



Le coût horaire de la main-d'œuvre en France

En 2012, en France métropolitaine, un salarié coûte en moyenne 51 839 euros par an à son employeur dans les entreprises de dix salariés ou plus. Rapporté au nombre d'heures effectivement travaillées, le coût du travail est légèrement inférieur à 34 euros de l'heure. Il est le plus élevé dans la production-distribution d'électricité et de gaz et dans les activités financières et d'assurance, où la proportion de cadres est forte. Le coût horaire est le plus faible dans l'hébergement-restauration, qui emploie une main-d'œuvre peu qualifiée et bénéficie donc davantage des allègements de cotisations sur les bas salaires. Le coût horaire moyen dans un établissement dépend largement de la composition de la main-d'œuvre par catégorie socioprofessionnelle, quotité de temps de travail et âge ; il augmente aussi avec la taille de l'entreprise.

L'essentiel du coût provient des salaires et traitements bruts (65 %) et des cotisations sociales patronales (31 %). Entre 2008 et 2012, en moyenne, le coût horaire du travail a augmenté de 2,3 % par an en euros courants dans l'industrie et les services marchands, pour une évolution générale des prix de 1,7 % par an.

Antoine Luciani, division Salaires et revenus d'activité, Insee

En 2012, en France métropolitaine, hors agriculture, le coût annuel en équivalent temps plein (EQTP) d'un salarié (*définitions*) dans les établissements dépendant d'entreprises de dix salariés ou plus est en moyenne de 51 839 euros. Rapporté au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'année (*définitions*), le coût horaire moyen est de 33,7 euros. Ce montant couvre, d'une part, les rémunérations perçues par le salarié (salaires et traitements bruts, primes et avantages en nature, épargne salariale, etc.), d'autre part, les cotisations sociales (obligatoires ou volontaires) à la charge de l'employeur. Il comprend aussi les frais de formation professionnelle, les autres dépenses liées à la main-d'œuvre et les taxes sur les salaires, déduction faite des subventions perçues (*définitions*). Le coût horaire est légèrement plus élevé dans les établissements du secteur privé (34,3 euros).

Le coût horaire moyen varie fortement selon le secteur

Dans l'industrie et les services principalement marchands, le coût horaire moyen

d'un salarié dépasse 50 euros dans la production-distribution d'électricité et de gaz et dans les activités financières et d'assurance (*figure 1*). Il est également élevé, autour de 45 euros, dans l'information-communication et les activités scientifiques et techniques. Il est le plus faible dans l'hébergement-restauration, les services administratifs et de soutien et le commerce, où il varie de 22,5 à 29,3 euros. Dans les autres secteurs de l'industrie et des services principalement marchands, dont l'industrie manufacturière, il est compris entre 30 et 40 euros. Dans les services principalement non marchands (administration publique, enseignement, santé et action sociale), il s'échelonne entre 29,3 euros dans la santé et l'action sociale et 39,1 euros dans l'enseignement.

Le coût du travail augmente avec la taille de l'entreprise

Dans les établissements dépendant d'entreprises employant de 10 à 49 salariés, le coût horaire moyen est de 27,6 euros (*figure 2*). Il est plus élevé de 12 % dans les

entreprises de 50 à 249 salariés, de 25 % dans celles de 250 à 999 salariés et de 36 % dans celles de 1000 salariés ou plus (37,5 euros). En effet, certaines obligations légales ne concernent que les entreprises d'au moins 50 salariés, comme la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ou le versement d'une contribution au comité d'entreprise. Par ailleurs, plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés des compléments de rémunération (intéressement, abondement à des plans d'épargne entreprise...), des avantages en nature, une couverture complémentaire santé ou un dispositif de retraite facultatif. Ces compléments peuvent représenter une part significative du coût. Ainsi, les secteurs qui concentrent les plus grandes entreprises, comme l'énergie ou les activités financières et d'assurance, ont souvent un coût horaire du travail plus élevé. À l'inverse, la construction et l'hébergement-restauration, principalement constitués de petites entreprises, se situent dans le bas de la hiérarchie des coûts. Cependant, l'ampleur de la relation entre le coût horaire et la taille de l'entreprise

dépend du secteur d'activité. Elle est importante dans l'industrie, où le coût horaire moyen dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus est 1,7 fois supérieur à celui des entreprises de 10 à 49 salariés. Dans les services principalement marchands, ce rapport est de 1,3 en moyenne, mais atteint 1,7 dans les transports et l'entreposage ; il est le plus faible dans la finance et l'assurance, l'immobilier, les services administratifs et de soutien et le commerce (de 1,0 à 1,1). Dans les services principalement non marchands, il est de 1,5 en moyenne.

Le coût horaire dépend avant tout des caractéristiques de la main-d'œuvre

Outre le secteur et la taille de l'entreprise, le coût horaire moyen dans l'établissement dépend de la composition de la main-d'œuvre selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge, mais aussi de la part des salariés à temps partiel et de la localisation de l'établissement. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet d'isoler l'effet propre de chacun de ces facteurs.

Ainsi, lorsque l'on tient compte de ces autres déterminants, les effets sectoriels sont fortement atténués, mais restent significatifs. Le coût horaire est le plus élevé dans les activités financières et d'assurance (31 % de plus que dans le commerce pris ici comme référence) et le plus bas dans l'hébergement-restauration (-11 %). Le coût horaire dans les activités financières et d'assurance dépasse ainsi de 40 % celui de l'hébergement-restauration. En revanche, alors que le coût horaire moyen (figure 1) est presque 2,5 fois plus élevé dans l'énergie que dans l'hébergement-restauration, l'écart n'est plus que de 26 % toutes choses égales par ailleurs. En effet, dans l'énergie, la part de cadres est beaucoup plus élevée que dans l'hébergement-restauration : 32 % en moyenne par établissement contre 7 % ; de plus, le travail à temps partiel est moins fréquent : 13 % contre 26 %. Ceci explique en grande partie la différence de coût moyen entre ces deux secteurs. De même, le coût horaire dans l'information-communication se révèle inférieur de 3 % à celui du commerce si l'on tient compte des autres déterminants alors qu'il est supérieur de 50 % lorsque l'on n'en tient pas compte. La composition de la main-d'œuvre est ici aussi déterminante : les cadres représentent 61 % des salariés dans l'information-communication contre 16 % dans le commerce. Enfin, en tenant compte de ces déterminants, les coûts horaires dans les industries manufacturières et extractives dépassent respectivement de 18 % et 15 % celui du commerce.

Un coût supérieur en Île-de-France, toutes choses égales par ailleurs

Toutes choses égales par ailleurs également, le coût horaire reste croissant avec la taille de

l'entreprise, mais l'ampleur de l'effet est fortement atténuée : entre des établissements non différenciant que par la taille de leur entreprise, le coût horaire dans ceux appartenant à une entreprise d'au moins 1 000 salariés est estimé plus élevé de 16 % par rapport à ceux appartenant à une entreprise de 10 à 49 salariés.

Au-delà du secteur et de la taille, en effet, la composition de la main-d'œuvre détermine largement le niveau des rémunérations et donc du coût moyen du travail. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, une proportion de cadres plus élevée de 1 % (au détriment des employés pris ici comme référence) s'associe

1 Coût horaire de la main-d'œuvre en 2012 selon le secteur d'activité de l'établissement

en euros

Secteur d'activité	Rémunération	Charges et autres frais	Total	Coût annuel EQTP
Industrie, dont :	24,0	12,4	36,4	56 741
Industries extractives	21,9	11,3	33,2	53 245
Industrie manufacturière	23,6	12,1	35,7	55 886
Production et distribution d'électricité et de gaz	35,9	19,4	55,3	79 828
Eau, déchets, dépollution	21,3	11,3	32,6	50 112
Construction	20,9	9,4	30,3	48 046
Services principalement marchands, dont :	23,1	11,9	35,0	55 097
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	19,8	9,5	29,3	46 516
Transports et entreposage	21,6	10,6	32,2	50 289
Hébergement et restauration	15,7	6,8	22,5	35 919
Information et communication	29,8	15,9	45,7	74 277
Activités financières et d'assurance	33,1	19,7	52,8	82 508
Activités immobilières	22,7	12,4	35,1	52 215
Activités scientifiques et techniques	29,0	15,3	44,3	72 291
Services administratifs et de soutien	17,7	8,3	26,0	38 831
Arts et divertissements	24,0	11,5	35,5	53 559
Autres services	20,9	11,3	32,2	48 186
Industrie et services principalement marchands*	23,2	11,8	35,0	54 937
Services principalement non marchands, dont :	20,0	11,7	31,7	46 650
Administration publique	19,8	10,4	30,2	44 622
Enseignement	22,4	16,7	39,1	60 347
Santé humaine et action sociale	19,0	10,3	29,3	41 940
Ensemble	22,1	11,7	33,7	51 839
Dont champ privé**	22,7	11,6	34,3	53 306

* Y compris construction. ** Etablissements relevant du droit privé uniquement.

Note : pour la fonction publique de l'État, et donc dans les sections O et P, les cotisations sociales à la charge de l'employeur couvrent aussi une contribution patronale à la pension de retraite « imputée » fictive, alors que dans le privé et les autres versants de la fonction publique, seules les cotisations sociales retraites effectives sont prises en compte.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus en France métropolitaine, hors agriculture, activités des ménages en tant qu'employeurs, activités extraterritoriales et défense.

Source : Insee, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2012.

2 Coût horaire selon le secteur d'activité et la taille d'entreprise en 2012

en euros

	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus
Industrie	27,4	31,6	35,7	38,2	45,7
Construction	26,4	31,2	35,8	36,7	37,3
Services principalement marchands, dont :	29,1	33,0	37,6	38,7	38,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	27,3	29,3	32,4	34,6	29,7
Transports et entreposage	22,8	25,5	29,6	34,2	38,0
Hébergement et restauration	19,8	24,4	26,5	27,1	25,4
Information et communication	40,5	43,8	45,3	47,5	48,5
Activités financières et d'assurance	51,7	58,5	52,1	54,0	52,0
Activités immobilières	34,1	34,7	37,2	35,3	35,0
Activités scientifiques et techniques	37,4	43,8	47,1	50,0	49,5
Services administratifs et de soutien	24,7	26,5	28,1	28,0	25,6
Arts et divertissements	29,5	40,5	51,9	32,0	35,9
Autres services	29,0	33,8	34,1	33,5	37,1
Industrie et services principalement marchands *	28,5	32,5	36,9	38,4	40,3
Services principalement non marchands, dont :	23,0	26,8	29,5	30,2	34,6
Administration publique	19,8	24,5	30,0	28,3	32,6
Enseignement	29,8	35,9	36,1	40,3	39,5
Santé humaine et action sociale	24,1	27,2	28,8	30,5	31,8
Ensemble	27,6	31,0	34,6	35,1	37,5
Dont champ privé**	28,2	32,0	35,9	36,8	39,5

* Y compris construction. ** Etablissements relevant du droit privé uniquement. Champ : entreprises de 10 salariés ou plus en France métropolitaine, hors agriculture, activités des ménages en tant qu'employeurs, activités extraterritoriales et défense.

Source : Insee, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2012.

à un coût horaire moyen supérieur de 0,65 % ; à l'inverse, les établissements employant davantage de salariés à temps partiel, d'ouvriers ou de femmes - dont les postes sont souvent moins rémunérateurs - ont des coûts horaires moyens plus bas.

Enfin, le niveau du coût horaire varie selon l'implantation géographique de l'établissement. Ainsi, un établissement en Île-de-France a un coût horaire supérieur de 12 % au même établissement implanté dans le Nord (référence), alors que ce coût serait inférieur de 4 % s'il était implanté dans le Sud-Ouest.

La rémunération brute représente en moyenne presque les deux tiers du coût

Le coût total comprend pour l'essentiel la rémunération brute des salariés (65,4 %), y compris l'épargne salariale (1,8 %), et les cotisations sociales à la charge de l'employeur (31,1 %). Le reste du coût provient d'autres charges de l'employeur (figure 3).

Dans l'industrie et les services principalement marchands, la rémunération des salariés représente 66,3 % du coût. L'épargne salariale pèse en moyenne 2,6 % du coût (3,9 % de la rémunération brute). Sa part varie fortement selon les secteurs : de 0,5 % dans les « autres activités de service » (activités

associatives et services domestiques) à 4,9 % dans les activités financières et d'assurance.

Les cotisations sociales à la charge de l'employeur, qu'elles soient légales, conventionnelles ou facultatives, versées à des organismes sociaux ou directement aux salariés, représentent 30,0 % du coût. Leur part s'échelonne de 27,9 % dans l'hébergement-restauration à 32,1 % dans le secteur de l'énergie. Ces différences proviennent notamment des allègements de cotisations sociales patronales légales. Ces allègements, ciblés sur les « bas salaires », visent à diminuer le coût de la main-d'œuvre peu qualifiée. En 2012, le montant maximal des allègements est de 28,1 points au niveau du Smic dans les entreprises de moins de 20 salariés et de 26 points dans celles de 20 salariés ou plus ; le seuil de sortie est fixé à 1,6 Smic. Les secteurs dans lesquels une part importante de la main-d'œuvre est rémunérée en deçà de ce seuil, comme l'hébergement-restauration, bénéficient donc davantage de ces allègements.

Les différences entre secteurs proviennent aussi des cotisations non légales, c'est-à-dire conventionnelles et facultatives en matière de prévoyance. Elles dépendent aussi des prestations sociales fournies directement par les employeurs et des compléments sociaux.

Ces cotisations non légales sont les plus importantes dans l'énergie (3,1 %) et l'industrie extractive (2,2 %) et les moins élevées dans le transport-entreposage (1,2 %) et l'information-communication (1,3 %).

Dans les secteurs où l'épargne salariale représente une proportion élevée de la rémunération, le rapport entre cotisations légales et rémunération brute tend à être inférieur à la moyenne. Cette relation peut provenir des spécificités du régime de cotisation de l'épargne salariale. En effet, cette dernière a longtemps été exonérée de cotisations patronales, avant d'être soumise au forfait social en 2009 à un taux qui a progressivement augmenté pour atteindre 20 % en août 2012.

La part restante du coût total est essentiellement composée des frais de formation professionnelle, de l'ordre de 1,8 %, et des impôts et taxes sur les salaires, pour 1,8 % (avec un pic à 5,9 % dans les activités financières et d'assurance). Enfin, les subventions perçues pour l'embauche de salariés réduisent le coût total de moins de 0,1 %.

La structure du coût diffère **dans les services principalement non marchands**. Le poids des cotisations sociales est très élevé dans l'enseignement (43,9 %) et dans une moindre mesure dans l'administration publique (32,4 %,

3 Structure du coût salarial en 2012 selon le secteur d'activité

en %

	Versements au profit du salarié		Charges de l'employeur				Subventions (5)	Cotisations / salaire brut
	Salaires brut (1)	Dont épargne salariale (2)	Cotisations sociales (3)	Formation professionnelle	Autres dépenses	Impôts sur les salaires (4)		
Industrie, dont :	66,0	3,1	31,1	1,9	0,1	1,0	-0,1	47,2
Industries extractives	66,0	2,2	31,4	1,9	0,0	0,8	0,0	47,6
Industrie manufacturière	66,1	3,1	31,0	1,9	0,1	1,0	-0,1	46,9
Production et distribution d'électricité et de gaz	64,9	3,6	32,1	1,7	0,0	1,3	-0,1	49,4
Eau, déchets, dépollution	65,4	2,0	31,8	1,6	0,1	1,1	0,0	48,6
Construction	69,1	1,8	28,7	1,4	0,1	0,9	-0,1	41,5
Services principalement marchands, dont :	66,1	2,5	29,8	1,9	0,1	2,2	-0,1	45,1
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	67,5	2,8	29,8	1,6	0,1	1,1	-0,1	44,2
Transports et entreposage	67,1	1,3	29,3	2,4	0,1	1,2	-0,1	43,6
Hébergement et restauration	69,6	0,8	27,9	1,5	0,0	1,2	-0,1	40,0
Information et communication	65,2	2,4	31,2	1,8	0,2	1,7	0,0	47,8
Activités financières et d'assurance	62,7	4,9	29,2	2,1	0,1	5,9	0,0	46,6
Activités immobilières	64,7	2,4	29,1	1,4	0,2	4,6	-0,1	45,0
Activités scientifiques et techniques	65,5	2,3	30,7	1,9	0,2	1,7	0,0	46,8
Services administratifs et de soutien	68,2	1,3	28,6	1,6	0,1	1,6	-0,1	42,0
Art et divertissement	67,6	1,4	28,6	1,6	0,0	2,4	-0,1	42,3
Autres activités de services	64,9	0,5	29,6	1,4	0,1	4,3	-0,2	45,6
Industrie et services principalement marchands*	66,3	2,6	30,0	1,8	0,1	1,8	-0,1	45,3
Services principalement non marchands, dont :	63,2	0,1	33,6	1,0	0,1	3,4	-1,2	53,1
Administration publique	65,6	0,1	32,4	1,0	0,1	2,2	-1,3	49,4
Enseignement	57,3	0,1	43,9	0,4	0,1	0,8	-2,4	76,6
Santé et action sociale	64,9	0,1	27,6	1,4	0,1	6,4	-0,3	42,5
Ensemble	65,4	1,8	31,1	1,6	0,1	2,3	-0,4	47,5
Dont champ privé**	66,0	2,4	30,0	1,8	0,1	2,2	-0,1	45,5

* Y compris construction. ** Etablissements relevant du droit privé uniquement. 1. Rémunération directe brute (incluant les cotisations sociales à la charge des salariés), primes et indemnités, heures supplémentaires, congés, avantages en nature et épargne salariale. 2. Intéressement, participation et abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEI, PEG. 3. Cotisations et contributions légales de sécurité sociale (Urssaf, Assedic, Agirc, Arrco, etc.), conventionnelles (négociées par les accords collectifs) et facultatives. 4. Participation des employeurs à l'effort de construction, taxe sur les salaires, contribution pour défaut d'emploi des travailleurs handicapés, versement Transport, FNAL, 8 % prévoyance. 5. Aides et subventions pour l'emploi de salariés (aide à l'emploi des jeunes, à l'embauche, aide au recrutement d'un cadre dans l'industrie, subventions au FNE, hors exonérations de cotisations sociales. Ces aides et subventions viennent en réduction du coût. Note : pour la fonction publique de l'État, et donc dans les sections O et P, les cotisations sociales à la charge de l'employeur couvrent aussi une contribution patronale à la pension de retraite « imputée » fictive, alors que dans le privé et les autres versants de la fonction publique, seules les cotisations sociales retraites effectives sont prises en compte. Lecture : dans l'industrie, le salaire brut et les compléments de rémunération constituent 66 % du coût salarial (dont 3,1 % d'épargne salariale).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus en France métropolitaine, hors agriculture, activités des ménages en tant qu'employeurs, activités extraterritoriales et défense.

Source : Insee, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2012.

hors défense), mais cela vient d'une différence de définition. En effet, pour la fonction publique de l'État, les cotisations sociales à la charge de l'employeur couvrent aussi une contribution patronale à la pension de retraite « imputée » fictive, qui équilibre les versements des pensions versées aux agents à la retraite. Dans le privé et les fonctions publiques hospitalière et territoriale, seules les cotisations sociales retraite effectives sont prises en compte. Cet effet est plus marqué dans l'enseignement que dans l'administration publique, car le poids de la fonction publique de l'État (Éducation nationale) y est plus important. Par ailleurs, les cotisations non obligatoires représentent une plus faible part du coût horaire de la main-d'œuvre que dans l'industrie et les services principalement marchands : 0,8 % contre 1,7 %. Il est en de même pour l'épargne salariale (0,1 % contre 2,6 %) et les frais de formation professionnelle (1,0 % contre 1,8 %). Inversement, les impôts et taxes sur les salaires y sont généralement plus importants (3,4 % contre 1,8 %, avec un pic à 6,4 % dans la santé et l'action sociale car les hôpitaux publics sont soumis à la taxe sur les salaires) ; l'enseignement fait toutefois figure d'exception (0,8 %). Enfin, les subventions perçues pour l'embauche de salariés sont plus élevées : jusqu'à 2,4 % de réduction du coût dans l'enseignement et 1,3 % dans l'administration publique.

De 2008 à 2012, le coût horaire a crû de 9,4 % en euros courants dans l'industrie et les services principalement marchands

Entre 2008 et 2012, le coût horaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services principalement marchands a augmenté à un rythme annuel de 2,3 % par an en euros courants, alors que l'évolution générale des prix était de 1,7 % en moyenne. La progression annuelle a été légèrement plus rapide dans l'industrie (+ 2,4 %) que dans les services principalement marchands (+ 2,3 %), et plus lente dans la construction (+ 2,0 %). À titre de comparaison, sur la période 1996-2008, le coût horaire avait crû à un rythme annuel de 3,4 % en euros courants dans le secteur principalement marchand, avec une inflation annuelle moyenne de 1,6 %.

Cette hausse du coût horaire entre 2008 et 2012 (+ 9,4 % au total) provient essentiellement de celle des rémunérations brutes (contribution de + 5,2 points) et des cotisations sociales (+ 4,5 points), alors que les impôts sur les salaires et les frais de formation professionnelle ont diminué (respectivement - 0,3 et - 0,1 point). Cela reflète le poids des rémunérations brutes et des cotisations sociales à la charge de l'employeur dans le coût total. Entre 2008 et 2012, les cotisations sociales ont augmenté plus vite que les rémunérations brutes. Leur part dans le coût total remonte ainsi de 1,7 point, passant de 28,3 à 30,0 %, alors que celle des rémunérations brutes recule d'un point, dont 0,2 point dû à une baisse relative de l'épargne salariale. Ces effets se retrouvent dans l'industrie, la construction et les services marchands. Cependant, de légères différences apparaissent au niveau de l'épargne salariale et des subventions. En effet, l'épargne salariale a augmenté dans l'industrie, contribuant à une hausse de 0,2 % du coût horaire, alors qu'elle a baissé dans la construction (- 0,1 %) et est restée stable dans les services marchands. Les subventions ont diminué dans la construction, mais sont restées stables ailleurs.

Sources

Les données utilisées sont issues de l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre de 2012 réalisée tous les quatre ans dans l'ensemble des pays de l'Union européenne. Le champ couvre les établissements appartenant aux entreprises de dix salariés ou plus (au sens unité légale) des secteurs d'activité B à S de la NAF rév. 2, hors défense, en France métropolitaine. L'enquête porte sur 27 000 établissements et 234 000 salariés. Elle concerne les montants globaux au niveau de l'établissement. Les montants déclarés reflètent la législation en vigueur l'année courante (2011 ou 2012) mais sont actualisés en euros 2012. Sont fournis également pour un échantillon de salariés, le salaire brut et ses composantes, et des éléments permettant de reconstituer le nombre d'heures de travail. Pour la fonction publique de l'État, les données sont complétées à partir des sources administratives, des comptes nationaux et de l'enquête complémentaire auprès des salariés

de l'État de 2011. Le champ couvert en 2008 n'incluait que les sections B à N de la NAF rév. 2 ; l'analyse de l'évolution du coût horaire entre 2008 et 2012 ne porte donc que sur ces sections.

Définitions

Le **coût de la main-d'œuvre** comprend l'ensemble des dépenses directement liées à l'emploi de salariés. Il s'agit en premier lieu de la rémunération assimilable à du salaire (salaire brut, primes, avantages en nature), y compris l'épargne salariale. Les autres composantes sont principalement les cotisations sociales - obligatoires, conventionnelles ou facultatives - nettes d'exonération à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ), et les autres charges assises sur les salaires et l'emploi (participation à la formation professionnelle, à l'effort de construction, taxe sur les salaires, etc.), taxes nettes de **subventions**. Le coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans un établissement est le rapport entre ces dépenses et le total des **heures effectivement travaillées** dans l'établissement (hors congés et absences quelle qu'en soit la raison).

Les effectifs retenus sont constitués des salariés ayant eu un contrat de travail durant l'année, permanent, occasionnel ou saisonnier, à temps partiel ou à temps complet, y compris apprentis. Ces effectifs sont comptés **en équivalent temps plein (EQTP)** sur l'année, c'est-à-dire *au prorata* de leur durée d'emploi dans l'année et de leur quotité d'emploi lorsqu'ils sont à temps partiel : un salarié ayant travaillé six mois à mi-temps compte ainsi pour un quart dans les effectifs.

Bibliographie

- Borey G., Coudin É., Luciani A., « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », *Insee Références Entreprises*, édition 2015, à paraître.
- Demailly D., Marlat D., Rioux L., « Les déterminants du coût du travail en France », *Insee Première* n° 1393, février 2012. ■

Direction Générale :
18, bd Adolphe-Pinard
75675 PARIS CEDEX 14
Directeur de la publication :
Jean-Luc Tavemier
Rédacteur en chef :
E. Nauze-Fichet
Rédacteurs :
J.-B. Champion, C. Collin,
C. Lesdos-Cauhapé, V. Quénechdu
Maquette : RPV
Impression : Jouve
Code Sage IP151567
ISSN 0997 - 3192
© Insee 2015

• *Insee Première* figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :
www.insee.fr/collections-nationales

• Pour recevoir par courriel les avis de parution (60 numéros par an) :
<http://www.insee.fr/abonnements>

Pour vous abonner à *Insee Première* et le recevoir par courrier :
<http://www.webcommerce.insee.fr/liste.php?idFamille=16>

