

2008-12-09

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### **Partage du profit (rent-sharing) dans différents régimes de négociations: résultats obtenus sur la base des données employeurs-employés**

*par Michael Rusinek et François Rycx*

NBB Working Paper n° 152 – Research Series

Il est souvent recommandé de décentraliser les négociations salariales afin de permettre aux entreprises de mieux aligner leurs politiques salariales sur leurs besoins spécifiques. Néanmoins, la décentralisation de la fixation des salaires peut également élargir les possibilités de partage du profit au niveau de l'entreprise. En effet, si les négociations salariales se déroulent au niveau de la firme, les travailleurs (éventuellement représentés par des syndicats) peuvent être en mesure d'obtenir une part plus importante des bénéfices générés par leurs entreprises. Cette situation pourrait avoir des conséquences économiques importantes, puisqu'elle peut empêcher une distribution efficace du travail entre les entreprises, accroître l'inégalité salariale, entraîner de moindres ajustements en termes d'emploi et affecter la répartition des bénéfices entre capital et travail.

Il existe étonnamment peu de preuves de l'incidence des structures de négociations salariales sur le partage du profit. De plus en plus d'auteurs examinent néanmoins les effets microéconomiques des institutions de négociations salariales sur les salaires et un nombre important d'articles attestent que le profit fait bien l'objet d'un partage. Le lien existant entre partage du profit et institutions de négociations salariales a toutefois été analysé presque exclusivement pour le monde anglo-saxon, sur la base d'une comparaison entre secteurs syndiqués et secteurs non syndiqués. Les résultats donnent à penser que le partage du profit n'est pas une spécificité des secteurs syndiqués. Pour la plupart des pays européens, mettre l'accent sur le statut syndical n'est pas spécialement intéressant puisque les conventions collectives sont généralement élargies aux membres non syndiqués. Il vaut dès lors mieux mesurer l'incidence du régime de négociation sur la base du niveau des négociations salariales (conventions sectorielles opposées aux conventions conclues au niveau de l'entreprise). Jusqu'à présent, seul un article a étudié comment le partage du profit dans les pays européens est influencé par le niveau des négociations salariales. Sur la base de micro-données allemandes portant sur les secteurs minier et manufacturier, il a été constaté que les salaires individuels présentent une relation positive avec la quasi-rente dans les entreprises couvertes par une convention collective de firme et dans le secteur non syndiqué. Les conventions sectorielles semblent toutefois supprimer le partage du profit au niveau de l'entreprise.

Une question importante non traitée dans la présente étude (comme dans la majeure partie de la littérature consacrée à l'incidence sur les salaires des institutions de négociations) est le fait que le niveau de centralisation des négociations salariales varie considérablement selon les secteurs. Il s'agit d'une restriction importante puisque le niveau auquel les salaires sont négociés n'a pas la même signification dans les secteurs centralisés et dans les secteurs décentralisés. Le fait est que les conventions au niveau des secteurs fixent des normes sectorielles beaucoup plus basses (ex. salaires minimum par catégorie de travailleurs) et sont moins détaillées dans les secteurs décentralisés. C'est pourquoi les conventions sectorielles sont plus souvent renforcées au niveau de l'entreprise dans ces secteurs. Cela peut se faire par le biais d'une négociation collective lorsqu'il existe une convention au niveau de l'entreprise ou par des négociations individuelles lorsque les travailleurs sont uniquement couverts par une convention sectorielle. En conséquence, l'incidence sur les salaires des conventions conclues au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise sera vraisemblablement très différente selon qu'il s'agit d'un secteur centralisé ou décentralisé. En outre, étant donné que la plupart des entreprises couvertes par une convention conclue au niveau de l'entreprise appartiennent à des secteurs décentralisés, la littérature n'est pas en mesure d'isoler l'incidence du niveau de fixation des salaires de l'impact du niveau de centralisation du secteur. Le présent article est le premier à étudier l'incidence de ces deux dimensions des négociations collectives sur la sensibilité des salaires aux profits propres à l'entreprise.

Il analyse plus précisément les points suivants:

- 1) Le profit est-il davantage partagé dans les secteurs décentralisés que dans les secteurs centralisés?
- 2) L'existence d'une convention au niveau de l'entreprise (en plus d'une convention sectorielle) affecte-t-elle de façon similaire le partage du profit dans les secteurs centralisés et décentralisés?

Sur la base de données détaillées appariées employeurs-employés pour la Belgique, comportant des informations spécifiques sur les institutions de négociations salariales, le présent article montre que le partage du profit est nettement plus important dans les secteurs décentralisés que dans les secteurs centralisés, même lorsque l'on prend en considération le caractère endogène des bénéfices, l'hétérogénéité des travailleurs et des entreprises et les caractéristiques des régimes de négociation. Ces conclusions démentent que les syndicats annulent la sensibilité des salaires au profit des entreprises dans les pays corporatistes. Il semble en effet que cela dépende largement du niveau de centralisation du secteur. De plus, dans les secteurs centralisés, on constate que le partage du profit ne concerne que les travailleurs couverts par une convention spécifique à l'entreprise. Cette conclusion n'est pas surprenante, étant donné que les conventions sectorielles ne prennent pas en considération les caractéristiques particulières à l'entreprise. Enfin, les résultats font apparaître que, dans les secteurs décentralisés, les négociations menées au niveau de l'entreprise et au niveau du secteur aboutissent à un résultat équivalent en termes de partage du profit. Ils tendent à montrer que les travailleurs dans les secteurs décentralisés, qui ne sont pas couverts par une convention collective au niveau de l'entreprise, reçoivent des suppléments de salaires payés unilatéralement par leur employeur. Le fait que ces travailleurs bénéficient également d'un partage du profit montre que la fixation des salaires ne doit pas nécessairement être collective pour induire un tel bénéfice. Ce résultat est conforme à ce qu'indique la littérature anglo-américaine, à savoir que le partage du profit n'est pas une spécificité du secteur syndiqué.

Dans l'ensemble, les conclusions du présent article font apparaître qu'il peut être trompeur d'examiner les effets salariaux des institutions de négociations en Europe en se concentrant uniquement sur le niveau des négociations salariales (conventions sectorielles par rapport aux conventions au niveau de l'entreprise). Il est en effet démontré:

- 1) que les salaires sont largement influencés par le niveau de centralisation des négociations collectives au sein du secteur, et
- 2) que l'incidence des conventions conclues au niveau sectoriel et de l'entreprise est très différente selon que les secteurs sont centralisés ou décentralisés.