

2009-02-19

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Comprendre les différences sectorielles de rigidité à la baisse des salaires réels: composition de la main-d'œuvre, institutions, technologie et concurrence

par Philip Du Caju, Catherine Fuss et Ladislav Wintř

NBB Working Paper n° 156 – Research Series

Ce working paper est le résultat d'une étude effectuée par le « Wage Dynamics Network », un réseau de recherche coordonné par la Banque centrale européenne.

Le présent article examine les différences de rigidité des salaires en fonction des travailleurs et des secteurs, en se basant sur un large ensemble de données administratives employeurs-employés pour la Belgique, couvrant la période 1990-2002. Il prend en considération les entreprises occupant au moins cinq personnes, dans les secteurs manufacturier, des services marchands et de la construction.

La Belgique se caractérisant par une rigidité à la baisse très faible des salaires nominaux, cohérente avec l'indexation automatique complète, l'analyse se concentre sur la rigidité réelle. La rigidité à la baisse des salaires réels se définit comme la portion des travailleurs qui bénéficieraient d'un gel des salaires réels, dans le cas où ils devraient être confrontés à une réduction de ces salaires.

Les résultats montrent des différences considérables en fonction des travailleurs. La rigidité à la baisse des salaires réels est plus grande pour les employés, les jeunes travailleurs et ceux bénéficiant de salaires et de primes plus faibles. Ces résultats peuvent s'expliquer par les risques d'absentéisme et les coûts de recrutement plus élevés pour les employés, ainsi que par l'existence d'augmentations salariales automatiques liées à l'âge pour la plupart des employés en Belgique. Les jeunes travailleurs ont sans doute davantage tendance à quitter l'entreprise en cas de réduction des salaires, mais ils bénéficient également de primes plus réduites.

Les différences de rigidité à la baisse des salaires réels selon les secteurs sont également considérables. Cette rigidité est plus élevée dans les secteurs (i) ayant une proportion plus importante d'employés, (ii) dont les entreprises sont plus grandes, (iii) utilisant une technologie de production plus intensive en main-d'œuvre, (iv) où la concurrence est plus forte sur le marché des produits et (v) où les négociations salariales sont plus centralisées. En vue d'une compréhension correcte de ce dernier résultat, il convient de noter que les accords salariaux collectifs conclus au niveau sectoriel sont très répandus en Belgique et que leur couverture y est très élevée. Dans ce contexte, les négociations au niveau de l'entreprise, qui tiennent compte davantage des conditions économiques propres à l'entreprise, peuvent faciliter la modération salariale en cas de conjoncture économique défavorable.