



Chocs économiques et ajustements salariaux

De quelle façon les entreprises européennes ont-elles réagi au choc de demande lors de la crise européenne de la dette souveraine ? C'est la question à laquelle le présent article tente de répondre, en s'appuyant sur deux études récentes utilisant une enquête menée auprès d'entreprises de 25 pays de l'Union européenne et portant sur la période 2010-2013. Il ressort principalement de ces études que les entreprises sont confrontées à des rigidités à la baisse des salaires de base nominaux, avec pour corollaire une augmentation des licenciements lors d'un choc de demande négatif. En outre, les entreprises préfèrent généralement adapter les composantes variables des salaires lorsque cela est possible, ce qui confère à celles-ci le rôle d'amortisseur pendant cette période. Le confinement instauré dans quasiment tous les pays européens face à la pandémie de Covid-19 a provoqué simultanément un choc de demande et un choc d'offre. En conséquence, la relation entre l'emploi et les salaires pourrait être différente de celle observée en 2013 en présence d'un seul choc de demande.

Clémence BERSON

Direction des Études microéconomiques et structurelles

Service d'Études sur les Échanges extérieurs et sur les Politiques structurelles

Codes JEL
J23, J30,
J32

Cet article présente le résultat de travaux de recherche menés à la Banque de France. Les idées exposées dans ce document reflètent l'opinion personnelle de l'auteur et n'expriment pas nécessairement la position de la Banque de France. Les éventuelles erreurs ou omissions sont de la responsabilité de l'auteur.

5 %

la proportion des entreprises européennes ayant réduit les salaires de base sur la période 2010-2013

74 %

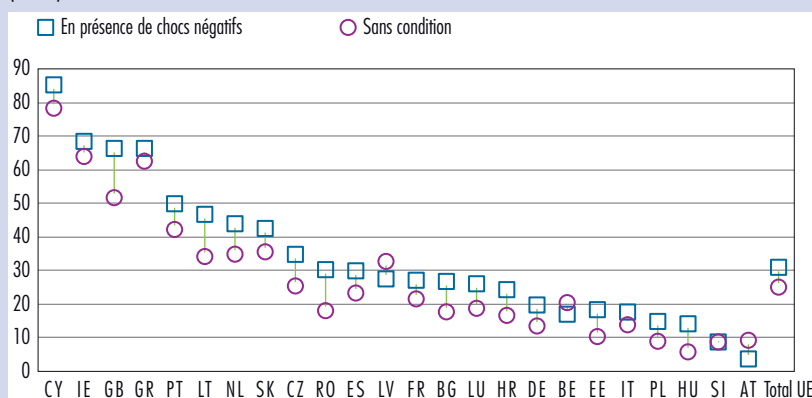
la proportion des entreprises européennes ajustant d'autres composantes salariales que le salaire de base

7 %

la proportion moyenne du salaire hors base dans la rémunération totale versée par les entreprises européennes

Part d'entreprises ayant gelé les salaires de 2010 à 2013

(en %)



Note : Les données sont pondérées pour refléter l'emploi global dans le pays.
Sources : Enquête *Wage Dynamics Network 3* (WDN 3), calculs de l'auteur.



1 Ajustement du coût du travail lors des chocs

Les données microéconomiques sur les variations salariales et les résultats d'enquêtes sur la fixation des salaires ont révélé que, si les salariés sont réticents à accepter des réductions de leurs salaires nominaux, les entreprises semblent également réticentes à procéder à de telles réductions, même en présence de chocs négatifs importants. Ces baisses de salaire sont en effet susceptibles de démotiver le personnel et d'entraîner une baisse de productivité et une hausse des démissions (cf. par exemple : Stiglitz, 1974 ; Solow, 1979 ; ou, plus récemment, Du Caju *et al.*, 2015, étude qui tient compte des résultats de la première vague de l'enquête discutée dans cet article). Le degré de rigidité à la baisse des salaires nominaux détermine, entre autres facteurs, la rapidité, la nature et le coût de la réponse des entreprises à des chocs économiques. L'importance de la rigidité à la baisse des salaires nominaux dépend des leviers d'ajustement des coûts salariaux, autres que les salaires de base, dont disposent les entreprises en cas de besoin. À cet égard, elles ont recours à différentes combinaisons de systèmes de rémunération et d'incitation. Si les salaires de base ou négociés se caractérisent généralement par une rigidité à la baisse, elles peuvent les ajuster en utilisant d'autres composantes de la rémunération – peut-être moins importantes ou ayant moins de visibilité pour les salariés que les salaires de base. Réduire l'emploi est également une solution possible pour réduire les coûts, notamment en cas de rigidité à la baisse des salaires nominaux. Ces considérations amènent à réfléchir à la manière dont les entreprises ajustent leurs salaires, à partir des données recueillies par les enquêtes consacrées à ces questions.

À cet égard, une enquête menée auprès d'entreprises de 25 pays de l'Union européenne (UE) dans le cadre de la troisième vague du réseau sur les dynamiques salariales (*Wage Dynamics Network*, WDN) fournit un ensemble de données particulièrement pertinentes. Ce réseau de recherche de l'Eurosystème, créé en 2006, a été réactivé en 2013 afin d'évaluer les ajustements du marché du travail sur la période 2010-2013 (cf. encadré). Ces années, qui suivent la Grande Récession de 2008, ont été marquées dans l'UE par la crise de la dette souveraine, qui a touché les pays de manière très diverse.

Enquête du réseau sur les dynamiques salariales

Le réseau sur les dynamiques salariales (*Wage Dynamics Network*, WDN) est un réseau de recherche réunissant 25 banques centrales européennes ainsi que la Banque centrale européenne. Créé en 2006 pour étudier l'évolution des salaires en Europe, le réseau a été réactivé en 2013 pour évaluer les ajustements du marché du travail sur la période 2010-2013 et les réactions des entreprises aux réformes du marché du travail sur cette période dans les États membres de l'Union européenne. À cette fin, en 2014, le réseau a mené une enquête spéciale auprès des entreprises, dans le prolongement de celle qui a été effectuée lors de la première phase du réseau. Les objectifs étaient alors les suivants :

- identifier les sources et caractéristiques de la dynamique des salaires et des coûts du travail les plus pertinentes pour la politique monétaire ;
- déterminer la relation entre les salaires, les coûts du travail et les prix, tant au niveau de chaque entreprise qu'au niveau macroéconomique.

La collecte des données s'est déroulée de la fin 2014 à mi-2015. Bien que chaque banque centrale ait organisé et mené séparément les enquêtes nationales, le questionnaire et les entreprises ciblées étaient très similaires dans les différents pays. Les membres du WDN ont en effet développé un « questionnaire de base » dans un souci de coordination.

L'enquête WDN 3 fournit donc un ensemble unique de données transnationales sur les pratiques d'ajustement du marché du travail et sur les mécanismes de fixation des salaires et des prix, d'une valeur exceptionnelle à la fois au niveau géographique et au niveau de la couverture sectorielle. Les données facilitent l'évaluation des ajustements récents du marché du travail à différents chocs, tels qu'un changement de la demande, de la capacité de paiement des consommateurs et de la disponibilité du crédit. Izquierdo *et al.* (2017) décrivent les données collectées et plusieurs documents de recherche se fondent sur cette enquête. Babecký *et al.* (2019) et Marotzke *et al.* (2020), notamment, s'intéressent à la rigidité des salaires et à l'adaptabilité des salaires hors base.



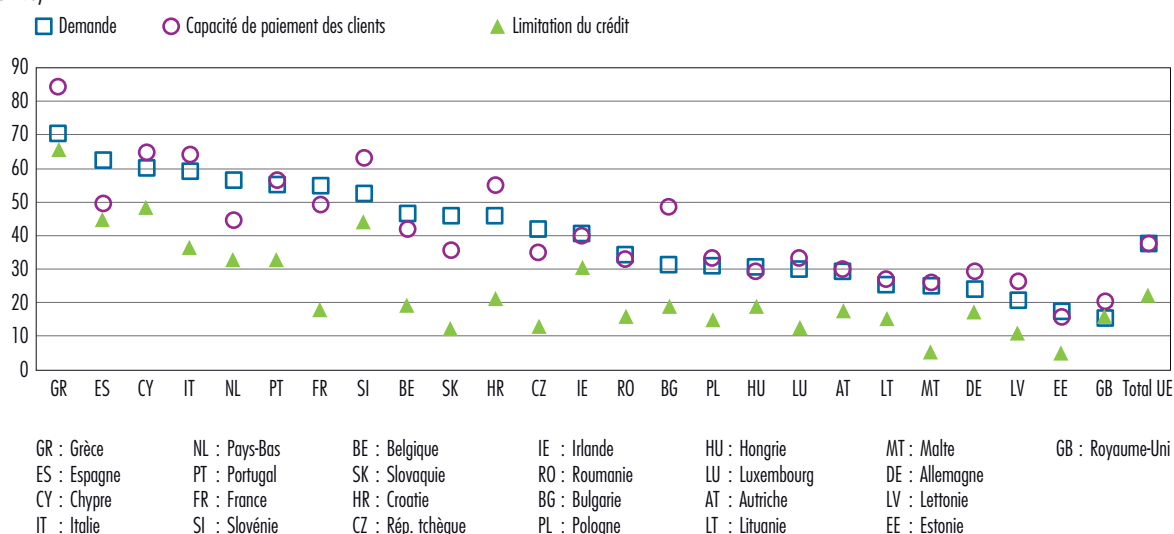
En effet, à la suite de la crise financière, le PIB des membres de l'UE a chuté de 4,3% en 2009, avec de fortes disparités d'un pays à l'autre. Le PIB des pays baltes, par exemple, a perdu près de 15%, alors que celui de la Pologne augmentait de 2,8% et que celui de la France reculait de 2,9% seulement. Ce repli de l'activité économique a entraîné une forte hausse du chômage dans la zone euro, de 7% à environ 10%. Toutefois, les conséquences sur les marchés du travail ont été contrastées d'un pays à l'autre, selon l'ampleur du choc et les institutions nationales. Ainsi, en Allemagne, où le PIB a perdu près de 6% en 2009, le chômage a diminué d'un point de pourcentage, ce qui s'explique en partie par le système de négociation collective et par la modération salariale mise en place à partir des années 2000 (cf. notamment Dustmann *et al.*, 2014). En Espagne, en revanche, le PIB a baissé de moins de 4%, mais le chômage a augmenté d'une dizaine de points de pourcentage. Pour lutter contre la récession, les gouvernements européens se sont dans un premier temps concentrés sur des mesures conjoncturelles. Le ralentissement se prolongeant dans le sillage de la crise de la dette souveraine, ils ont ensuite eu recours à des mesures plus structurelles en matière de protection de l'emploi, d'assurance chômage, de système de fixation des salaires et de temps de travail (cf. rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, 2015, et Izquierdo *et al.*, 2017).

Les entreprises n'ont pas toutes été touchées de la même manière par la crise de la dette souveraine. Les données du WDN mettent en lumière ces disparités grâce aux informations sur les chocs négatifs et positifs ressentis par les entreprises. L'enquête considère différents types de chocs, dont les chocs de demande, les chocs financiers ou de crédit, et la capacité de paiement des clients. Le pourcentage d'entreprises ayant subi un choc de demande ou une dégradation de la capacité de paiement de leurs clients est relativement similaire dans la plupart des pays de l'UE. Une proportion plus modeste a fait face à une limitation du crédit (cf. graphique 1).

Babeky *et al.* (2019) et Marotzke *et al.* (2020) se servent de ces chocs pour observer la manière dont les entreprises concernées ajustent les coûts du travail en fonction des différentes variables que sont l'emploi, les salaires de base et les salaires hors base. En effet, contrairement aux études utilisant des données administratives ou fiscales, cette enquête contient des informations sur les chocs réellement subis par les entreprises. Le tableau 1 (*infra*) résume les ajustements des coûts du travail sur la période 2010-2013 dans l'UE et dans les quatre plus grands pays de la zone euro, pour l'échantillon total d'entreprises et pour celles qui ont fait face à un choc négatif. En moyenne, 5% des

G1 Part d'entreprises confrontées à un choc sur la période 2010-2013, par pays et type de choc

(en %)



Note : Les données sont pondérées pour refléter l'emploi global dans le pays.
Sources : Enquête Wage Dynamics Network 3 (WDN 3), Babeky *et al.* (2019).



T1 Ajustement du coût du travail sur la période 2010-2013 dans l'Union européenne

(en %)

	de l'emploi	Part d'entreprises faisant état d'une diminution...			En présence de chocs négatifs		
		du salaire de base	des autres éléments de salaire		emploi	salaire de base	autres éléments de salaire
Union Européenne	30,5	5,3	13,0	39,2	7,5	18,2	
Allemagne	22,9	3,0	4,3	31,5	4,7	6,7	
Espagne	44,9	7,5	23,7	52,7	8,1	28,4	
France	26,8	1,9	12,1	32,2	2,4	13,8	
Italie	47,1	5,9	19,9	52	6,9	22,4	

Notes : Les chocs pris en compte sont les variations de la demande, de la capacité de paiement des consommateurs et de l'accès à des financements externes.

Les données sont pondérées pour refléter l'emploi global dans le pays.

Sources : Enquête *Wage Dynamics Network 3* (WDN 3), Babecký *et al.* (2019), calculs de l'auteur.

entreprises implantées en UE ont réduit les salaires de base sur cette période. Globalement, les entreprises réduisent davantage leurs coûts salariaux lorsqu'elles sont confrontées à un choc négatif.

2 Rigidité à la baisse des salaires nominaux

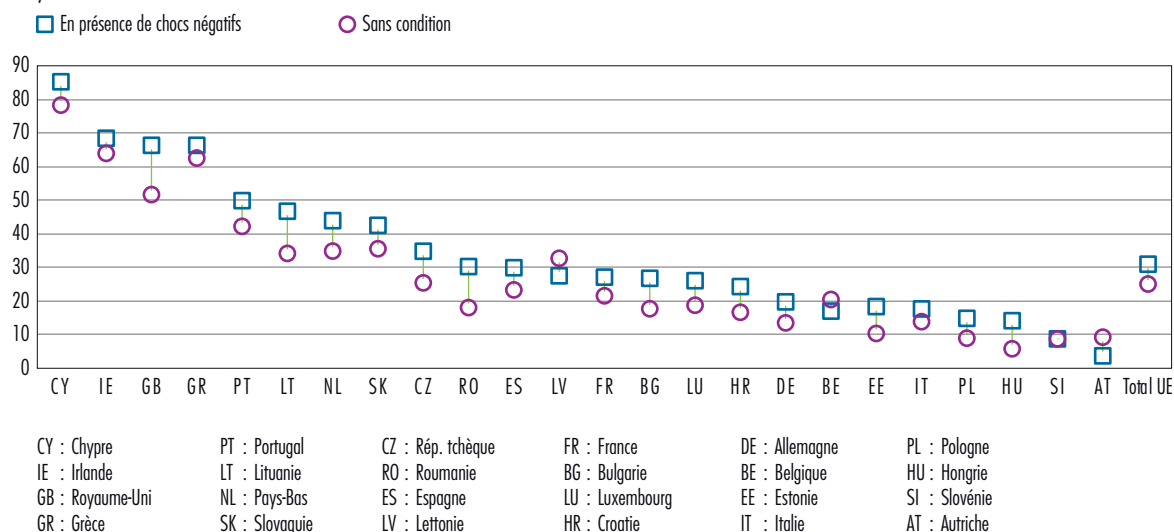
À partir de ces statistiques descriptives, l'article de Marotzke *et al.* (2020) explore l'impact de l'ajustement des salaires sur l'emploi et se concentre sur le rôle de la rigidité à la baisse des salaires nominaux. Le graphique 2 classe les pays de l'UE en fonction de

la proportion d'entreprises ayant gelé les salaires de base au cours de la période 2010-2013. Ce classement est globalement similaire à celui qui est établi selon le pourcentage d'entreprises confrontées à des chocs négatifs (cf. graphique 1).

Les auteurs estiment la probabilité de hausse, de gel ou de baisse des salaires de base en fonction des chocs négatifs. Les résultats confirment la présence de rigidités des salaires nominaux en Europe : les réactions des salaires à l'évolution de la demande sont asymétriques et plus faibles à la baisse. Une baisse

G2 Part d'entreprises ayant gelé les salaires de 2010 à 2013

(en %)



CY : Chypre PT : Portugal CZ : Rép. tchèque FR : France DE : Allemagne PL : Pologne
 IE : Irlande LT : Lituanie RO : Roumanie BG : Bulgarie BE : Belgique HU : Hongrie
 GB : Royaume-Uni NL : Pays-Bas ES : Espagne LU : Luxembourg EE : Estonie SI : Slovénie
 GR : Grèce SK : Slovaquie LV : Lettonie HR : Croatie IT : Italie AT : Autriche

Note : Les données sont pondérées pour refléter l'emploi global dans le pays.

Sources : Enquête *Wage Dynamics Network 3* (WDN 3), calculs de l'auteur.



T2 Relation entre les réductions des salaires de base et l'emploi dans les entreprises sous contraintes

(Probabilité de variation des salaires de base nominaux en fonction du choc, et probabilité de variation de l'emploi en fonction de l'évolution des salaires et en fonction du choc)

Équation salariale	Salaires de base		
	Diminution	Inchangés	Augmentation
Choc de demande important	0,04*** (0,01)	0,03*** (0,00)	- 0,07*** (0,01)
Chocs négatifs			
Financier	0,03*** (0,01)	0,02*** (0,00)	- 0,05*** (0,01)
Consommateurs	0,01** (0,01)	0,01** (0,00)	- 0,02** (0,01)
Approvisionnements	0,00 (0,01)	0,00 (0,00)	- 0,01 (0,01)
Accord salarial collectif ^{a)}	- 0,03*** (0,01)	- 0,02*** (0,00)	0,05*** (0,01)
Équation de l'emploi	Emploi		
	Diminution	Inchangés	Augmentation
Salaires de base			
Diminution	- 0,18*** (0,01)	- 0,06*** (0,01)	0,24*** (0,02)
Inchangés (référence)			
Augmentation	0,31*** (0,01)	- 0,08*** (0,00)	- 0,23*** (0,01)
Choc de demande important	0,15*** (0,01)	- 0,03*** (0,00)	- 0,12*** (0,01)
Chocs négatifs			
Financier	0,03*** (0,01)	- 0,01*** (0,00)	- 0,03*** (0,01)
Consommateurs	0,01 (0,01)	- 0,00 (0,00)	- 0,01 (0,01)
Approvisionnements	0,02* (0,01)	- 0,00* (0,00)	- 0,02* (0,01)
Observations	6 746		

a) Part de salariés concernés – variable instrumentale.

Champ : Uniquement les entreprises concernées par un choc négatif de demande.

Lecture : L'effet marginal pour les variables indicatrices est mesuré par la variation discrète par rapport au niveau de base. Ainsi, la probabilité estimée d'une contraction de l'emploi en cas de baisse des salaires de base est 18 points de pourcentage plus faible que lorsque les salaires de base sont inchangés.

Variables indicatrices incluses pour la taille des entreprises, le secteur et le pays.

Écart-type entre parenthèses; *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Voir les autres contrôles dans Marotzke *et al.* (2020).

Sources : Enquête Wage Dynamics Network 3 (WDN 3), Marotzke *et al.* (2020).

de la demande augmente sensiblement la probabilité que les salaires de base restent inchangés, alors qu'on pourrait s'attendre à ce que cette baisse entraîne une réduction des salaires. Le fait que, lorsque la demande diminue, la distribution des variations de salaires se concentre sur un gel des salaires de base, met en avant la rigidité à la baisse des salaires nominaux. En revanche, une augmentation de la demande est associée à une probabilité plus faible que les salaires de base restent inchangés.

En outre, cette étude se concentre sur les conséquences de la rigidité à la baisse des salaires nominaux, en particulier sur l'emploi. Sur la base d'une stratégie d'estimation à variables instrumentales, les résultats montrent qu'une réduction des salaires de base diminue sensiblement la probabilité d'une contraction de l'emploi au sein de l'entreprise lorsque la demande baisse (cf. tableau 2 *supra*). Les auteurs soulignent ainsi un effet négatif des rigidités salariales à la baisse sur l'emploi au niveau de l'entreprise.



3 Le salaire hors base comme amortisseur des chocs

Les salaires nominaux étant relativement rigides, Babecký *et al.* (2019) examinent les composantes salariales autres que le salaire de base comme mécanisme d'ajustement des coûts salariaux pour les entreprises confrontées à des chocs économiques défavorables pendant la période 2010-2013. Les auteurs commencent par analyser la relation entre la rigidité salariale et le recours à l'ajustement de composantes salariales autres que le salaire de base. Ils s'intéressent ensuite aux différentes évolutions des salaires de base et des autres composantes salariales en réaction à des chocs. Les statistiques descriptives montrent que les primes et autres avantages liés aux résultats (c'est-à-dire les composantes salariales autres que le salaire de base) ont constitué un puissant levier d'ajustement pour les entreprises pendant la période 2010-2013. Ainsi, environ 75 % des entreprises ont eu recours à ces composantes pour ajuster la rémunération et motiver leur personnel en 2013. Le pourcentage moyen déclaré des composantes salariales hors base dans le salaire total est de 7 %, soit un peu moins qu'en 2007 dans une enquête similaire. Ce recul pourrait refléter un fléchissement de la croissance économique plus sensible en 2013 que pendant la période qui a précédé la crise (2002-2007). Il suggère également un rôle accru de ces rémunérations dans la flexibilité des coûts salariaux des entreprises, comme en témoigne la part croissante des entreprises qui incluent des rémunérations autres que le salaire de base dans leur politique salariale. On observe des disparités importantes dans la réduction de ces composantes salariales variables, selon le secteur et la taille des entreprises affectées par la situation économique. Le secteur financier et les grandes entreprises ont particulièrement tendance à y avoir recours. Sans surprise, le pourcentage d'entreprises ayant réduit les composantes salariales variables sur la période 2010-2013 (13 %) est plus élevé que celui des entreprises qui ont réduit les salaires de base (5 %) – cf. tableau 1, *supra*.

Le tableau 3 présente une synthèse des estimations des probabilités de réduction des composantes salariales hors base. Les résultats des estimations indiquent également que les composantes hors base ont joué le

rôle d'amortisseur des chocs sur la période 2010-2013, même lorsque l'on tient compte du contexte et des caractéristiques spécifiques des entreprises concernées. Étant donné la rigidité à la baisse des salaires nominaux de base, mesurée ici par le gel des salaires de base, les entreprises ont davantage tendance à réduire les autres composantes salariales pour ajuster les coûts salariaux.

T3 Relation entre les baisses des composantes salariales hors base et la rigidité des salaires de base

Réduction des composantes salariales hors base	(1)	(2)	(3)
Rigidité à la baisse des salaires nominaux			
Gel des salaires de base	0,12*** (0,01)	0,09*** (0,01)	0,08*** (0,02)
Chocs			
Choc de demande		0,11*** (0,01)	0,11*** (0,01)
Choc financier		0,06*** (0,01)	0,06*** (0,01)
Choc de capacité de paiement des consommateurs		0,03*** (0,01)	0,02** (0,01)
Choc de disponibilité des approvisionnements		0,03*** (0,01)	0,03*** (0,01)
Rigidité à la baisse des salaires nominaux et chocs			
Gel des salaires de base et choc de demande			- 0,02 (0,02)
Gel des salaires de base et choc financier			0,04*** (0,01)
Gel des salaires de base et choc sur les salaires des consommateurs			- 0,01 (0,01)
Gel des salaires de base et choc de disponibilité des approvisionnements			- 0,01* (0,01)
Observations	19 234	18 582	18 582

Lecture : Le gel des salaires de base est corrélé à une probabilité supérieure de 12 points de réduire les composantes salariales hors base.

Notes : Effets marginaux (variation induite par une faible augmentation de la variable de contrôle). Estimation Probit. La variable dépendante est égale à 1 si l'entreprise réduit les composantes salariales hors base.

Écart-type entre parenthèses : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. L'estimation tient compte du secteur, de la taille de l'entreprise, de la part dans le coût salarial, de la proportion de travailleurs manuels, de l'ancienneté des salariés, des multiétablissements et des effets fixes par pays.

Sources : Enquête *Wage Dynamics Network 3* (WDN 3), Babecký *et al.* (2019).



Les auteurs montrent par ailleurs que les chocs sont associés à une réduction plus importante des composantes salariales hors base que des salaires de base. Si les entreprises affectées par des chocs négatifs de demande sont susceptibles de réduire à la fois les salaires de base et les composantes salariales hors base, la probabilité de réduction des salaires hors base est plus élevée que celle de baisse des salaires de base. De même, les autres types de chocs négatifs engendrent systématiquement des effets négatifs sur les salaires. Les données indiquent également que les composantes salariales hors base réagissent plus fréquemment et plus fortement aux chocs négatifs que les salaires de base. Enfin, la comparaison des effets marginaux permet de conclure que la rigidité à la baisse est plus forte pour les salaires de base que pour les autres composantes du salaire.

En conclusion, Marotzke *et al.* (2020) et Babecký *et al.* (2019) soulignent la présence de rigidités à la baisse des salaires de base nominaux dans les pays de l'UE

pendant la période d'après-crise 2010-2013. En période de ralentissement économique, ces rigidités ont un impact négatif sur l'emploi. Face à un choc, les entreprises ajustent toutefois également d'autres composantes salariales, comme par exemple les primes et autres avantages liés aux performances.

La crise économique actuelle, imputable à la pandémie de Covid-19, aura un impact nettement supérieur à celui des crises précédentes. La Banque centrale européenne prévoit qu'en 2020 le PIB de l'UE chutera de 7,4 %, soit près de deux fois plus qu'en 2009. Une autre caractéristique de la crise actuelle, qui est plus complexe, est la concomitance d'un choc d'offre et d'un choc de demande, impliquant un comportement des entreprises et des salariés différent de celui de la crise précédente. L'emploi et les salaires devraient en conséquence réagir différemment que lors de la crise de la dette souveraine.



Bibliographie

Babecký (J.), Berson (C.), Fadejeva (L.), Lamo (A.), Marotzke (P.), Martins (F.) et Strzelecki (P.) (2019)

« Non-base wage components as a source of wage adaptability to shocks: evidence from European firms, 2010-2013 », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 8, n° 1, janvier.

Conseil d'orientation pour l'emploi (2015)

Les réformes des marchés du travail en Europe, rapport général, tome 1, novembre.

Du Caju (P.), Kosma (T.), Lawless (M.), Messina (J.) et Room (T.) (2015)

« Why firms avoid cutting wages: survey evidence from European firms », *ILR Review*, vol. 68, n° 4, mai, p. 862-888.

Dustmann (C.), Fitzenberger (B.), Schönberg (U.) et Spitz-Oener (A.) (2014)

« From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 1, hiver, p. 167-188.

Izquierdo (M.), Jimeno (J. F.), Kosma (T.), Lamo (A.), Millard (S.), Room (T.) et Viviano (E.) (2017)

« Labor market adjustment in Europe during the crisis: microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network survey », *Occasional Paper Series*, Banque centrale européenne, n° 192, juin.

Marotzke (P.), Anderton (R.), Bairrao (A.), Berson (C.) et Tóth (P.) (2020)

« Asymmetric wage adjustment and employment in European firms », *The B.E. Journal of Macroeconomics*, vol. 20, n° 2, juin.

Solow (R. M.) (1979)

« Another possible source of wage stickiness », *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, n° 1, p. 79-82.

Stiglitz (J. E.) (1974)

« Alternative theories of wage determination and unemployment in LDC's: the labor turnover model », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, n° 2, mai, p. 194-227.

Éditeur

Banque de France

Directeur de la publication

Gilles Vaysset

Rédaction en chef

Françoise Drumetz

Secrétaires de rédaction

Cécile Golfier

Didier Névonnic

Réalisation

Studio Création

Direction de la Communication

ISSN 1952-4382

Pour vous abonner aux publications de la Banque de France

<https://publications.banque-france.fr/>

Rubrique « Abonnement »

