

2010-07-19

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Salaires, main-d'œuvre ou prix: comment les entreprises réagissent-elles aux chocs?

par Emmanuel Dhyne et Martine Druant

NBB Working Paper No 193 - Research Series

Les résultats d'une enquête réalisée dans quinze pays européens révèlent que lorsqu'elles sont confrontées à des chocs défavorables, les entreprises belges choisissent plus souvent d'adapter leur emploi temporaire et fixe que l'entreprise européenne « moyenne ». Le présent article analyse quels facteurs sont à l'origine de cette différence, en examinant le canal d'ajustement utilisé par les entreprises en réaction à deux chocs exerçant une poussée sur les coûts, à savoir une augmentation du coût des inputs intermédiaires et une hausse générale des coûts du travail, ainsi qu'à un choc négatif au niveau de la demande. Les entreprises adaptent-elles leurs prix? Leurs coûts? Ou un mélange des deux? Dans le cas d'un ajustement des coûts, les auteurs considèrent le choix entre une diminution des salaires (de base ou variables), de l'emploi fixe ou temporaire, des heures ouvrées ou des coûts non salariaux.

Notre analyse révèle tout d'abord qu'en réponse à des chocs exerçant une poussée sur les coûts, 65 p.c. des entreprises européennes ajusteront à la fois les prix et les coûts, 14 p.c. n'adapteront que les prix, 11 p.c. diminueront uniquement les coûts et les 10 p.c. restants utiliseront une autre stratégie. Une stratégie visant à ajuster uniquement les prix est plus susceptible d'être appliquée, et dès lors, une réduction des seuls coûts est moins probable en règle générale, dans les cas suivants: lorsque la part des coûts salariaux est élevée; dans des entreprises employant de nombreux ouvriers (peu qualifiés); dans des petites entreprises et lorsque les salaires sont rigides. En revanche, les entreprises sont moins enclines à adopter une stratégie de pur ajustement des prix et ont davantage tendance à comprimer les coûts et les prix si elles sont confrontées à une concurrence importante. Les entreprises belges se comportent plus ou moins de la même manière. Dans l'ensemble, les résultats de la Belgique et de l'UE suggèrent que des salaires flexibles réduisent la probabilité que des chocs (au niveau des coûts) soient transmis aux prix.

Ensuite, les entreprises qui ajustent leurs coûts en réaction à des chocs le font la plupart du temps en comprimant les coûts non salariaux. L'analyse des résultats de l'enquête montre que 27 p.c. des entreprises européennes optent pour une réduction de l'emploi, tandis que les 17 p.c. restants diminuent les salaires variables ou le temps de travail. Une réaction au niveau de l'emploi sera plus probablement observée dans des entreprises confrontées à des rigidités salariales (réelles) liées à l'existence d'institutions présidant à la fixation des salaires, tels que des conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, des politiques d'adaptation des salaires à l'indexation (uniquement pour un choc au niveau de la demande), et un pourcentage important de travailleurs couverts par des conventions collectives, ainsi que dans des entreprises actives dans un environnement de vive concurrence, à forte intensité de main-d'œuvre et employant de nombreux ouvriers peu qualifiés. De plus, un pourcentage important de personnel temporaire augmente la probabilité d'une réduction de ce personnel, alors que cette même situation constitue une protection pour l'emploi fixe. L'emploi est également protégé dans le cas où le salaire variable représente une part élevée du salaire global. Les entreprises actives dans les secteurs de la construction, du commerce et des services aux entreprises, de même que les petites entreprises sont également moins susceptibles de diminuer le personnel temporaire. Ces résultats sont évidemment conditionnés au fait que le choc ne soit pas d'une ampleur telle qu'il ferait disparaître l'entreprise du marché.

La plupart de ces résultats expliquent partiellement la réaction plus vigoureuse des entreprises belges en termes d'emploi (37 p.c. des entreprises réduiront leur personnel) par rapport à la moyenne des pays participant à l'enquête (27 p.c.). Les entreprises belges se caractérisent en effet par un pourcentage plus élevé de conventions collectives de travail conclues à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, par un système d'indexation automatique des salaires à l'inflation passée, par un pourcentage important de travailleurs couverts par des conventions collectives, par une part des salaires variables peu élevée, par une intensité de main d'œuvre légèrement plus forte et par un pourcentage élevé d'ouvriers peu qualifiés, par rapport à la moyenne des quinze pays. En ce qui concerne les ouvriers, une réduction des heures ouvrées est également plus susceptible d'être appliquée, car le système du chômage temporaire protège contre le licenciement dans la phase initiale du choc. Même si la part de l'emploi temporaire est faible en Belgique,

son usage est répandu et les coûts d'ajustement sont peu élevés par rapport à l'emploi fixe. C'est pourquoi beaucoup d'entreprises recourent à l'emploi flexible pour amortir les chocs imprévus. La présence de nombreuses petites entreprises en Belgique constitue également une protection pour l'emploi. L'analyse de certaines variables de contrôle propres à la Belgique révèle que l'emploi est en outre protégé par l'existence d'une marge salariale (wage cushion), c'est-à-dire la différence entre les salaires effectivement payés et les échelles fixées dans les conventions collectives de travail.

Après que l'incidence des variables susmentionnées a été contrôlée, la différence de réaction aux chocs en termes d'emploi des entreprises belges par rapport à celles des autres pays reste significative. Pour expliquer les différences subsistant entre pays, la probabilité d'ajustement des salaires, de l'emploi fixe ou de l'emploi temporaire est régressée sur une série de variables observées au niveau national. Les résultats font apparaître que plus la législation en matière de protection contre les licenciements est stricte, plus les entreprises ajustent les salaires et moins elles adaptent l'emploi fixe, l'emploi temporaire jouant un rôle d'amortisseur dans les réactions à un choc défavorable. Le caractère moins strict de la législation en Belgique contribue à expliquer la réaction aux chocs plus vigoureuse des entreprises belges en termes d'emploi fixe.