

## Les salaires et le coût de la main-d'œuvre

*Données extraites en avril 2017. Données plus récentes: Informations supplémentaires Eurostat, Principaux tableaux et Base de données . Mise à jour prévue de l'article: juillet 2018.*

Le présent article compare les chiffres relatifs aux salaires et au [coût de la main-d'œuvre](#) (dépenses en personnel de l'employeur) dans les États membres de l' [Union européenne \(UE\)](#) , les [pays candidats](#) et les pays de l' [Association européenne de libre-échange \(AELE\)](#) .

La main-d'œuvre joue un rôle majeur dans le fonctionnement d'une économie. Du point de vue des entreprises, elle représente un coût (coût de la main-d'œuvre) qui inclut non seulement les salaires et traitements versés aux salariés, mais aussi les coûts non salariaux, essentiellement les cotisations sociales à la charge de l'employeur. Elle constitue en tant que tel un facteur clé de la compétitivité des entreprises, même si le coût du capital (par exemple, les intérêts d'emprunts et les dividendes sur les titres) et des éléments autres que les prix tels que l'entrepreneuriat, les compétences et la productivité de la main-d'œuvre, l'innovation ou le positionnement de la marque/des produits sur les marchés jouent également un rôle.

En ce qui concerne les salariés, la rémunération qu'ils perçoivent pour le travail qu'ils effectuent, communément appelée salaire ou traitement, représente généralement leur principale source de revenus et a donc un impact majeur sur leur capacité à dépenser et/ou épargner. Si le salaire brut inclut les cotisations sociales à la charge des salariés, le [salaire net](#) est calculé après déduction de ces cotisations et de tout montant dû à l'État, tel que l'impôt sur le revenu. Étant donné que le montant de l'impôt dépend généralement de la situation du ménage en termes de revenus et de composition, le salaire net est calculé pour plusieurs situations typiques.



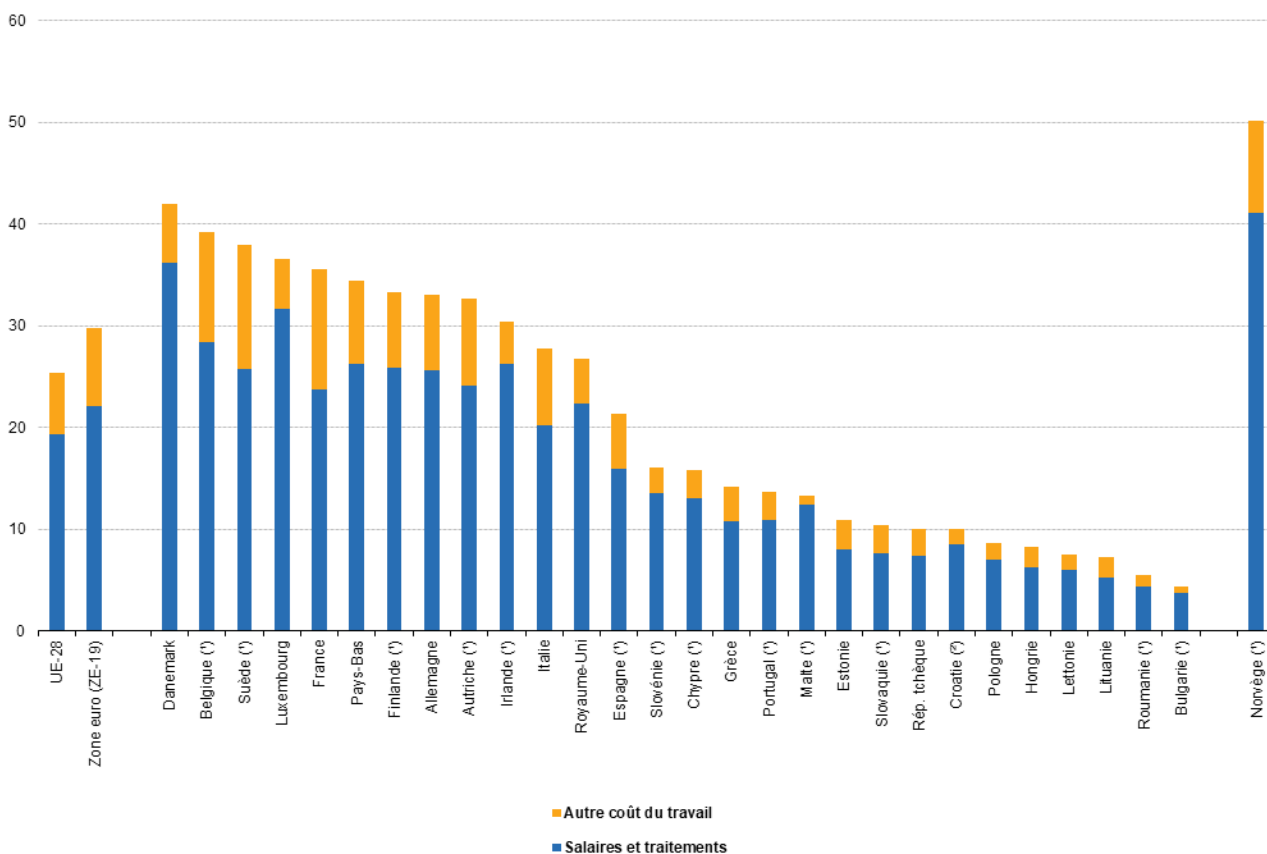
### Composantes du coût de la main-d'œuvre

Ce diagramme résume le lien existant entre salaire net, salaire brut et coût de la main-d'œuvre.

## Principaux résultats statistiques

### Coût de la main-d'œuvre

Le coût horaire moyen de la main d'œuvre en 2016 a été estimé à 25,40 euros dans l'UE-28 et à 29,80 euros dans la zone euro (ZE-19). Toutefois, cette moyenne ne rend pas compte des différences significatives entre les États membres de l'Union, le coût horaire de la main d'œuvre variant entre 4,40 euros en Bulgarie et 42,00 euros au Danemark (voir graphique 1); la moyenne était même encore plus élevée (50,20 euros) en Norvège.



Remarque: entreprises d'au moins 10 salariés. Sections B à S à l'exclusion de la section O de la NACE Rév. 2. Y compris les données provisoires.

(\*) Données provisoires.

(\*) Estimations.

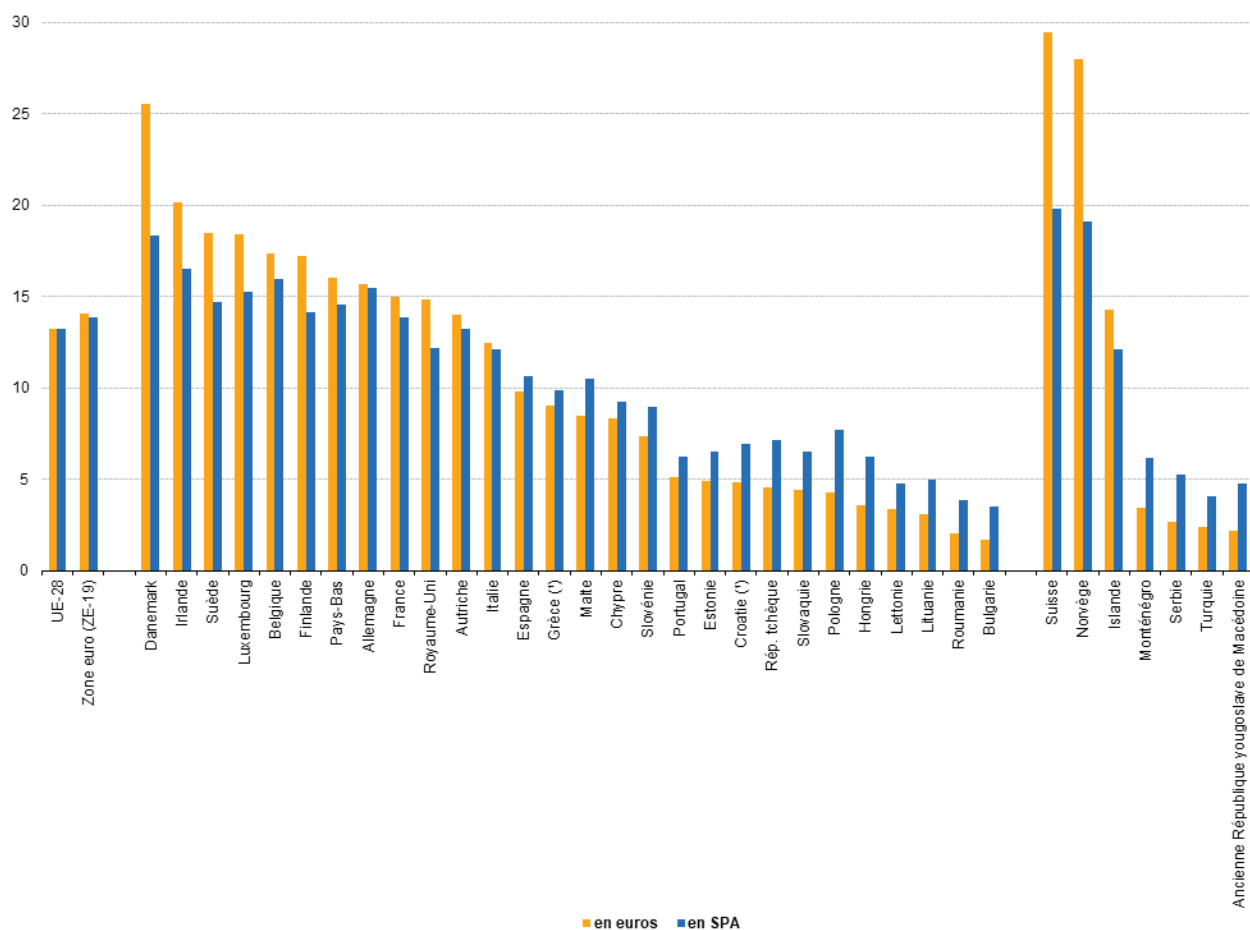
Source: Eurostat (code des données en ligne: Ic\_lci\_lev)

**Graphique 1: Coût horaire de la main-d'œuvre estimé, 2016(en euros)Source: Eurostat (lclcilev)**

Le coût de la main-d'œuvre comprend les salaires et traitements auxquels s'ajoutent les coûts non salariaux tels que les cotisations sociales à la charge des employeurs. En 2016, la part des coûts non salariaux dans le coût total de la main-d'œuvre a atteint 23,9 % dans l'UE-28, tandis qu'elle était de 26,0 % dans la zone euro. Elle variait par ailleurs fortement entre les États membres de l'Union. Les proportions les plus élevées des coûts non salariaux ont été observées en France (33,2 %), en Suède (32,5 %), en Belgique (27,5 %), en Lituanie (27,8 %) et en Italie (27,4 %). Les proportions les plus faibles ont été enregistrées à Malte (6,6 %), au Luxembourg (13,4 %), en Irlande (13,8 %), au Danemark (13,9 %) et en Croatie (14,9 %).

## Salaires bruts

**Salaires médians** Les salaires bruts constituent la part la plus importante du coût de la main-d'œuvre. En 2014, les salaires horaires bruts médians les plus élevés en euros ont été enregistrés au Danemark (25,52 euros), suivi par l'Irlande (20,16 euros), la Suède (18,46 euros), le Luxembourg (18,38 euros), la Belgique (17,32 euros) et la Finlande (17,24 euros). À l'inverse, les salaires horaires bruts médians les plus faibles en euros ont été enregistrés en Bulgarie (1,67 euros) et en Roumanie (2,03 euros), suivies par la Lituanie (3,11 euros), la Lettonie (3,35 euros) et la Hongrie (3,59 euros). En d'autres termes, le salaire horaire brut médian le plus élevé parmi les États membres de l'Union européenne était 15 fois supérieur à celui de l'État membre situé à l'opposé du classement, lorsqu'il est exprimé en euros. Exprimé en [standards de pouvoir d'achat \(SPA\)](#), qui prennent en compte les différences de niveaux de prix entre les pays, le rapport était de 5 contre 1, le Danemark et la Bulgarie représentant à nouveau chacun une extrémité du classement.



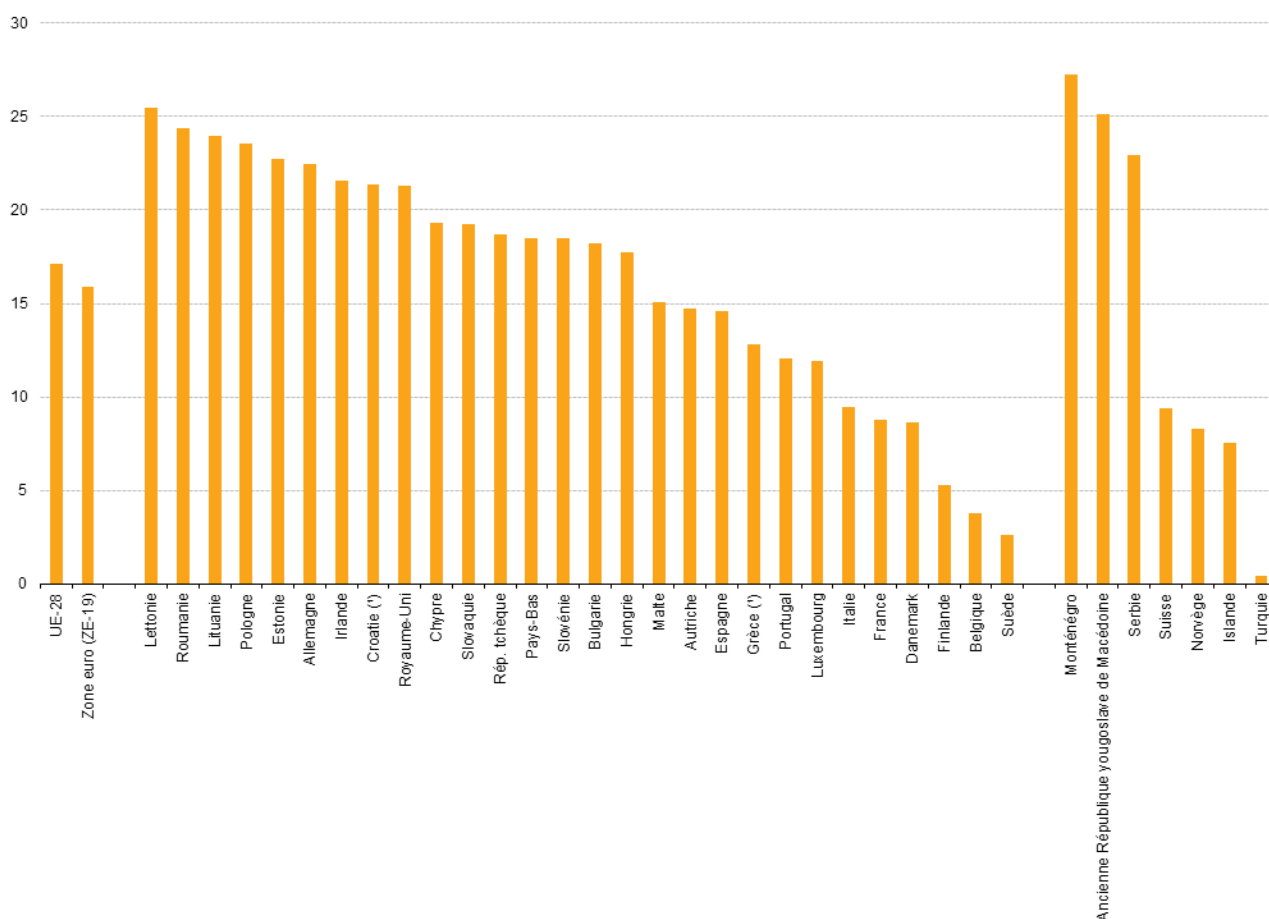
Remarque: entreprises d'au moins 10 salariés. Ensemble de l'économie à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages et des organisations extraterritoriales.

(\*) 2010.

Source: Eurostat (code des données en ligne: earn\_ses\_pub2s)

**Graphique 2: Salaires horaires bruts médians, tous salariés (à l'exclusion des apprentis), 2014** Source: Eurostat (earn\_ses\_pub2s)

**Travailleurs à bas salaire** Les travailleurs à bas salaire sont définis comme étant les salariés qui gagnent deux tiers ou moins du salaire horaire brut médian national. En 2014, 17,2 % des salariés étaient des travailleurs à bas salaire dans l'UE-28, contre 15,9 % dans la zone euro. La proportion des travailleurs à bas salaire variait considérablement d'un État membre à l'autre en 2014. Les proportions les plus élevées ont été observées en Lettonie (25,5 %), en Roumanie (24,4 %), en Lituanie (24,0 %) et en Pologne (23,6 %), suivis par l'Estonie (22,8 %), l'Allemagne (22,5 %), l'Irlande (21,6 %) et le Royaume-Uni (21,3 %). À l'inverse, moins de 10 % des salariés étaient des travailleurs à bas salaire en Suède, (2,6 %), en Belgique (3,8 %), en Finlande (5,3 %), au Danemark (8,6 %), en France (8,8 %) et en Italie (9,4 %).



Remarque: entreprises d'au moins 10 salariés.

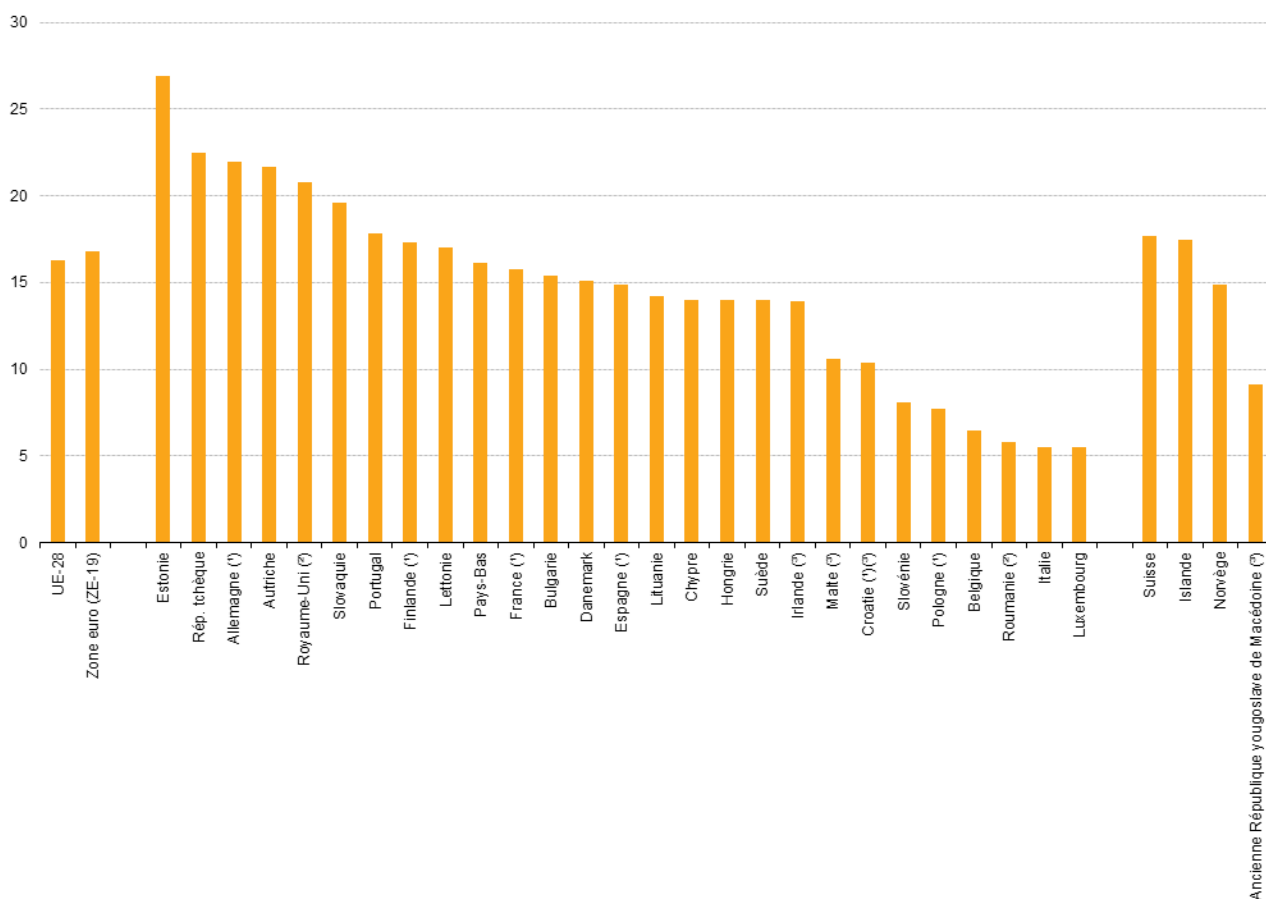
(\*) 2010.

Source: Eurostat (code des données en ligne: earn\_ses\_pub1s)

**Graphique 3: Travailleurs à bas salaire — salariés (à l'exclusion des apprentis) gagnant moins de deux tiers du salaire horaire brut médian, 2014 (en % des salariés)** Source: Eurostat (earn\_ses\_pub1s)

## Écart de rémunération entre hommes et femmes

L' [écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes](#) est un indicateur important pour mesurer les différences entre le salaire moyen d'un homme et d'une femme dans l'Union. En 2015, dans l'ensemble de l'UE-28, les femmes gagnaient en moyenne 16,3 % de moins que les hommes, contre 16,8 % dans la zone euro. Les écarts de salaire moyen les plus faibles entre hommes et femmes ont été constatés au Luxembourg, en Italie, en Roumanie, en Belgique, en Pologne et en Slovénie (moins de 10 % de différence). Les plus importants ont été relevés en Estonie (26,9 %), en République tchèque (22,5 %), en Allemagne (22,0 %), en Autriche (21,7 %), et au Royaume-Uni (20,8 %) — voir graphique 4.



Remarque: entreprises d'au moins 10 salariés; sections B à S à l'exclusion de la section O de la NACE Rév. 2; Grèce: non disponible.

(\*) Données provisoires.

(\*) Estimations.

(\*) 2014.

Source: Eurostat (code des données en ligne: earn\_gr\_gpgr2)

**Graphique 4: Écart de rémunération entre hommes et femmes, 2015(% de différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et des femmes salariés, exprimé en % de la rémunération brute des hommes salariés, non corrigé)Source: Eurostat (earnrgpgr2)**

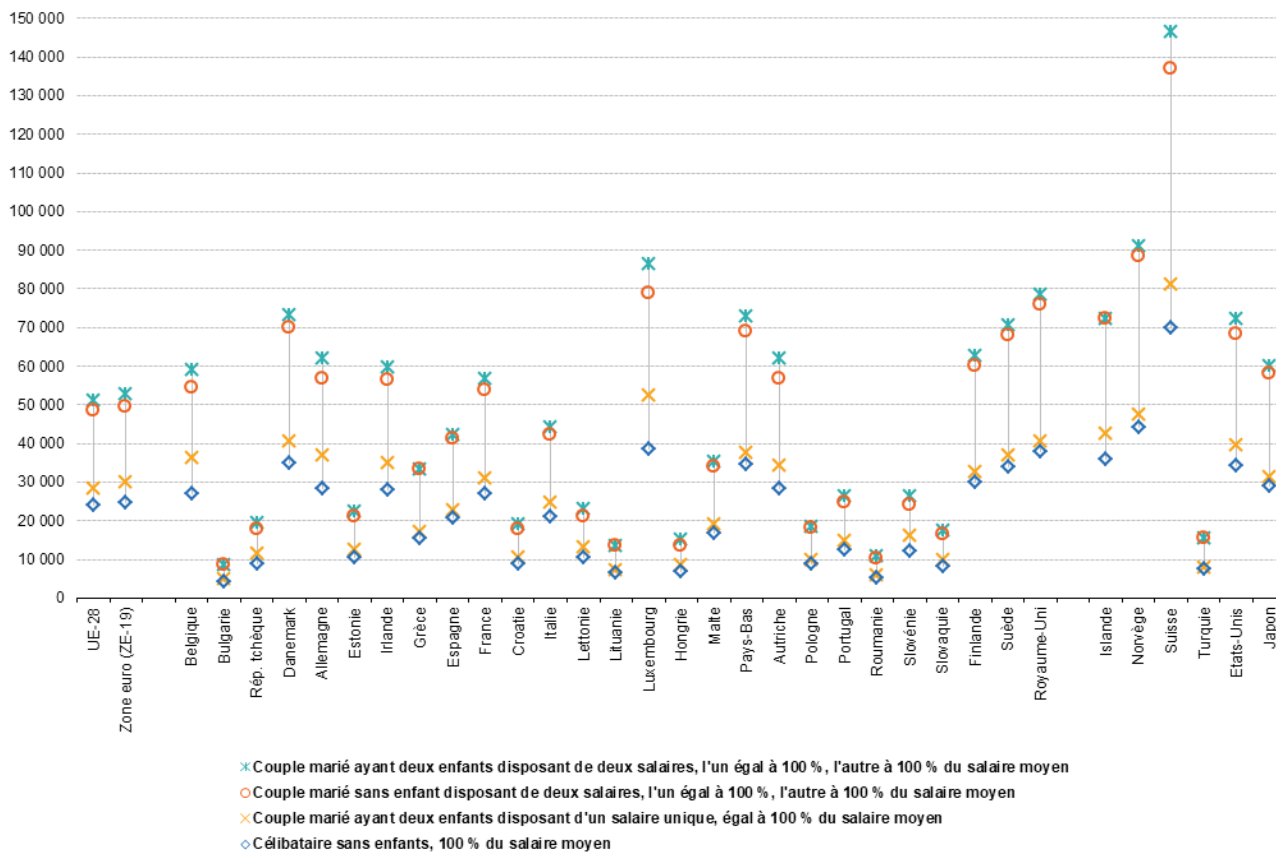
Divers facteurs peuvent contribuer à ces écarts, tels que les différences dans les taux de participation à la population active, dans les professions et les activités tendant à être dominées par les hommes ou les femmes, ou dans l'importance du travail à temps partiel chez les hommes et les femmes, ainsi que l'attitude des services du personnel des organismes publics et privés vis-à-vis de l'évolution de carrière et des congés de maternité/parentaux et/ou non rémunérés. Parmi les facteurs sous-jacents qui pourraient expliquer, du moins en partie, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, on peut citer la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la sensibilisation et la transparence, ainsi que la discrimination directe. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes reflètent également d'autres inégalités – en particulier, la part souvent disproportionnée de responsabilités familiales assumée par les femmes et donc leurs difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. De nombreuses femmes travaillent à temps partiel ou dans le cadre de contrats atypiques: même si cela leur permet de rester sur le marché du travail tout en s'occupant de leur famille, cela peut avoir un effet négatif sur leur salaire, leur carrière, leurs perspectives de promotion et leur retraite.

## Salaires nets et charge fiscale

**Salaires nets** Les informations sur les salaires nets complètent les données relatives aux salaires bruts en ce qui concerne le salaire disponible, en d'autres termes après déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et ajout des allocations familiales (prestations en espèces versées pour

les enfants à charge), dans le cas de ménages avec enfants.

En 2015, le salaire net d'un célibataire, sans enfant, gagnant 100 % du salaire moyen d'un travailleur dans l'économie marchande, variait entre 4 300 euros en Bulgarie et 38 500 euros au Luxembourg. Ces deux mêmes pays enregistraient respectivement le salaire net moyen le plus bas (4 900 euros) et le plus élevé (52 500 euros) pour un couple marié disposant d'un salaire unique et ayant deux enfants (graphique 5).



Remarque: Chypre, données non disponibles.  
Source: Eurostat (code des données en ligne: earn\_nt\_net)

**Graphique 5: Gains nets annuels, 2015 (en euros)** Source: Eurostat (earnntnet)

Dans le cas des couples mariés dont les deux conjoints travaillent (chacun gagnant l'équivalent d'un salaire moyen), le Luxembourg enregistrait le salaire annuel net le plus élevé, soit 86 400 euros pour un couple avec deux enfants et 78 800 euros pour un couple sans enfant; la Bulgarie enregistrait le salaire net le plus bas, soit 8 700 euros, tant pour les couples avec deux enfants que pour les couples sans enfant.

**Pression fiscale** Les données relatives à la pression fiscale mesurent l'incidence des impôts et des cotisations sociales sur le coût de la main-d'œuvre. Ces informations sont fournies pour les travailleurs à bas salaire. La pression fiscale dans l'UE-28 était de 38,4 % en 2015 (voir tableau 1). Les charges fiscales les plus élevées pesant sur les bas salaires ont été enregistrées en 2015 en Belgique, en Hongrie, en Allemagne, en Autriche, en France, en Italie, en Lettonie et en Suède (plus de 40,0 %). À l'inverse, les plus faibles ont été observées à Malte, en Irlande et au Royaume-Uni (moins de 30,0 %).

	Pression fiscale sur le coût de la main-d'œuvre	Piège du chômage	Piège des bas salaires - célibataire sans enfants	Piège des bas salaires - couple marié ayant deux enfants disposant d'un salaire unique
UE-28	38,4	74,0	44,6	59,8
Zone euro (ZE-19)	41,4	76,5	44,9	58,0
Belgique	49,5	92,0	60,6	48,4
Bulgarie	33,6	81,6	21,6	31,4
Rép. tchèque	39,9	80,3	49,3	87,5
Danemark	34,3	89,3	40,1	88,9
Allemagne	45,3	73,1	47,3	83,2
Estonie	38,0	62,9	22,9	42,9
Irlande	21,6	71,6	44,1	73,0
Grèce	34,7	50,4	21,7	18,2
Espagne	36,0	81,6	27,0	13,8
France	43,7	76,5	50,3	81,3
Croatie	35,3	80,1	28,1	23,7
Italie	42,0	80,7	41,0	5,2
Chypre (*)	11,9	61,5	6,3	106,0
Lettonie	41,9	88,1	31,1	34,2
Lituanie	39,2	81,6	27,1	84,8
Luxembourg	31,1	87,6	57,2	105,8
Hongrie	49,0	78,4	34,5	36,7
Malte	19,0	57,1	22,4	22,8
Pays-Bas	31,0	82,4	75,2	68,7
Autriche	45,0	68,1	44,0	97,9
Pologne	33,7	82,2	56,0	46,1
Portugal	36,2	80,3	30,8	28,2
Roumanie	38,3	49,4	31,3	33,4
Slovénie	38,6	89,6	48,4	74,3
Slovaquie	38,8	44,7	29,7	50,3
Finlande	38,3	76,3	56,7	100,0
Suède	40,7	68,6	38,2	68,7
Royaume-Uni	26,0	61,6	46,8	80,9
Islande	29,9	84,7	48,0	60,7
Norvège	33,7	75,6	33,7	95,1
Suisse	19,5	:	:	:
Turquie	36,1	:	:	:
Japon	30,8	49,3	56,7	89,9
Etats-Unis	29,5	70,7	28,5	71,4

(\*) 2007.

Source: Eurostat (codes des données en ligne: earn\_nt\_taxwedge, earn\_nt\_unemtrp et earn\_nt\_lowwtrp)

**Tableau 1: Taux de prélèvement sur les bas salaires, 2015(en %)**Source: Eurostat (earnnt-taxwedge), (earnntunemtrp) et (earnntlowwtrp)

Les trois autres indicateurs présentés dans le tableau 1 fournissent des informations sur la part de la rémunération brute qui est «absorbée» (par l'accroissement des taux d'imposition et des cotisations sociales et/ou la réduction ou la perte des prestations sociales) lorsqu'une personne retrouve du travail ou passe d'un bas revenu à un revenu plus élevé. En 2015, la part globale du revenu «absorbée» lorsqu'une personne retrouvait du travail était de 74 % dans l'UE-28 (76,5 % dans la zone euro). Le taux le plus élevé a été enregistré en Belgique (92,0 %) et le taux le plus bas en Slovaquie (44,7 %).

Pour les travailleurs à bas salaire souhaitant accroître leurs revenus, une part plus importante de leur salaire serait «absorbée» fiscalement. Pour les couples mariés disposant d'un salaire unique et ayant deux enfants, le piège de l'absorption des revenus se situait à 59,8 % dans l'UE-28 en 2015 (58,0 % dans la zone euro). Le taux le plus bas a été constaté en Italie (5,2 %) et le plus élevé au Luxembourg (105,8 %). À l'inverse, pour les personnes vivant seules et sans enfant, le piège de l'absorption des revenus était de 44,6 % dans l'UE-28 en 2015 (44,9 % dans la zone euro). Ce sont les Pays-Bas qui présentaient le taux le plus élevé (75,2 %) et la Bulgarie (21,6 %) et la Grèce (21,7 %), les taux les plus bas.

## Sources et disponibilité des données

### Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre comprend la rémunération des salariés (essentiellement les salaires et les traitements en espèces et en nature, ainsi que les cotisations sociales à la charge des employeurs), les frais de [formation professionnelle](#), et toute autre dépense (tels les frais de recrutement ou le coût des vêtements de travail, ainsi que les impôts relatifs à l'emploi considérés comme coût de main-d'œuvre, moins les subventions obtenues). Ces composantes et leurs éléments sont définis dans le [règlement \(CE\) n° 1737/2005](#) du 21 octobre 2005.

Les statistiques sur le coût de la main-d'œuvre constituent un système hiérarchique de statistiques trimestrielles, annuelles et pluriannuelles visant à offrir une image détaillée et complète du niveau, de la structure et de



l'évolution à court terme du coût de la main-d'œuvre dans les différents secteurs d'activité économique dans les États membres de l'Union et dans certains pays tiers. Toutes les statistiques reposent sur une définition harmonisée du coût de la main-d'œuvre. Les niveaux du coût de la main-d'œuvre sont établis sur la base de la plus récente enquête sur le coût de la main-d'œuvre (actuellement, celle de 2012) et d'une [extrapolation](#) fondée sur l'indice trimestriel du coût de la main-d'œuvre. L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre est une enquête quadriennale qui recense le coût de la main-d'œuvre à un niveau très détaillé. Aux fins de l'extrapolation sur la base de l'indice du coût de la main-d'œuvre, les données ne sont utilisées qu'à un niveau agrégé. L'indice trimestriel du coût de la main-d'œuvre (un [indicateur européen](#)) mesure la pression du coût résultant du facteur de production «main-d'œuvre». Les données couvertes par la collecte de l'indice du coût de la main-d'œuvre concernent le coût horaire moyen total de la main-d'œuvre et deux catégories de coût: d'une part, les salaires et traitements; d'autre part, les cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs et les impôts acquittés par l'employeur, moins les subventions obtenues. Les données relatives aux agrégats européens (Union et zone euro) et aux États membres - également désagrégées par activité économique - sont disponibles pour un agrégat regroupant les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (à l'exclusion des administrations publiques, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire), conformément aux sections B à N et P à S de la NACE Rév. 2, sous forme corrigée des variations saisonnières et du nombre de jours ouvrables.

## Salaires bruts

Les principales définitions relatives aux salaires sont fournies dans le [règlement \(CE\) n° 1738/2005](#) du 21 octobre 2005. Les données proviennent de l' [enquête sur la structure des salaires \(ESS\)](#) réalisée tous les quatre ans et dont la dernière édition date d'octobre 2014. Le salaire brut correspond à la rémunération en numéraire directement versée par l'employeur, avant les déductions d'impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et retenues par l'employeur. Toutes les primes, régulières ou ponctuelles, sont incluses (13e ou 14e mois, primes de vacances, participation aux bénéfices, indemnités pour congés non pris, commissions occasionnelles, etc.).

Les données sur les salaires médians se basent sur les salaires horaires bruts de l'ensemble des salariés (temps plein et temps partiel, à l'exclusion des apprentis) travaillant dans les entreprises de dix salariés ou plus et dans tous les secteurs de l'économie à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages et des organisations extraterritoriales. Le salaire médian est la valeur au-dessous de laquelle se situe le salaire de la moitié de la population et au-dessus de laquelle se situe le salaire de l'autre moitié.

## Écart de rémunération entre hommes et femmes

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, sous sa forme non ajustée, se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. La méthode d'établissement de cet indicateur se base sur les données collectées au moyen de l'enquête sur la structure des salaires (ESS), qui est révisée tous les quatre ans dès que de nouvelles données sont disponibles.

Conformément à la méthodologie utilisée, l'indicateur relatif à l'écart non ajusté de rémunération entre hommes et femmes couvre l'ensemble des salariés (sans aucune restriction liée à l'âge ou à la durée du travail) des entreprises (ayant au moins dix salariés) de l'industrie, de la construction et des services (sections B à S, à l'exclusion de la section O, de la NACE Rév. 2). Certains pays communiquent également des informations sur la section O de la NACE Rév 2 (administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire), bien que cela ne soit pas obligatoire. Certaines informations sont également disponibles avec une analyse entre le secteur public et le secteur privé, ou ventilées en fonction du temps de travail (à temps complet ou à temps partiel) et de l'âge des salariés.

## Salaires nets et charge fiscale

Les salaires nets sont issus de la rémunération brute et représentent la part de la rémunération que les salariés peuvent effectivement dépenser ou épargner. Par rapport aux salaires bruts, les salaires nets ne comprennent pas les cotisations de sécurité sociale et les impôts, mais incluent les allocations familiales.

Les [indicateurs de taux de prélèvement \(pression fiscale sur le coût de la main-d'œuvre, piège du chômage et piège des bas salaires\)](#) visent à contrôler l'attractivité du travail. La pression fiscale sur le coût de la main-d'œuvre se définit comme la somme de l'impôt sur le salaire brut et des cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié et de l'employeur, exprimée en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre. Cet indicateur est uniquement disponible pour les célibataires sans enfant dont le salaire équivaut à 67 % du salaire moyen d'un travailleur de l'économie marchande (sections B à N de la NACE Rév. 2).

Le «piège du chômage» mesure la part de la rémunération brute «absorbée» par l'accroissement des taux d'imposition et de cotisation sociale et le retrait des allocations de chômage et d'autres prestations lors du retour à l'emploi d'un chômeur. Cet indicateur se définit comme la différence entre les salaires bruts et l'accroissement du revenu net après le passage d'une période de chômage vers un nouvel emploi, exprimée en pourcentage des salaires bruts. Cet indicateur est uniquement disponible pour les célibataires sans enfant dont le salaire équivaut à 67 % du salaire moyen d'un travailleur de l'économie marchande (sections B à N de la NACE Rév. 2).

Le piège des bas salaires mesure quelle part (en pourcentage) de la rémunération brute est «absorbée» par l'effet combiné de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales et de la perte éventuelle de toute allocation lorsque la rémunération brute passe de 33 % à 67 % du salaire moyen d'un travailleur de l'économie marchande (sections B à N de la NACE Rév. 2). Cet indicateur est disponible pour les célibataires sans enfant et pour les couples disposant d'un salaire unique et ayant deux enfants âgés de 6 à 11 ans.

## Contexte

La structure et l'évolution du coût de la main-d'œuvre et des salaires sont des éléments importants de tout marché du travail. En effet, elles reflètent l'offre de travail des individus et la demande de travail des entreprises.

L'Union européenne entend promouvoir l'égalité des chances, ce qui suppose la suppression progressive de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'article 157, paragraphe 1, du [traité sur le fonctionnement de l'Union européenne \(TFUE\)](#) pose le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. La législation relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail tire son fondement juridique de l'article 157, paragraphe 3, du TFUE. En décembre 2015, la [Commission européenne](#) a adopté l'[engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019](#). Avec ce plan d'action, la Commission a réaffirmé son engagement dans la poursuite d'une plus grande égalité entre hommes et femmes. L'une des thématiques prioritaires est la réduction des inégalités de salaire, de revenu et de retraite, ce afin de lutter contre la pauvreté des femmes. La Commission européenne a défini des actions clés à mettre en place dans ce domaine prioritaire. On peut notamment citer l'organisation annuelle d'un [European Equal Pay Day](#) (en anglais), qui vise à sensibiliser au problème de l'écart de revenus et à ses causes sous-jacentes.

## Voir aussi

- [Earnings statistics](#) (en anglais)
- [Gender pay gap statistics](#) (en anglais)
- [Hourly labour costs](#) (en anglais)
- [Labour cost structural statistics - levels](#) (en anglais)
- [Labour cost index - recent trends](#) (en anglais)
- [Statistiques sur les marchés du travail au niveau régional](#)
- [Statistiques sur le salaire minimum](#)
- [Regional labour market disparities](#) (en anglais)

# Informations supplémentaires Eurostat

## Publications

- [Labour market statistics](#) — Pocketbook 2011 edition (en anglais)
- [Labour market statistics](#) — Pocketbook 2010 edition (en anglais)
- [In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners](#) — Statistics in Focus, issue number 48/2012 (en anglais)

## Principaux tableaux

- [Gains](#) (tearn), voir:

Écart des rémunérations entre hommes et femmes (non corrigé) (tsdsc340)

- [Coûts de la main-d'œuvre](#) (tlc), voir:

Indice du coût de la main-d'œuvre par NACE Rév. 2 (teilm100)

Indice du coût de la main-d'œuvre par NACE Rév. 2 - variation en pourcentage Q/Q-1 (teilm120)

Indice du coût de la main-d'œuvre par NACE Rév. 2 - variation en pourcentage Q/Q-4 (teilm130)

Indice du coût de la main-d'œuvre par NACE Rév. 2 - Indice (2012=100) (teilm140)

## Base de données

- [Gains](#) (earn)
- [Coûts de la main-d'œuvre](#) (lc)

## Section dédiée

- [Marché du travail \(y compris l'enquête sur les forces de travail\)](#) , voir:
- [Coûts de la main-d'œuvre](#)
- [Gains](#)

## Méthodologie / Métadonnées

- [Labour cost index](#) (ESMS metadata file — lciesms) (en anglais)
- [Labour costs survey 2008 and 2012 - NACE Rev. 2 activity](#) (ESMS metadata file — lcsr2esms) (en anglais)
- [Structure of earnings survey 2014](#) (ESMS metadata file — earnses2014esms) (en anglais)
- [Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity](#) (ESMS metadata file — earnrgpg2esms) (en anglais)
- [Net earnings and tax rates](#) (ESMS metadata file — earnnetesms) (en anglais)

## Source des données pour les tableaux et graphiques (MS Excel)

- [Les salaires et le coût de la main d'œuvre: tableaux et graphiques](#)

## Liens externes

- Organisation internationale du travail — Rapport mondial sur les salaires
- International Labour Organisation — Wages and income (en anglais)
- OCDE— Les Systèmes Impôts-Prestations: indicateurs de l'OCDE
- OCDE— Prestations et salaires — Modèles

Consultez cet article en ligne sur [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/fr)