



## Les salaires des cadres de direction en Europe

Alice Keogh<sup>(1)</sup>

Le choix de localisation du siège social d'une entreprise multinationale (siège mondial ou siège « Europe ») repose sur de nombreux critères. Certains peuvent être très spécifiques à l'entreprise et d'autres plus généraux : la qualité des infrastructures, l'environnement réglementaire, le contexte fiscal et social, la qualification de la main d'œuvre locale, le coût du travail. Sur ce dernier point, les comparaisons internationales portent le plus souvent sur des coûts moyens à un niveau sectoriel assez agrégé. À ce titre, elles ne peuvent apporter un éclairage très probant au sujet des personnes les plus qualifiées, des cadres de direction par exemple, que l'on retrouve en plus grand nombre au sein des sièges sociaux. L'objet de ce focus est de proposer une analyse comparative des salaires dans plusieurs pays européens, en se concentrant sur les fonctions correspondant à des cadres, grâce aux données détaillées mobilisées par Eurostat.

Le point de départ est de comparer les salaires bruts, en supposant que les négociations salariales de ces cadres, personnes qualifiées qui sont les plus mobiles, se font à ce niveau. Cependant, suivant les pays, les cotisations sociales et les impôts sur le revenu n'ont pas le même poids, en fonction notamment du niveau de protection sociale et de l'offre de services publics en place. Pour l'employeur, c'est le coût du travail, c'est-à-dire le salaire brut et les cotisations employeurs, qui constitue la donnée pertinente. Pour le salarié, c'est le salaire net de tous prélèvements qui importe, tout comme le niveau de protection sociale dont il bénéficie ainsi que les services publics en place dans son pays de résidence. À l'aide de la maquette de l'OCDE *Taxing Wages* (voir encadré 1), les coûts du travail et les salaires nets après impôts ont été recalculés afin d'effectuer des comparaisons sur ces trois variables clés : coût du travail, salaire brut et salaire net après impôts. L'analyse comparative qui suit se focalise sur ces éléments pour des cadres de direction ou cadres supérieurs en France, Allemagne, Royaume-Uni, Irlande et aux Pays-Bas<sup>(2)</sup> pour l'année 2010.

---

(1) Au moment de la rédaction de ce *Focus*, assistante de recherche au CAE.

(2) L'Italie, dont le taux de réponse à l'enquête n'est que de 43,9 %, n'est pas prise en compte. Les taux de réponse oscillent entre 59,2 % pour le Royaume-Uni, 83,4 % pour la France et 99 % pour l'Allemagne. Les données pour le Luxembourg sont très lacunaires du fait de la taille des échantillons et le pays n'a malheureusement pas pu être inclus.

## Encadré 1. Présentation des données

Les données utilisées ont été obtenues auprès d'Eurostat, à partir de l'enquête *Structure of Earnings Survey* (SES). Cette enquête est conduite tous les quatre ans (2002, 2006, 2010 et 2014) par les instituts statistiques des États membres suivant une méthodologie définie par Eurostat, produisant des données comparables entre les pays de l'Union européenne<sup>(1)</sup>. Le champ de l'enquête couvre les entreprises de plus de dix salariés. Elle fournit des informations détaillées sur les salaires bruts par déciles. Les données sont regroupées suivant différents critères : les caractéristiques de l'entreprise (secteur d'occupation, nombre d'employés, convention salariale, etc.), les caractéristiques de l'employé (éducation, âge, genre) et le poste qu'il occupe (position, ancienneté, type de contrat, etc.). Plusieurs variables de salaires sont disponibles (brut annuel, brut mensuel, brut horaire et primes) ; ces éléments de rémunération sont recalculés par Eurostat pour ne représenter que des employés à temps plein. La variable « salaire brut annuel » inclut les primes et autres paiements exceptionnels versés à l'employé (primes de productivité et primes d'intéressement, bonus de Noël, 13e mois, indemnité compensatrice pour congés payés non pris), à l'inverse de « salaire brut mensuel ». Les données sont exhaustives ; pour des raisons de confidentialité, celles correspondant à des petits échantillons ne sont cependant pas rendues publiques<sup>(2)</sup>. Les secteurs économiques sont classés selon les catégories Nace Rev 2. À titre illustratif, ce Focus se concentre sur trois secteurs d'activité : « industrie manufacturière », « activités financières et d'assurance » et « activités spécialisées, scientifiques et techniques » qui offrent les données les plus complètes et sont des secteurs où l'on trouve des grandes entreprises. Les professions retenues, réparties selon la nomenclature ISCO<sup>(3)</sup> (avec un niveau de division à deux chiffres), sont :

- directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif et des corps législatifs (catégorie 11) ;
- directeurs de services administratifs et commerciaux (catégorie 12) ;
- directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés (catégorie 13).

Afin de pouvoir effectuer des comparaisons sur les salaires nets et sur les coûts du travail pour l'employeur, les cotisations employeurs, les cotisations salariales et les impôts sont calculés. Pour cela, on s'appuie sur les informations de l'OCDE spécifiées dans sa publication annuelle *Taxing Wages* qui présente les barèmes dans les différents pays. Les cotisations employeurs additionnées au salaire brut donnent le coût du travail pour l'employeur, tandis que le salaire net après impôt est obtenu en retranchant cotisations salariales et impôts sur le revenu du salaire brut. Les cas types publiés par l'OCDE et qui facilitent les comparaisons internationales des charges fiscales et sociales imposées sur les revenus du travail, ont ici permis de s'assurer de la robustesse des calculs<sup>(4)</sup>. Les impôts et cotisations ont été calculés sur la base d'un salarié célibataire et se rapportent au financement de services publics et régimes publics de protection sociale. Les prélèvements relatifs aux régimes privés, même quand ils sont obligatoires, ne sont pas pris en compte dans les statistiques de l'OCDE, ce qui peut rendre plus délicates les comparaisons entre pays, le financement privé de la protection sociale représentant un poids parfois important. C'est le cas en particulier aux Pays-Bas, où les cotisations relatives à la santé et la retraite (et provenant pour l'essentiel des employeurs) dépendent de régimes privés<sup>(5)</sup>. De même, deux aspects spécifiques au système allemand ne sont pas pris en compte dans les cotisations sociales :

- les entreprises allemandes sont tenues de financer une assurance pour les accidents du travail et maladies professionnelles de leurs salariés, selon des taux variables par secteur d'activité (l'OCDE exclut cette contribution par manque de taux représentatif identifiable) ;
- les salariés dont le salaire annuel excède 45 000 euros peuvent opter pour une assurance privée et se désengager du système public.

Enfin, il n'est pas possible de distinguer les différents composants des « paiements exceptionnels » au sein de la variable salaire brut annuel. Selon la maquette de l'OCDE, ces éléments de rémunération sont présumés soumis aux mêmes taux d'imposition et de cotisation que le revenu salarial habituel. Par souci de simplification, la même hypothèse est faite ici. Si cela peut conduire à majorer dans certains cas les prélèvements sociaux, cette majoration est cependant limitée dans le cas des hauts revenus dès lors que les plafonds sur les cotisations sont déjà atteints : l'ajout des bonus n'engendre pas alors de différence majeure sur les montants prélevés.

(1) Les rapports qualité nationaux indiquent que les données allemandes sous-estiment les revenus très élevés tandis que le Royaume-Uni leur applique un poids spécifique pour compenser leur moindre propension à répondre à l'enquête, cf. [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn\\_ses2010\\_esms\\_an2.pdf](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_ses2010_esms_an2.pdf)

(2) L'enquête comprend 17 secteurs économiques et 34 postes au sein de chaque secteur (soit un total de 578 variables). Pour les fonctions managériales, la disponibilité des données 2010 pour les salaires est de 48 variables pour l'Allemagne, 43 pour le Royaume-Uni, 42 pour la France, 39 pour les Pays-Bas, 25 pour l'Irlande et 7 pour le Luxembourg.

(3) International Standard Classification of Occupations.

(4) Pour la France, la CSG et CRDS ont été retraitées en cotisations salariales.

(5) La modélisation des salaires nets aux Pays-Bas suivant la maquette de l'OCDE est compliquée par le système de prélèvements obligatoires non fiscaux. L'OCDE ne les inclut pas dans ses calculs.

# 1. Les salaires bruts des cadres de direction : des différences sectorielles fortes dans tous les pays

## 1.1. Les salaires en France

L'examen des salaires en France pour les trois catégories de cadres (directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif (catégorie 11), directeurs de services administratifs et commerciaux (catégorie 12) et directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés (catégorie 13)) et selon les différents secteurs d'activité apporte plusieurs enseignements (graphique 1 et tableau 1).

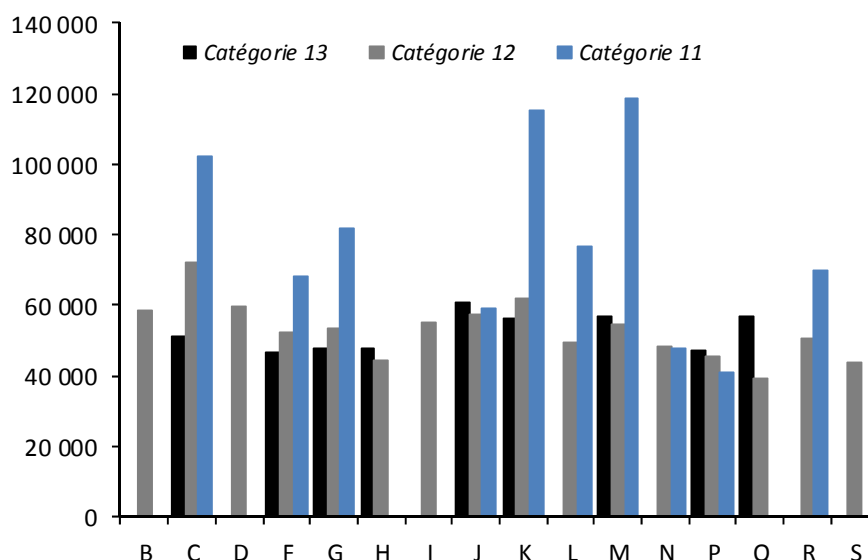
- les différences de rémunérations au niveau médian sont importantes suivant les secteurs d'activité : quasiment du simple au triple pour les directeurs généraux, un peu moins du simple au double pour les directeurs de services administratifs, et dans un rapport de 1 à 1,3 pour les autres directeurs. Sur la base des données disponibles, les trois secteurs d'activité les plus rémunérateurs en France pour les directeurs généraux sont : l'industrie manufacturière (secteur C), le secteur financier (secteur K), et les activités spécialisées scientifiques et techniques (secteur M) ;
- les salaires médians des trois professions (catégories 11, 12 et 13) présentent une hiérarchie salariale conforme à celle que l'on peut anticiper : les niveaux de rémunération systématiquement supérieurs pour les directeurs généraux sont cohérents avec les niveaux de qualification et de responsabilités supposés les plus élevés ;
- dans la partie haute de la distribution, la dispersion des salaires au sein de chaque secteur d'activité, mesurée par les rapports inter-décile D9/D5, est généralement proche pour les trois professions. Deux secteurs d'activité se distinguent cependant (le secteur financier et le secteur des activités spécialisées), où la dispersion des salaires des directeurs généraux est plus importante ;
- les données sur les salaires bruts des directeurs généraux ne sont pas disponibles pour certains secteurs d'activité, les données sont complètes pour la catégorie 12 : directeurs de services administratifs et commerciaux.

On retrouve ces caractéristiques dans la plupart des autres pays : des différences sectorielles fortes, des rapports inter-déciles proches au sein d'un secteur donné pour les trois professions, le secteur financier présentant généralement un cas à part. Sauf exception, on retrouve par ailleurs une hiérarchie salariale semblable à la France entre les trois niveaux de cadres de direction. Les données allemandes présentent cependant un profil atypique : dans de nombreux secteurs d'activité, les directeurs généraux et cadres supérieurs (catégorie 11) y déclarent un salaire plus faible que leurs subalternes directs. Les raisons de cette hiérarchie inversée ne sont pas claires, d'autant plus qu'elle ne se retrouve pas dans tous les secteurs économiques<sup>(3)</sup>. En outre les données sur les salaires des directeurs généraux sont moins souvent disponibles : pour le Royaume-Uni, seules celles du secteur financier sont ainsi renseignées.

---

(3) Une explication possible serait que les directeurs généraux reçoivent une part importante de leur rémunération sous forme de bénéfices en nature, dividendes ou stock-options non inclus dans les données Eurostat. Cette hiérarchie inversée se retrouve dans d'autres secteurs ouverts à l'international, tels que le secteur C « Industrie manufacturière » ou le secteur J « Information et communication ». En revanche, on observe une hiérarchie « normale » dans le secteur G « commerce – réparation d'automobiles ».

**Graphique 1. Salaires bruts annuels médians en France (euros annuels, 2010)**



Note : Secteurs B « Industries extractives » ; C « Industrie manufacturière » ; D « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » ; F « Construction » ; G « Commerce, réparation d'automobiles » ; H « Transports et entreposage » ; I « Hébergements et restauration » ; J « Information et communication » ; K « Activités financières et d'assurance » ; L « Activités immobilières » ; M « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » ; N « Activités de services administratifs et de soutien » ; P « Enseignement » ; Q « Santé humaine et action sociale » ; R « Arts, spectacles et activités récréatives » ; S « Autres activités de services ».

Source : Eurostat.

**Tableau 1. Rapports inter-décile D9/D5 selon le secteur activité pour la France (2010)**

	Catégories		
	11	12	13
Industries extractives	—	1,9	—
Industrie manufacturière	1,7	1,7	—
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	—	2,4	—
Construction	2,1	2,1	1,6
Commerce, réparation d'automobiles	1,9	1,9	1,6
Transports et entreposage	—	1,6	1,6
Hébergements et restauration	—	1,4	—
Information et communication	1,9	1,8	1,8
Activités financières et d'assurance	2,4	2,0	1,8
Activités immobilières	2,1	2,0	—
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,2	2,0	2,0
Activités de services administratifs et de soutien	2,5	1,7	—
Enseignement	1,4	2,3	1,5
Santé humaine et action sociale	—	1,8	1,3
Arts, spectacles et activités récréatives	1,7	1,7	—
Autres activités de services	—	1,8	—

Source : Eurostat.

Ce premier examen des données a conduit à faire les choix suivants dans ce *Focus* :

- retenir le principe de comparaison entre pays au sein d'un même secteur d'activité, du fait des disparités sectorielles fortes et des différences de structures des économies de ces quelques pays européens. Trois secteurs d'activité sont ainsi étudiés : le secteur banques et assurances (secteur K), l'industrie manufacturière (secteur C) et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et

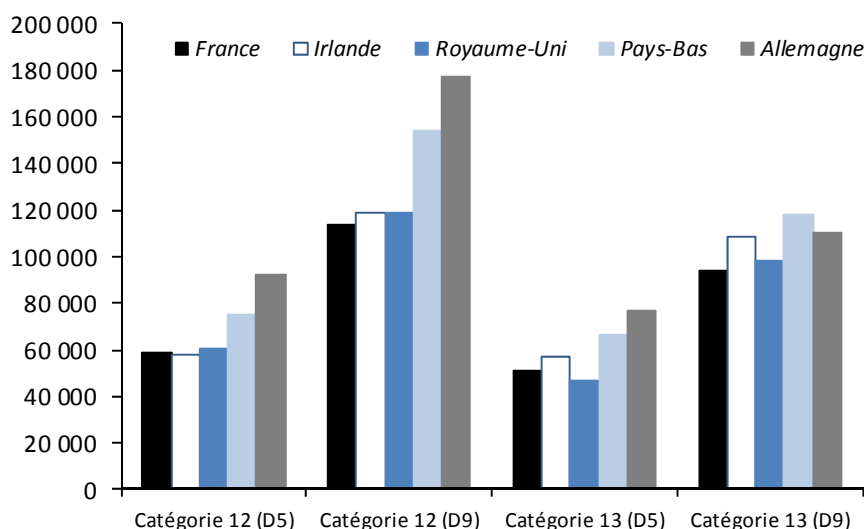
techniques (secteur M) dans lequel on trouve l'activité des sièges sociaux selon la nomenclature NACE<sup>(4)</sup> ;

- ne pas conserver pour l'étude les salaires des directeurs généraux (catégorie 11) en raison du manque de disponibilité ou de cohérence des données (on consacre néanmoins un encadré aux salaires bruts des directeurs généraux dans le secteur financier, l'Allemagne étant exclue de l'échantillon : voir encadré 2).
- centrer l'analyse sur les salaires dans le haut de la distribution : le salaire médian (D5) et le dernier décile (D9).

## 1.2. Les salaires bruts dans trois secteurs d'activité : l'Allemagne plus rémunératrice

Dans le secteur de l'industrie manufacturière, c'est en Allemagne que l'on trouve en général les plus fortes rémunérations pour les cadres de niveau « directeurs de services administratifs et commerciaux » (catégorie 12) ou « directeurs et cadres de direction » (catégorie 13). Après l'Allemagne viennent les Pays-Bas (graphique 2). Ces deux pays se distinguent nettement de la France, du Royaume-Uni et de l'Irlande où les salaires bruts sont assez comparables sur l'ensemble de la distribution, à un niveau inférieur. À partir du salaire médian, c'est en France que les salaires bruts sont les plus bas parmi ces cinq pays. L'écart de rémunération entre la France et l'Allemagne dépasse 50 % au niveau du salaire médian ; il est un peu moins élevé au neuvième décile (respectivement de 28 et 43 % pour les catégories 12 et 13)<sup>(5)</sup>.

Graphique 2. Salaires bruts des cadres de direction de l'industrie manufacturière (euros annuels, 2010)



Source : Eurostat.

Si l'Allemagne continue d'afficher des salaires supérieurs dans le secteur de la finance, le Royaume-Uni est en tête de classement pour les directeurs de services administratifs et commerciaux dans le secteur de la finance au 9<sup>e</sup> décile : on retrouve à cet égard, les caractéristiques observées pour les directeurs généraux (voir encadré). Pour ces catégories de cadres, les salaires bruts offerts en France sont nettement inférieurs

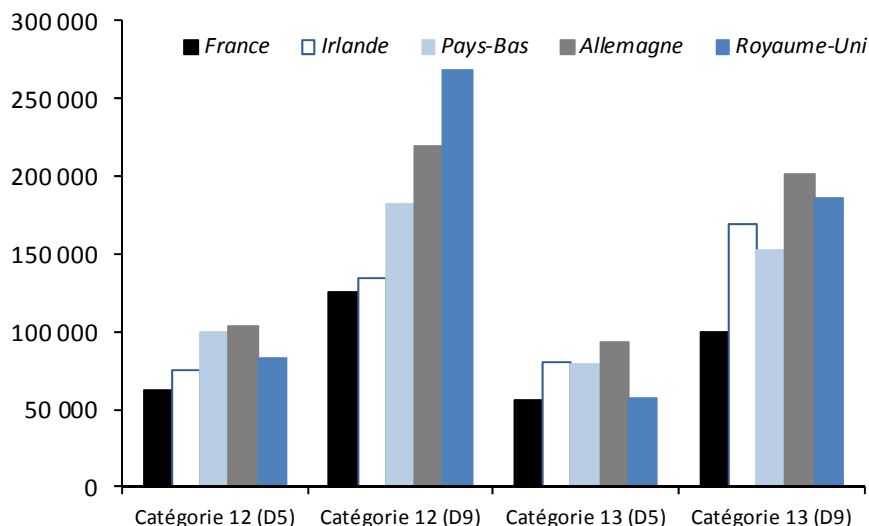
(4) Ce sous-secteur d'activité comprend la supervision et la gestion d'autres unités de la même entreprise ou du même groupe, la prise en charge du rôle de planification et de direction stratégique ou organisationnelle de l'entreprise ou du groupe, l'exercice du contrôle opérationnel et la gestion des opérations courantes des unités rattachées. Cette classe ne concerne que des unités sans activité "productive" significative.

(5) Pour une comparaison plus complète des salaires en France et Allemagne, se reporter à Chagny O. et F. Lainé (2015) : « Comment se comparent les salaires entre la France et l'Allemagne ? », *Note d'Analyse de France Stratégie*, n° 33, août, qui livre une analyse détaillée à partir des données de l'enquête SES d'Eurostat.

à ceux pratiqués dans les autres pays. La rémunération en Allemagne dépasse de plus de 60 % celle de la France, voire même 100 % au 9<sup>e</sup> décile (pour la catégorie 13).

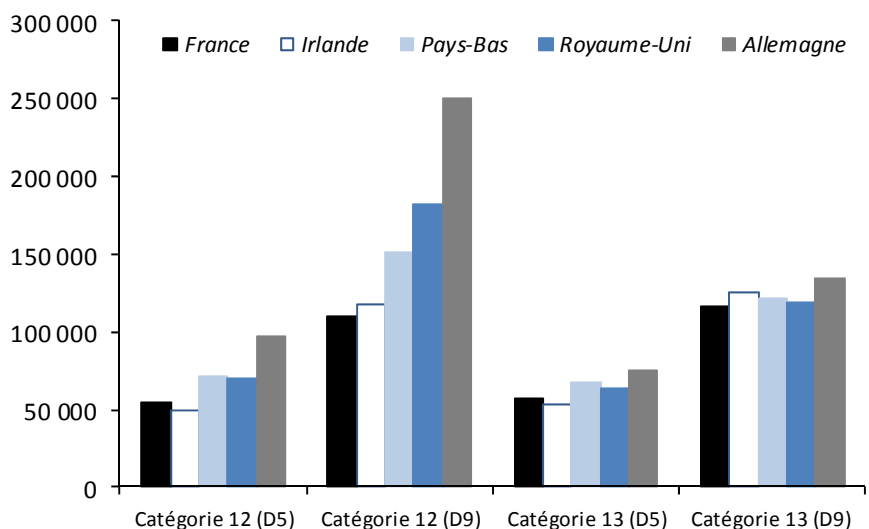
Dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, secteur dans lequel on retrouve l'activité des sièges sociaux, on observe un classement des pays similaire, avec l'Allemagne<sup>(6)</sup> loin devant le Royaume-Uni et les Pays-Bas, tandis que les salaires en France de ces cadres sont proches de ceux de l'Irlande.

**Graphique 3. Salaires bruts des cadres de direction du secteur des activités financières et assurances (euros annuels, 2010)**



Source : Eurostat.

**Graphique 4. Salaires bruts des cadres de direction du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (euros annuels, 2010)**



Source : Eurostat.

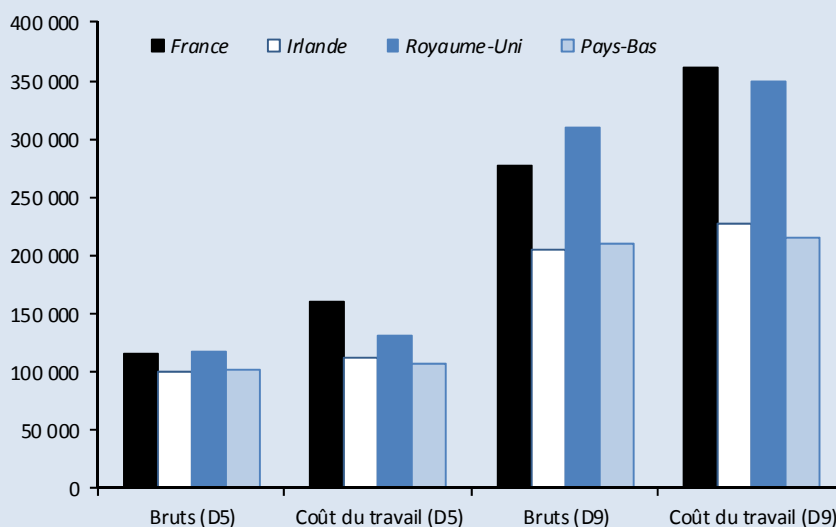
(6) On retrouve un tel positionnement de l'Allemagne, avec des salaires sensiblement plus élevés que dans les autres pays, également pour la catégorie des directeurs généraux dans les quelques secteurs d'activité présentant une hiérarchie « normale » entre les trois catégories de cadres de direction : cas du secteur « commerce, réparation d'automobile », par exemple.

## Encadré 2. Les salaires des directeurs généraux dans le secteur financier

Les directeurs généraux dans le secteur financier ont des salaires bruts systématiquement plus élevés au Royaume-Uni par rapport à la France, l'Irlande et les Pays-Bas, dans la plupart des déciles de la distribution. Les écarts de salaires bruts entre les pays sont relativement limités dans le bas de la distribution mais nettement plus importants pour les deux derniers déciles. Pour les cadres se situant tout en haut de l'échelle, au-delà de 200 000 euros bruts annuels, les rémunérations peuvent intégrer des primes et bonus conséquents. Ceux-ci présentent une dispersion nettement plus importante et contribuent à creuser de fait les écarts entre les déciles les plus élevés et les autres. Ce phénomène est très puissant au Royaume-Uni. Plus que dans les autres pays, le poids des primes et bonus dans la rémunération brute totale y est très élevé : dans le dernier décile, ils représentent 46 %, soit une part environ deux fois plus importante que dans les autres pays (tableau). Dans le dernier décile des salaires, la France et le Royaume-Uni se distinguent nettement des autres pays avec des niveaux de salaires de 30 à 50 % plus élevés.

En tenant compte des cotisations sociales à la charge des employeurs pour comparer les coûts du travail des directeurs généraux dans le secteur financier, le constat est un peu modifié (graphique 7). La France passe cette fois en tête pour le coût du travail au niveau médian devant le Royaume-Uni, l'Irlande et les Pays-Bas. Au neuvième décile, la France et le Royaume-Uni exhibent un coût du travail tout à fait comparable.

**Graphique. Salaires bruts et coût du travail des directeurs généraux du secteur financier (catégorie 11, euros annuels, 2010)**



Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat et OCDE.

**Tableau. Part des bonus et primes dans les rémunérations brutes des directeurs généraux du secteur financier, en %**

	Déciles		
	D1	D5	D9
France	3	13	19
Irlande	8	10	17
Royaume-Uni	6	20	46
Pays-Bas	13	15	24

Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat.

## 2. Coût du travail : le classement des pays modifié à la marge

Si les salaires bruts sont l'objet des négociations salariales, le coût du travail, qui correspond à la somme du salaire brut et des cotisations obligatoires à la charge des employeurs, est un indicateur plus pertinent pour apprécier les charges des entreprises et *in fine* la compétitivité-prix d'un pays.

C'est en France que le poids des cotisations employeurs est le plus élevé : elles renchérissent les salaires bruts d'environ 41 % jusqu'au salaire médian, tandis que celles-ci oscillent entre 12 et 5 % du salaire brut dans les autres pays au niveau du salaire médian. Compte tenu du plafonnement de certaines cotisations, ces prélèvements sont le plus souvent dégressifs : leur part est plus faible pour des niveaux de salaires au-dessus des plafonds. Pour la France, le poids des cotisations sociales dans les salaires bruts est ainsi de l'ordre de 39 % pour le dernier décile dans le secteur financier (tableau 2). En Allemagne et aux Pays-Bas, le poids de cotisations sociales est également moins lourd pour les rémunérations plus élevées. Il convient de noter toutefois pour ces deux pays que cela ne reflète pas le véritable coût pour les employeurs, car une partie des cotisations patronales obligatoires relève de régimes privés qui ne sont pas pris en compte ici : le coût du travail y est donc minoré.

**Tableau 2. Taux de cotisation employeurs « apparent » des directeurs de services administratifs et commerciaux du secteur financier, en % (2010)**

	Déciles	
	D5	D9
Allemagne	11	5
France	41	39
Irlande	11	11
Royaume-Uni	12	12
Pays-Bas	5	3

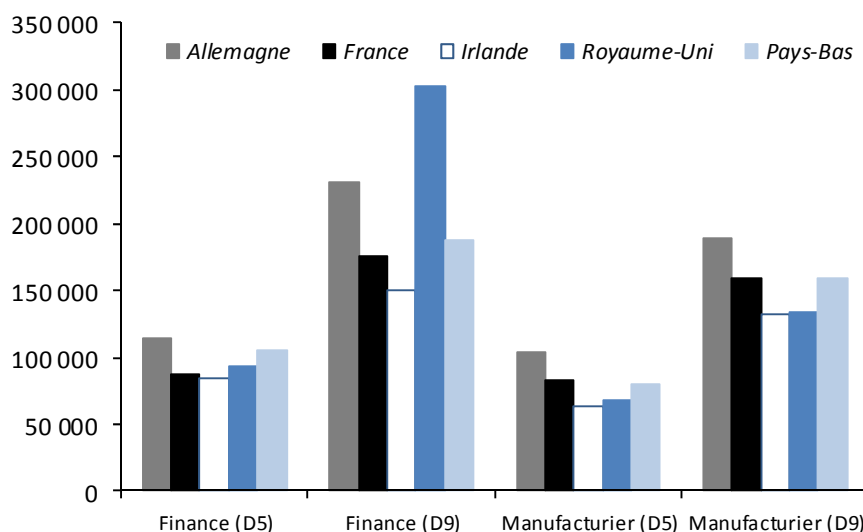
Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat et OCDE.

La mesure du coût du travail avec la prise en compte des cotisations employeurs peut naturellement modifier le classement des pays. Si l'on concentre l'analyse sur la catégorie 12, les directeurs de services administratifs et commerciaux, on constate cependant que les écarts initiaux dans les salaires bruts sont tels que la position de la France n'est modifiée qu'à la marge par rapport à ses partenaires lorsque l'on compare les coûts du travail. C'est en particulier le cas dans le secteur de la finance, où la position de la France n'est quasiment pas changée. On retrouverait un résultat identique pour le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Pour l'industrie manufacturière cependant, les écarts de salaires étant un peu moins importants, le classement de la France est plus sensiblement modifié : même si l'Allemagne reste en tête à l'aune du coût de travail, la France se trouve placée cette fois en deuxième position, très proche des Pays-Bas.



**Graphique 5. Coût du travail des directeurs de services administratifs et commerciaux (catégorie 12, euros annuels, 2010)**



Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat et OCDE.

### 3. Le coin socio-fiscal et les salaires nets après impôts

Si l'on cherche à présent à mesurer les rémunérations des personnes nettes de prélèvements, il convient de pouvoir calculer, puis de déduire des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge des salariés et l'impôt sur le revenu. Pour comparer les rémunérations du point de vue des salariés, c'est en effet la notion de salaire net après impôts qui semble la plus pertinente : selon les pays, les modes de financement de la protection sociale sont assez variables. Certains pays reposent très largement sur des cotisations sociales quand d'autres s'appuient en partie sur l'impôt sur le revenu.

La somme de tous ces prélèvements - cotisations sociales à la charge des employeurs, à la charge des employés, et impôt sur le revenu - rapportée au coût salarial correspond au « coin socio-fiscal ». Lorsque celui-ci s'applique à de très hauts revenus (ici les 10 % des directeurs de la catégorie 12 les mieux payés, dans le secteur de la finance), il est assez remarquable de constater des « coins fiscaux » relativement proches, autour de 50 % du coût salarial global pour les cinq pays considérés (tableau 3). La France se distingue cependant des quatre autres pays avec un poids des prélèvements fiscaux et sociaux plus élevé.

**Tableau 3. Coin socio-fiscal des directeurs de services administratifs et commerciaux du secteur financier, en % du coût salarial**

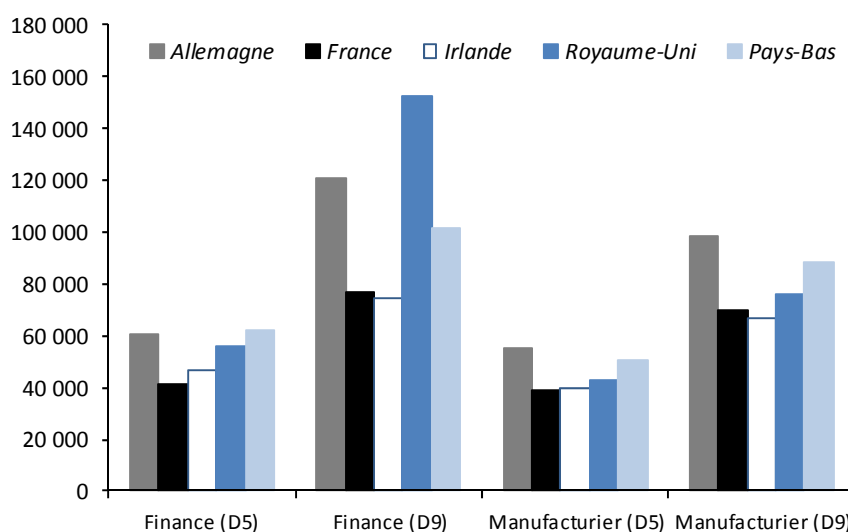
	Déciles	
	D5	D9
Allemagne	47	48
France	53	56
Irlande	44	50
Royaume-Uni	40	49
Pays-Bas	41	46

Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat et OCDE.

L'examen des salaires nets après impôts pour les cinq pays considérés met en évidence la démarcation claire de deux groupes de pays (graphique 6) :

- au niveau médian, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas présentent des salaires nets (après impôts) très proches dans les secteurs de la finance et l'industrie manufacturière. Au neuvième décile, le pays le plus rémunérateur diffère selon le secteur d'activité : le Royaume-Uni reste, et de loin, en tête dans le secteur de la finance tandis que ce sont les Pays-Bas qui sont plus rémunérateurs dans l'industrie manufacturière. L'Allemagne se trouve en deuxième position dans les deux secteurs ;
- la France et l'Irlande ont des salaires nets après impôts relativement proches au niveau médian comme au neuvième décile, dans les deux secteurs d'activité. Ceux-ci sont sensiblement inférieurs à ceux offerts dans le premier groupe de pays.

**Graphique 6. Salaires nets des directeurs de services administratifs et commerciaux (catégorie 12, euros annuels, 2010)**



Source : Calculs de l'auteur d'après Eurostat et OCDE.

En conclusion, nous retenons de cet examen les éléments suivants :

- il y a une disparité forte des salaires bruts entre pays européens pour les emplois de type cadres de direction, en particulier pour les déciles les plus élevés, dans des secteurs d'activité donnés. Cela relativise l'idée selon laquelle il y aurait une certaine uniformité des salaires bruts, résultant d'un « prix de marché » c'est-à-dire d'un niveau de négociation relativement proche sur le salaire brut pour les cadres les plus qualifiés, réputés les plus mobiles en Europe ;
- les écarts de salaires bruts sont tels que le classement des pays selon le niveau de coût du travail se trouve peu modifié, en dépit du poids des cotisations à la charge des employeurs nettement plus élevé en France ;
- dans tous les pays étudiés, le coin socialo-fiscal (ensemble des cotisations et impôt sur le revenu) est proche de 50 % du coût du travail pour les salaires les plus élevés. Celui-ci est toutefois plus important en France ;
- les salaires nets après impôts sont plus élevés en Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas par rapport à la France et l'Irlande ;
- Des analyses complémentaires seraient nécessaires pour déterminer dans quelle mesure ces différences de salaires nets pourraient s'expliquer par des écarts sur le coût de la vie (immobilier en particulier), des différences sur les restes à charge des particuliers (soins de santé, garde des jeunes enfants, éducation...), ou bien encore des contributions variables à des régimes privés de pensions pour compléter le régime public d'assurance retraite.