

Résolution concernant les statistiques du coût de la main-d'oeuvre,  
adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail  
(octobre 1966)

La onzième Conférence internationale des statisticiens du travail,

.....

Considérant que l'adoption de normes internationales pour les statistiques du coût de la main-d'oeuvre, notamment en ce qui concerne les définitions ainsi que les méthodes de compilation et de classification, favoriser l'élaboration de ces statistiques selon des principes judicieux et contribuer à l'amélioration de leur comparabilité internationale,

adopte, ce vingt-septième jour d'octobre mil neuf cent soixante-six, la Résolution suivante:

Objectifs généraux et portée

1. Les programmes de statistiques du coût de la main-d'oeuvre devraient être établis essentiellement de manière à fournir des indications sûres au sujet du niveau, de la composition et de l'évolution du coût, pour l'employeur, de l'emploi de main-d'oeuvre. Les données recueillies dans les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre peuvent également servir à fournir des informations sur une partie du revenu du travailleur provenant de son emploi, comme les salaires directs, les compléments de salaire non relevés dans les statistiques ordinaires des salaires, les gains annuels moyens, etc.

2. Chaque pays devrait s'efforcer de développer des statistiques du coût de la main-d'oeuvre dans les principaux secteurs de l'économie, et particulièrement dans certaines branches des industries manufacturières, des industries extractives, du bâtiment et de la construction, ainsi que dans d'autres activités économiques, lorsque cela est possible.

Définition du coût de la main-d'oeuvre

3. Aux fins des statistiques du coût de la main-d'oeuvre, celui-ci s'étend du coût supporté par l'employeur pour l'emploi de main-d'oeuvre. La notion statistique du coût de la main-d'oeuvre englobe la rémunération du travail accompli, les versements pour les heures rémunérées mais non effectuées, les primes et gratifications, le coût de la nourriture, des boissons et des autres avantages en nature, les coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur, les dépenses de sécurité sociale à la charge de l'employeur, le coût pour l'employeur de la formation professionnelle, les services sociaux et divers postes, tels que le transport des travailleurs, les vêtements de travail et le recrutement, ainsi que les impôts considérés comme coûts de main-d'oeuvre. Les éléments constitutifs du coût de la main-d'oeuvre sont indiqués plus en détail dans la Classification internationale type des coûts de main-d'oeuvre figurant en annexe.

4. Les impôts basés sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaires influent directement sur le coût, pour les employeurs, de l'emploi de main-d'oeuvre. De tels impôts devraient, dans les pays où ils

sont considérés comme coût de main-d'oeuvre, être relevés séparément, de manière qu'ils puissent être inclus ou exclus aux fins des comparaisons internationales. Ces impôts doivent être inclus sur une base nette, c'est-à-dire après déduction de tous abattements ou allocations accordés par l'Etat.

### Comparabilité

5. Certains postes du coût de la main-d'oeuvre, dans leur totalité ou en partie, tels, par exemple, que la sécurité sociale ou la formation professionnelle, ne sont pas, dans certains pays, imputables aux employeurs, mais représentent des dépenses de l'Etat pour des raisons sociales ou autres. Il doit en être tenu compte dans les comparaisons internationales.

### Classification

6. (1) Les données concernant le coût de la main-d'oeuvre devraient être classées par activité économique et, lorsque cela est possible, en distinguant les ouvriers des employés.

(2) Le personnel de direction rémunéré essentiellement par une participation aux bénéfices devrait être exclu des statistiques sur le coût de la main-d'oeuvre.

(3) En l'absence de définition internationale type, la distinction entre ouvriers et employés devrait être fondée sur les critères qui paraissent le mieux appropriés aux opérations statistiques dans les pays considérés.

7. La classification par activité économique devrait être établie avec autant de détail que possible et devrait suivre la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, ou une classification qui puisse s'y ramener.

8. (1) Les coûts de main-d'oeuvre devaient être classés de manière à distinguer, autant que possible, au moins les grands groupes énumérés dans la Classification internationale type des coûts de main-d'oeuvre jointe en annexe.

(2) Il est souhaitable de préparer des données séparées pour chaque sous-groupe au sujet duquel on peut obtenir des informations.

(3) Les grands groupes I à IV correspondent étroitement aux gains tels qu'ils sont compilés par beaucoup de pays, conformément aux stipulations de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, et peuvent être appelés "coûts directs de main-d'oeuvre". Ils se distinguent des postes restants qui peuvent être appelés "coûts indirects de main-d'oeuvre". Il y aurait un intérêt particulier à faire ces subdivisions du coût total de la main-d'oeuvre.

9. Quand les statistiques relatives au coût de la main-d'oeuvre excluent un certain grand groupe ou un certain sous-groupe de la classification internationale type, il y a lieu de l'indiquer, en fournissant des estimations de l'ordre de grandeur des coûts ainsi exclus, autant que possible.

10. Dans la Classification internationale type des coûts de main-d'oeuvre figurant en annexe à cette résolution, les salaires et traitements de tout le personnel, y compris celui qui s'occupe d'activités

telles que le logement, la formation professionnelle, les soins médicaux et les services sanitaires, des cantines, etc., sont inclus dans les grands groupes I à IV et le coût de la sécurité sociale pour ce personnel est compris dans le grand groupe VI. Il s'ensuit que les coûts indiqués dans les autres grands groupes pour ces activités ne comprennent pas les salaires et traitements (y compris les contributions à la sécurité sociale) du personnel de l'établissement faisant fonctionner ces services, puisque de nombreux pays peuvent rencontrer des difficultés considérables à affecter ces paiements aux activités correspondantes. Néanmoins, compte tenu de l'importance, dans beaucoup de pays, de la formation professionnelle, du logement, des soins médicaux et des services sanitaires, les pays pourront désirer compiler en outre le coût total de telles activités, si nécessaire, au moyen d'une évaluation. L'évaluation du coût total de la formation professionnelle devrait comprendre les salaires et traitements (y compris les contributions de sécurité sociale) versés aux stagiaires et aux apprentis pour les heures consacrées à leur formation; le coût total de l'une ou de l'autre de ces activités comprend également tout autre poste que le pays considère comme coût supporté par l'employeur. De tels postes devraient être spécifiés.

11. Lorsque cela est possible, il serait utile de disposer, aux fins de l'analyse, de classifications additionnelles, notamment selon la taille de l'établissement, de l'entreprise ou de la firme et selon la région.

#### Rassemblement et compilation

12. L'unité pour laquelle les données sont rassemblées devrait être l'établissement, lorsque cela est possible, plutôt que l'entreprise ou la société, pour autant que le système de comptabilité utilisé permette à une entreprise à établissements multiples de fournir des données pour chaque établissement.

13. La période d'observation, dans les grandes enquêtes concernant le coût de la main-d'oeuvre, devrait couvrir, chaque fois qu'il est possible, les douze mois de l'année civile ou, à défaut, l'exercice comptable habituel, afin de tenir compte des dépenses qui ne se produisent qu'annuellement ou irrégulièrement.

14. Pour chaque branche d'activité économique couverte par le programme national d'enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre, il est souhaitable de rassembler des données à des intervalles n'excédant pas cinq ans. Jusqu'à ce que des changements importants se produisent dans les éléments constitutifs du coût de la main-d'oeuvre, à la suite de modifications apportées à la législation sociale ou d'autres causes, les données pour les années comprises entre deux enquêtes pourraient être obtenues par estimation chaque fois que des données appropriées sur les gains et autres éléments du coût de la main-d'oeuvre sont disponibles. Durant la période intermédiaire, des enquêtes spéciales, de portée limitée, peuvent fournir une base satisfaisante pour l'estimation de certains éléments du coût de la main-d'oeuvre.

15. Les statistiques relatives au coût de la main-d'oeuvre devraient être complétées par des données sur l'emploi ayant la même portée, en indiquant le nombre des salariés de chaque sexe, classés par exemple en ouvriers et employés, et en distinguant, le cas échéant, les apprentis.

16. Chaque pays devrait établir des statistiques du coût moyen de la main-d'oeuvre par unité de temps (coût du facteur travail utilisé). En particulier, on devrait fournir, chaque fois qu'il est possible, des données indiquant le coût moyen de la main-d'oeuvre par heure de travail réellement effectuée.

17. Pour le calcul du coût moyen de la main-d'oeuvre par heure, on devrait obtenir les données sur les heures-homme effectuées conformément à la résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée en 1962 par la dixième Conférence internationale des statisticiens du travail, si nécessaire par estimation.

18. Chaque fois qu'il est possible, les données sur les heures-homme effectuées devraient être obtenues directement par des enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre ou par d'autres enquêtes de portée similaire.

19. Les employeurs devraient être informés suffisamment à l'avance des grandes enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre afin qu'ils puissent se familiariser avec les problèmes posés par l'enquête et qu'ils puissent ajuster leur système de comptabilité en conséquence.

#### Publication

20. (1) Le service statistique compétent devrait publier une description des concepts et méthodes utilisés dans toute nouvelle enquête nationale importante sur le coût de la main-d'oeuvre.

(2) Cette description devrait indiquer les différences éventuelles entre la classification des coûts de main-d'oeuvre par élément constitutif utilisée dans l'enquête considérée et la classification internationale type.

(3) La description méthodologique devrait:

- a) mentionner le type de primes (éventuellement) qui ont été assimilées aux salaires et comprises dans les données nationales sur le coût de la main-d'oeuvre qui se rapportent respectivement aux salaires et traitements directs et à la rémunération des heures non effectuées;
- b) donner une description de toute prime de participation aux bénéfices comprise dans l'enquête nationale;
- c) indiquer la nature des impôts inclus.

(4) Pour faciliter l'analyse des données, surtout sur le plan international, le rapport principal sur les résultats de l'enquête nationale sur le coût de la main-d'oeuvre pour l'employeur devrait donner des détails sur le régime national de financement des systèmes obligatoires de sécurité sociale pour les travailleurs et, plus particulièrement, sur la proportion des dépenses couvertes par les contributions des employeurs. Des renseignements devraient également être fournis sur les services sociaux assurés aux travailleurs par l'État.

21. Les pays qui ont effectué des études sur la structure des salaires des traitements et sur d'autres éléments du coût de la main-d'oeuvre devraient en communiquer les résultats au Bureau international du Travail, afin de faciliter les comparaisons internationales et l'interprétation des statistiques du coût de la main-d'oeuvre.

Annexe. Classification internationale type des coûts de main-d'oeuvre

I. Salaires et traitements directs:

- 1) paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps;
- 2) primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps;
- 3) gains des travailleurs aux pièces (non compris les majorations pour heures supplémentaires)<sup>1</sup>;
- 4) majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit et heures effectuées les jours fériés.

II. Rémunération pour les heures rémunérées mais non effectuées:

- 1) congés annuels, congés assimilés et congés d'ancienneté;
- 2) jours fériés officiels et autres jours reconnus;
- 3) autres jours de congé payé accordés (par exemple, naissance ou décès d'un membre de la famille, mariage du salarié, fonctions officielles, activités syndicales);
- 4) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles ne sont pas considérées comme dépenses de sécurité sociale<sup>2</sup>.

III. Primes et gratifications:

- 1) primes de fin d'année et primes saisonnières;
- 2) participation aux bénéfices;
- 3) primes de vacances, en plus de la rémunération afférente aux congés, et autres primes et gratifications.

IV. Nourriture, boisson, combustible et autres avantages en nature

V. Coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur:

---

<sup>1</sup> Y compris également des primes de responsabilité, des allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les indemnités allouées pour les repas, des sandwiches, etc., des versements et des systèmes de salaires garantis, des allocations de vie chère et d'autres allocations régulières qui sont considérées comme salaires et traitements directs.

<sup>2</sup> Dans le cas contraire, elles devraient être classées sous VI (5).

- 1) coût au titre des logements appartenant à l'établissement<sup>3</sup>;
- 2) coût au titre des logements n'appartenant pas à l'établissement (allocations, subsides, etc.);
- 3) autres coûts relatifs au logement.

#### VI. Charges de sécurité sociale supportées par l'employeur:

- 1) contributions légales à la sécurité sociale (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 2) contributions conventionnelles, contractuelles ou bénévoles aux régimes de sécurité sociale et aux assurances privées (pour des régimes comprenant: la vieillesse, l'invalidité et les pensions aux survivants; la maladie, la maternité; les lésions professionnelles; le chômage; les allocations familiales);
- 3)
  - a) sommes versées directement aux travailleurs en cas d'absences du travail dues à la maladie, la maternité, une maladie professionnelle ou un accident du travail, pour compenser la perte de gains;
  - b) autres sommes versées directement aux travailleurs et assimilées à des prestations de sécurité sociale;
- 4) coût des services médicaux et sanitaires<sup>1</sup>;
- 5) indemnités de licenciement et de préavis non pris lorsqu'elles sont considérées comme dépenses de sécurité sociale.

#### VII. Frais de formation professionnelle :

(Y compris également les honoraires et autres paiements versés pour des services d'instructeurs n'appartenant pas à l'entreprise, des institutions de formation, du matériel didactique et les remboursements des charges scolaires des travailleurs, etc.)

---

<sup>3</sup> Autres que les salaires et les traitements du personnel affecté à ce service, c'est-à-dire la dépréciation des immeubles et de l'équipement, l'intérêt, les réparations et les frais d'entretien ainsi que d'autres coûts, moins les subsides, les réductions d'impôts, etc., reçus de la part des autorités publiques et les sommes reçues des travailleurs. Les investissements en capitaux effectués durant l'année sont à exclure.

<sup>1</sup> Autres que les salaires et les traitements du personnel affecté à ce service, c'est-à-dire la dépréciation des immeubles et de l'équipement, l'intérêt, les réparations et les frais d'entretien ainsi que d'autres coûts, moins les subsides, les réductions d'impôts, etc., reçus de la part des autorités publiques et les sommes reçues des travailleurs. Les investissements en capitaux effectués durant l'année sont à exclure.

VIII. Coûts relatifs aux services sociaux:

- 1) coût des cantines et autres services d'approvisionnement<sup>1</sup>;
- 2) coût des installations des services de caractère éducatif, culturel, récréatif ou assimilé<sup>1</sup>;
- 3) contributions aux mutuelles de crédit et coût des services connexes dont bénéficient les travailleurs.

IX. Coûts de la main-d'oeuvre non classés ailleurs:

(Tels que les frais de transport des travailleurs entre le domicile et le lieu de travail supportés par l'employeur (y compris également le remboursement des billets de transports, etc.), le coût des vêtements de travail, le coût du recrutement et d'autres coûts de main-d'oeuvre.)

X. Impôts considérés comme coût de la main-d'oeuvre:

(Par exemple des impôts basés sur l'emploi ou sur les bordereaux de salaires. De tels impôts devraient être inclus sur une base nette, c'est-à-dire après déduction des allocations ou des abattements accordés par l'Etat.)

