

2013-12-19

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Pourquoi les entreprises évitent de baisser les salaires : Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises européennes

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

NBB Working Paper No 251 - Research Series

Les difficultés inhérentes à la réduction des salaires nominaux ont été récemment mises en lumière en raison des efforts consentis par un certain nombre de pays européens, surtout au sein de la zone euro, pour s'adapter aux graves chocs économiques par la voie de la dévaluation interne. Malgré la gravité de la récession économique qui a frappé l'ensemble de l'Europe ces dernières années, les entreprises semblent n'envisager une baisse des salaires nominaux qu'en dernier recours, et il ressort d'une série d'études que les salaires ont tendance à être rigides à la baisse. La présente étude s'appuie sur les résultats d'une enquête menée auprès d'entreprises d'un certain nombre de pays de l'UE pour analyser une série de théories susceptibles d'expliquer la réticence des entreprises à baisser les salaires. Nous analysons ainsi l'importance relative de huit raisons possibles de cette réticence en interrogeant les entreprises sur l'effet du droit (1) du travail et (2) des conventions collectives, sur (3) l'existence de contrats implicites, sur (4) les considérations relatives au salaire d'efficience (effets négatifs sur le moral ou l'implication des salariés), sur (5) leur crainte de perdre des collaborateurs clés ou (6) d'avoir des difficultés à recruter, et (7) sur la question de savoir si les coûts des futurs recrutements et de la formation seraient plus élevés, et (8) en leur demandant si elles pensaient que les salariés se soucieraient du niveau de leur salaire par rapport à celui de salariés similaires dans d'autres entreprises.

Dans tous les pays et tous les secteurs, les deux raisons les plus importantes de la réticence à baisser les salaires de base sont la conviction qu'une baisse pèserait sur le moral et l'implication des salariés et la crainte de voir les collaborateurs les plus productifs quitter l'entreprise du fait de cette mesure. La variation la plus forte d'un pays à l'autre concerne l'importance accordée au droit du travail et aux conventions collectives, laquelle est près de deux fois plus élevée dans les pays de la zone euro que dans les États hors zone euro. Il ressort de l'étude que certaines caractéristiques des entreprises sont étroitement liées à l'importance des différents facteurs. Par exemple, les entreprises qui emploient des proportions plus élevées d'ouvriers ou d'employés administratifs peu qualifiés attachent beaucoup d'importance au droit du travail mais sont a priori moins soucieuses de perdre leurs meilleurs employés et se préoccupent moins du coût potentiel des futurs recrutements et de la formation. Les entreprises de plus grande taille se préoccupent plus souvent des complications potentielles liées à une baisse des salaires nominaux et attachent plus d'importance à la plupart des raisons possibles de la réticence à baisser les salaires. La crainte d'une baisse de l'implication et du moral des salariés est systématiquement citée, par les entreprises de toutes catégories, parmi les principales raisons pour lesquelles elles évitent de baisser les salaires.