

1. [Accueil](#)
2. Entity Print

Document de travail

[Entreprises](#)

Les composantes variables des salaires comme source d'adaptabilité aux chocs

18 Mai 2018

Auteurs : Jan Babecký, [Clémence Berson](#), Ludmila Fadejeva, Petra Marotzke, Fernando Martins, Ana Lamo, Pawel Strzelecki

Document de travail n°681. Jan Babecký, Clémence Berson, Ludmila Fadejeva, Ana Lamo, Petra Marotzke, Fernando Martins et Pawel Strzelecki fournissent des éclaircissements sur le rôle des composantes variables des salaires comme moyen d'ajustement des coûts salariaux en cas de chocs défavorables pour les entreprises. Ils utilisent les données d'une enquête auprès des entreprises dans 25 pays européens couvrant la période 2010-2013. Ils constatent que les entreprises soumises à des rigidités salariales nominales, qui les empêchent d'ajuster les salaires de base, sont plus susceptibles de réduire les parts variables des salaires afin d'ajuster les coûts salariaux à la conjoncture. Les entreprises utilisent donc ces composantes variables comme amortisseur afin de contourner la rigidité des salaires de base. Les auteurs montrent en outre que si les composantes variables des salaires présentent un certain degré de rigidité à la baisse, elles le sont dans une moindre mesure que les salaires de base.

[wp681.jpg](#)

Les données au niveau microéconomique sur les variations salariales et les résultats d'enquêtes sur la fixation des salaires ont révélé que, même en présence de chocs négatifs importants, non seulement les travailleurs sont réticents à accepter des réductions de leurs salaires nominaux, mais les entreprises semblent également réticentes à procéder à de telles réductions. C'est ce qu'on appelle la rigidité à la baisse des salaires nominaux. La résistance à la réduction des salaires - lorsque les conditions économiques le justifient - en faveur du gel des salaires est bien entendu un obstacle majeur à l'ajustement des coûts de la main-d'œuvre. En présence de la rigidité à la baisse des salaires nominaux, un taux d'inflation positif est nécessaire pour faciliter l'ajustement des salaires relatifs. Par conséquent, un taux d'inflation trop faible pourrait conduire, en présence de la rigidité à la baisse des salaires nominaux, à un chômage de longue durée.

Toutefois, l'importance de la rigidité à la baisse des salaires nominaux dépend du fait que les entreprises disposent d'autres marges d'ajustement des coûts salariaux que les salaires de base en cas de besoin. Il est possible que la rigidité ait peu d'effet sur l'emploi global simplement parce que les entreprises ont fait des ajustements qui pourraient se refléter dans des variables comme les bénéfices ou la productivité. Une autre explication possible de la décorrélation entre l'emploi et la rigidité à la baisse des salaires nominaux est que les entreprises peuvent obtenir la flexibilité en utilisant des éléments de rémunération plus flexibles, comme les primes liées à la productivité, les commissions et autres avantages sociaux. Même si les employés sont moins susceptibles de s'opposer à des changements dans ces avantages que dans leurs salaires, du point de vue des entreprises, il s'agit également de coûts du travail. C'est pourquoi un point important de l'analyse de

la rigidité à la baisse des salaires nominaux est de savoir si les entreprises peuvent ajuster de manière flexible la rémunération dans son ensemble. Il se pourrait que le degré effectif de rigidité à la baisse des salaires nominaux s'avère inférieur lorsque l'on tient compte de la compensation totale, ce qui conduit à un ratio de sacrifice plus faible et à une flexion réduite de la courbe de Phillips.

Le présent document examine la question de la substituabilité et de la complémentarité entre les composantes des salaires (base et complémentaire) soulevées dans la littérature. En particulier, le document évalue le rôle des composantes variables des salaires non salariales de base en tant que canal d'ajustement du coût de la main-d'œuvre dans les entreprises confrontées à des chocs économiques défavorables au cours de la période 2010-2013. Il met tout d'abord l'accent sur la relation entre les rigidités salariales et le recours à l'ajustement de la composante variable non-base des salaires. Il analyse ensuite les différences dans les réponses des deux composantes des salaires aux chocs.

Nous utilisons une base de données unique basée sur une enquête menée auprès d'entreprises de 25 pays de l'Union européenne entre fin 2014 et mi-2015 dans le cadre de la troisième vague du Wage Dynamics Network - un réseau de recherche de l'Eurosystème créé en 2006 et réactivé en 2013 dans le but principal d'évaluer les ajustements du marché du travail au cours de la période 2010-2013.

Les principaux résultats sont les suivants. Environ 74 % des entreprises couvertes dans notre échantillon ont versé des primes et autres avantages liés à la performance (éléments salariaux hors base) en 2013, avec une part moyenne des éléments salariaux variables d'environ 7 % dans la masse salariale totale en 2013. Ce chiffre est inférieur à celui d'avant la crise (11 %). La part plus faible des composantes variables des salaires dans la masse salariale totale peut refléter le ralentissement de la croissance économique en 2013 par rapport à la période d'avant la crise (2002-2007), mais elle suggère également un rôle accru de ces paiements dans la flexibilité des coûts salariaux des entreprises, comme en témoigne la part plus élevée des entreprises utilisant une part variables dans les salaires dans le cadre de leurs mécanismes de rémunération. Il existe une grande hétérogénéité dans l'utilisation des réductions salariales liées à la part variable des salaires hors base par secteur et par taille pour les entreprises affectées négativement par les conditions économiques. Au total, 13 % des entreprises ont réduit les éléments du salaire non lié à l'assiette salariale au cours de la période 2010-2013, ce qui est beaucoup plus élevé que le pourcentage de réduction des salaires de base (5 %). Cela n'est pas surprenant pour la majorité des pays étant donné la prévalence de la rigidité à la baisse des salaires nominaux.

Les résultats indiquent que les entreprises soumises à la rigidité des salaires nominaux sont plus susceptibles de réduire les salaires hors base afin d'ajuster les coûts salariaux en présence de chocs. Ainsi, les primes et les avantages ont joué un rôle d'amortisseurs au cours de la période 2010-2013.

Bien que les entreprises qui connaissent une baisse de la demande soient plus susceptibles de réduire à la fois les salaires de base et les composantes variables des salaires que celles qui ne subissent pas de choc, nous constatons que l'augmentation de la probabilité de réduire la part variables des salaires est plus élevée que celle de réduire les salaires de base. De même, d'autres chocs négatifs ont toujours des effets négatifs sur les salaires, les composantes des salaires hors base réagissant plus fortement que les salaires de base aux chocs négatifs. Nos données suggèrent également que les composantes variables des salaires réagissent plus fréquemment en cas de chocs négatifs, et ces réactions sont plus que pour les salaires de base.

Télécharger l'intégralité de la publication

[Document de travail n°681. Les composantes variables des salaires comm... \(PDF - 1 Mo\)](#)