

# Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique

M. Druant  
Ph. Du Caju  
Ph. Delhez<sup>(1)</sup>

## Introduction : pourquoi une enquête sur la formation des salaires ?

Le présent article expose les résultats d'une enquête unique sur la formation des salaires menée en Belgique auprès de quelque 1.400 entreprises occupant au moins cinq travailleurs et actives dans l'industrie manufacturière, le secteur de l'énergie, la construction, le commerce, les services aux entreprises ou encore le secteur financier. Les secteurs couverts par l'enquête représentent ensemble 55 p.c. de l'emploi salarié dans les entreprises belges. L'enquête, qui a été réalisée par la Banque à l'automne 2007, constitue le volet belge d'une initiative mise en œuvre dans le cadre du *Wage Dynamics Network* (WDN). Ce réseau de chercheurs issu du Système européen de banques centrales (SEBC) étudie les caractéristiques de la dynamique des salaires et, plus particulièrement, les éventuelles rigidités à ce niveau.

Le WDN a été constitué suite aux travaux de l'*Inflation Persistence Network* (IPN), le précédent réseau du SEBC qui avait constaté une hétérogénéité importante en matière de rigidité des prix entre secteurs et produits (Altissimo et al., 2006). Cette hétérogénéité s'expliquait notamment par la structure des coûts au niveau des secteurs et des entreprises. L'IPN a également mis en évidence que la fréquence des changements de prix était plus faible dans les secteurs où le coût de la main-d'œuvre représente une large part du coût total, à savoir le secteur des services. Une analyse plus approfondie de la dynamique des salaires était donc souhaitable.

Le WDN se compose de quatre groupes de travail. Le groupe « méta-analyse » synthétise les résultats et vise à formuler des conclusions générales et des recommandations pour la politique économique. Le groupe « analyse macroéconomique » introduit le concept de rigidité des salaires dans les modèles macroéconométriques. Le groupe « analyse microéconomique » effectue une analyse économétrique de la rigidité des salaires et du comportement des entreprises à partir de données microéconomiques. Le présent article s'inscrit dans le cadre des travaux menés par le groupe « enquête ». En effet, le WDN a estimé qu'il était utile – tout comme ce fut le cas pour l'IPN – de conduire une enquête en sus de l'analyse empirique effectuée à l'aide des données salariales des travailleurs individuels issues, entre autres, de sources administratives. Dix-sept pays ont organisé une telle enquête. Cet article analyse les résultats obtenus en Belgique, qui ne préjugent pas des résultats globaux au niveau européen, qui ne seront publiés qu'à la fin de 2008.

Le présent article comprend six chapitres. Le premier traite de la réalisation de l'enquête. Le deuxième examine le processus de formation des salaires. Le troisième présente une analyse des rigidités à la baisse des salaires et de leurs causes. Le quatrième étudie la réaction des entreprises à trois types de chocs. Le cinquième se penche sur la question des changements de prix et des adaptations des salaires, ainsi que sur celle du lien entre ceux-ci. Enfin,

(1) Les auteurs remercient les quelque 1.400 entreprises pour leur aimable collaboration, la section « Indicateurs à court terme » de la Banque pour la réalisation de l'enquête et les participants au WDN pour leurs commentaires.

le dernier chapitre résume les principaux résultats de l'enquête.

## 1. La confection de l'enquête

### 1.1 Le questionnaire : élaboration et contenu

Le questionnaire a été établi en concertation, au sein du WDN, entre les dix-sept pays participants, si bien qu'il présente l'avantage d'être harmonisé. Néanmoins, il était possible d'y opérer des ajustements propres au contexte spécifique de chaque pays pour autant que ne soit pas compromise la comparabilité des résultats entre pays. Ainsi, le formulaire d'enquête a été adapté au contexte spécifique de la Belgique par l'ajout de questions concernant le *wage cushion*, c'est-à-dire la marge entre les salaires effectivement payés et les barèmes sectoriels, et le mécanisme d'indexation automatique des salaires. En outre, certaines questions ont été omises, dans la mesure où l'information était déjà disponible dans l'enquête de l'IPN relative au mode de fixation des prix ou dans les bilans sociaux. Le choix de simplifier le formulaire d'enquête s'est imposé en Belgique après que le test mené auprès de vingt et une entreprises eut fait apparaître que le temps de réponse pour le premier projet était trop long.

Le formulaire d'enquête définitif a été envoyé en septembre 2007 à l'ensemble des entreprises de l'échantillon, à savoir un peu plus de 4.000. Le questionnaire qui figure à l'annexe 1 est celui de l'industrie manufacturière, de la construction et du secteur de l'énergie. Les questionnaires destinés aux entreprises du commerce, des services aux entreprises et du secteur financier ne comportent que quelques différences mineures de terminologie. Le questionnaire se décline en trois sections et contient vingt-huit questions au total.

La section 1 concerne la formation des salaires ce qui permet de se faire une idée du processus de formation collective des salaires, de l'application entière ou partielle des barèmes, de la composante variable des salaires, ainsi que sur le mécanisme d'indexation automatique de ceux-ci. Elle se penche également sur les salaires des travailleurs nouvellement engagés. La fréquence et le moment auxquels les salaires sont adaptés font aussi l'objet d'un examen approfondi.

La section 2 du questionnaire examine l'existence et les causes de la rigidité des salaires à la baisse. Les questions s'inspirent d'enquêtes similaires menées aux États-Unis (Blinder et Choi, 1990; Campbell et Kamlani, 1997),

en Suède (Agell et Bennmarker, 2002) et en Allemagne (Franz et Pfeiffer, 2006). Elle sonde également la réaction des entreprises à trois types de chocs: un ralentissement de la demande, une hausse des coûts des consommations intermédiaires et une hausse généralisée du coût de la main-d'œuvre. Enfin, elle explore la fréquence et le moment auxquels les prix sont ajustés ainsi que le lien entre de tels changements de prix et l'adaptation des salaires.

La section 3 porte sur le nombre de travailleurs, l'importance du coût de la main-d'œuvre, ainsi que sur la position de l'entreprise dans le cycle économique.

Les réponses ont été mises en perspective avec les comptes annuels afférents à l'exercice 2006. S'agissant des salaires, la plupart des questions se réfèrent au salaire de base – c'est-à-dire à la rémunération fixe hors primes, mais y compris les commissions – des principales catégories professionnelles de travailleurs représentées au sein des entreprises. Définies à la question 1.1, ces catégories permettent d'établir une distinction entre les ouvriers et les employés, d'une part, et leur niveau de qualification, d'autre part. À cet égard, il convient de souligner que le formulaire d'enquête ne suit pas le schéma traditionnel qui tend à ne retenir que le diplôme le plus élevé obtenu. Les participants ont en outre été invités à répondre aux questions relatives aux prix en envisageant leur produit principal, à savoir celui qui a généré le chiffre d'affaires le plus important.

Le questionnaire comporte trois types de questions. Dans le premier cas, les participants sont priés de cocher une ou plusieurs réponses. Dans le deuxième cas, il leur est demandé de préciser l'importance d'une affirmation déterminée, en choisissant « pas important », « peu important », « important », « très important » ou « je ne sais pas ». Dans ces deux cas, la ventilation des réponses est présentée sans prendre en considération les non-réponses et les « je ne sais pas ». En ce qui concerne le troisième type de questions, les participants devaient introduire des données chiffrées précises. Pour chaque question, un taux de réponse est calculé. Ce taux, repris à l'annexe 2, est chaque fois jugé satisfaisant (autour de 80 p.c. voire plus), sauf pour quelques questions d'ordre quantitatif. Les réponses à ces questions ne sont par conséquent pas présentées dans cet article.

### 1.2 L'échantillon

L'échantillon de l'enquête s'appuie sur celui utilisé dans le cadre de l'enquête mensuelle de conjoncture de la Banque auprès de l'industrie manufacturière, de la

construction, du commerce et des services aux entreprises, qui a été étendu au secteur de l'énergie et aux institutions financières. Les firmes occupant moins de cinq travailleurs n'ont pas été reprises dans l'échantillon, lequel comptait au total 4.088 entreprises. Les secteurs couverts par l'enquête représentent ensemble 55 p.c. de l'emploi salarié.

Au total, 1.431 entreprises ont participé à l'enquête, soit un taux de réponse de 35 p.c. En guise de remerciement, chaque entreprise participante a reçu les réponses moyennes de la branche à laquelle elle appartient. Le mode de composition de l'échantillon est tel que les grandes entreprises sont surreprésentées. Alors que les firmes participantes représentent 3 p.c. du nombre total d'entreprises, elles couvrent 11 p.c. de l'emploi total. Ce sont les entreprises de l'industrie manufacturière, du secteur de l'énergie et du secteur financier qui sont le plus représentées du point de vue du nombre de travailleurs.

Pour que les résultats de l'enquête soient représentatifs de l'ensemble de la population des entreprises, il convient de les pondérer. À cet effet, la population a été subdivisée en vingt-quatre strates, à savoir six groupes dépendant du secteur d'activité composés chacun de quatre groupes en fonction du nombre de travailleurs.

Le WDN a mis au point une méthode de pondération qui permet de tenir compte de la disponibilité, dans les dix-sept pays participants, de données pour l'ensemble de la population des entreprises, répartie en strates. Vu le sujet du questionnaire, l'on a donné la préférence à des coefficients de pondération, également appelés coefficients de pondération de l'échantillon, basés sur l'emploi. Ces coefficients sont calculés en divisant l'emploi de la population totale de la strate par le nombre d'entreprises appartenant à la strate considérée. Ils indiquent donc combien de travailleurs une observation (entreprise) donnée représente dans la population totale, compte tenu du secteur d'activité et de la classe de taille auxquels appartient ladite entreprise. La somme des pondérations de toutes les entreprises est égale à l'emploi salarié de l'ensemble de la population d'entreprises qui constituent l'échantillon.

Afin de tenir compte de l'importance d'une entreprise participante dans l'échantillon – la réponse d'une grande entreprise pèse en effet plus lourd dans le processus de formation collective des salaires que celle d'une petite entreprise –, l'on a aussi associé à chaque entreprise une pondération propre. Cette dernière correspond au rapport entre le nombre de travailleurs dans ladite entreprise et le nombre total de travailleurs de l'échantillon. Chaque

**TABLEAU 1** ÉCHANTILLON

(4.088 entreprises contactées, 1.431 entreprises participantes, soit un taux de réponse de 35 p.c.)

	Population		Participants		Représentativité (pourcentages)	
	Nombre d'entreprises <sup>(1)</sup>	Emploi <sup>(2)</sup>	Nombre d'entreprises	Emploi	Nombre d'entreprises	Emploi
<b>Total</b> .....	<b>44.624</b>	<b>1.771.454</b>	<b>1.431</b>	<b>194.650</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
Industrie manufacturière .....	10.390	542.583	650	106.695	6	20
Énergie .....	30	14.888	11	2.591	37	18
Construction .....	7.457	157.591	210	8.775	3	6
Commerce .....	15.871	396.938	297	29.541	2	7
Services aux entreprises .....	10.485	541.701	237	19.965	2	4
Institutions financières .....	391	117.953	26	27.082	7	23
De 5 à 19 travailleurs .....	32.052	326.600	578	5.298	2	2
De 20 à 49 travailleurs .....	8.309	274.436	378	12.255	5	4
De 50 à 199 travailleurs .....	3.257	334.433	335	32.840	10	10
À partir de 200 travailleurs .....	1.006	835.985	140	144.257	14	17

Source: BNB.

(1) Entreprises assujetties à la TVA appartenant aux secteurs couverts par l'enquête, données pour 2005.

(2) Entreprises déclarantes auprès de l'ONSS et appartenant aux secteurs couverts par l'enquête, données pour le deuxième trimestre 2006.

entreprise fait donc l'objet d'une double pondération, à savoir celle de la strate dont elle fait partie, multipliée par sa pondération propre.

La subdivision en strates et par conséquent le calcul des coefficients de pondération de l'échantillon ne tiennent pas compte de la ventilation des travailleurs selon leur statut professionnel. Il n'est en effet pas possible de répartir les effectifs de l'ensemble de la population des entreprises selon les catégories professionnelles identifiées dans l'enquête. Aussi a-t-on choisi de présenter ces résultats et tous ceux qui y sont liés sur une base non pondérée. Tel est particulièrement le cas dans les deuxième et troisième chapitres de l'article; il est dès lors précisé dans chaque tableau et graphique si les résultats sont pondérés ou non.

## 2. La formation des salaires dans les entreprises

Les questions posées dans la première partie de l'enquête portent sur la formation des salaires dans les entreprises. Elles ont essentiellement pour but d'évaluer la mesure dans laquelle le contexte institutionnel de la formation des salaires prévalant en Belgique détermine le choix de la politique salariale des entreprises. Ainsi, il va de soi que les négociations salariales collectives organisées au niveau sectoriel et le mécanisme d'indexation des salaires revêtent une importance capitale. Il n'en reste pas moins que les entreprises peuvent composer différemment avec ce contexte institutionnel, par exemple en concluant des conventions collectives complémentaires en leur sein. Les questions 1.2 à 1.9 de l'enquête se concentrent sur ces éléments.

### 2.1 Les aspects institutionnels

L'un des principaux aspects institutionnels de la formation des salaires est la proportion de ceux qui sont négociés puis consignés dans des conventions collectives. Une autre enquête menée dans le cadre du WDN a fait apparaître que les salaires font l'objet de conventions collectives dans une grande majorité des pays européens, et ce à différents niveaux hiérarchiques (cf. Du Caju et al., 2008a). L'on observe le plus souvent une combinaison de l'une ou l'autre forme de directives générales décidées au niveau national et de négociations salariales plus concrètes organisées à un niveau intermédiaire – sectoriel, régional ou par catégorie professionnelle –, lesquelles peuvent être complétées par des négociations plus décentralisées au sein des entreprises. La structure de ces concertations est souvent hiérarchisée, les conventions conclues à des

niveaux supérieurs s'imposant aux niveaux inférieurs<sup>(1)</sup>. L'échelon des négociations salariales qui s'avère être dominant diffère selon les pays. Ce modèle caractéristique de bon nombre de pays européens est formalisé concrètement en Belgique par la norme salariale – qui définit une ligne directrice à l'échelle du pays –, par le niveau dominant des négociations salariales sectorielles menées en commissions paritaires et, le cas échéant, par des conventions complémentaires conclues au sein de l'entreprise. Le mécanisme d'indexation des salaires joue en outre un rôle de premier plan dans notre pays.

La question 1.2 de l'enquête conduite par la Banque indique la commission paritaire compétente et les questions 1.3, 1.4 et 1.5 portent sur l'existence et sur l'importance d'éventuelles conventions salariales collectives conclues au niveau de l'entreprise. Quelque 98 p.c. des entreprises interrogées citent au moins une commission paritaire compétente, soit un résultat conforme à l'attente dans un pays doté d'une concertation salariale sectorielle très organisée, où les conventions sectorielles ont généralement force obligatoire pour l'ensemble des domaines de compétence de la commission paritaire. À cet égard, l'on ne relève guère de différences selon les secteurs<sup>(2)</sup> ou la taille des entreprises.

Il en va autrement des conventions salariales collectives conclues au niveau de l'entreprise. Seules 26 p.c. des entreprises interrogées affirment appliquer de telles conventions, un pourcentage qui corrobore les résultats de l'enquête sur la structure des salaires réalisée par la DGSIE. Cela signifie aussi que si les négociations sectorielles dominent, elles n'excluent aucunement les conventions complémentaires conclues au sein de l'entreprise. Les résultats de l'enquête font clairement apparaître que ces dernières sont, sans surprise, plus fréquentes dans les grandes entreprises: 67 p.c. des entreprises employant 200 travailleurs ou plus ont mis en place ce type de conventions, contre seules 9 p.c. de celles qui occupent entre 5 et 19 travailleurs. Ce constat explique d'emblée pourquoi le total pondéré des entreprises disposant d'une convention conclue au sein de l'entreprise s'élève à 30 p.c. En raison, notamment, de la concentration des grandes entreprises dans certains secteurs, ces conventions sont relativement plus fréquentes dans le secteur de l'énergie, l'industrie manufacturière et le secteur financier, et moins fréquentes dans la construction, le commerce et les services aux entreprises.

(1) Étant entendu que des clauses d'*opt-out* peuvent être appliquées dans des cas bien précis.

(2) Les statistiques portant sur le secteur de l'énergie ne reposent que sur un petit nombre d'entreprises et doivent dès lors être interprétées avec circonspection.

**TABLEAU 2** ASPECTS INSTITUTIONNELS DE LA FORMATION DES SALAIRES EN BELGIQUE (QUESTIONS 1.2, 1.3, 1.4 ET 1.9)  
(pourcentages du total)

	Conventions salariales collectives		Mécanisme d'indexation des salaires		
	Commission paritaire compétente	Convention collective au niveau de l'entreprise	Indexation par tranches fixes de 2 p.c. (indice pivot)	Indexation à intervalles fixes	Nombre moyen d'indexations par an
<b>Total</b> .....	<b>98</b> (98)	<b>26</b> (30)	<b>57</b> (36)	<b>43</b> (64)	<b>2</b>
Industrie manufacturière .....	98	42	58	42	1
Énergie .....	55	64	60	40	12
Construction .....	100	15	34	66	4
Commerce .....	99	9	63	37	1
Services aux entreprises .....	98	11	72	28	1
Institutions financières .....	100	40	14	86	6
De 5 à 19 travailleurs .....	98	9	70	30	2
De 20 à 49 travailleurs .....	98	21	62	38	2
De 50 à 199 travailleurs .....	98	43	47	53	2
À partir de 200 travailleurs .....	98	67	41	59	2

Source : BNB.

Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes. Résultats pondérés entre parenthèses.

Le nombre de travailleurs concernés par une ou plusieurs conventions salariales collectives – c'est-à-dire le taux de couverture conventionnelle – est particulièrement élevé en Belgique en comparaison des autres pays, essentiellement en raison du caractère obligatoire des conventions sectorielles<sup>(1)</sup>. Selon les informations recueillies par l'enquête, le taux de couverture s'élèverait au moins à 90 p.c., ce qui correspond aux estimations traditionnelles des organisations internationales pour la Belgique (p. ex. les Perspectives de l'Emploi de l'OCDE). Le taux de couverture est élevé dans tous les secteurs et dans toutes les catégories d'entreprises.

Dans tous les pays européens, l'évolution des prix constitue l'un des principaux déterminants des salaires et, dans bon nombre d'entre eux, il existe l'un ou l'autre lien automatique entre les prix et les salaires pour une fraction, parfois considérable, des travailleurs (p. ex. pour les salaires minimums ou pour le secteur public). À l'instar du Luxembourg et de Chypre, la Belgique dispose d'un système général d'indexation automatique des salaires nominaux, à ceci près que ses effets sont influencés par la référence à l'indice-santé et par le jeu de la norme salariale. Il appartient aux commissions paritaires de définir les conditions de l'application concrète du principe général d'indexation des salaires. Il existe ainsi

globalement deux systèmes possibles. Le premier, identique à celui utilisé dans le secteur public, prévoit une adaptation des salaires par tranches fixes de 2 p.c., chaque fois que « l'indice pivot » est dépassé. Le second prévoit une adaptation des salaires à intervalles fixes (de une à douze fois par an), les hausses étant dès lors variables.

D'après les résultats de l'enquête, 57 p.c. (pourcentage non pondéré) des entreprises appliquent un mécanisme lié à l'indice pivot, tandis que 43 p.c. effectuent des indexations à intervalles fixes. Ce dernier système est plus courant dans les grandes entreprises : les résultats pondérés (64 p.c.) indiquent en effet que la majeure partie des travailleurs sont concernés par ce mécanisme. À l'exception du secteur de l'énergie, du secteur financier et de la construction, qui ont recours à des indexations plus fréquentes, les entreprises procèdent en moyenne à deux indexations par an. En période de faible inflation, le système à intervalles fixes implique des adaptations plus fréquentes.

(1) La question 1.5 de l'enquête porte sur ce taux de couverture. Les résultats ne sont pas présentés dans l'article.

## 2.2 Le niveau des salaires

Étant donné le contexte institutionnel de la formation des salaires en Belgique esquissé ci-dessus et son application concrète au sein des entreprises, il va de soi que les salaires que les entreprises versent effectivement à leurs travailleurs sont pour une part importante déterminés par des conventions collectives. La question 1.12 de l'enquête menée par la Banque sonde les déterminants du niveau des salaires des travailleurs nouvellement engagés, tandis que la question 1.2 fournit des informations sur le rapport entre les salaires effectivement payés et les barèmes fixés en commissions paritaires.

D'après les réponses fournies par les entreprises de l'échantillon, le niveau des salaires des travailleurs nouvellement engagés est essentiellement déterminé par des conventions collectives (conclues au niveau du secteur comme de l'entreprise) et par celui des salaires des travailleurs du même niveau dans l'entreprise. Près de 90 p.c. des entreprises invoquent l'un de ces deux facteurs en tant que déterminant principal du salaire des travailleurs nouvellement engagés, un constat qui ne varie que très peu en fonction du secteur dans lequel opèrent les entreprises. D'une manière générale, dans les grandes entreprises, les salaires des travailleurs nouvellement engagés sont plus souvent régis par des conventions

collectives, qui peuvent aussi avoir été conclues au sein de l'entreprise. Quelque 5 p.c. à peine des entreprises affirment tenir compte, lors de la fixation du niveau des salaires des travailleurs nouvellement engagés, respectivement des salaires des travailleurs du même niveau occupés hors de l'entreprise (auprès de la concurrence) ou de la disponibilité des travailleurs recherchés sur le marché du travail. Seules les très grandes entreprises, qui emploient 200 travailleurs ou plus, semblent s'intéresser davantage au niveau des salaires dans les autres entreprises. Enfin, 10 p.c. des entreprises de très petite taille, concentrées dans le secteur du commerce, ne tiennent compte d'aucun des facteurs mentionnés.

Même si les salaires des travailleurs nouvellement engagés sont manifestement en majeure partie déterminés par des conventions collectives, les salaires que les entreprises versent effectivement à leur personnel peuvent s'écarter des barèmes fixés par les conventions sectorielles des commissions paritaires. Ces écarts peuvent provenir de la conclusion de conventions salariales collectives au niveau de l'entreprise ou d'une politique salariale unilatérale et volontaire de l'entreprise visant à octroyer à son personnel une rémunération supérieure aux minimums sectoriels. La littérature économique désigne cette situation, dans laquelle les salaires effectivement payés sont plus élevés que les barèmes imposés par les conventions salariales

**TABLEAU 3** DÉTERMINANTS DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT ENGAGÉS (QUESTION 1.12)  
(pourcentages du total)

	Convention collective	Salaires des travailleurs du même niveau dans l'entreprise	Salaires des travailleurs du même niveau hors de l'entreprise	Disponibilité de travailleurs du même niveau sur le marché du travail	Aucun des facteurs mentionnés
<b>Total</b> .....	<b>36</b> (45)	<b>50</b> (44)	<b>4</b> (6)	<b>5</b> (4)	<b>5</b> (1)
Industrie manufacturière .....	35	54	3	4	4
Énergie .....	27	64	9	0	0
Construction .....	<b>48</b>	<b>44</b>	1	2	3
Commerce .....	28	49	6	6	10
Services aux entreprises .....	37	47	6	8	3
Institutions financières .....	38	46	8	8	0
De 5 à 19 travailleurs .....	36	47	3	5	10
De 20 à 49 travailleurs .....	30	59	4	4	3
De 50 à 199 travailleurs .....	37	53	3	5	2
À partir de 200 travailleurs .....	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	5	1

Source : BNB.

Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes. Résultats pondérés entre parenthèses.

collectives conclues à un niveau supérieur, par l'expression anglo-saxonne de *wage cushion*. Cette marge salariale peut en effet remplir une fonction d'amortisseur entre les montants effectivement payés et les limites inférieures s'appliquant à ces salaires et permettre ainsi à l'entreprise de jouir d'une plus grande marge de manœuvre en vue d'adapter les salaires aux circonstances, sans se heurter au salaire plancher (cf. Cardoso et Portugal, 2005). Une telle marge peut apparaître lorsque les barèmes sectoriels sont particulièrement bas, notamment dans des secteurs hétérogènes qui regroupent bon nombre d'entreprises et de travailleurs présentant des profils différents, où les partenaires sociaux éprouvent des difficultés à définir des conditions salariales applicables à l'ensemble du secteur. En outre, elle peut également découler de paramètres propres aux entreprises performantes du secteur, qui disposent d'une importante capacité financière dont peuvent bénéficier les travailleurs en vertu du phénomène de partage de la rente (*rent sharing*) (cf. Rycx et Rusinek, 2008, pour une analyse du phénomène en Belgique).

La question 1.2 de l'enquête traite notamment de la marge salariale. Il en ressort que les salaires effectifs des ouvriers non qualifiés sont, dans la majorité des entreprises interrogées (62 p.c.), équivalents aux barèmes fixés en commissions paritaires, un constat qui s'applique également aux ouvriers qualifiés et aux contremaîtres dans 49 p.c. des entreprises. En revanche, pour les employés, et plus particulièrement pour les employés hautement

qualifiés (63 p.c.) que pour les employés administratifs (54 p.c.), les salaires effectivement payés sont supérieurs aux barèmes sectoriels. Enfin, dans un nombre négligeable d'entreprises (moins de 1 p.c.), les salaires sont inférieurs aux barèmes sectoriels, soit parce que ces entreprises ne sont pas tenues d'appliquer la convention, par exemple lorsque cette dernière n'a pas force obligatoire, soit parce qu'elles emploient du personnel dont les salaires peuvent être inférieurs (p. ex. de jeunes stagiaires).

L'examen de la ventilation par secteur fait ressortir que les entreprises de certaines branches sont moins enclines que d'autres à verser des salaires supérieurs à ceux prévus par les conventions sectorielles. Ainsi, il y a relativement moins souvent de marge salariale dans le secteur de la construction, qui regroupe nombre de petites entreprises comparables employant des travailleurs au profil bien particulier. En revanche, dans l'industrie manufacturière, une telle marge s'observe fréquemment pour les ouvriers qualifiés et les contremaîtres, tandis que dans les institutions financières, elle bénéficie surtout aux employés (qualifiés ou non). Cette situation est, cela va de soi, à mettre en rapport avec les besoins relatifs de ces catégories de travailleurs dans les différents secteurs considérés.

Le constat selon lequel la probabilité de présence d'une marge salariale augmente avec le niveau de qualification du personnel s'applique à toutes les catégories

**TABLEAU 4** LA MARGE SALARIALE, UN AMORTISSEUR ENTRE LES SALAIRES EFFECTIFS ET LES BARÈMES SECTORIELS (QUESTION 1.2)  
(entreprises ayant répondu que les salaires effectifs étaient supérieurs aux barèmes sectoriels; pourcentages du total)

	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés et contremaîtres	Employés administratifs	Employés qualifiés et management
<b>Total</b> .....	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>63</b>
Industrie manufacturière .....	51	65	59	66
Énergie .....	0	17	13	50
Construction .....	9	18	29	36
Commerce .....	35	54	56	65
Services aux entreprises .....	18	30	56	67
Institutions financières .....	14	17	69	71
De 5 à 19 travailleurs .....	24	35	41	49
De 20 à 49 travailleurs .....	31	44	48	60
De 50 à 199 travailleurs .....	51	63	68	72
À partir de 200 travailleurs .....	65	68	75	80

Source: BNB.  
Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.



d'entreprises. Néanmoins, la part de celles accordant une marge salariale croît proportionnellement à la taille des effectifs. La probabilité d'une marge salariale s'appliquant à toutes les catégories de travailleurs est plus élevée dans les catégories d'entreprises les plus grandes. Cette observation confirme l'existence d'une « prime salariale » pour les travailleurs occupés dans les grandes entreprises, qui avait déjà été mise en évidence par les résultats d'autres études. Par ailleurs, l'on observe moins fréquemment une marge salariale pour les travailleurs non qualifiés que pour ceux qui le sont, mais l'écart entre ces deux catégories est moindre dans les grandes entreprises que dans celles de petite taille.

### 3. Rigidité des salaires à la baisse

L'un des principaux thèmes de recherche du WDN est la rigidité des salaires à la baisse, c'est-à-dire le phénomène de résistance aux baisses de salaires dans des situations où des réductions du coût de la main-d'œuvre seraient pourtant souhaitables d'un point de vue purement économique. Dans ce contexte, l'enquête menée auprès des entreprises, et plus précisément les questions 2.1 à 2.4, complète utilement les résultats des statistiques administratives sur les salaires des travailleurs individuels, obtenus selon la méthodologie mise au point par l'*International Wage Flexibility Project* (IWFP) au sein du WDN (cf. Du Caju et al., 2007 et Du Caju et al., 2008b pour les résultats concernant la Belgique).

#### 3.1 Gel et baisse des salaires

Présentés par Du Caju et al. (2007), les résultats de l'IWFP concernant la Belgique mettent en évidence un degré relativement négligeable de rigidité salariale nominale à la baisse, mais un degré considérable de rigidité salariale réelle (pouvant varier en fonction des catégories de travailleurs et des secteurs), un constat qui correspond à ce que l'on peut attendre dans un pays doté d'un système d'indexation salariale étendu. Dans l'enquête de la Banque, les entreprises ont été invitées à indiquer si elles avaient procédé, au cours des cinq dernières années, à un gel (question 2.1) ou à une réduction (question 2.2) des salaires de base de leurs travailleurs. Les entreprises sondées ont répondu aux deux questions indépendamment l'une de l'autre, si bien que des chevauchements sont possibles.

Comme escompté, rares sont les entreprises qui ont répondu avoir procédé à un gel (6,3 p.c.) et/ou à une réduction (1,7 p.c.) des salaires de base d'une partie de leurs effectifs au cours des cinq dernières années. Compte tenu de la spécificité du contexte belge et de l'indexation automatique des salaires, des réductions ou gels de salaires impliquent une modération des salaires réels, c'est-à-dire que l'évolution des salaires reste en deçà de celle des prix. Les résultats de l'enquête confirment l'existence d'une telle modération salariale réelle, mais très limitée, dans le secteur de la construction, comme l'avaient souligné Du Caju et al. (2008b). Corroborant cette étude, qui

**TABLEAU 5** GEL ET/OU BAISSÉ DES SALAIRES AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (QUESTIONS 2.1 ET 2.2)  
(pourcentages du total)

	Les salaires de base ont été gelés	Les salaires de base ont été réduits
<b>Total</b> .....	<b>6,3</b>	<b>1,7</b>
Industrie manufacturière .....	7,8	2,0
Énergie .....	9,1	0,0
Construction .....	1,0	0,5
Commerce .....	6,8	1,7
Services aux entreprises .....	5,5	2,1
Institutions financières .....	15,4	0,0
De 5 à 19 travailleurs .....	3,3	0,4
De 20 à 49 travailleurs .....	4,8	1,9
De 50 à 199 travailleurs .....	8,1	3,3
À partir de 200 travailleurs .....	18,6	2,9

Source : BNB.  
Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.



repose sur une définition plus fine des secteurs économiques, la rigidité des salaires réels à la baisse observée dans le secteur des services apparaît plus marquée dans les services aux entreprises que dans les institutions financières, où les restructurations et la modération des salaires réels ont gagné en importance ces cinq dernières années. Du reste, il s'avère que la modération des salaires réels est davantage le fait des grandes entreprises. Ce constat tient certainement à la politique salariale plus complexe et à la conclusion de conventions locales dans ces grandes firmes.

### 3.2 Facteurs expliquant la rigidité des salaires à la baisse et mesures alternatives visant à réduire le coût de la main-d'œuvre

La littérature théorique invoque plusieurs facteurs pour expliquer ce qui retient les entreprises de réduire les salaires alors même qu'une telle démarche serait souhaitable dans une optique purement économique. Différentes théories relatives au marché du travail font état d'une aversion des travailleurs aux baisses salariales. Ainsi, les théories de l'équité avancent que les baisses salariales sont perçues comme injustes et inacceptables et qu'elles nuiraient au moral des travailleurs. La théorie des salaires efficients postule qu'il existe un lien direct entre le niveau (relatif) du salaire des travailleurs et les efforts que ces

derniers sont prêts à consentir. Une diminution des salaires amènerait donc les travailleurs à réduire leurs efforts (et leur productivité). Dans ce contexte, les travailleurs compareraient leur salaire à celui de travailleurs occupant des fonctions similaires. Les théories de l'assurance stipulent que les travailleurs répugnent davantage que les entreprises à prendre des risques et qu'ils recherchent principalement la sécurité au travers d'un salaire stable, ce que les entreprises sont, quant à elles, disposées à offrir. Dans ce sens, les entreprises assurent leurs travailleurs contre des baisses salariales inopinées. Si l'on considère les modèles de rotation du personnel, une réduction des salaires entraînerait avant tout le départ des travailleurs les plus productifs (ceux qui éprouveraient le moins de difficultés à trouver un autre emploi), ce qui retient les entreprises de mener une politique de baisses salariales. D'autres théories soulignent la réticence des entreprises aux réductions salariales. D'après celles-ci, les entreprises seraient préoccupées par leur réputation, par leur capacité à attirer le personnel dont elles ont besoin et par les coûts y afférents. Enfin, d'un point de vue institutionnel, les baisses salariales peuvent être proscrites par les conventions collectives.

La question 2.3 de l'enquête sur la formation des salaires dans les entreprises teste la validité de ces théories. Il en ressort que la vaste majorité des entreprises interrogées jugent importantes, voire très importantes, presque toutes

**TABLEAU 6** RAISONS PERTINENTES EXPLIQUANT LA RIGIDITÉ DES SALAIRES À LA BAISSÉ (QUESTION 2.3)  
(entreprises ayant jugé ces raisons importantes voire très importantes; pourcentages du total)

	De 5 à 19 travailleurs	De 20 à 49 travailleurs	De 50 à 199 travailleurs	À partir de 200 travailleurs	Total
Cela exercerait une influence négative sur le moral des travailleurs	85	89	90	89	<b>88</b>
Cela exercerait une influence négative sur l'effort de travail	83	88	88	87	<b>86</b>
Les travailleurs n'aiment pas les baisses de revenu inopinées	79	82	82	79	<b>80</b>
Cela inciterait les meilleurs travailleurs à démissionner	75	79	82	81	<b>78</b>
Cela est interdit par la réglementation du travail ou par les conventions collectives salariales	64	75	87	93	<b>75</b>
Cela entraînerait des difficultés pour attirer de nouveaux travailleurs	64	64	71	74	<b>67</b>
Les travailleurs comparent leur salaire à celui des travailleurs du même niveau occupés dans d'autres entreprises actives sur le même marché	62	66	68	67	<b>65</b>
Cela entraînerait d'importants coûts d'embauche et de formation de nouveaux travailleurs	62	66	64	63	<b>64</b>
Cela nuirait à la réputation de l'entreprise	45	48	55	50	<b>49</b>

Source: BNB.  
Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

**TABLEAU 7** STRATÉGIES ALTERNATIVES VISANT À RÉDUIRE LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (QUESTION 2.4)

(entreprises ayant jugé ces réponses importantes ou très importantes; pourcentages du total)

	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés et contremaîtres	Employés administratifs	Employés qualifiés et management	Total
Recrutement de nouveaux travailleurs à un salaire inférieur à celui de ceux qui avaient démissionné de leur propre initiative	14	7	13	7	12
Recours à la prépension afin de remplacer des travailleurs à salaire élevé par des travailleurs à salaire plus bas	6	6	6	6	6
Réduction ou suppression des primes	4	3	6	9	5
Réduction ou suppression d'avantages en nature	5	3	3	4	4
Modification des régimes de travail en équipe	7	4	1	0	4
Ralentissement ou gel des promotions	5	5	7	8	6
Aucune des stratégies mentionnées	59	72	64	65	63

Source: BNB.

Résultats non pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

ces considérations théoriques liées à l'absence de baisses salariales. Elles citent plus particulièrement les théories portant sur les efforts personnels des travailleurs suivies des obstacles d'ordre institutionnel. La réputation de l'entreprise est moins souvent invoquée.

Si les entreprises ne peuvent ou ne souhaitent pas réduire les salaires, alors qu'une telle baisse serait souhaitable d'un point de vue économique, elles sont contraintes de trouver d'autres moyens pour s'adapter au contexte économique. Elles pourraient y parvenir notamment en recourant à des stratégies alternatives visant à réduire le coût de la main-d'œuvre. La question 2.4 de l'enquête interroge les entreprises sur les possibilités dont elles disposent à cet égard. Plusieurs solutions sont invoquées: le recrutement de nouveaux travailleurs à un salaire inférieur à celui des travailleurs qui ont démissionné de leur propre initiative, le recours à la prépension en vue de remplacer des travailleurs à salaire élevé par du personnel à salaire plus bas, la réduction ou la suppression des primes ou d'autres types de rémunérations variables, la réduction ou la suppression d'avantages en nature, l'adaptation des systèmes et primes d'équipe et, enfin, le ralentissement ou le gel des promotions. Les entreprises sondées pouvaient également indiquer ne suivre aucune de ces stratégies.

Deux tiers des entreprises déclarent n'appliquer aucune des solutions susmentionnées visant à réduire le coût de la main-d'œuvre. Le remplacement des travailleurs à salaire élevé par des travailleurs à salaire plus bas après la démission ou le départ à la retraite de certains travailleurs sont les stratégies les plus utilisées, principalement dans

le cas des ouvriers et des employés non qualifiés. La réduction des primes et le ralentissement des promotions sont, pour leur part, plus fréquents dans le cas des employés qualifiés et du management et la réduction des avantages en nature dans le cas des ouvriers non qualifiés. Les adaptations des régimes de travail en équipe ne s'appliquent qu'aux ouvriers occupés dans l'industrie manufacturière.

Il reste à présent à examiner les réponses à la question portant sur la réaction des entreprises aux chocs défavorables qui affectent l'offre ou la demande dans une situation où il est difficile de réduire les salaires et où le recours aux autres instruments permettant de réduire le coût de la main-d'œuvre semble, de surcroît, peu réaliste. Cette question fait l'objet du chapitre suivant.

#### 4. Réaction aux chocs

Les questions 2.5 à 2.10 portent sur la manière dont les entreprises réagissent à différents chocs, et plus particulièrement à un choc négatif affectant la demande, à une hausse des coûts des consommations intermédiaires ou à une augmentation généralisée du coût de la main-d'œuvre. Il ressort de l'enquête que, dans ces trois cas de figure, les entreprises adoptent le plus souvent, en réponse à de tels chocs, une stratégie visant à réduire les coûts. En outre, l'on observe que les entreprises augmentent plus fréquemment les prix après un choc au niveau des coûts qu'elles ne les réduisent à la suite d'un ralentissement de la demande. Ce constat est parfaitement conforme aux

**TABLEAU 8** RÉACTION AUX CHOCS (QUESTIONS 2.5, 2.7 ET 2.9)

(entreprises ayant répondu « important » ou « très important » ; pourcentages du total)

	Ajustement des prix	Ajustement des marges	Ajustement de la production	Ajustement des coûts
Ralentissement de la demande . . . . .	40	52	34	75
Augmentation des coûts des consommations intermédiaires . . . . .	57	42	13	75
Hausse du coût de la main-d'œuvre . . . . .	62	50	11	67

Source : BNB.

Résultats pondérés sur la base de l'emploi et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

résultats de l'IPN (Aucremanne et Druant, 2005)<sup>(1)</sup>. Enfin, un ajustement de la production n'est important qu'en cas de choc négatif affectant la demande.

Une analyse par secteur (qui n'est pas reprise dans le présent article) des possibilités de réaction des entreprises aux trois types de chocs précités révèle que l'ajustement s'opère habituellement par les prix dans la construction et le commerce. Le chapitre 5 du présent article montre qu'il s'agit précisément des deux secteurs où la fréquence

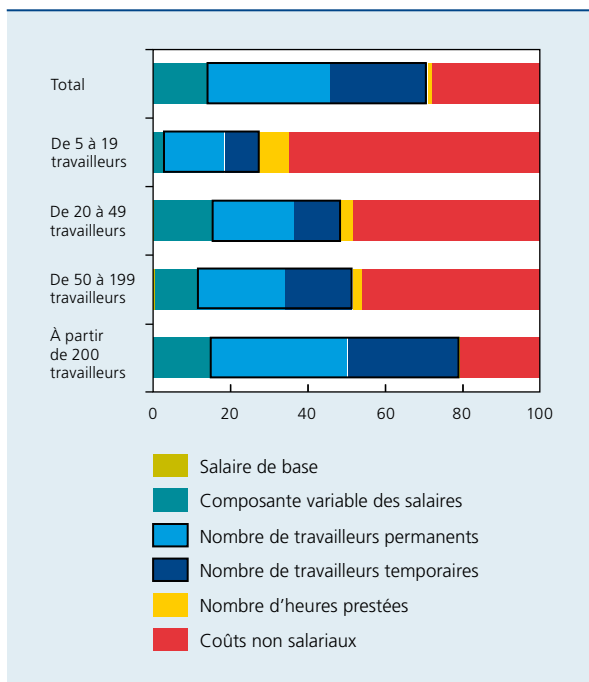
des variations de prix est la plus élevée. Une réduction de la production consécutivement à un ralentissement de la demande n'est observée que dans l'industrie manufacturière.

Il a par ailleurs été demandé aux entreprises qui ajustent leurs coûts en réponse à un choc de préciser à quelle stratégie elles ont recours. Dans le cadre du présent article, la réaction moyenne des entreprises est évaluée tous chocs confondus. Il ressort que près de 60 p.c. des entreprises réduisent leurs coûts en agissant sur l'emploi. La contraction de l'effectif au sein des entreprises porte tant sur le nombre de travailleurs permanents que sur celui de travailleurs temporaires, quoique dans une moindre mesure. Près de 28 p.c. des entreprises compriment leurs coûts non salariaux. En revanche, très peu abaissent les salaires de base – ce qui, *in fine*, est conforme au phénomène de rigidité à la baisse des salaires (cf. *supra*) –, et 14 p.c. procèdent à une réduction de la composante variable des salaires. Enfin, l'option de la réduction du temps de travail n'est presque pas employée.

Toutefois, selon l'effectif des entreprises, se profilent des tendances très différentes. Ainsi, il existe une nette relation positive entre la classe de taille des entreprises et le fait de suivre une politique d'ajustement en termes d'emploi : plus les entreprises sont grandes, plus les effectifs tant permanents que temporaires sont comprimés. Ainsi, alors que 25 p.c. des plus petites entreprises indiquent procéder à des réductions de personnel, deux tiers des plus grandes y recourent. Ces dernières diminuent relativement plus le nombre de travailleurs temporaires, mais elles en emploient aussi davantage. En revanche, la relation entre la classe de taille des entreprises et la variation

**GRAPHIQUE 1** STRATÉGIES VISANT À RÉDUIRE LES COÛTS (QUESTIONS 2.6, 2.8 ET 2.10)

(réaction moyenne aux trois chocs, pourcentages du total)



Source : BNB.

Résultats pondérés sur la base de l'emploi et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

(1) L'enquête de l'IPN a démontré que la concurrence et le repli de la demande constituent les principales motivations des baisses de prix et les facteurs de pression sur les coûts celles des hausses de prix.

des coûts non salariaux est négative: ainsi, la part des entreprises qui adoptent cette stratégie revient de deux sur trois, pour celles qui occupent de 5 à 19 travailleurs, à une sur cinq pour celles employant 200 travailleurs et plus. Les grandes entreprises disposent en effet d'une marge plus importante que les petites pour comprimer leurs effectifs en cas de difficultés. C'est sans doute ce qui explique pourquoi les petites entreprises occupant de 5 à 19 travailleurs s'engagent davantage sur la voie de la réduction du temps de travail, même si cela ne concerne que 8 p.c. d'entre elles.

Il n'a pas été possible d'établir une relation univoque entre le secteur d'appartenance des entreprises et la mesure dans laquelle elles procèdent à des ajustements de leurs effectifs. Les secteurs où le coût de la main-d'œuvre représente une large part du coût total, à savoir les services aux entreprises et les institutions financières, ne suivent pas plus cette stratégie que les secteurs où la part du coût de la main-d'œuvre dans le coût total est faible, comme l'énergie, bien au contraire. Dans le secteur financier, le processus d'ajustement s'opère dans une large mesure par le biais de l'emploi temporaire, alors que dans les secteurs de l'énergie et de la construction, aucune relation n'a pu être dégagée avec la part des travailleurs temporaires dans l'effectif total.

L'ajustement des salaires, et plus particulièrement de la composante variable de ceux-ci, constitue le canal le plus fréquemment utilisé dans les secteurs qui octroient en moyenne des primes plus importantes, à savoir le commerce et la construction. De par sa valeur élevée, le pourcentage afférent aux services aux entreprises (24 p.c.) est assez surprenant puisque les primes ne sont traditionnellement pas une pratique usuelle dans ce secteur. Les commissions, qui y sont couramment accordées, ont sans doute été considérées à tort comme une composante variable des salaires dans cette partie de l'enquête, alors qu'elles avaient été clairement définies comme faisant partie du salaire de base dans le questionnaire.

L'importance du canal de l'emploi comme stratégie de réduction des coûts est confirmée par les réponses à la question 2.4 (cf. le chapitre 3 du présent article), qui porte sur les stratégies alternatives visant à comprimer le coût de la main-d'œuvre. Près de deux tiers des entreprises ont indiqué ne recourir à aucune de celles-ci.

## 5. Ajustements des prix et des salaires

Le questionnaire s'étend largement sur la fréquence des variations des prix et des salaires ainsi que sur le moment auquel celles-ci surviennent. Tandis que les questions portant sur les prix permettent de vérifier certains résultats de l'enquête de l'IPN relatifs au mode de fixation des prix<sup>(1)</sup>, les questions relatives aux adaptations des salaires constituent une source d'informations supplémentaire – venant s'ajouter aux données microéconomiques – pour l'analyse de la dynamique des salaires. Le recoupement des réponses données à ces deux catégories de questions permet d'approfondir l'étude de la relation entre les prix et les salaires. L'enquête comprend aussi une question distincte sur le lien entre le moment auquel surviennent les adaptations salariales et les changements de prix.

### 5.1 Fréquence et moment des changements de prix

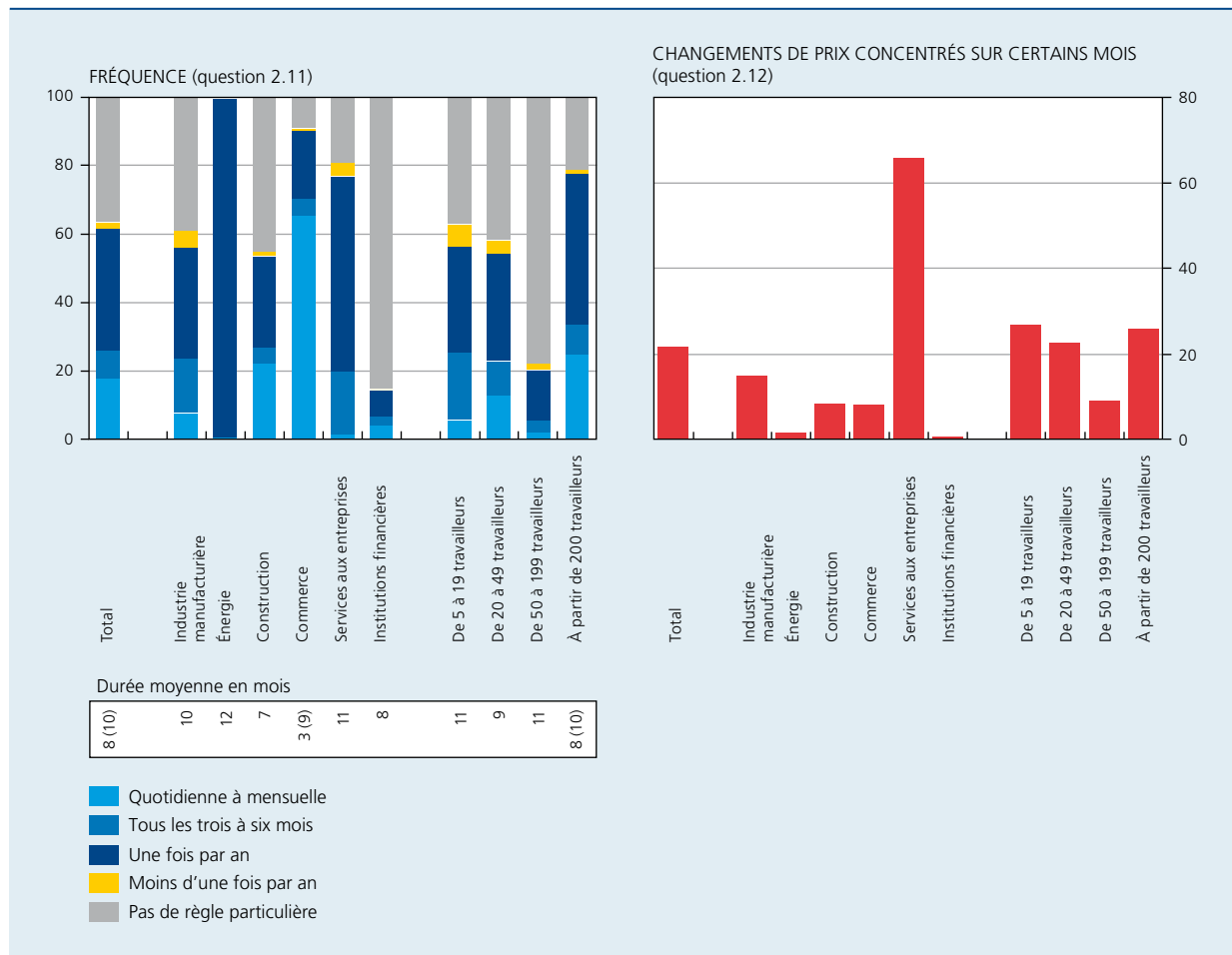
À la question 2.11, les entreprises étaient invitées à cocher la fréquence à laquelle elles changent, dans des circonstances normales, le prix de leur produit principal. Il ressort des résultats que 37 p.c. des entreprises ajustent les prix tout au plus une fois par an; 26 p.c. d'entre elles le font à une fréquence plus élevée tandis que, pour les 37 p.c. restants, il n'y a pas de règle particulière en la matière. Cette absence de règle en matière d'ajustement des prix est surtout frappante dans le secteur financier. En effet, le « prix » y est, dans une large mesure, représenté par la marge d'intérêt, si bien que les questions y afférentes sont sans doute moins pertinentes pour ce secteur. L'enquête a en outre été conduite au cours d'une période de turbulences sur les marchés financiers.

Le degré de détail des possibilités de réponse (ajustement quotidien, hebdomadaire, etc.) permet de dégager une approximation de la durée implicite moyenne entre deux changements successifs de prix. Cette durée moyenne est exprimée en mois. Il n'a pas été tenu compte des réponses indiquant qu'aucune règle particulière n'est suivie ou que les prix ne changent jamais. La durée est fixée à 36 mois pour les entreprises qui ont coché la case « moins d'une fois tous les deux ans ». Sur cette base, la durée moyenne entre deux changements successifs de prix est évaluée à 8 mois ou à 10 mois s'il est fait abstraction d'une observation extrême au sein du secteur de la distribution – faisant partie du commerce –, où les ajustements de prix sont très fréquents. Le fait que cette durée soit inférieure à la durée moyenne dérivée de l'enquête de l'IPN (13 mois) pourrait indiquer des problèmes de comparabilité entre les deux sources. En effet, dans l'enquête de l'IPN, les entreprises devaient chiffrer le nombre de changements de prix, ce qui a permis un calcul plus précis de la durée de référence.

(1) Tel est le cas pour les pays qui, comme la Belgique, ont mené une enquête de l'IPN. Pour les autres, il s'agit d'une nouvelle source d'informations.

**GRAPHIQUE 2** FRÉQUENCE ET MOMENT DES CHANGEMENTS DE PRIX PAR SECTEUR ET PAR CLASSE DE TAILLE

(pourcentages du total)



Source : BNB.

Résultats pondérés sur la base de l'emploi et rééchantillonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.  
(...) Résultats corrigés d'une observation extrême.

En outre, les possibilités de réponse « pas de règle particulière » et « jamais » ne figuraient pas dans le questionnaire de l'IPN si bien que toutes les réponses avaient pu être prises en compte. Par ailleurs, le secteur financier, qui est caractérisé dans l'enquête du WDN par de fréquents ajustements de prix – pour les entreprises ayant renseigné un schéma de changements de prix –, n'était pas repris dans l'échantillon de l'enquête de l'IPN.

Cette durée de référence peut être utilisée pour comparer les résultats par secteur et par classe de taille dans l'enquête du WDN. La durée moyenne entre deux changements successifs de prix est la plus faible dans la construction (7 mois), dans le secteur financier (8 mois) et dans le commerce (9 mois, après correction de l'observation extrême). Les prix sont les moins fréquemment adaptés dans les services aux entreprises (11 mois) et dans le secteur de l'énergie (12 mois). Avec une durée moyenne de

10 mois, l'industrie manufacturière occupe une position intermédiaire. De telles divergences sectorielles ont également été relevées dans l'enquête de l'IPN. En revanche, l'on observe peu de différences entre les classes de taille, la durée moyenne fluctuant entre 9 et 11 mois.

Le moment des changements de prix, et plus particulièrement leur concentration éventuelle au cours de certains mois, est sondé à la question 2.12. La littérature sur le sujet opère souvent une distinction entre un mode de fixation des prix en fonction du moment et un mode de fixation des prix en fonction de la situation. Si le mode de fixation des prix est fonction du moment, la période de l'ajustement des prix est exogène, en d'autres termes, elle ne dépend pas de la situation économique. Si le mode de fixation des prix est fonction de la situation, le moment de l'ajustement des prix dépend en revanche des conditions économiques. Savoir lequel de ces deux comportements

guide le choix des entreprises en matière de fixation des prix est essentiel pour la politique monétaire. Dans un contexte où la situation économique est déterminante, les prix réagiront immédiatement à des chocs (suffisamment) importants, alors que, dans un contexte où le moment est déterminant, les entreprises continueront, même en cas de chocs importants, à attendre le moment qu’elles avaient préalablement fixé.

Il ressort des résultats de l’enquête que 22 p.c. des entreprises ajustent les prix en fonction du moment, c’est-à-dire qu’elles adaptent les prix au cours de certains mois bien précis de l’année. Ce pourcentage était de 26 p.c. dans l’enquête de l’IPN, et ce même en cas de chocs suffisamment amples. Il convient de souligner l’importance des changements de prix en fonction du moment dans le secteur des services, qui, conjuguée à la fréquence peu élevée des adaptations de prix dans ce secteur, constitue un signe de rigidité des prix.

## 5.2 Fréquence et moment des adaptations salariales

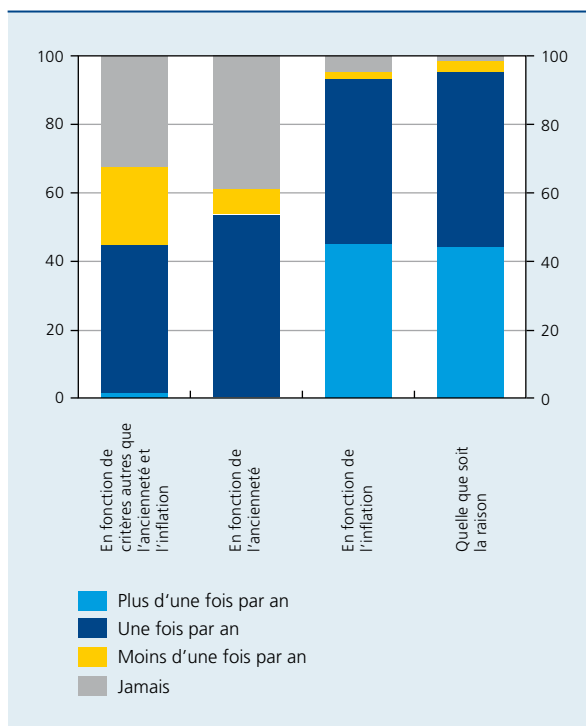
La question 1.10 examine la fréquence des adaptations salariales sous trois angles spécifiques. Tout en portant sur la fréquence à laquelle les entreprises adaptent généralement les salaires de base de la principale catégorie professionnelle de travailleurs, la question 1.10 opère une distinction entre les adaptations salariales selon que celles-ci sont dues à l’inflation, à l’ancienneté ou à des critères autres que ces deux éléments. Une variable récapitulative a été construite en vue de synthétiser la fréquence des adaptations salariales survenues pour n’importe laquelle des raisons susmentionnées. Elle est calculée en prenant, pour chaque observation, la fréquence la plus élevée des trois catégories de critères identifiées, et elle se justifie par le fait que toute adaptation salariale, quelle qu’en soit la raison, est un signe de flexibilité.

Il en ressort que la moitié des entreprises adaptent les salaires une fois par an ; 44 p.c. le font à une fréquence plus élevée et 5 p.c. à une fréquence moins élevée. Dès lors, 56 p.c. des entreprises adaptent les salaires tout au plus une fois par an, contre 37 p.c. pour les changements de prix. C’est la fréquence des adaptations salariales en fonction de l’inflation qui est la plus forte et celle des adaptations salariales en fonction de l’ancienneté ou de critères autres que l’ancienneté et l’inflation qui est la plus faible. Dans ces deux derniers cas, à peine 1 p.c. des entreprises adaptent les salaires plus d’une fois par an. Ces résultats sont conformes aux données microéconomiques qui témoignent d’une rigidité des salaires nomi-

naux négligeable et d’une rigidité des salaires réels plus importante (Du Caju et al., 2007).

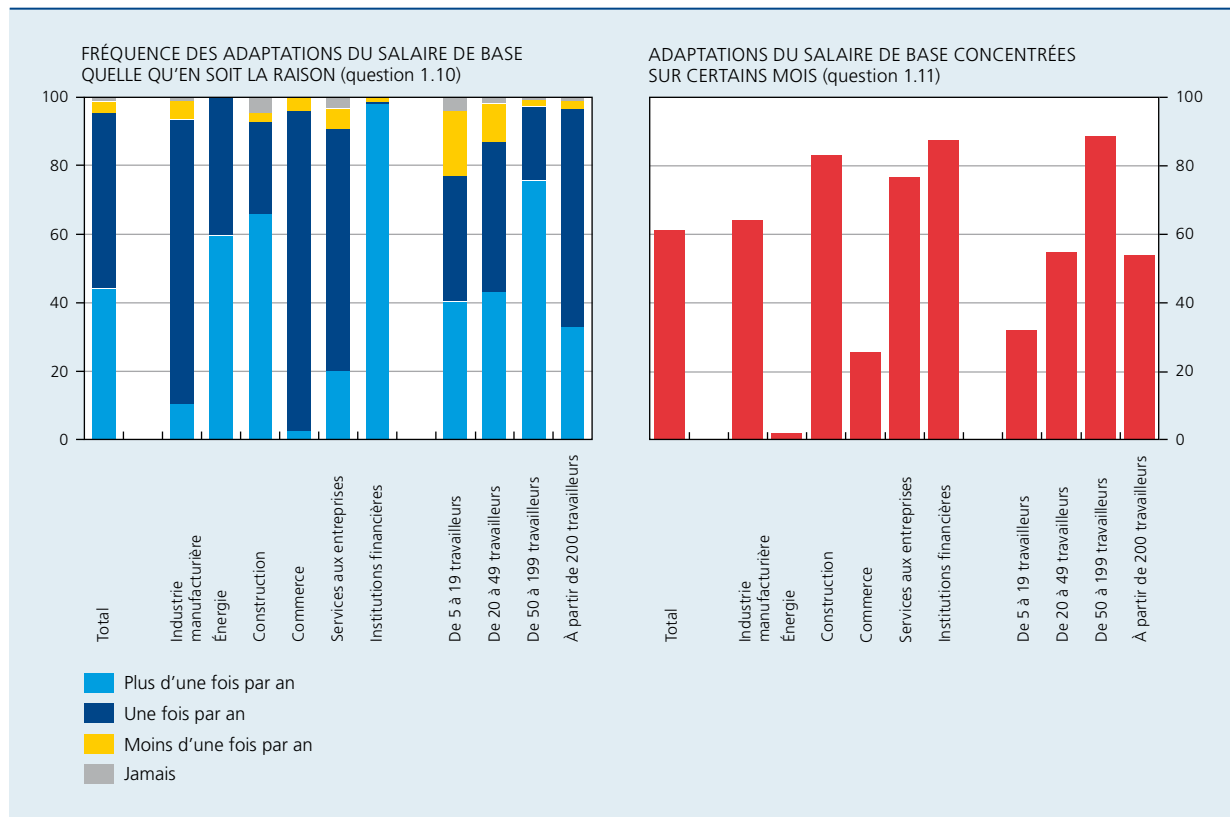
Faute d’informations suffisamment détaillées sur le nombre des adaptations salariales, il n’a pas été possible de calculer une durée implicite moyenne entre deux adaptations successives, comme cela a été fait pour les prix. La distribution de fréquences révèle que c’est dans le commerce, l’industrie manufacturière et les services aux entreprises que les salaires changent le moins souvent. En effet, plus de 80 p.c. des entreprises actives dans ces secteurs ajustent les salaires, au plus, une fois par an. C’est dans le secteur financier que les salaires changent le plus souvent. Ainsi, à peine 2 p.c. des institutions financières adaptent les salaires une fois par an ou moins. Viennent ensuite les entreprises de la construction (34 p.c.), puis celles du secteur de l’énergie (40 p.c.). Ce résultat n’est guère surprenant puisqu’il s’agit précisément des secteurs où la fréquence de l’indexation des salaires est la plus élevée. S’agissant de la classe de taille des entreprises, l’on observe une relation positive entre la fréquence des adaptations salariales et le volume de l’effectif, sauf pour les très grandes entreprises, à savoir celles occupant 200 travailleurs et plus.

**GRAPHIQUE 3** FRÉQUENCE DES ADAPTATIONS DU SALAIRE DE BASE (QUESTION 1.10)  
(pourcentages du total)



Source : BNB.  
Résultats pondérés sur la base de l’emploi et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

**GRAPHIQUE 4** FRÉQUENCE ET MOMENT DES ADAPTATIONS DU SALAIRE DE BASE PAR SECTEUR ET PAR CLASSE DE TAILLE (pourcentages du total)



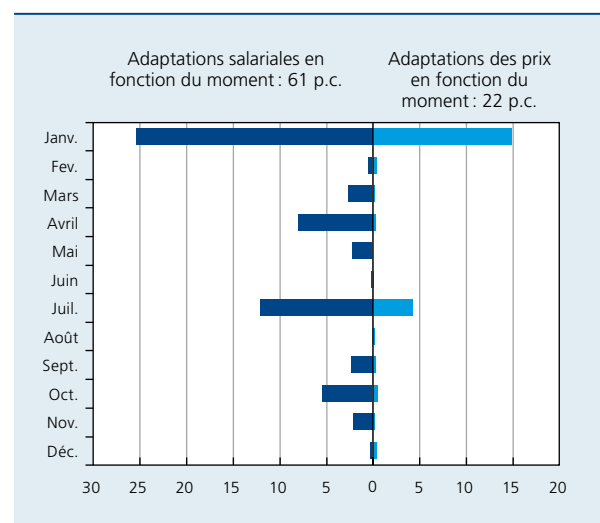
Source : BNB. Résultats pondérés sur la base de l'emploi et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

Les adaptations salariales en fonction du moment, c'est-à-dire dans le cas où les entreprises adaptent les salaires au cours de certains mois, bien précis, de l'année font l'objet de la question 1.11. Ce mode opératoire concerne 61 p.c. des entreprises. Il est le moins suivi dans les secteurs de l'énergie et du commerce, ainsi que dans les plus petites entreprises.

### 5.3 Lien entre changements de prix et adaptations salariales

Le recoupement des réponses aux questions 1.11 et 2.12 permet de comparer le moment auquel les entreprises procèdent à des changements de prix et celui auquel elles adaptent les salaires. Ces deux ajustements sont concentrés au mois de janvier. De nombreux changements de prix et de nombreuses adaptations salariales surviennent également durant le mois de juillet. Une certaine concentration est par ailleurs observée au début des deuxième et quatrième trimestres, principalement au niveau des salaires.

**GRAPHIQUE 5** MOMENT DES ADAPTATIONS SALARIALES ET DES CHANGEMENTS DE PRIX (QUESTIONS 1.11 ET 2.12) (pourcentages du total)



Source : BNB. Résultats pondérés sur la base de l'emploi et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.



Le fait que près de deux tiers des entreprises adaptent les salaires en fonction du moment et que ces adaptations salariales surviennent durant certains mois, bien précis, de l'année, est indissociable du mécanisme d'indexation automatique des salaires abordé dans le chapitre 2 du présent article. En effet, une forte proportion des entreprises indexent les salaires à intervalles fixes, à une fréquence moyenne de deux fois par an.

L'idée d'un ajustement synchronisé des prix et des salaires, principalement au cours des mois de janvier et de juillet, n'est pas corroborée par les réponses à la question 2.13 qui porte sur l'ampleur et le sens de la relation entre les moments auxquels sont décidés les changements de prix et les adaptations salariales. Ainsi, 62 p.c. des entreprises indiquent qu'il n'y a aucun lien entre les deux décisions, 17 p.c. d'entre elles établissent un lien entre les deux, sans toutefois obéir à une règle particulière en la matière, et seuls les 21 p.c. restants font état d'un lien fort. S'agissant du sens de la relation, les décisions sont prises simultanément dans 5 p.c. des entreprises, les prix suivent les salaires dans 9 p.c. d'entre elles et les salaires suivent les prix dans 6 p.c. La relation entre les salaires et les prix est la plus étroite dans les services aux entreprises, la construction et le secteur de l'énergie, ainsi que dans les plus grandes entreprises. Un examen plus approfondi devra indiquer si des facteurs tels que le degré de concurrence et la structure des coûts jouent un rôle à cet égard.

## Conclusion

L'analyse présentée dans cet article est l'aboutissement d'une enquête menée par la Banque, laquelle constitue le volet belge d'une initiative mise en œuvre dans le cadre du *Wage Dynamics Network* (WDN). Les secteurs couverts par cette enquête représentent ensemble 55 p.c. de l'emploi salarié dans les entreprises belges. Au total, 1.431 entreprises ont participé à l'enquête, soit un taux de réponse de 35 p.c.

Le modèle institutionnel caractéristique de bon nombre de pays européens, dans lequel les salaires sont négociés successivement à plusieurs niveaux hiérarchiques, se concrétise en Belgique par la norme salariale, qui définit une ligne directrice à l'échelle du pays, par le niveau dominant des négociations salariales sectorielles menées en commissions paritaires et, le cas échéant, par des conventions complémentaires conclues au niveau de l'entreprise. Presque toutes les entreprises participantes citent au moins une commission paritaire compétente et un peu plus d'un quart affirment appliquer des conventions collectives salariales conclues au niveau de l'entreprise. De telles conventions sont plus fréquentes dans les grandes

entreprises, ainsi que dans le secteur de l'énergie, l'industrie manufacturière et le secteur financier.

Dans tous les pays européens, l'évolution des prix constitue l'un des principaux déterminants des salaires; à cet égard, en Belgique, le mécanisme d'indexation des salaires joue même un rôle de premier plan. Les résultats de l'enquête font apparaître qu'un peu plus de la moitié des entreprises appliquent un mécanisme se référant à un indice pivot, tandis que pour les autres l'indexation intervient à intervalles fixes. Ce dernier système est plus fréquent dans les grandes entreprises, si bien que les résultats pondérés indiquent que la majeure partie des travailleurs relèvent de ce mécanisme.

D'après les réponses fournies par les entreprises participantes, le niveau des salaires des travailleurs nouvellement engagés est essentiellement déterminé par les conventions collectives et par celui des travailleurs du même niveau au sein de l'entreprise. Toutefois, les salaires que les entreprises payent effectivement à leur personnel peuvent s'écarter des barèmes fixés par les conventions sectorielles conclues en commissions paritaires. Les salaires effectifs des ouvriers non qualifiés sont, dans la majorité des entreprises interrogées, équivalents aux barèmes fixés en commissions paritaires. En revanche, pour les employés, et plus particulièrement pour les employés hautement qualifiés que pour les employés administratifs, les salaires effectifs, sont dans la majorité des entreprises sondées, supérieurs aux barèmes sectoriels. Une telle marge salariale (*wage cushion*), qui peut remplir une fonction d'amortisseur entre les salaires effectifs et les limites conventionnelles inférieures s'appliquant à ces salaires, se rencontre davantage dans les grandes entreprises.

Rares sont les entreprises qui ont procédé à un gel ou à une réduction des salaires de base d'une partie de leurs effectifs. Une telle situation peut s'expliquer par diverses théories relatives au marché du travail et portant sur les efforts personnels des travailleurs (théorie des salaires efficients, théories de l'équité, modèles de rotation du personnel) et par les obstacles d'ordre institutionnel. Dans l'ensemble, les entreprises réagissent peu à un choc négatif par une diminution des salaires de base ou par un recours à des stratégies alternatives visant à réduire le coût par travailleur. La compression des coûts s'effectue, en particulier dans les grandes entreprises, principalement par le biais de l'emploi, c'est-à-dire en agissant sur le nombre de travailleurs, principalement les permanents et, dans une moindre mesure, les temporaires. La diminution des coûts non salariaux est aussi une stratégie fréquemment mise en œuvre par les entreprises, tandis que, dans un nombre plus limité de cas, celles-ci optent pour une réduction de la composante variable des salaires.

L'ajustement des salaires, et plus particulièrement de la composante variable de ceux-ci, constitue le canal le plus fréquemment utilisé dans les secteurs qui octroient en moyenne des primes plus importantes, à savoir le commerce et la construction. Enfin, la réduction du temps de travail reste une option peu employée, sauf par les petites entreprises, qui disposent d'une marge beaucoup plus limitée pour pouvoir recourir au canal de l'emploi.

S'agissant de la fréquence des changements de prix, un quart seulement des entreprises indiquent modifier ceux-ci plus d'une fois par an. La durée moyenne entre deux changements successifs de prix est la plus faible dans la construction, dans le secteur financier et dans le commerce. C'est dans les services aux entreprises et dans le secteur de l'énergie que les prix sont le moins fréquemment adaptés. L'industrie manufacturière occupe une position intermédiaire. En ce qui concerne le moment auquel surviennent les changements de prix, l'on opère une distinction, essentielle en termes de politique monétaire, entre un mode de fixation des prix en fonction du moment (le moment de l'ajustement des prix ne dépend pas de la situation économique) et un mode de fixation des prix en fonction de la situation (les prix réagissent immédiatement à des chocs suffisamment importants). Il ressort des résultats de l'enquête que 22 p.c. des entreprises ajustent les prix en fonction du moment. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le secteur des services aux entreprises, ce qui, combiné à des ajustements de prix de faible fréquence, constitue un signe de rigidité des prix dans ce secteur.

La fréquence et le moment auxquels les salaires sont adaptés sont étroitement liés au mécanisme d'indexation des salaires en vigueur. Ainsi, la majorité des entreprises adaptent les salaires tout au plus une fois par an. La fréquence des adaptations salariales en fonction de

l'inflation est la plus élevée et celle des adaptations salariales en fonction de l'ancienneté ou de critères autres que l'ancienneté et l'inflation, la plus faible. C'est dans le commerce, l'industrie manufacturière et les services aux entreprises que les salaires changent le moins souvent. En revanche, c'est dans le secteur financier qu'ils sont le plus souvent ajustés. Viennent ensuite les entreprises de la construction et celles du secteur de l'énergie. Il s'agit précisément des secteurs où la fréquence de l'indexation des salaires est la plus élevée. Les adaptations salariales en fonction du moment, c'est-à-dire les cas où les entreprises adaptent les salaires au cours de certains mois bien précis de l'année concernent 61 p.c. des entreprises. Tout comme les changements de prix, les adaptations salariales sont concentrées au mois de janvier. L'on observe également une pointe au mois de juillet, ainsi qu'au début des deuxième et quatrième trimestres, surtout en ce qui concerne les salaires. L'idée d'un ajustement synchronisé des prix et des salaires, n'est toutefois pas corroborée par d'autres résultats de l'enquête relatifs à la prise de décision coordonnée en matière d'ajustement des prix et des salaires. Ainsi, un cinquième seulement des entreprises renseignent un lien étroit entre les deux décisions.

Tout en étant largement conformes aux informations disponibles ailleurs, les résultats de la présente enquête les complètent de façon pertinente. Ils concourent ainsi déjà à une meilleure compréhension du processus complexe de formation des salaires dans les entreprises. Néanmoins, il serait utile de procéder à une analyse plus approfondie à partir de l'ensemble de ces données et des résultats des enquêtes menées dans d'autres pays européens. De telles analyses revêtent en effet un grand intérêt dans la mesure où la politique monétaire unique de la zone euro renforce la nécessité d'une formation équilibrée des salaires.



Assistance téléphonique concernant le questionnaire: +32(0)2 221 21 55

Veillez renvoyer le questionnaire dûment complété pour le 10 octobre 2007 au plus tard

## ENQUÊTE SUR LA FORMATION DES SALAIRES

### Industrie manufacturière - Construction - Énergie

Vous pouvez nous transmettre vos réponses dans l'enveloppe-réponse ci-jointe, via notre ligne de fax gratuite **0800 95 969** (uniquement en Belgique) ou encore via notre numéro de fax standard **+32(0)2 221 31 07** (depuis l'étranger).

Cette étude est réalisée sous le contrôle et l'autorité de la Banque nationale de Belgique. Les informations recueillies seront exclusivement utilisées aux fins de l'analyse et seront uniquement diffusées sous une forme agrégée, dans le respect le plus strict du caractère confidentiel des réponses individuelles. Les participants recevront une synthèse des principaux résultats de l'enquête.

Vous trouverez ci-dessous quelques instructions pour compléter le questionnaire.

1. **Période de référence:** il s'agit de la période couverte par vos comptes annuels de l'année 2006. Dans le questionnaire, il vous sera demandé de vous référer soit à la « période de référence », soit à la « fin de la période de référence ».
2. **Chiffres:** si vous éprouvez des difficultés à fournir des données chiffrées précises, veuillez donner une valeur approximative.
3. **Quelle est la personne la mieux placée pour remplir le questionnaire?** Le chef du service du personnel ou le chef d'entreprise semblent les personnes les mieux à même de répondre aux questions posées; les informations relatives au chiffre d'affaires et à la structure des coûts de votre entreprise demandées à la section 3 peuvent être déduites des comptes annuels.

Quelle est l'activité principale de votre entreprise?.....

Votre numéro de TVA: .....

### SECTION 1: FIXATION ET VARIATION DES SALAIRES

- 1.1 Quelle était la répartition par catégorie professionnelle des travailleurs de votre entreprise à la fin de la période de référence? En répartissant votre personnel, tenez compte du niveau de qualification, de l'expérience et du contenu du travail (fonction de surveillance ou non).**

ouvriers de production	..... %	1101
ouvriers qualifiés et contremaîtres	..... %	1102
employés administratifs	..... %	1103
employés qualifiés et management	..... %	1104
TOTAL	100 %	

- 1.2 Quel est le numéro de la (sous-)commission paritaire dont relèvent vos travailleurs? (s'il y en a plusieurs, indiquez-les par ordre d'importance)**

ouvriers:	n° .....	n° .....	1200 - 1
employés:	n° .....	n° .....	1203 - 4

RÉFÉRENCE:

**Les salaires réellement payés dans votre entreprise sont-ils, en moyenne, différents des barèmes en vigueur dans la commission paritaire? (veuillez cocher une réponse par colonne)**

	Ouvriers de production	Ouvriers qualifiés et contremaîtres	Employés administratifs	Employés qualifiés et management
	1211 - 12-13	1221 - 22-23	1231 - 32-33	1241 - 42-43
• non	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
• oui, ils sont plus élevés	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
	de combien?..... %	de combien?..... %	de combien?..... %	de combien?..... %
• oui, ils sont plus bas	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
	de combien?..... %	de combien?..... %	de combien?..... %	de combien?..... %

**À quel niveau les salaires de votre entreprise se situent-ils par rapport à ceux de vos concurrents? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

1251

- plus bas  1
- à peu près au même niveau  2
- plus haut  3
- je ne sais pas  4

**1.3 Votre entreprise est-elle couverte par une convention collective salariale conclue en dehors de l'entreprise? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

1301

- non, il n'en existe pas  1
- non, nous n'y participons pas  2
- oui, nous l'appliquons  3

**1.4 Votre entreprise est-elle couverte par une convention collective salariale conclue au sein de l'entreprise?**

1401

- non  1
- oui  2

**1.5 Si vous avez répondu "oui" à la question 1.3 ou 1.4, quel pourcentage de votre personnel est-il couvert par ces conventions collectives salariales (tous accords confondus)?**

pour cent

1501

RÉFÉRENCE:

Pour la suite du questionnaire, certaines questions porteront sur les salaires de base, alors que d'autres se concentreront sur les salaires variables.  
**Salaires de base** = la rémunération fixe sans les primes ; en d'autres termes, les rémunérations et salaires normaux, ainsi que les commissions.  
**Salaires variables** = primes liées aux performances individuelles ou aux résultats de l'entreprise.

**1.6 Quel pourcentage de la masse salariale versée pendant la période de référence a été variable?**

	Ouvriers de production	Ouvriers qualifiés et contremaîtres	Employés administratifs	Employés qualifiés et management	
• primes liées aux performances individuelles	..... % 1601	..... % 1602	..... % 1603	..... % 1604	
• primes liées aux résultats de l'entreprise	..... % 1611	..... % 1612	..... % 1613	..... % 1614	

**1.7 La politique de votre entreprise consiste-t-elle à adapter les salaires de base à l'inflation?** 1701

- oui  1 ☞ passez à 1.8
- non  2 ☞ passez à 1.10

**1.8 De quelle manière les variations des salaires de base dépendent-elles de l'inflation? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)** 1801

- les variations des salaires sont automatiquement liées à:
  - l'inflation passée  1
  - l'inflation attendue  2
 } passez à 1.9
- les variations des salaires tiennent compte de manière non formelle de:
  - l'inflation passée  3
  - l'inflation attendue  4
 } passez à 1.10

**1.9 Quel est le système d'indexation automatique en vigueur? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

- indexation en fonction du dépassement d'un indice pivot  1 1901
- indexation à périodes fixes  2 combien de fois par an? ..... 1902

**1.10 S'agissant de la principale catégorie professionnelle représentée au sein de votre entreprise (cf. question 1.1), à quelle fréquence le salaire de base de cette catégorie professionnelle change-t-il généralement? (veuillez cocher une réponse par point)**

	Plus d'une fois par an	Une fois par an	Une fois tous les deux ans	Moins d'une fois tous les deux ans	Jamais	
• changements des salaires en fonction d'autres critères que l'ancienneté et l'inflation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1111
• changements des salaires en fonction de l'ancienneté	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1112
• changements des salaires en fonction de l'inflation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1113

RÉFÉRENCE:

**1.11 Dans des circonstances normales, les adaptations des salaires de base ont-elles lieu certains mois en particulier?**

- non  1 1121
- oui, veuillez préciser quel(s) mois

J  01 F  02 M  03 A  04 M  05 J  06 J  07 A  08 S  09 O  10 N  11 D  12 1122

**1.12 S'agissant de la principale catégorie professionnelle représentée au sein de votre entreprise (cf. question 1.1), quel est le déterminant principal du salaire des travailleurs nouvellement engagés dans votre entreprise? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)** 1131

- convention collective salariale (tous accords confondus)  1
- salaire des travailleurs du même niveau dans l'entreprise  2
- salaire des travailleurs du même niveau hors de l'entreprise  3
- disponibilité de travailleurs du même niveau sur le marché du travail  4
- aucun des facteurs mentionnés  5

**SECTION 2: RIGIDITÉ SALARIALE À LA BAISSÉ, RÉACTION AUX CHOCS ET  
AJUSTEMENTS DES PRIX**

**2.1 Au cours des cinq dernières années, le salaire de base de certains travailleurs dans votre entreprise a-t-il été gelé?**

- non  1 2101
- oui  1 ..... % du personnel 2102 - 3

**2.2 Au cours des cinq dernières années, le salaire de base de certains travailleurs dans votre entreprise a-t-il été réduit?**

- non  1 2201
- oui  1 ..... % du personnel 2202 - 3

RÉFÉRENCE:

**2.3 De nombreuses raisons peuvent justifier de ne pas - ou très peu - réduire le salaire de base, même si votre entreprise a besoin de réduire ses coûts salariaux. Veuillez indiquer dans quelle mesure ces raisons sont importantes pour votre entreprise. (veuillez cocher une réponse par point)**

	Pas important	Peu important	Important	Très important	Je ne sais pas	
• c'est interdit par la réglementation du travail ou par les conventions collectives salariales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2301
• cela exercerait une influence négative sur l'effort de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2302
• cela exercerait une influence négative sur le moral des travailleurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2303
• cela nuirait à la réputation de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2304
• cela inciterait les meilleurs travailleurs à démissionner	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2305
• cela entraînerait d'importants coûts d'embauche et de formation de nouveaux travailleurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2306
• cela entraînerait des difficultés pour engager de nouveaux travailleurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2307
• les travailleurs n'aiment pas les baisses de revenu inopinées	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2308
• les travailleurs comparent leur salaire avec celui de travailleurs de même niveau occupés dans d'autres entreprises actives sur le même marché	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2309

**2.4 Abstraction faite de la réduction et du gel des salaires de base, avez-vous eu recours à d'autres stratégies pour réduire les coûts salariaux? (vous pouvez cocher plusieurs réponses par colonne)**

	Ouvriers de production	Ouvriers qualifiés et contremaîtres	Employés administratifs	Employés qualifiés et management	
• recrutement de nouveaux travailleurs (comparables en termes d'expérience et de niveau de qualification) à un salaire inférieur à celui de ceux qui avaient démissionné de leur propre initiative	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2401
• recours à la prépension afin de remplacer des travailleurs à salaire élevé par des travailleurs à salaire plus bas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2402
• réduction ou suppression de primes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2403
• réduction ou suppression d'avantages en nature	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2404
• modification des affectations pour travail en équipe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2405
• ralentissement ou gel des promotions	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2406
• aucune des stratégies mentionnées	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2407

RÉFÉRENCE:



En répondant aux questions suivantes, veuillez vous référer à votre **produit principal** (c'est-à-dire celui qui a généré la part la plus élevée du chiffre d'affaires pendant la période de référence) et à la **principale catégorie professionnelle** au sein de votre entreprise (identifiée à la question 1.1).

**2.5 Comment votre entreprise réagit-elle à un ralentissement inattendu de la demande? (veuillez cocher une réponse par point)**

	Pas important	Peu important	Important	Très important	Je ne sais pas	
• elle réduit les prix	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2501
• elle réduit les marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2502
• elle réduit la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2503
• elle réduit les coûts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2504

**2.6 Si dans votre réponse à la question 2.5, vous attachez une quelconque importance à la réduction des coûts (cases 2 à 4), indiquez la stratégie principale à laquelle vous avez recours pour atteindre ce but. (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)** 2506

- réduire les salaires de base  1
- réduire les composantes variables du salaire (p. ex. les primes)  2
- réduire le nombre de travailleurs permanents  3
- réduire le nombre de travailleurs temporaires/d'autres personnes travaillant pour l'entreprise  4
- ajuster le nombre d'heures par travailleur  5
- réduire les coûts non liés à la main-d'oeuvre  6

**2.7 Comment votre entreprise réagit-elle à une augmentation inattendue des coûts des consommations intermédiaires affectant toutes les entreprises du marché (p.ex. une hausse des prix pétroliers)? (veuillez cocher une réponse par point)**

	Pas important	Peu important	Important	Très important	Je ne sais pas	
• elle augmente les prix	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2701
• elle réduit les marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2702
• elle réduit la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2703
• elle réduit les autres coûts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2704

**2.8 Si dans votre réponse à la question 2.7, vous attachez une quelconque importance à la réduction des autres coûts (cases 2 à 4), indiquez la stratégie principale à laquelle vous avez recours pour atteindre ce but. (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)** 2801

- réduire les salaires de base  1
- réduire les composantes variables du salaire (p. ex. les primes)  2
- réduire le nombre de travailleurs permanents  3
- réduire le nombre de travailleurs temporaires/d'autres personnes travaillant pour l'entreprise  4
- ajuster le nombre d'heures par travailleur  5
- réduire les autres coûts non liés à la main-d'oeuvre  6

RÉFÉRENCE:

**2.9 Comment votre entreprise réagit-elle à une augmentation inattendue et permanente des coûts salariaux affectant toutes les entreprises du marché? (veuillez cocher une réponse par point)**

	Pas important	Peu important	Important	Très important	Je ne sais pas	
• elle augmente les prix	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2901
• elle réduit les marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2902
• elle réduit la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2903
• elle réduit les autres coûts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2904

**2.10 Si dans votre réponse à la question 2.9, vous attachez une quelconque importance à la réduction des autres coûts (cases 2 à 4), indiquez la stratégie principale à laquelle vous avez recours pour atteindre ce but. (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

2111

- réduire les composantes variables du salaire (p. ex. les primes)  1
- réduire le nombre de travailleurs permanents  2
- réduire le nombre de travailleurs temporaires/d'autres personnes travaillant pour l'entreprise  3
- ajuster le nombre d'heures par travailleur  4
- réduire les autres coûts non liés à la main-d'oeuvre  5

**2.11 Dans des circonstances normales, à quelle fréquence le prix du produit principal de votre entreprise change-t-il? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

2112

- plus d'une fois par an:
  - quotidienne  1
  - hebdomadaire  2
  - mensuelle  3
  - trimestrielle  4
  - semestrielle  5
- une fois par an  6
- une fois tous les deux ans  7
- moins d'une fois tous les deux ans  8
- jamais  9
- il n'y a pas de règle particulière  10

**2.12 Dans des circonstances normales, les changements de prix ont-ils lieu certains mois en particulier?**

- non  1 2121
  - oui, veuillez préciser quel(s) mois
- J  01   F  02   M  03   A  04   M  05   J  06   J  07   A  08   S  09   O  10   N  11   D  12 2122

RÉFÉRENCE:

**2.13 Dans quelle mesure les changements de prix de votre produit principal sont-ils liés aux modifications salariales? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

2131

- il n'y a pas de lien  1
- il y a un lien mais pas de règle particulière  2
- les décisions sont prises simultanément  3
- les adaptations des prix suivent généralement celles des salaires  4
- les adaptations salariales suivent généralement celles des prix  5
- je ne sais pas  6

**SECTION 3: INFORMATIONS RELATIVES A VOTRE ENTREPRISE**

**3.1 Combien de travailleurs votre entreprise comptait-elle à la fin de la période de référence?**

Nombre total de travailleurs	.....	3101
personnel permanent à temps plein	.....	3102
personnel permanent à temps partiel	.....	3103
personnel temporaire (y compris les apprentis et étudiants)	.....	3104
Autres personnes travaillant pour votre entreprise (personnel intérimaire, consultants, etc.)	.....	3105

**3.2 Pendant la période de référence, quel pourcentage des coûts totaux de votre entreprise les coûts salariaux représentent-ils (en ce compris les rémunérations et salaires de base, les primes, les cotisations salariales, la formation, les impôts sur le travail et les versements aux fonds de pension)?**

pour cent

3201

**3.3 Comment le chiffre d'affaires de votre entreprise a-t-il évolué pendant la période de référence par rapport à l'année passée? (veuillez ne cocher qu'une seule réponse)**

3202

- beaucoup plus faible  1
- plus faible  2
- approximativement le même  3
- plus élevé  4
- beaucoup plus élevé  5

**INFORMATIONS CONCERNANT LA PERSONNE QUI A REMPLI LE QUESTIONNAIRE:**

- Nom: .....
- Fonction: .....
- Téléphone: .....
- Adresse e-mail (les résultats de l'enquête seront envoyés à cette adresse):  
.....

**NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE COLLABORATION**

RÉFÉRENCE:

## Annexe 2

### TAUX DE RÉPONSE PAR QUESTION – RÉSULTATS NON PONDÉRÉS

(pourcentages du nombre d'entreprises qui devaient répondre à la question)

	Total	Industrie manufacturière	Énergie	Construction	Commerce	Services aux entreprises	Institutions financières	De 5 à 19 travailleurs	De 20 à 49 travailleurs	De 50 à 199 travailleurs	À partir de 200 travailleurs
Question 1.1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Question 1.2 partie 2, options 1 à 3	83	91	73	86	85	80	100	70	92	93	91
Question 1.2 partie 2, pourcentages	66	68	63	65	61	72	77	63	69	72	69
Question 1.2 partie 3	99	98	100	100	99	99	96	98	99	99	99
Question 1.3	100	100	100	100	99	100	100	100	100	99	100
Question 1.4	98	98	100	97	97	97	96	97	98	99	99
Question 1.5	26	41	29	16	10	9	42	10	20	42	66
Question 1.6	21	22	55	5	23	22	69	7	17	32	59
Question 1.7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Question 1.8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Question 1.9, options 1 et 2	53	58	91	38	49	54	85	44	48	64	80
Question 1.9, nombres	96	97	100	98	93	94	100	96	97	95	98
Question 1.10	82	87	91	80	74	85	88	76	83	90	88
Question 1.11	98	98	100	98	98	99	100	97	99	99	99
Question 1.12	97	97	100	97	97	99	100	96	99	98	97
Question 2.1, options 1 et 2	99	99	100	99	99	100	100	99	100	99	100
Question 2.1, pourcentages	91	90	100	100	95	85	100	89	94	85	96
Question 2.2, options 1 et 2	99	99	100	99	99	100	100	98	100	99	99
Question 2.2, pourcentages	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Question 2.3	96	97	100	96	94	97	100	94	98	98	98
Question 2.4	87	89	100	79	85	89	92	83	89	88	96
Question 2.5	95	96	91	93	96	95	92	93	97	95	94
Question 2.6	90	87	100	90	96	92	90	90	90	89	93
Question 2.7	93	95	82	94	91	94	96	91	96	94	96
Question 2.8	90	89	100	85	93	90	100	93	88	87	91
Question 2.9	93	94	91	93	93	96	100	92	96	93	93
Question 2.10	88	85	100	85	92	90	91	90	84	88	88
Question 2.11	98	97	100	97	98	98	100	98	98	97	96
Question 2.12	98	98	100	97	98	98	100	98	99	98	96
Question 2.13	98	98	91	96	99	99	100	98	99	97	96
Question 3.1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Question 3.2	87	88	91	83	84	91	88	84	91	88	89
Question 3.3	98	98	100	97	99	98	100	99	98	97	96

Source: BNB.

## Bibliographie

Agell, J. et H. Bennmarker (2002), *Wage policy and endogenous wage rigidity: a representative view from the inside*, IFAU, Working Paper, 12.

Altissimo, F., M. Ehrmann et F. Smets (2006), *Inflation and price-setting behaviour in the euro area*, ECB, Occasional Paper, 46.

Aucremanne, L. et M. Druant (2005), *Price-setting behaviour in Belgium: what can be learned from an ad hoc survey?*, NBB, Working Paper, 65.

Blinder, A.S. et D.H. Choi (1990), *A shred of evidence on theories of wage stickiness*, The Quarterly Journal of Economics, Volume 105, 4, 1003-1015.

Campbell, C.M. et K.S. Kamlani (1997), *The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms*, The Quarterly Journal of Economics, Volume 112, 3, 759-789.

Cardoso, A et P. Portugal (2005), *Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings*, Journal of Labor Economics, 23(4), 875-902.

Du Caju, Ph., C. Fuss et L. Wintr (2007), *Downward wage rigidity for different workers and firms: an evaluation for Belgium using the IWFP procedure*, NBB, Working Paper, 124.

Du Caju, Ph., E. Gautier, D. Momferatou et M. Ward-Warmedinger (2008a), *Institutional Features of Wage Bargaining in EU countries, the US and Japan*, mimeo (WDN).

Du Caju, Ph., C. Fuss et L. Wintr (2008b), *Understanding Sectoral Differences in Downward Real Wage Rigidity: Workforce Composition, Competition, Technology and Institutions*, mimeo (WDN).

Franz, W. et F. Pfeiffer (2006), *Reasons for wage rigidity in Germany*, NBB, Working Paper, 101.

Messina, J., Ph. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo et N. Lynggård Hansen (2008), *The Causes and Consequences of Nominal and Real Wage Rigidity: a Sectoral Approach*, mimeo (WDN).

Rycx, F. et M. Rusinek (2008), *Rent-sharing under different bargaining regimes: evidence from linked employer-employee data*, IZA Discussion Paper, 3406.