

2009-11-19

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### **Les marges d'ajustement des coûts salariaux: 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 183 - Research Series

En s'appuyant sur une enquête unique menée, dans le cadre du *Wage Dynamics Network* coordonné par la Banque centrale européenne, entre le second semestre de 2007 et le premier trimestre de 2008 auprès d'entreprises établies dans douze pays de l'Union européenne, les auteurs examinent l'importance et les déterminants des différentes stratégies auxquelles les entreprises pourraient recourir pour ajuster leurs coûts salariaux. Dans le cadre de cette enquête, les auteurs ont interrogé les chefs d'entreprise pour savoir s'ils avaient récemment eu recours à de telles mesures. Ce Working Paper analyse les réponses factuelles relatives aux types de facilités que les entreprises ont utilisées au cours des cinq années précédant l'enquête. Les auteurs ont plus particulièrement étudié l'incidence des six stratégies suivantes de réduction des coûts salariaux: réduire ou supprimer les primes, réduire les avantages non salariaux, modifier les affectations ou les primes d'équipe, ralentir ou geler le rythme d'octroi des promotions, recruter de nouveaux membres du personnel à des salaires inférieurs à ceux des employés qui quittent l'entreprise de leur plein gré et encourager les départs anticipés pour remplacer les membres du personnel percevant un salaire élevé par des employés moins bien payés.

La contribution des auteurs à la littérature spécialisée est triple. D'abord, ils comparent des informations relatives aux méthodes d'ajustement des coûts salariaux abstraction faite des salaires de base dans un grand nombre de pays et de secteur de l'UE, ce qui leur permet d'analyser l'importance relative de chacune de ces stratégies dans des pays caractérisés par des différences tant dans la réglementation des marchés du travail que dans les institutions les supervisant. L'étude montre que, de manière assez générale, les entreprises recourent à des stratégies de réduction des coûts salariaux autres que celle qui consiste à diminuer les salaires de base. Les auteurs observent une grande hétérogénéité dans le recours à ces stratégies d'un pays et d'une entreprise à l'autre, selon les spécificités des entreprises et les institutions supervisant les marchés du travail. Ensuite, ils analysent les caractéristiques des entreprises et des environnements au sein desquels celles-ci sont actives et qui déterminent l'importance relative de chaque type de mécanisme d'ajustement des coûts salariaux. Les grandes entreprises, en particulier, disposent d'une plus grande marge de manœuvre lorsqu'elles souhaitent recourir à l'une ou l'autre de ces stratégies pour ajuster les coûts salariaux. Divers indicateurs de l'intensité de la concurrence suggèrent que les entreprises qui opèrent dans des environnements plus concurrentiels sont plus susceptibles de mettre en œuvre certaines de ces stratégies. Enfin, ils montrent dans quelle mesure le recours à ces méthodes d'ajustement s'explique par l'expérience des entreprises en matière de rigidité nominale des salaires, ainsi que par la mesure dans laquelle les salaires y sont indexés.