

2009-03-19

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Rigidité à la baisse des salaires nominaux et réels: résultats d'une enquête menée auprès d'entreprises européennes

par Jan Babecký, Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless, Julián Messina et Tairi Rõõm

NBB Working Paper No 182 - Research Series

En s'appuyant sur une enquête unique menée auprès d'entreprises entre la fin de 2007 et le début de 2008 dans le cadre du *Wage Dynamics Network* (WDN), ce Working Paper analyse la flexibilité des salaires dans quatorze États membres de l'Union européenne (UE). L'objectif est d'examiner le degré de rigidité à la baisse des salaires nominaux et réels et ses déterminants. La rigidité à la baisse des salaires nominaux se définit sur la base de la fréquence à laquelle les salaires nominaux sont gelés. La rigidité à la baisse des salaires réels, quant à elle, se définit en fonction de l'indexation des salaires.

Globalement, l'étude fait apparaître que les entreprises sont plus enclines à geler les salaires dans les États membres de l'UE qui n'ont pas adhéré à la zone euro qu'au sein de cette dernière, tandis que les mécanismes d'indexation sont plus largement utilisés dans les pays membres de la zone euro que compte l'échantillon. Il ressort de l'enquête que les facteurs propres à chaque pays sont des déterminants cruciaux de la rigidité à la baisse des salaires et que les différences institutionnelles entre pays constituent un élément majeur qui sous-tend cette conclusion. Ainsi, un taux élevé de couverture des conventions collectives présente un lien positif avec la rigidité des salaires réels, alors que l'influence estimée sur la rigidité des salaires nominaux est insignifiante. Un autre aspect institutionnel influençant la rigidité des salaires tient à la difficulté qu'éprouvent les employeurs à licencier leurs travailleurs. L'article met en évidence la présence d'un lien positif entre la rigidité des salaires nominaux et la part de contrats à durée indéterminée, lesquels exercent, de surcroît, un effet considérable sur la rigidité des salaires dans les pays où le travail est soumis à une législation plus stricte.

Bien que les résultats varient en fonction de la méthode utilisée pour mesurer la concurrence, une relation positive semble unir la concurrence sur le marché des produits et la rigidité à la baisse des salaires nominaux. Ce résultat empirique pourrait en partie s'expliquer par le fait que les rentes devraient être faibles dans les industries hautement compétitives et qu'il en va dès lors de même pour les salaires. Par conséquent, les entreprises ont une marge de manœuvre plus limitée pour réduire les salaires, étant donné que celles qui versent des bas salaires plus proches du seuil conventionnel ou légal disposent d'une flexibilité plus faible que celles qui bénéficient d'une marge (*wage cushion*) entre la masse salariale minimum et la masse salariale réelle.