

2007-12-21

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Rigidité à la baisse des salaires pour différentes catégories de travailleurs et d'entreprises: une évaluation de la situation en Belgique au moyen de la méthodologie IWFP

par Ph. Du Caju, C. Fuss et L. Wintr

NBB Working Paper No 124 - Research Series

Le présent *working paper* intitulé « Rigidité à la baisse des salaires pour différentes catégories de travailleurs et d'entreprises: une évaluation de la situation en Belgique au moyen de la méthodologie IWFP » est le fruit d'une étude menée au sein du « Wage Dynamics Network », un réseau de recherche coordonné par la Banque Centrale Européenne.

Ce *working paper* examine l'ampleur de la rigidité à la baisse des salaires nominaux et réels en Belgique pour différentes catégories de travailleurs et d'entreprises. Il mesure la rigidité des salaires au moyen de données administratives couplées employeur-travailleur sur les rémunérations individuelles pour le secteur privé, complétées par des informations tirées des comptes annuels de ces entreprises.

La rigidité à la baisse des salaires nominaux et réels est mesurée comme étant la fraction des travailleurs dont le salaire (nominal ou réel) serait gelé alors que celui-ci aurait dû baisser s'il n'y avait pas de rigidité des salaires, indépendamment de la raison de cette réduction salariale.

Les résultats de cette analyse peuvent être résumés comme suit.

- La Belgique est caractérisée par une forte rigidité des salaires réels et par une très faible rigidité des salaires nominaux, conformément au système belge de formation des salaires qui prévoit une indexation salariale pleine et entière.
- La rigidité des salaires réels est plus prononcée chez les employés que chez les ouvriers. Selon la théorie économique, ceci est dû au fait qu'il est plus difficile de remplacer des employés et de contrôler leur travail, si bien que les entreprises sont plus réticentes à diminuer leur salaire. En outre, les ouvriers ne bénéficient généralement pas d'augmentations salariales réelles automatiques en Belgique.
- La rigidité des salaires réels diminue avec l'âge. L'explication théorique de ce phénomène est que les travailleurs âgés peuvent accepter plus facilement des concessions salariales étant donné que le coût de la perte de leur emploi est plus élevé; retrouver un emploi équivalent est en effet plus compliqué. De plus, les augmentations salariales automatiques liées à la fonction et à l'âge sont moins importantes à mesure que l'âge avance.
- La rigidité des salaires réels diminue également avec le niveau du salaire. Outre le lien positif entre salaire et âge, ce constat peut s'expliquer par le fait que, lorsque les revenus augmentent, une plus grande quotité du salaire est généralement attribuable à des composantes plus flexibles telles que les bonus et les primes.
- La rigidité à la baisse des salaires réels est plus fréquente dans les petites entreprises que dans les grandes. Ces dernières appliquent souvent un accord salarial d'entreprise autorisant le recours à des composantes salariales plus variables, ce qui accroît leur flexibilité.
- Les résultats suggèrent également que les entreprises dont le nombre de départs est peu élevé connaissent une plus forte rigidité des salaires réels. En supposant que le nombre limité de départs soit lié aux coûts de rotation élevés de ces entreprises, ces dernières ont tout intérêt à éviter de diminuer les salaires (réels) afin de réduire les départs (coûteux).

- La rigidité des salaires réels est plus faible lorsque l'entreprise doit faire face à des conditions économiques défavorables, conformément à l'hypothèse selon laquelle les travailleurs sont plus enclins à faire des concessions salariales à mesure que la peur de perdre leur emploi augmente.