primes et gratifications	9.26	9.30
Rémunération pour journées non ouvrées	11.06	11.09
Salaires et traitements en nature	1.53	1.61
<b>Coût indirect</b>	16.24	15.45
Cotisations sociales obligatoires	9.75	10.55
Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires	3.30	2.32
Prestations sociales directes	2.32	1.10
Autres coûts du travail	0.87	1.48

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

La différence entre le coût direct et la somme de ses composantes provient des variables "versements pour la formation d'un patrimoine" et "la rémunération des apprentis" prises en compte dans le coût direct mais non dans la désagrégation.

**Tableau 11: Coût direct et indirect en % du coût total par secteur d'activité en 2004 et 2000**

Secteur d'activité	2004		2000	
	Coût direct en % du coût total	Coût indirect en % du coût total	Coût direct en % du coût total	Coût indirect en % du coût total
C-K Industrie et services	83.8	16.2	84.6	15.5
C-F Industrie	84.4	15.6	84.1	15.9
C Industries extractives *	82.8	17.2	83.1	16.9
D Industrie manufacturière	85.1	14.9	83.8	16.2
E Energie *	76.8	23.2	80.1	20.0
F Construction	83.7	16.3	85.2	14.8
G-K Services	83.5	16.5	84.8	15.2
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	85.9	14.1	86.4	13.6
H Hôtels et restaurants	85.3	14.7	87.0	13.0
I Transports et communications	83.7	16.3	84.6	15.4
J Activités financières	81.4	18.6	83.5	16.5
K Immobilier, location et services aux entreprises	87.2	12.8	86.4	13.6

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

### 3. La durée de travail et les absences

#### 3.1 Durée annuelle moyenne de travail et heures supplémentaires

L'enquête porte sur les salariés à temps complet, les salariés à temps partiel et les apprentis. La durée de travail décrite ci-dessous inclut aussi bien les apprentis que les heures supplémentaires travaillées.

Tous secteurs d'activité confondus, un salarié à temps complet travaille en moyenne 1 736 heures par an, un salarié à temps partiel 1 047 heures.

Pour comparer valablement les résultats au niveau de l'activité, du statut professionnel ou encore de la taille de l'entreprise, les temps partiels sont convertis en équivalent temps complet.

Par an, un ouvrier travaille en moyenne 1 785 heures. On note d'importants écarts entre les secteurs, allant

de 1 887 heures dans les 'transports et communications' à 1 743 heures dans l'industrie manufacturière. C'est le nombre plus ou moins élevé d'heures supplémentaires travaillées qui explique en grande partie ces écarts.

Chez les employés, dont le nombre moyen d'heures travaillées est de 1 696 heures, les écarts entre les secteurs sont moins élevés.

Reste que la durée annuelle moyenne de travail d'un ouvrier dépasse de 89 heures celle d'un employé, ce qui correspond à plus de 2 semaines de présence.

Si l'on prend en compte la taille de l'entreprise il apparaît que la durée moyenne de travail des salariés travaillant à temps complet chute fortement dans les entreprises employant plus de 500 personnes. La durée moyenne du travail à temps partiel, quant à elle, augmente avec la taille de l'entreprise.

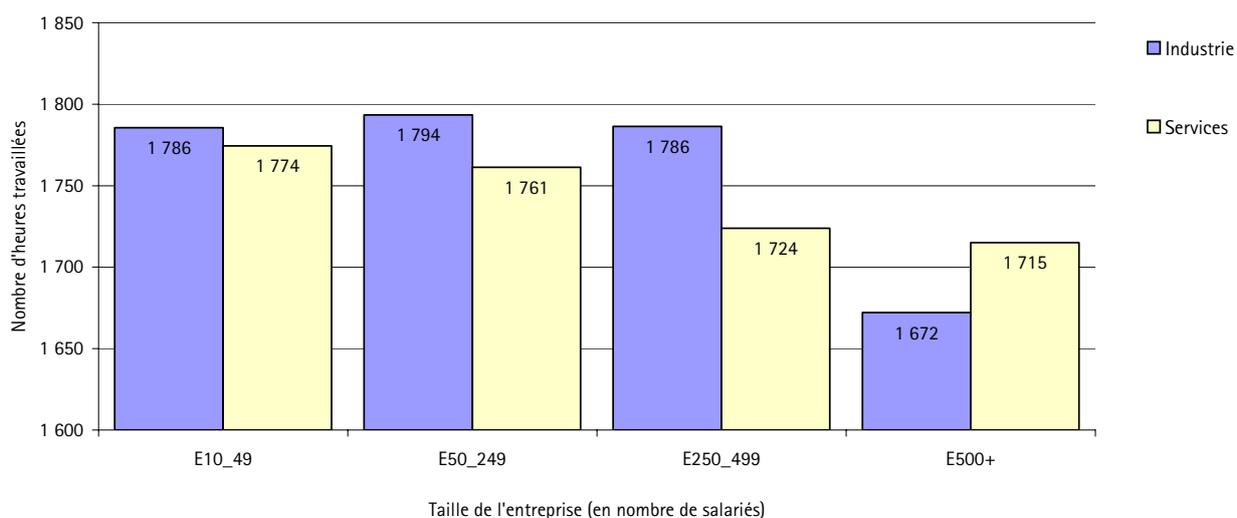
**Tableau 12: Coût horaire et heures travaillées par secteur d'activité et statut professionnel en 2004**

Secteurs d'activité	Coût horaire moyen (en EUR)			Nombre d'heures travaillées pendant l'année		
	Ensemble	Employé	Ouvrier	Ensemble	Employé	Ouvrier
C Industries extractives*	22.93	34.82	19.69	1 852	1 715	1 893
D Industrie manufacturière	27.86	39.97	21.92	1 729	1 700	1 743
E Energie*	48.11	50.97	35.89	1 715	1 713	1 726
F Construction	18.96	31.50	16.67	1 793	1 741	1 803
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	19.65	23.17	14.88	1 748	1 716	1 794
H Hôtels et restaurants	15.44	23.58	13.97	1 763	1 739	1 767
I Transports et communications	29.15	37.94	18.94	1 787	1 709	1 887
J Activités financières	53.47	53.56	25.71	1 677	1 677	1 703
K Immobilier, location et services aux entreprises	23.76	31.64	12.86	1 763	1 737	1 801
M Education*	33.50	35.53	11.89	1 744	1 741	1 771
N Santé et action sociale	33.93	40.02	19.92	1 650	1 638	1 679
O Services collectifs, sociaux et personnels	29.20	39.70	17.62	1 784	1 752	1 821
C-O Industrie et services	30.34	40.35	17.92	1 735	1 696	1 785
C-F Industrie	25.24	39.03	19.90	1 751	1 708	1 768
G-O Services	32.52	40.59	16.05	1 728	1 694	1 801

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

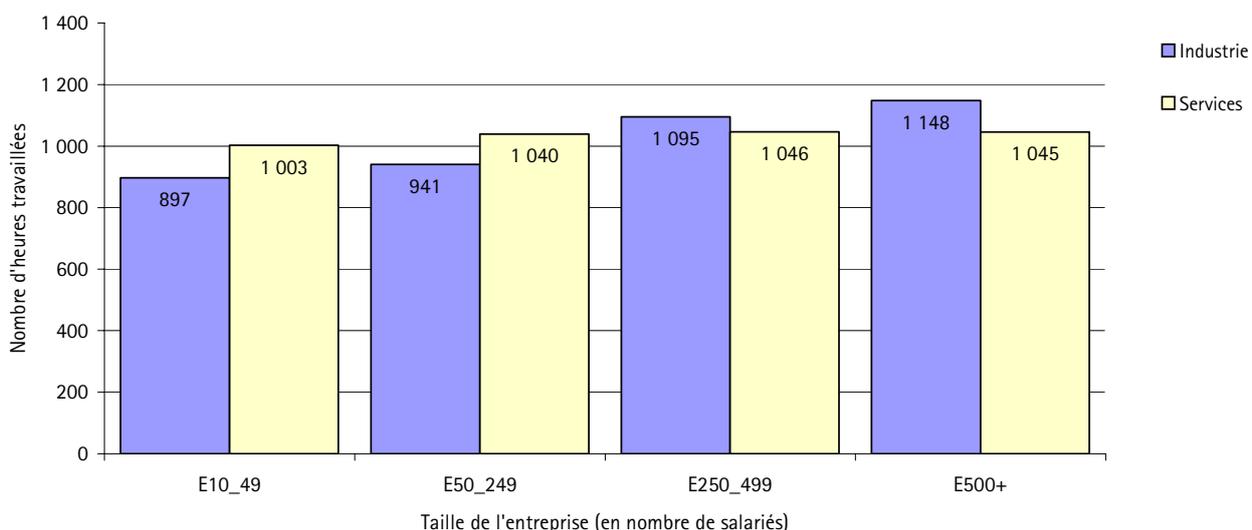
\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

**Graphique 7: Durée moyenne de travail par salarié travaillant à temps complet en 2004**



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

**Graphique 8: Durée moyenne de travail par salarié travaillant à temps partiel en 2004**



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

**Tableau 13: Heures supplémentaires travaillées et payées par statut dans l'industrie et les services en 2004**

NACE Rev. 1.1	Nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par ouvrier* en 2004	Nombre moyen d'heures supplémentaires payées par ouvrier* en 2004	Nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par employé* en 2004	Nombre moyen d'heures supplémentaires payées par employé* en 2004
C-K	64	81	13	19

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main d'oeuvre en 2004

\* En équivalents temps plein

Le secteur des transports et communications est de loin celui affichant le plus grand nombre d'heures supplémentaires avec en moyenne 140 heures supplémentaires par ouvrier travaillant à temps plein par an. Le rapport « nombre d'heures supplémentaires ré-

munérées/ nombre d'heures supplémentaires travaillées » est en moyenne de 1.26 chez les ouvriers et 1.51 chez les employés. Le tableau 13 ci-dessus fait apparaître que les ouvriers prestent en moyenne 5 fois plus d'heures supplémentaires que les employés.

### 3.2 Congés, maladie et chômage technique

Le tableau 14 ci-dessous détaille le nombre moyen de jours de congé annuel payés et jours de congé extraordinaire par salarié travaillant à temps complet. Ces derniers restent en moyenne inférieurs à une journée par salarié dans pratiquement tous les secteurs et sont quasi entièrement à charge de l'employeur à l'exception des secteurs « Transports et communications » et « Santé et action sociale » où 25% respectivement 30% de ces congés sont pris en charge par l'Etat.

Dans le tableau 15, reprenant le nombre moyen de jours d'absence pour cause de maladie, maternité et accident de travail par salarié travaillant à temps complet, on peut lire que, tous secteurs confondus, ce

nombre s'élève à 17 jours chez les ouvriers et à 11 jours chez les employés. Il est à relever que l'employeur supporte en moyenne quelque 30% du coût afférent pour les ouvriers et 73% pour les employés. Indépendamment du statut, c'est le secteur « Santé et action sociale » qui affiche le nombre moyen de jours d'absences pour cause de maladie, maternité, accident de travail le plus élevé qui s'explique certainement par la dispense de travail pour femmes enceintes dans ce secteur. Les moyennes les plus faibles sont affichées par le secteur de la construction du côté des ouvriers et par l'industrie manufacturière du côté employé.

Notons encore qu'en 2004, le nombre moyen d'absences pour cause de chômage partiel, accidentel, technique involontaire et intempéries était de 3 jours chez les ouvriers travaillant à temps plein dans le secteur de la construction; il est proche de zéro dans tous les autres secteurs.

**Tableau 14: Congé annuel et congé extraordinaire par secteur d'activité en 2004**

Secteur d'activité	Nombre moyen de jours de congé annuel payé par salarié	Nombre moyen de jours de congé extraordinaire pour événements familiaux, spéciaux payés sur base légale, conventionnelle ou bénévole**	
		ouvriers	employés
C Industries extractives *	30	0.3	0.3
D Industrie manufacturière	28	1.4	1.3
E Energie *	28	2.0	1.4
F Construction	26	0.6	0.5
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	26	0.6	0.7
H Hôtels et restaurants	26	0.5	0.6
I Transports et communications	27	0.4	0.6
J Activités financières	33	0.4	0.7
K Immobilier, location et services aux entreprises	26	0.6	1.0
M Education* ;	27	0.3	0.2
N Santé et action sociale ;	32	0.8	1.2
O Services collectifs, sociaux et personnels	28	0.4	0.9

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

\*\* mariage, décès, déménagement, congé pour la recherche d'un nouvel emploi, congé politique, congé formation, invalidité, ancienneté etc.

**Tableau 15: Absences pour cause de maladie, maternité, accident de travail**

Secteur d'activité	Nombre moyen de jours d'absence pour cause de maladie, maternité, accident de travail		dont nombre de jours d'absence payés par l'employeur et non restitués par la Sécurité sociale	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
<b>C-F Industrie</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
C Industries extractives *	17	9	5	6
D Industrie manufacturière	16	9	5	7
E Energie *	12	8	7	8
F Construction	16	9	5	7
<b>G-O Services</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	16	13	5	9
H Hôtels et restaurants	19	11	5	7
I Transports et communications	16	11	5	9
J Activités financières	13	11	4	8
K Immobilier, location et services aux entreprises	18	9	5	7
M Education* ;	15	10	5	7
N Santé et action sociale ;	23	15	6	11
O Services collectifs, sociaux et personnels	18	9	5	7
<b>C-O Ensemble des secteurs</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

Au tableau 16 figure le nombre moyen de jours d'absence par secteur d'activité et statut ainsi que ceux à charge de l'employeur. On peut y lire que, tous secteurs confondus, les ouvriers travaillant à temps plein ont été indemnisés en moyenne 45 jours sans prestation de travail sur un nombre potentiel de 252 jours de travail (366 jours – 52 samedis – 52 dimanches – 10 jours fériés (nouvel An; lundi de Pâques; 1er mai;

Ascension; lundi de Pentecôte; fête nationale; Assomption; Toussaint; 1er et 2e jour de Noël )) à un rythme de 5 jours de travail par semaine. Du côté des employés on note en moyenne 42 jours d'absence dont 39 à charge de l'employeur. En d'autres termes, en 2004, sur 252 journées de travail potentielles, chaque 7<sup>e</sup> journée a en moyenne été rémunérée par l'employeur sans prestation de travail.

**Tableau 16: Nombre total de jours d'absence par secteur d'activité et statut en 2004**

	Nombre moyen de jours d'absence**		dont nombre de jours à charge de l'employeur	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
C Industries extractives *	49	38	36	35
D Industrie manufacturière	46	38	34	36
E Energie *	43	38	37	37
F Construction	46	35	33	33
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	43	40	31	36
H Hôtels et restaurants	45	38	31	34
I Transports et communications	43	39	32	37
J Activités financières	45	45	36	42
K Immobilier, location et services aux entreprises	44	36	31	34
M Education* ;	42	37	32	34
N Santé et action sociale ;	54	49	37	45
O Services collectifs, sociaux et personnels	46	38	32	36
C-O Ensemble des secteurs	45	42	33	39

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

\*\* Congé annuel & congé extraordinaire pour événements familiaux, congés spéciaux payés sur base légale, conventionnelle ou bénévole & absence pour maladie, maternité et accident de travail & jours perdus à la suite d'un chômage partiel, accidentel, technique involontaire et intempéries

## 4. Convention collective, type de contrat et niveau d'enseignement: quelques chiffres

Des questions d'ordre plus général ont été posées aux entreprises sur l'existence d'une convention collective, le type de contrat de travail et le niveau d'enseignement achevé des salariés.

### 4.1 Existence d'une convention collective

Les tableaux ci-dessous font apparaître sans surprise une corrélation positive entre l'existence d'une convention collective et la taille de l'entreprise. Ainsi, plus de 90% des entreprises employant 500 salariés et plus ont une convention collective contre moins de 40% pour celles employant moins de 50 salariés.

**Tableau 17: Existence d'une convention collective par taille d'entreprise en 2004**

Nombre de salariés	Convention collective dans l'établissement	
	Oui	Non
10 - 49	36%	64%
50 - 249	66%	34%
250 - 499	82%	18%
500 et plus	92%	8%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

Au niveau sectoriel, ce sont les salariés occupés dans les activités financières, la santé et action sociale et

**Tableau 18: Existence d'une convention collective par secteur d'activité en 2004**

Secteur d'activité	Existence d'une convention collective dans l'établissement	
	Oui	Non
Industries extractives *	20%	80%
Industrie manufacturière	46%	54%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau *	86%	14%
Construction	71%	29%
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	26%	74%
Hôtels et restaurants	10%	90%
Transports et communications	61%	39%
Activités financières	74%	26%
Immobilier, location et services aux entreprises	20%	80%
Education*	43%	57%
Santé et action sociale	83%	17%
Services collectifs, sociaux et personnels	26%	74%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

<sup>1</sup> Cette section K de la NACE rev.1 comprend entre autres: les activités immobilières, les activités de location de véhicules, de machines et équipements, de biens personnels et domestiques; les activités informatiques (conseil, traitement de données, entretien et réparation); la recherche et développement et services fournis aux entreprises dans les domaines juridiques, d'architecture, de publicité, de nettoyage...

### 4.3 Niveau d'enseignement achevé

La question relative au niveau d'enseignement achevé confirme que le niveau d'enseignement des salariés augmente avec la taille de l'entreprise et que ce sont les secteurs « activités financières », « immobilier, location et services aux entreprises » et « éducation » qui affichent le niveau le plus élevé avec en moyenne plus de 50% d'universitaires. Au sein du second sec-

teur ce sont les activités d'informatique, d'architecture, d'ingénierie et juridiques qui contribuent à ce niveau moyen élevé (plus de 70% d'universitaires).

C'est dans la construction, l'HORECA et le secteur des transports et communications que le niveau d'enseignement est le plus faible. En moyenne, respectivement 67% et 62% de leur effectif n'ont pas dépassé le niveau secondaire inférieur.

**Tableau 19: Pourcentage de contrats à durée déterminée par taille d'entreprise en 2004**

Taille de l'entreprise	Pourcentage moyen de salariés ayant un contrat à durée déterminée	Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée					Total
		0%	1-5%	6-10%	11-15%	>15%	
10 - 49	4%	72%	10%	8%	2%	8%	100%
50 - 249	6%	45%	31%	12%	5%	8%	100%
250 - 499	8%	18%	45%	18%	9%	9%	100%
500 et plus	8%	27%	48%	5%	10%	10%	100%
Total	5%	62%	17%	9%	3%	8%	100%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

**Tableau 20: Pourcentage de contrats à durée déterminée par secteur d'activité en 2004**

Secteur d'activité	Pourcentage moyen de salariés ayant un contrat à durée déterminée
Industries extractives*	0.0%
Industrie manufacturière	2.5%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*	1.0%
Construction	3.2%
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	3.2%
Hôtels et restaurants	4.9%
Transports et communications	2.8%
Activités financières	3.4%
Immobilier, location et services aux entreprises	6.9%
Education*	6.6%
Santé et action sociale	20.6%
Services collectifs, sociaux et personnels	6.9%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

**Tableau 21: Niveau d'enseignement achevé par taille d'entreprise en 2004**

Taille de l'entreprise	Pourcentage de l'effectif par niveau d'enseignement achevé			
	secondaire inférieur	secondaire supérieur	tertiaire	tertiaire supérieur
10 - 49	47%	29%	17%	7%
50 - 249	41%	32%	19%	8%
250 - 499	35%	33%	19%	13%
500 et plus	27%	38%	24%	11%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

**Tableau 22: Niveau d'enseignement achevé par secteur d'activité en 2004**

Secteur d'activité	Pourcentage de l'effectif par niveau d'enseignement achevé			
	secondaire inférieur	secondaire supérieur	tertiaire	tertiaire supérieur
Industries extractives*	73%	18%	6%	3%
Industrie manufacturière	52%	30%	14%	4%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*	20%	53%	24%	3%
Construction	67%	25%	6%	2%
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	45%	38%	13%	4%
Hôtels et restaurants	67%	25%	7%	1%
Transports et communications	62%	26%	10%	2%
Activités financières	8%	30%	41%	21%
Immobilier, location et services aux entreprises	18%	25%	34%	23%
Education*	8%	41%	22%	29%
Santé et action sociale	35%	42%	18%	5%
Services collectifs, sociaux et personnels	40%	35%	20%	5%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

secondaire inférieur = jusqu'à 9e technique ou 5e classique; secondaire supérieur = 10e à 13e technique ou 4e à 1ère classique

tertiaire correspond à > BAC jusqu'à BAC+4; tertiaire supérieur correspond à > BAC+4

\* Nombre d'entreprises enquêtées très faible

## 5. L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre 2004: quelques considérations méthodologiques

### 5.1 Abréviations

Sections de la nomenclature statistique des activités économiques (NACE rév.1):

C-F	Industrie
G-K	Services
C	Industries extractives
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
F	Construction
G	Commerce, réparations automobiles et d'articles domestiques
H	Hôtels et restaurants
I	Transports et communications
J	Activités financières
K	Immobilier, location et services aux entreprises

Etats membres:

AT	Autriche
DK	Danemark
BE	Belgique
DE	Allemagne
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
EL	Grèce
IE	Irlande
IT	Italie
LU	Luxembourg
NL	Pays-Bas
PT	Portugal
SE	Suède
UK	Royaume-Uni
CY	Chypre
CZ	République tchèque
EE	Estonie
HU	Hongrie
LT	Lituanie
MT	Malte
LV	Lettonie
PL	Pologne

SI	Slovénie
SK	République slovaque

### 5.2 Finalité de l'enquête

L'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre forme avec l'enquête sur la structure des salaires un binôme d'enquêtes complémentaires. Afin de ne pas surcharger les entreprises, elles sont chacune quadriennale, alternées tous les deux ans et ne concernent pas les entreprises employant moins de 10 salariés.

Elle a pour but de mesurer le coût salarial par activité détaillée et de le comparer aux niveaux de coûts des autres pays de l'Union européenne. Le fait qu'il s'agit principalement d'évaluer un coût par heure effectivement travaillée permet de tenir compte des différences européennes dans la durée de travail, des congés et des absences.

L'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre 2004 est la 2ème enquête fondée sur le règlement (CE)1726/1999 et seules quelques différences méthodologiques insignifiantes la distinguent de celle menée en 2000. Elle s'est déroulée conjointement dans tous les pays membres de l'Union européenne. Les entreprises ou les unités locales sont classées par taille de 10-49, 50-259, 250-499 et 1000 employés et plus.

### 5.3 Champ de l'enquête

Pour l'enquête en 2004, 2 236 unités ont été sondées et 1 764 questionnaires ont été exploitables.

Les deux tableaux suivants détaillent le champ de l'enquête, le taux de réponse et le nombre de questionnaires finalement exploités.

**Tableau 23: Taille de l'échantillon, taux de réponse et taux de sondage en 2004 et 2000**

	Taille de l'échantillon	taux de réponse	nombre de questionnaires		taux de sondage*
			exploités		
2000	3 285	89%	2 347		72%
2004	2 236	88%	1 764		79%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

\* Sur le total des entreprises de l'univers couvert

**Tableau 24: Taille de l'échantillon, taux de réponse et taux de sondage par secteur d'activité en 2004**

	taille de l'échantillon	taux de réponse	nombre de questionnaires		taux de sondage
			exploités		
C Industries extractives	5	100%	5		100%
D Industrie manufacturière	233	86%	191		82%
E Energie	8	100%	8		100%
F Construction	426	86%	332		78%
G Commerce; répar. automobile et d'art. domest.	463	91%	363		78%
H Hôtels et restaurants	153	88%	111		72%
I Transport et communications	193	83%	153		79%
J Activités financières	203	97%	184		91%
K Immob., locat. et serv. aux e/ses	330	82%	246		75%
M Education	18	89%	8		44%
N Santé et scction sociale	118	93%	98		83%
O Services collectifs, sociaux et personnels	86	92%	65		75%

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

**Tableau 25: Échantillon 2004 et 2000 par secteur d'activité**

Secteur d'activité	L'enquête 2004					L'enquête 2000				
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés				Nombre d'entreprises	Nombre de salariés			
		Total	Temps Complet	Temps Partiel	Apprentis		Total	Temps Complet	Temps Partiel	Apprentis
C Industries extractives	5	300	288	12	0	6	314	302	12	0
D Industrie manufacturière	191	27 027	26 208	704	116	290	30 819	29 957	684	178
E Energie	8	906	871	36	0	14	1 285	1 198	84	2
F Construction	332	13 914	13 471	317	125	482	19 707	18 962	466	279
G Commerce; répartations automobile et d'articles domestiques	363	17 032	14 867	1 867	299	580	21 159	18 310	2 286	564
H Hôtels et restaurants	111	4 437	3 762	654	21	175	5 874	4 786	1 052	36
I Transports et communications	153	17 973	16 661	1 252	60	193	17 265	16 000	1 203	62
J Activités financières	184	25 892	22 842	3 034	15	261	27 121	25 083	2 024	15
K Immobilier, location et services aux entreprises	246	20 894	17 007	3 831	57	346	21 535	18 009	3 459	68
M Education	8	573	518	51	3	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
N Santé et action sociale	98	15 321	11 019	4 187	115	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
O Services collectifs, sociaux et personnels	65	2 655	2 279	313	63	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
C_F	536	42 147	40 838	1 068	241	792	52 124	50 419	1 247	459
G_O (resp. G_K en 2000)	1 228	104 777	88 956	15 189	633	1 555	92 955	82 188	10 024	744
C_O (resp. C_K en 2000)	1 764	146 924	129 794	16 257	873	2 347	145 079	132 606	11 270	1 203

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004

## 5.4 Concepts et définitions

### 5.4.1 Le personnel salarié

Les salariés sont toutes les personnes qui bénéficient d'un contrat de travail direct avec l'entreprise ou l'unité locale et qui perçoivent une rémunération, indépendamment de la nature du travail effectué, du nombre d'heures effectuées (temps complet et temps partiel) et de la durée du contrat (déterminée et indéterminée). Les personnes à exclure sont le personnel de direction dont la rémunération consiste essentiellement en une participation aux bénéfices ou en un forfait, les aides familiales, les travailleurs à domicile, les représentants de commerce rémunérés sur base de commissions, les travailleurs fournis par des entreprises de travail intérimaire ou d'autres entreprises.

Le nombre total de salariés (à l'exclusion des apprentis) comprend les salariés travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel.

Les salariés à temps complet englobent les travailleurs dont la durée de travail régulière est la durée conventionnelle ou usuelle de l'entreprise, même si leur contrat est d'une durée inférieure à l'année.

Les salariés à temps partiel sont convertis en unités à temps complet sur la base de journées ou d'heures ouvrées, conventionnelles ou usuelles de l'entreprise pour calculer le nombre total de salariés en unités à temps complet.

Sont considérés comme apprentis les salariés qui ne participent pas encore pleinement à la production du fait qu'ils travaillent sous contrat d'apprentissage ou dans des conditions où le souci de la formation professionnelle l'emporte sur celui de la productivité.

Le personnel intérimaire constitue le personnel fourni par des entreprises ou agences de travail intérimaire. Il n'existe pas de relation contractuelle directe entre l'entreprise et le salarié intérimaire. Les personnes employées par les agences de travail temporaire doivent être incluses dans la branche d'activité de l'agence qui les emploie et non dans celle de l'entreprise pour laquelle elles travaillent effectivement.

### 5.4.2 La durée du travail

Le nombre total d'heures effectuées par l'ensemble des salariés durant l'année est collecté séparément pour les salariés à temps complet, pour les salariés à temps partiel et pour les apprentis.

Les heures travaillées comprennent:

- a) les heures réellement effectuées indépendamment de leur tarif horaire (une heure payée double tarif est comptée une heure);
- b) le temps consacré à la préparation du travail, aux travaux de réparation, d'entretien et de nettoyage des outils et des machines etc.;
- c) le temps passé sur le lieu de travail en temps mort, en raison, par exemple, d'arrêt de machines, d'accident ou de manque occasionnel de travail, mais pour lequel, sur la base des dispositions contractuelles, un paiement est effectué;
- d) les courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les pauses café ou thé;
- e) les heures réellement effectuées par les apprentis (recensés dans l'enquête mais non repris dans le calcul du coût).

En revanche, les heures de travail effectivement travaillées ne comprennent pas:

- a) les heures rémunérées mais non effectuées en raison de congés payés et jours fériés payés, absences pour cause de maladie, chômage partiel et autres;
- b) les pauses pour les repas;
- c) le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail;
- d) les heures de formation des apprentis.

Le nombre total d'heures effectivement travaillées n'est pas demandé directement mais établi sur base d'éléments obtenus séparément qui interviennent dans la durée du travail, comme:

- a) la durée normale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise ou l'établissement;
- b) le nombre moyen de jours de congés payés et de jours fériés par salarié durant l'année;

- c) le nombre moyen par salarié des jours d'absence de courte durée pour lesquels une rémunération a été versée (congé de déménagement, mariage du salarié, accouchement de l'épouse, décès d'un membre de la famille, etc.);
  - d) le nombre total d'heures supplémentaires travaillées durant l'année;
  - e) le nombre total de jours de chômage partiel;
  - f) le nombre total de jours d'absence pour cause de maladie et de maternité;
  - g) les autres jours d'absence.
- les rémunérations directes au temps, au rendement ou à la tâche versées pour les heures de travail effectuées;
  - les rémunérations et majorations pour des heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés et pour travail par équipe;
  - les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie, telles que:
    - les primes liées au poste de travail: bruit, risques, pénibilité, travail en équipe ou continu, travail de nuit, de dimanche et de jours fériés;
    - les primes liées aux spécificités individuelles du poste de travail, primes de responsabilité, d'ancienneté, de qualification et de connaissances spéciales.

### 5.4.3 Le coût total de la main-d'oeuvre

Il représente l'ensemble des dépenses supportées par les employeurs pour l'emploi de la main-d'oeuvre. Ce coût de la main-d'oeuvre comprend la rémunération brute des salariés, notamment les salaires et traitements en espèces et en nature, les cotisations sociales à la charge de l'employeur, les frais de formation professionnelle, les autres dépenses, les impôts relatifs à l'emploi considérés comme coûts de main-d'oeuvre, déduction faite des subventions obtenues.

Les coûts relatifs aux personnes employées par les agences intérimaires doivent être inclus dans la branche d'activité de l'agence qui les emploie (NACE rév. classe 74.50).

Les frais pour l'emploi de personnel intérimaire c.-à-d. les sommes versées par l'employeur à des entreprises de travail intérimaire pour la réalisation de travail occasionnel ou temporaire font partie du coût indirect de l'employeur.

#### 5.4.3.1 Les salaires et traitements (à l'exclusion des apprentis) comprennent:

##### 5.4.3.1.1 La rémunération directe

Ce sont les paiements en espèces effectués régulièrement lors de chaque paie au cours de l'année. Il s'agit de montants bruts, avant déduction des impôts et des cotisations à la sécurité sociale à la charge des salariés, même si l'employeur les retient à la source et les verse directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres. Ils incluent:

- les salaires de base;

La rémunération des apprentis n'est pas à prendre en compte.

##### 5.4.3.1.2 Les primes occasionnelles

Ce sont tous les paiements dont les salariés ne bénéficient pas régulièrement lors de chaque paie, dont les primes à périodicité fixe non versées lors de chaque paie et les primes liées aux performances individuelles ou collectives:

- Les primes à périodicité fixe c.-à-d. non versées régulièrement lors de chaque paie et dont le montant et la périodicité sont fixés à l'avance indépendamment des résultats, de l'activité de l'entreprise ou des performances individuelles ou collectives. Il s'agit de primes telles que le 13<sup>ième</sup> ou 14<sup>ième</sup> mois ou la prime de vacances.
- Les primes liées aux performances individuelles ou collectives non versées régulièrement lors de chaque paie. Le montant de ces primes n'est pas fixé à l'avance et est déterminé en fonction d'objectifs de production, de qualité, de productivité, de valeur ajoutée, de chiffres d'affaires ou des résultats de l'entreprise.

##### 5.4.3.1.3 Les versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés

Ils comprennent les sommes consacrées à la formation d'un patrimoine en faveur des salariés (plan d'épargne d'entreprise, plan d'achat d'actions, etc.). Les versements effectués pour la constitution d'un fonds spécial qui sert à l'achat d'actions de l'entreprise ou d'autres actifs financiers au profit des salariés, même

s'ils ne peuvent en disposer immédiatement, doivent être diminués des exonérations fiscales auxquelles ils peuvent donner lieu.

Les distributions gratuites d'actions ou leur vente à prix réduit au personnel ou aux fonds spéciaux ne peuvent être considérées comme une charge que lorsqu'elles résultent de rachats d'actions sur le marché. Le coût pour l'entreprise est déterminé par la différence entre le prix de rachat et le prix de vente ou de cession.

#### 5.4.3.1.4 Les rémunérations pour journées non ouvrées

Ce sont les rémunérations versées correspondant aux congés et jours fériés légaux, conventionnels, contractuels ou bénévoles, et aux autres jours chômés payés.

#### 5.4.3.1.5 Les salaires et traitements en nature

Il s'agit de biens et de services dont disposent les salariés par le biais de l'entreprise ou l'établissement tels que les produits de l'entreprise, les facilités de logement pour les salariés et les voitures de société.

Les produits de l'entreprise sont cédés gratuitement pour usage privé ou vendus au personnel à un prix inférieur au prix de revient, compte tenu des recettes éventuelles. Par exemple, la nourriture et les boissons, à l'exception des dépenses pour les cantines et les chèques-repas, le charbon, le gaz, l'électricité, le fuel, le chauffage, les chaussures et vêtements (à l'exception des vêtements de travail cf. 5.4.3.2.6), les micro-ordinateurs, etc.

Ils représentent le coût net supporté par l'entreprise, c'est-à-dire le prix de revient des produits cédés gratuitement ou la différence entre le prix de revient et le prix de vente au personnel des produits vendus. Y figurent également les indemnités compensatrices pour les avantages en nature non utilisés.

Les facilités de logement du personnel englobent les dépenses relatives aux logements appartenant à l'entreprise (les dépenses d'entretien et d'administration des logements, impôts, taxes et assurances liés au logement), les prêts à taux réduit pour la construction ou l'achat de logements du personnel (différence entre le taux d'intérêt du marché et le taux accordé) et les indemnités et subventions accordées aux salariés en liaison avec leur logement telles les primes d'installation, à l'exclusion des primes de déménagement.

Concernant le coût pour l'entreprise des voitures de société mises à la disposition des salariés pour usage privé, il s'agit des coûts nets d'exploitation supportés par l'entreprise (p.ex. le coût pendant l'année du crédit-bail ou amortissement, assurance, entretien, révision et stationnement). Ce coût ne comprend cependant pas les dépenses en capital relatives à l'achat des véhicules, de même que les éventuels revenus tirés de leur revente et la part des coûts imputables à l'utilisation professionnelle.

### **Le coût indirect comprend:**

#### **5.4.3.2 Les cotisations sociales effectives à charge de l'employeur (à l'exclusion des apprentis)**

##### 5.4.3.2.1 Les cotisations légales de sécurité sociale à charge de l'employeur

Ce sont toutes les cotisations versées à des organismes de sécurité sociale à la charge de l'employeur et rendues obligatoires par le pouvoir public. Les montants des cotisations sont nets de toute subvention éventuelle. Elles comprennent:

- les cotisations légales aux régimes d'assurance vieillesse, maladie, maternité, invalidité; chômage; accidents du travail et maladie professionnelle;
- les cotisations légales aux régimes de prestations familiales.

##### 5.4.3.2.2 Les cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale à la charge de l'employeur

Ces sont toutes les contributions de l'employeur au titre de régimes complémentaires de sécurité sociale, allant au-delà de ce qui est rendu obligatoire par le pouvoir public. Les exonérations fiscales auxquelles elles peuvent donner lieu sont prises en compte.

- a) les dépenses de l'employeur destinées à financer des régimes complémentaires de retraite non obligatoires soit en forme de:
  - sommes versées à des entreprises d'assurance pour des primes d'assurance collective (assurance de groupe);
  - contributions versées à des caisses et fonds autonomes de pension;

- dotations à des réserves ou des provisions inscrites au bilan destinées aux prestations complémentaires de retraite;
  - autres dépenses destinées à financer des régimes complémentaires de retraite.
- b) Les régimes complémentaires d'assurance maladie comprennent les contributions versées par l'employeur aux régimes complémentaires non obligatoires d'assurance maladie. Les versements directs aux salariés ne sont pas compris dans ce type de contributions.
- c) Les contributions versées par l'employeur à des régimes complémentaires non obligatoires d'assurance chômage.
- d) Tous les autres régimes complémentaires non obligatoires de sécurité sociale.

#### 5.4.3.2.3 Les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs

Les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs représentent la contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés et autres ayant droit (diminuée le cas échéant des cotisations sociales à la charge des salariés), sans qu'il y ait, à cet effet, recours à une société d'assurance ou à un fonds de pension autonome ou constitution d'un fonds spécifique ou d'une réserve distincte. Le fait que certaines prestations sociales soient octroyées directement par les employeurs et non par l'intermédiaire des administrations de sécurité sociale ou d'autres organismes assureurs n'enlève rien à leur caractère de prestations sociales.

Il s'agit:

- du salaire garanti en cas de maladie qui comprend les sommes versées directement par l'employeur aux salariés pour le maintien de la rémunération en cas de maladie, maternité ou accident de travail pour compenser leur perte de salaire, déduction faite des remboursements effectués par les organismes de sécurité sociale;
- du salaire garanti en cas de chômage partiel c.-à-d. les sommes versées directement par l'employeur aux salariés pour le maintien de la rémunération en cas de chômage partiel, déduction faite des remboursements effectués à l'employeur par les organismes de sécurité sociale;

- des versements effectués aux salariés licenciés: indemnités de licenciement et indemnités de préavis non effectué;
- des prestations sociales imputées à la charge des employeurs, telles que:
  - les services sociaux et les œuvres sociales;
  - les services médicaux du travail (p.ex. vaccinations);
  - les bourses d'études au profit des salariés et de leur famille, et toutes les autres prestations sociales imputées à la charge des employeurs non mentionnées ailleurs.

#### 5.4.3.2.4 Les cotisations sociales relatives aux apprentis

c.f. 5.4.3.2

Elles ne sont cependant pas reprises dans la détermination du coût de la main-d'œuvre du présent bulletin.

#### 5.4.3.2.5 Les frais de formation professionnelle à charge de l'employeur

Ils comprennent les dépenses des services et installations de formation professionnelle, les amortissements, les petites réparations et les frais d'entretien des bâtiments et équipements, à l'exclusion des frais de personnel; les dépenses de participation aux cours; les honoraires des formateurs extérieurs à l'entreprise; les dépenses pour matériel didactique et outillage utilisés pour la formation; les sommes versées par l'entreprise à des organismes de formation, etc. (déduction faites des subventions éventuelles).

#### 5.4.3.2.6 Les autres dépenses à charge de l'employeur

Elles comprennent en particulier:

- les frais de recrutement: ce sont les sommes payées à des entreprises de recrutement de personnel, les annonces d'emploi dans la presse, les frais de voyage payés pour interviewer les candidats, les indemnités d'installation payées aux travailleurs nouvellement embauchés, etc. Les dépenses courantes de gestion administrative (frais de bureau, salaires de personnel, etc.) sont exclues;

- les vêtements de travail fournis par l'employeur.

#### 5.4.3.2.7 Les impôts à la charge de l'employeur

Il s'agit de toute taxe ou impôt basé sur la masse salariale ou l'emploi.

#### 5.4.3.2.8 Les subventions au bénéfice de l'employeur

Elles englobent toutes les rentrées de fonds qui, ayant le caractère de subventions de nature générale, sont destinées à compenser partiellement ou totalement des rémunérations directes et non à couvrir des coûts de sécurité sociale ou de formation professionnelle. Ne sont pas inscrits sous ce poste les remboursements effectués à l'employeur et la prise en charge des cotisations sociales légales par les organismes de sécurité sociale ou les fonds d'assurances complémentaires.

## Annexe: Structure du coût de la main-d'œuvre dans quatre secteurs d'activité

Tableau 26: Structure du coût de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière en 2004 et 2000

Catégorie de coûts	Ensemble		Employés*		Ouvriers*	
	2004	2000	2004	2000	2004	2000
	Unité: EUR					
<b>COÛT TOTAL</b>	27.86	22.56	39.97	33.25	21.92	17.75
<b>1. Coût direct (1.1 à 1.4)</b>	23.71	18.92	34.27	27.00	18.54	15.29
1.1 Rémunération directe	18.41	14.86	26.84	21.41	14.28	11.94
1.2 Primes et gratifications	2.10	1.51	2.94	2.27	1.69	1.17
1.3 Rémunération pour journées non ouvrées	3.13	2.46	4.33	3.19	2.54	2.15
1.4 Avantages en nature	0.06	0.06	0.16	0.13	0.01	0.03
<b>2. Coût indirect (2.1 à 2.4)</b>	4.15	3.65	5.70	6.26	3.39	2.46
2.1 Cotisations obligatoires de sécurité sociale	3.00	2.55	3.96	3.23	2.78	2.25
2.2 Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale	0.28	0.76	0.79	2.32	0.03	0.04
2.3 Prestations sociales directes	0.70	0.17	0.96	0.44	0.57	0.05
2.4 Autres coûts du travail	0.17	0.17	0.26	0.27	0.13	0.12
2.4.1 Frais de formation professionnelle	0.14	0.14	0.24	0.23	0.10	0.09
2.4.2 Autres dépenses	0.04	0.04	0.03	0.04	0.05	0.04
2.4.3 Impôts à la charge de l'employeur	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.4.4 Subventions	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01

Source: CMO 2000 et 2004

\* En 2000 sans apprentis

Tableau 27: Structure du coût de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction en 2004 et 2000

Catégorie de coûts	Ensemble		Employés*		Ouvriers*	
	2004	2000	2004	2000	2004	2000
	Unité: EUR					
<b>COÛT TOTAL</b>	18.96	16.59	31.50	24.66	16.67	15.28
<b>1. Coût direct (1.1 à 1.4)</b>	15.88	14.13	27.14	21.22	13.82	12.98
1.1 Rémunération directe	12.85	11.71	20.47	16.84	11.45	10.93
1.2 Primes et gratifications	0.99	0.63	3.27	1.75	0.58	0.44
1.3 Rémunération pour journées non ouvrées	1.96	1.69	3.11	2.41	1.75	1.58
1.4 Avantages en nature	0.05	0.05	0.29	0.21	0.01	0.03
<b>2. Coût indirect (2.1 à 2.4)</b>	4.07	2.46	4.36	3.44	2.85	2.30
2.1 Cotisations obligatoires de sécurité sociale	2.65	2.32	3.60	2.95	2.51	2.23
2.2 Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale	0.02	0.02	0.09	0.12	0.01	0.00
2.4 Autres coûts du travail	0.07	0.06	0.15	0.13	0.06	0.03
2.4.1 Frais de formation professionnelle	0.04	0.03	0.12	0.11	0.03	0.01
2.4.2 Autres dépenses	0.04	0.04	0.03	0.03	0.06	0.04
2.4.3 Impôts à la charge de l'employeur	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.4.4 Subventions	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01

Source: CMO 2000 et 2004

\* En 2000 sans apprentis

**Tableau 28: Structure du coût de la main-d'œuvre dans le secteur du commerce, réparations automobile et d'articles domestiques en 2004 et 2000**

Catégorie de coûts	Ensemble		Employés*		Ouvriers*	
	2004	2000	2004	2000	2004	2000
						Unité: EUR
<b>COÛT TOTAL</b>	19.65	16.68	23.17	19.59	14.88	13.36
<b>1. Coût direct (1.1 à 1.4)</b>	16.87	14.41	19.97	16.93	12.67	11.55
1.1 Rémunération directe	13.12	11.32	15.12	13.08	10.42	9.54
1.2 Primes et gratifications	1.41	1.06	2.02	1.49	0.59	0.55
1.3 Rémunération pour journées non ouvrées	2.05	1.78	2.40	2.11	1.57	1.43
1.4 Avantages en nature	0.22	0.15	0.37	0.24	0.02	0.03
<b>2. Coût indirect (2.1 à 2.4)</b>	2.78	2.27	3.20	2.66	2.21	1.81
2.1 Cotisations obligatoires de sécurité sociale	2.10	1.87	2.36	2.06	1.90	1.71
2.2 Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale	0.10	0.10	0.16	0.17	0.01	0.01
2.4 Autres coûts du travail	0.11	0.12	0.13	0.15	0.08	0.07
2.4.1 Frais de formation professionnelle	0.08	0.09	0.10	0.13	0.04	0.05
2.4.2 Autres dépenses	0.03	0.03	0.02	0.03	0.04	0.04
2.4.3 Impôts à la charge de l'employeur	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.4.4 Subventions	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02

Source: CMO 2000 et 2004

\* En 2000 sans apprentis

**Tableau 29: Structure du coût de la main-d'œuvre dans le secteur des activités financières en 2004 et 2000**

Catégorie de coûts	Ensemble		Employés*		Ouvriers*	
	2004	2000	2004	2000	2004	2000
						Unité: EUR
<b>COÛT TOTAL</b>	<b>53.47</b>	<b>42.07</b>	<b>53.56</b>	<b>42.24</b>	<b>25.71</b>	<b>17.84</b>
<b>1. Coût direct (1.1 à 1.4)</b>	<b>43.52</b>	<b>35.12</b>	<b>43.59</b>	<b>35.26</b>	<b>21.06</b>	<b>15.29</b>
1.1 Rémunération directe	28.03	22.18	28.07	22.26	14.40	11.26
1.2 Primes et gratifications	7.59	6.64	7.61	6.67	2.99	1.50
1.3 Rémunération pour journées non ouvrées	6.15	4.92	6.16	4.94	3.05	2.22
1.4 Avantages en nature	1.63	1.37	1.64	1.38	0.53	0.31
<b>2. Coût indirect (2.1 à 2.4)</b>	<b>9.95</b>	<b>6.95</b>	<b>9.97</b>	<b>6.99</b>	<b>4.65</b>	<b>2.55</b>
2.1 Cotisations obligatoires de sécurité sociale	4.03	3.73	4.91	3.74	2.98	2.09
2.2 Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale	4.17	1.54	4.18	1.55	1.39	0.22
2.4 Autres coûts du travail	0.47	1.09	0.47	1.09	0.22	0.12
2.4.1 Frais de formation professionnelle	0.34	0.67	0.34	0.67	0.21	0.05
2.4.2 Autres dépenses	0.13	0.42	0.13	0.42	0.01	0.07
2.4.3 Impôts à la charge de l'employeur	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.4.4 Subventions	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Source: CMO 2000 et 2004

\* En 2000 sans apprentis