

Réformes structurelles sur le marché du travail : que nous enseignent les études microéconomiques ?

Denis FOUGÈRE, Christian PFISTER

Direction de la Recherche

Les travaux fondés sur des données individuelles d'entreprises qui ont évalué les effets des réformes structurelles dans plusieurs pays européens n'ont pas permis de dégager des résultats tranchés. En particulier, s'agissant de la demande de travail, les réformes qui incitaient les entreprises à éviter les embauches temporaires ne les ont apparemment pas conduites à modifier leur niveau d'emploi de moyen terme. De ce fait, elles ne semblent pas de nature à enrayer seules le chômage ou à stimuler la production et la productivité. Les dispositifs fiscaux proposant des crédits d'impôt aux ménages dont un des membres, préalablement inactif, reprend un emploi, visent eux à augmenter l'offre de travail. Leur efficacité reste toutefois faible tant que leur impact anticipé est réduit par les effets désincitatifs d'autres transferts.

D'une manière générale, les réformes structurelles sur le marché du travail ne peuvent réussir que si leurs effets ne sont pas neutralisés par des variations de salaires inappropriées. Ceci invite à s'interroger sur le cadre dans lequel les négociations salariales se déroulent. Plusieurs contributions rappellent que, d'un côté, une plus forte coordination des négociations pourrait accroître la flexibilité du marché du travail et faire baisser les charges des entreprises, de l'autre, une décentralisation complète peut avoir des effets pervers en débouchant sur une grande variabilité des durées de contrats.

Une question importante pour une banque centrale est alors de savoir quel est le niveau de négociation le mieux à même de renforcer l'efficacité de la politique monétaire.

Mots clés : marché du travail, réformes structurelles, négociations salariales, coordination, décentralisation, politique monétaire

Codes JEL : E24, E50, J21, J31, J41

NB : Cette étude est une première synthèse d'une partie des travaux du réseau, projet « Flexibilité du marché du travail et efficacité de la politique monétaire », animé par Christian Pfister et comprenant : Sanvi Avouyi-Dovi, Jérôme Coffinet, Denis Fougère, Erwan Gautier, Thomas Heckel et Julien Matheron. Denis Fougère est chercheur au CNRS, CREST-INSEE, CEPR, IZA et consultant à la Direction de la Recherche.

Les auteurs tiennent à remercier tout particulièrement Sanvi Avouyi-Dovi et Erwan Gautier pour leur lecture attentive de ce texte et les remarques et suggestions constructives qui ont permis d'en améliorer la forme et le contenu. Ils remercient également les participants à un séminaire de la Banque de France, notamment Rémy Lecat et Gilbert Cette, pour leurs suggestions.

Durant les trente dernières années, la plupart des grands pays européens ont fait face à la montée continue du chômage, sous l'effet conjugué de différents facteurs structurels : ouverture des économies nationales à la concurrence internationale, intensification du progrès technique, désindustrialisation, qualification insuffisante d'une partie de la main-d'œuvre. Toutefois, la courbe du chômage s'est inversée dans certains pays.

Ainsi, alors qu'en 2005, le taux de chômage s'élevait encore à 9,5 % en France et en Allemagne, il était tombé à 9,2 % en Espagne, 4,3 % en Irlande, 4,7 % au Royaume-Uni et 4,9 % au Danemark (Fitoussi et al., 2000 ; cf. graphique), soit à des niveaux proches ou mêmes inférieurs à ceux d'il y a trente ans.

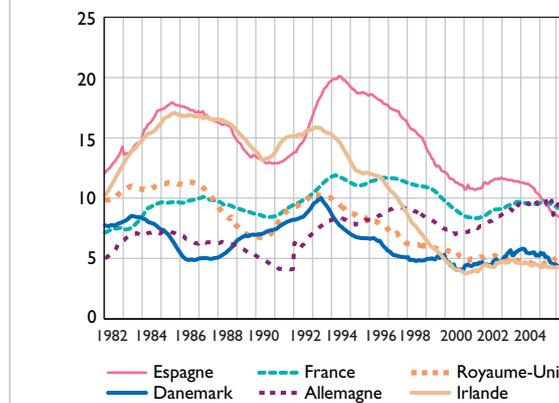
Cette baisse est parfois imputée directement à la mise en oeuvre de réformes structurelles sur le marché du travail (politiques actives d'aides à l'emploi, suppression de contraintes institutionnelles diminuant les incitations des entreprises à créer des emplois et celles des chômeurs à en accepter). Mais des pays, tels que le Danemark, l'Irlande, la Norvège et les Pays-Bas, ont également bénéficié d'un environnement consensuel, favorable à la mise en oeuvre de politiques de modération salariale et d'aides à l'emploi.

Ces exemples montrent que des réformes visant à réduire les rigidités du marché du travail peuvent être utilement complétées par la recherche d'un compromis social. La réussite de ce dernier dépend toutefois de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles qui le négocient ainsi que des propositions en matière d'accompagnement et de formation des chômeurs.

Une synthèse des arguments théoriques en faveur des réformes structurelles des marchés du travail ne saurait donc ignorer la question des liens entre les modalités de la négociation salariale, en particulier son degré de centralisation, et l'évolution des salaires. Par ailleurs, l'analyse de la dynamique des salaires est un sujet d'intérêt pour une banque centrale puisque cette dynamique conditionne la rapidité et l'ampleur des ajustements de l'emploi nécessaires pour atteindre la stabilité des prix au cours du cycle économique ou suite à des chocs.

Dans un premier temps, un rapide bilan des évaluations microéconomiques des réformes du marché du travail est effectué. Dans un second temps, les conditions

Graphique Évolution des taux de chômage dans six pays européens



Source : OCDE

dans lesquelles les procédures de négociations sont compatibles avec une plus grande flexibilité des salaires sont rappelées.

I | Quelques enseignements tirés des évaluations microéconomiques des réformes du marché du travail

Dans ce domaine, la majorité des économètres considère les études réalisées sur données agrégées avec circonspection car ces études prennent mal en compte la dynamique complexe des relations entre les variables et l'éventuelle endogénéité de certaines variables. Les études réalisées sur données individuelles sont *a priori* mieux à même de prendre en compte ces phénomènes (les résultats sur données macroéconomiques sont présentés de manière succincte dans les encadrés 1 et 2). Ces études sont présentées en les regroupant autour de deux axes : l'évaluation des réformes agissant sur la demande de travail à travers les coûts de licenciement ; celle des dispositifs fiscaux et d'accompagnement des chômeurs pouvant influencer sur l'offre du travail.

I | I Coûts de licenciement

Il existe peu d'études empiriques récentes proposant une estimation rigoureuse des conséquences de réformes structurelles, comme par exemple l'introduction du contrat à durée déterminée, sur

l'emploi en France. Deux études consacrées à l'estimation des coûts d'ajustement de la demande de travail (Abowd et Kramarz, 2003 ; Goux, Maurin et Pauchet, 2001) sont néanmoins disponibles. On peut en tirer deux conclusions essentielles : les entreprises françaises font appel aux CDD pour réduire les coûts d'ajustement, à l'embauche et à la rupture des contrats ; les coûts de licenciement seraient nettement plus élevés que les coûts d'embauche en France ¹.

Des études sur données individuelles d'entreprises concernant d'autres pays européens à institutions différentes (Allemagne, Espagne et Italie) sont également disponibles. Leurs résultats sont souvent ambigus : par exemple, la hausse des coûts de licenciement aurait des effets plus marqués que leur baisse. Néanmoins, il paraît intéressant d'analyser les exemples concernant les principaux partenaires de la France dans la zone euro.

En Italie, en 1990, le coût relatif des licenciements abusifs des travailleurs employés sous contrat à durée indéterminée fut accru dans les entreprises de moins de quinze salariés. Kugler et Pica (2005) ont montré que les flux d'embauche et de séparation diminuèrent relativement plus dans ces entreprises que dans les autres durant les années suivant la réforme. Comme attendu, les effets sur les flux d'emploi furent plus marqués dans les entreprises dont l'emploi était auparavant plus fluctuant. Par ailleurs, le niveau de l'emploi diminua de 15 % plus vite dans les petites entreprises, c'est-à-dire là où le coût relatif des licenciements avait augmenté. Ce résultat peut être expliqué de la manière suivante : si les entreprises considèrent la réforme comme permanente, elles doivent ajuster leur emploi à la baisse pour prendre en compte le renchérissement du travail : elles font donc le « tri » et conservent les salariés les plus productifs ². En raison du même mécanisme, la réforme eut également pour effet la baisse de la fréquence des créations de petites entreprises et l'augmentation de la fréquence de leurs disparitions, ces dernières préférant fermer plutôt que de supporter un coût de licenciement jugé exorbitant voire abusif.

En Allemagne, en 1996, le seuil en deçà duquel le droit relatif au licenciement ne s'appliquerait plus fut relevé de cinq à dix salariés. Cette modification visait

à assouplir les contraintes relatives aux licenciements pesant sur les petites entreprises. Sur un échantillon de 50 000 entreprises, Bauer, Bender et Bonin (2004) ont montré que cette réforme n'eut que peu d'impact sur le marché du travail en Allemagne. Comparant les taux d'embauche au cours de la période précédant la réforme (mars 1995 à mars 1996) à ceux enregistrés au cours de la période suivant cette réforme (mars 1997 à mars 1998), ces auteurs trouvent que les taux d'embauche ont diminué dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, en raison d'une conjoncture économique défavorable.

Le contrat de travail à durée déterminée fut introduit en 1984 en Espagne et devint rapidement le mode d'embauche dominant : près du tiers des emplois occupés au début des années 1990 était des CDD. En 1997, pour réduire le volume des emplois temporaires, le gouvernement espagnol décida de baisser les charges salariales et les coûts de licenciement appliqués aux emplois sur contrats à durée indéterminée. À l'aide de données individuelles, Kugler, Jimeno et Hernanz (2003) ont examiné les effets de cette réforme sur les fréquences des transitions individuelles entre emploi et chômage. L'étude montre que la réforme a eu plusieurs conséquences directes :

- le taux d'embauche sur contrats à durée indéterminée a augmenté pour les plus jeunes et les plus âgés ;
- le taux de licenciement n'a crû que pour les travailleurs les plus âgés ;
- le taux d'emploi sur CDI n'a crû que pour les jeunes ; celui des travailleurs âgés est resté globalement inchangé sous le double effet de l'augmentation de leur taux d'embauche en CDI et de l'augmentation concomitante de leur taux de licenciement.

Au total, la baisse des coûts de licenciement induite par la réforme n'a eu qu'un faible effet à court terme sur le volume global des licenciements. Cependant, il est probable que cette réforme ait eu ou puisse avoir à terme un effet positif sur l'emploi, la production et la productivité dans la mesure où elle aurait permis aux entreprises de réaménager la structure de leur main d'œuvre.

¹ Le coût moyen d'un licenciement représentait en France, au début des années quatre-vingt-dix, 56 % du coût annuel du travail tandis qu'une embauche, hors coût de formation, n'en représentait que 3,3 % (Abowd et Kramarz, 2003).

² Utilisant des sources statistiques administratives, Schivardi et Torrini (2005) ont montré que la probabilité de croissance des effectifs d'une entreprise est réduite de 2 % pour les entreprises situées au seuil de 15 salariés.

ENCADRÉ I

Les conséquences de la protection de l'emploi

Les économistes mettent souvent en avant les effets de facteurs réglementaires et juridiques pour expliquer l'inertie du marché du travail. Ces mesures, désignées sous le vocable de législation de protection de l'emploi, incluent pour l'essentiel des contraintes légales relatives aux procédures d'embauche et de licenciement, les clauses spécifiques à certains contrats de travail, le montant et la durée des allocations-chômage. Ces dispositions correspondent généralement à des coûts qui s'ajoutent à ceux engagés par l'entreprise pour produire et peuvent ainsi peser sur sa demande de travail.

Dans la plupart des modèles théoriques, les mesures de protection de l'emploi accroissent la durée moyenne du chômage et rendent le marché du travail moins réactif. Ainsi, le montant des allocations-chômage et la durée des droits aux allocations expliqueraient la persistance d'un fort taux de chômage dans les pays d'Europe continentale (Ljungqvist et Sargent, 1998).

Par ailleurs, l'introduction de contrats temporaires peut, selon ces modèles, conduire à une augmentation du nombre d'emplois vacants, sans entraîner une hausse du nombre de transitions du CDD vers le CDI (Blanchard et Landier, 2002). La suppression des contrats temporaires réduirait de ce fait le niveau du chômage car, en l'absence d'un recours possible à ceux-ci, les entreprises lisseraient le niveau de leur emploi afin d'éviter de payer les coûts de licenciement (Alonso-Borrego, Fernández-Villaverde et Galdón-Sánchez, 2005).

Les coûts de licenciement ont en général un impact ambigu sur le niveau du chômage car ils induisent des baisses des flux d'entrée et de sortie du chômage. Toutefois, d'un point de vue théorique (Ljungqvist, 2001), les effets des coûts de licenciement dépendent fortement des hypothèses retenues. En particulier, ils sont directement liés aux modes de négociation salariale dans les modèles d'appariement.

Dans leur réflexion sur l'architecture des institutions encadrant le marché du travail, Blanchard et Tirole (2004) montrent que, dans la situation de référence où les travailleurs perçoivent après licenciement une allocation-chômage, les coûts de licenciement doivent être égaux aux allocations-chômage correspondant à leur dernier salaire. Coûts de licenciement et allocations-chômage seraient donc deux composantes essentielles et indissociables d'une architecture optimale. Dans un cadre plus complexe ou plus réaliste, lorsque les entreprises ne peuvent pas diversifier leurs actifs comme elles le souhaitent, elles ne peuvent plus financer entièrement les allocations-chômage par des taxes sur les licenciements. Pour compléter le financement des allocations-chômage, un dispositif de charges salariales payées par toutes les entreprises serait donc nécessaire.

En résumé, comme l'ont noté Blanchard et Tirole (2003), ces résultats suggèrent que « la protection de l'emploi amène les entreprises à éviter les embauches dont elles pensent qu'elles ne seront que temporaires, sans toutefois les empêcher d'ajuster l'emploi si les changements d'effectifs apparaissent permanents. Si ces travaux étaient confirmés, la protection de l'emploi ne serait alors pas un obstacle majeur à l'ajustement aux changements technologiques ni à la croissance ». En conséquence, Blanchard et Tirole ne préconisent pas une réduction uniforme et inconditionnelle des coûts de licenciement. En revanche, ils proposent de moduler les cotisations des entreprises à l'assurance-chômage en fonction du comportement passé de chaque entreprise en matière de licenciement¹. Dans le cas français, ils plaident également pour une diminution du rôle des instances judiciaires dans les procédures de licenciement. Ces propositions ont été reprises dans le rapport Camdessus (2004). Ainsi, pour faire disparaître l'inégalité de statut entre salariés employés sous CDD et CDI, le rapport Camdessus préconise d'instaurer un contrat de travail unique, assorti d'une prime de licenciement croissante avec l'ancienneté du salarié. Cette idée a également été reprise par Cahuc et Kramarz (2005) dans un rapport remis au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

¹ L'idée avait été au préalable évoquée dans deux précédents rapports du Conseil d'analyse économique, (Malinvaud, 1998 ; Margolis et Fougère, 1999). Plus récemment, Menger (2004) a proposé de mettre en place pour les intermittents du spectacle un régime mixte d'assurance-chômage doté de deux sources directes de financement : les cotisations uniformes des salariés et les cotisations modulées des employeurs.

ENCADRÉ 2

Protection de l'emploi et chômage : les études macroéconométriques

Au niveau agrégé, on observe généralement une forte corrélation positive entre le niveau de la protection de l'emploi et la durée moyenne des périodes de chômage (Addison et Teixeira, 2003). De même, il existe une liaison négative entre protection et intensité des variations de volume de flux (Blanchard et Portugal, 2001). Sous l'effet de ces deux corrélations de signes opposés, les données en coupe instantanée ne permettent pas de mettre en évidence une liaison significative entre le niveau de protection de l'emploi et celui du taux de chômage.

Toutefois, l'absence de corrélation entre protection de l'emploi et chômage ne serait observée qu'en coupe instantanée mais disparaîtrait lorsque l'on examine des séries temporelles¹. Par exemple, avec des enquêtes d'opinion réalisées à des dates successives auprès d'un échantillon de responsables d'entreprise de 21 pays de l'OCDE, DiTella et MacCulloch (2005) trouvent qu'une flexibilisation du marché du travail est généralement propice à une augmentation du niveau d'emploi et à une réduction du taux de chômage, en particulier de longue durée. Un certain consensus semble se dessiner aujourd'hui sur l'explication des évolutions du chômage par les modifications des cadres institutionnels encadrant les fonctionnements des marchés du travail dans les pays de l'OCDE. Ainsi, à l'aide d'un modèle de panel dynamique, Blanchard et Wolfers (2000), et Nickell, Nunziata et Ochel (2005) analysent les effets sur le chômage des changements institutionnels, mesurés par les variations de plusieurs variables (ratio de remplacement, durée moyenne des droits à l'allocation-chômage, taux de syndicalisation, charges salariales, et indicateurs de protection de l'emploi et de coordination). Le modèle économétrique tient également compte des variations du stock nominal de monnaie, de celles de la productivité globale des facteurs, des chocs sur la demande de travail et sur les prix des importations, et des variations du taux d'intérêt réel. Les résultats obtenus par Nickell, Nunziata et Ochel (2005) semblent indiquer que les amples variations du taux de chômage enregistrées dans les pays de l'OCDE au cours des quarante dernières années sont dues pour moitié à de moindres protections de l'emploi et pour moitié à la profonde récession économique ayant touché ces pays au cours de la période étudiée.

¹ Selon Young (2003), la faible harmonisation des données peut également expliquer le caractère peu conclusif des études en comparaison internationale.

I | 2 Accompagnement des chômeurs et incitations fiscales

Pour que les réformes relatives au contrat de travail atteignent leurs objectifs (flexibilité accrue du marché du travail, réductions des coûts de production, réduction du nombre de chômeurs, etc.), on estime généralement qu'elles devraient être complétées par un renforcement de l'accompagnement des chômeurs et des incitations fiscales à la reprise d'emploi³.

Les dispositions prises en ce sens dans le cadre du programme « *New Deal* » introduit en Grande-Bretagne à la fin des années quatre-vingt-dix (Blundell et al., 2004) ou en France dans le cadre du Programme d'aide au retour à l'emploi (PARE) en 2001 se sont révélées efficaces

auprès des publics les plus difficilement employables (Crépon et al., 2005). En Allemagne, la réforme Hartz III, effectuée en 2003, a modifié la régulation du marché de la formation pour les chômeurs. En raison de sa récente mise en place, on ne dispose malheureusement pas encore d'une évaluation rigoureuse de son impact.

Les principales réformes fiscales ayant eu pour but d'inciter les salariés à augmenter leur offre de travail ont pris la forme de crédits d'impôt pour les ménages à faibles revenus dont au moins l'un des membres travaille peu ou pas du tout. Ces réformes s'inspiraient très largement du programme *Earned Income Tax Credit* (EITC) mis en œuvre avec succès aux États-Unis dès la fin des années quatre-vingt (Eissa et Liebman, 1996). L'exemple européen le plus connu et le plus étudié

³ On pourrait s'interroger sur l'efficacité à moyen terme de telles incitations fiscales. En effet, en incitant à la reprise d'emplois généralement non qualifiés, elles pourraient pénaliser l'acquisition de connaissance et donc la croissance.

est le programme *Working Families' Tax Credit* (WFTC), introduit au Royaume-Uni en 1999 (Blundell, 2005). Ce dispositif, deux fois plus généreux que l'EITC, a eu un impact deux fois moindre, notamment parce que ses effets sont neutralisés par ceux d'autres transferts réservés aux ménages à faibles revenus.

Les réformes en cause ne peuvent donc réussir que si elles s'inscrivent dans un schéma global cohérent. C'est sans doute le manque de cohérence globale qui explique le faible impact de la Prime pour l'emploi (PPE) introduite en France en 2001 dont la seule évaluation a été réalisée par Stancanelli (2006). Utilisant les données des enquêtes sur l'emploi de l'Insee, cet auteur a trouvé que ce dispositif n'avait eu aucun effet significatif sur le taux d'emploi des femmes entre 1999 et 2002. Néanmoins, la période retenue dans cette étude ne couvrant pas l'ensemble de la période de montée en charge du dispositif, il est possible que l'étude sous-estime les effets de cette réforme.

D'une manière générale, les évaluations empiriques des réformes structurelles n'ont pas mis l'accent sur les conséquences éventuelles de ces réformes en matière de politique monétaire et il est donc difficile d'en tirer des conclusions pour la conduite de cette dernière. Il y a probablement deux raisons à cela :

- ces mesures visaient plus à agir sur l'emploi et le chômage que sur des variables d'intérêt direct pour les banques centrales, à savoir les prix et la production à un niveau agrégé. En outre, ces dernières ne paraissent devoir être affectées que de manière ponctuelle et généralement limitée par telle ou telle mesure prise isolément, une série seule de mesures, *a fortiori* si elles sont de grande ampleur, pouvant influencer de manière durable les paramètres structurels qui guident la conduite de la politique monétaire, notamment le « ratio de sacrifice »⁴.
- les commanditaires de ces travaux étaient le plus souvent des gouvernements ou des institutions publiques en charge des politiques de l'emploi, et non des banques centrales. En conséquence, il s'agissait généralement d'effectuer un bilan, donc d'études rétrospectives, alors que, du point de vue des banques centrales, il importe d'être en mesure d'anticiper les conséquences sur l'économie des décisions prises, donc d'adopter une perspective *forward-looking*.

2 | Processus de fixation des salaires et politique monétaire

Les réformes qui agissent sur la demande ou l'offre de travail ne peuvent réussir que si, en raison par exemple de rigidités persistantes sur le marché du travail, leurs effets attendus ne sont pas neutralisés par des variations inappropriées des salaires. À cet égard, se plaçant dans le cadre de la zone euro, Calmfors (2001) rappelle que les différents acteurs de la négociation ont des intérêts potentiellement divergents :

- les gouvernements peuvent souhaiter substituer la négociation centralisée aux possibilités d'intervention que la réalisation de l'union monétaire leur a retirées ;
- les employeurs sont plutôt favorables à une décentralisation complète des procédures de négociation, mais perçoivent également les avantages qu'une coordination de ces procédures peut apporter, notamment parce qu'elle réduit les conflits et les incertitudes ;
- la position des syndicats n'est pas non plus sans ambiguïté. La recherche d'accords nationaux dont la contrepartie est une modération salariale peut rencontrer de fortes oppositions internes, mais elle peut dans le même temps renforcer le crédit des organisations syndicales, notamment dans des pays où leur influence tend à s'effriter.

2 | I Degré de centralisation des négociations salariales

À la différence de mesures ponctuelles telles que celles évoquées en première partie, les procédures de négociation peuvent agir sur la dynamique de formation des salaires et influencer ainsi de façon pérenne l'efficacité de la politique monétaire. Les raisons en sont doubles :

- même si, à long terme, c'est toujours la politique monétaire qui détermine les prix, la fixation du niveau des salaires, qui est une variable nominale, peut rendre l'objectif de stabilité des prix plus ou moins difficile

⁴ Rappelons que ce ratio est défini comme le rapport de la hausse transitoire du taux de chômage — ou de la baisse à court terme de la croissance — à la baisse du taux d'inflation de un point, et mesure de manière synthétique l'efficacité de la politique monétaire.

à atteindre à moyen terme, à savoir l'horizon auquel la politique monétaire est généralement conduite en raison notamment de délais dans son mécanisme de transmission, d'ailleurs imputables notamment à l'existence de rigidités sur le marché du travail ;

- les négociations salariales constituent un « jeu répété » dont les règles ne sont généralement modifiées que rarement et/ou marginalement.

Les négociations centralisées — au niveau national par exemple — présentent plusieurs avantages :

- elles peuvent aider à rendre les salaires nominaux plus flexibles. Utilisant un modèle à équilibres multiples, Ball et Romer (1991) ont montré que le profit qu'une entreprise peut tirer d'une modification de salaires dépend de ce que font les autres entreprises. Ce résultat s'explique par les variations des demandes relatives de produit qui s'adressent aux différentes entreprises présentes sur le marché. L'équilibre qui découle d'un tel mécanisme dépend donc des anticipations de chaque entreprise sur les comportements des autres. La coordination des négociations salariales est une façon de lever l'indétermination et d'atteindre un équilibre global dans lequel les salaires s'ajustent plus facilement aux chocs.

- Elles permettent d'éviter les inefficacités résultant d'une trop grande variabilité des durées des contrats décentralisés (Ball, 1987). En effet, dans un univers où les négociations sont décentralisées, l'entreprise est incitée à ignorer les externalités négatives des contrats salariaux de long terme qui contribuent aux fluctuations de la demande agrégée en rigidifiant le prix des biens produits. Des négociations coordonnées obligent les entreprises à internaliser ces effets pervers et permettent de réduire la durée des contrats salariaux.

- Les négociations décentralisées privilégient l'intérêt des travailleurs en place, les *insiders*, au détriment de ceux qui sont sans emploi, les *outsiders*. Gottfries (1992), par exemple, a montré que les *insiders* les moins soumis au risque de licenciement préfèrent les contrats offrant des salaires nominaux fixes sur de longues durées dans les périodes où l'inflation est faible et stable et font ainsi peser les ajustements de l'emploi sur les *outsiders*.

Toutefois, la relation entre degré de centralisation des négociations et niveau du chômage ne serait pas simple. En effet, pour Calmfors et Driffill (1998), deux situations extrêmes (très forte centralisation ou très grande décentralisation) permettent de rapprocher les évolutions des salaires réels et de la productivité et donc de limiter les tensions inflationnistes et le chômage alors que des niveaux intermédiaires de centralisation sont potentiellement nuisibles. Dans une négociation très centralisée, les acteurs, — syndicats de travailleurs et organisations patronales représentatifs au niveau national — sont mieux placés pour prendre en compte les effets pénalisants de hausses excessives de salaires. Lorsque les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise, les revendications syndicales intègrent plus facilement la capacité de l'entreprise à faire face à des hausses de salaires et à maintenir l'emploi. Les situations intermédiaires (négociations de branche, etc.) sont plus favorables à l'exercice du pouvoir syndical et les décisions y sont également moins soumises aux contraintes macroéconomiques.

Peu de travaux empiriques examinent les liens entre degré de centralisation et flexibilité des salaires nominaux. Les résultats de deux études récentes valident cependant l'hypothèse selon laquelle une plus grande coordination pourrait accroître cette flexibilité. Selon Thomas (2001), les salaires nominaux seraient moins sensibles aux variations du chômage dans les pays qui auraient évolué vers une moindre centralisation des négociations salariales (Finlande, Espagne et Suède) ; ces salaires seraient plus sensibles aux variations du chômage dans les pays qui ont mis en place une plus grande coordination (Norvège et Italie). Par ailleurs, Groth et Johansson (2001) trouvent qu'une plus grande coordination s'accompagnerait d'une réduction de la durée des contrats lorsque le degré initial de coordination est faible et d'une hausse dans le cas contraire⁵.

Dans une synthèse récente, Aidt et Tzannatos (2005) rappellent que les validations empiriques de l'impact macroéconomique des négociations centralisées, restent fragiles. Selon ces auteurs, les rares études disponibles ont plutôt tendance à infirmer la thèse de Calmfors et Driffill : la coordination des négociations favoriserait la flexibilité du marché du travail et limiterait la dispersion des salaires.

⁵ Le cas français est un peu à part car, d'un côté, c'est un mode essentiellement décentralisé de formation de salaire qui prévaut, de l'autre il comporte un élément important de centralisation, le SMIC.

Falch et Strom (2006) évaluent les effets d'une flexibilité accrue sur la fixation des salaires dans le secteur public norvégien. Ils utilisent un changement institutionnel intervenu en 1990 dans le système de fixation des salaires. Traditionnellement, les salaires sont négociés de façon très centralisée dans ce secteur. La réforme avait pour but de décentraliser davantage ces négociations. Cela devrait avoir pour conséquences de rapprocher le niveau de salaire de celui obtenu en concurrence pure et parfaite et donc d'augmenter les écarts de salaires. Les salaires devraient également répondre plus rapidement aux conditions locales de l'emploi. Falch et Strom explorent cette hypothèse en utilisant une base de données microéconomiques employeurs-employés, très importante, couvrant la période 1986-1998. Les résultats obtenus diffèrent en partie des prédictions théoriques : si la dispersion des salaires a bien augmenté, la réforme n'a pas incité les acteurs locaux à réagir plus fortement et plus vite aux conditions locales du marché.

Très peu d'articles ont pour objet l'évaluation des changements institutionnels sur la fixation des salaires. Pourtant, de nombreuses réformes tendent à décentraliser la négociation salariale. On peut par exemple citer la loi votée en avril 2004 en France permettant aux entreprises de déroger à certains accords de branches.

2 | 2 Négociations salariales et politique monétaire

Du point de vue des banques centrales, la question se pose de savoir comment s'exercent les effets de la politique monétaire selon le degré de centralisation des négociations salariales⁶. Selon Calmfors (2001), l'entrée en zone euro pourrait s'accompagner d'un accroissement de la flexibilité salariale nominale : face à l'impossibilité de recourir à des politiques monétaires nationales, le besoin de mécanismes d'ajustement alternatifs se ferait ressentir plus fortement. En outre, si l'appartenance à l'UEM se traduisait par de plus fortes perturbations de la demande, l'incitation à

contractualiser sur des périodes plus courtes serait encore plus forte⁷.

Dans la réalité, les choses sont plus complexes. En effet, avec une inflation relativement faible, en niveau et en variation, la renégociation des contrats salariaux devrait être moins fréquente. De ce point de vue, les résultats des études empiriques sont parfois contradictoires : Christofides et Wilton (1983), Vroman (1989), Christofides (1990), Murphy (1992 et 2000) ainsi que Rich et Tracy (2004) par exemple trouvent que l'incertitude nominale, mesurée par l'écart-type des taux d'inflation futurs, réduit la durée des contrats négociés, alors que Bils (1990), Wallace et Blanco (1991) ne trouvent aucun effet.

Les études relatives aux effets de l'incertitude nominale sur l'indexation des contrats, moins nombreuses, conduisent également à des résultats contradictoires : Ehrenberg, Danziger et San (1983) estiment que les chocs réels sont associés à des clauses d'indexation plus fréquentes tandis que Murphy (2000), Rich et Tracy (2004) ne trouvent aucun effet significatif de l'inflation sur la fréquence de ces clauses. Christofides et Peng (2006) permettent toutefois de dépasser ces contradictions. Utilisant un très grand échantillon de contrats signés par les syndicats canadiens entre 1976 et 2000, ils montrent que :

- la durée et l'indexation des contrats sont déterminées de manière conjointe, les contrats plus longs étant plus fortement indexés, et inversement ;
- une incertitude accrue sur l'inflation réduit la durée des contrats et renforce leur indexation, alors qu'une incertitude plus grande sur les variables réelles réduit durée et indexation ;
- le déclin de l'inflation explique une grande partie de la tendance à l'allongement des contrats et à la baisse de leur indexation.

À cet égard, on peut se demander si l'argument du « changement de régime », sur lequel la contribution de

⁶ Le lien entre degré de centralisation des négociations salariales et ratio de sacrifice a été examiné pour la première fois par Ball (1993). Celui-ci a trouvé une relation entre le ratio de sacrifice calculé pour 65 épisodes de désinflation et l'indicateur de réactivité des salaires nominaux de Bruno et Sachs, composé d'indicateurs sur l'indexation, la durée des contrats et le degré de synchronisation des négociations. L'évolution des ratios de sacrifice dans les pays de l'OCDE et leur lien avec les rigidités sur le marché du travail sont étudiées dans un article de ce numéro du Bulletin (Coffinet, 2006).

⁷ Dans une contribution récente, Calmfors et Johansson (2006) montrent que la flexibilité salariale n'est qu'un substitut imparfait à une politique monétaire nationale, notamment parce qu'elle peut s'accompagner d'un accroissement de la variabilité des prix.

Calmfors (2001) repose, peut s'appliquer au cas de pays comme la France. En effet, avant leur entrée formelle en union monétaire, les pays européens avaient leurs politiques économiques et monétaires vers le respect de l'objectif de change et connaissaient déjà une inflation faible et peu variable. L'incertitude sur l'inflation y était déjà très faible, même si elle a pu être réduite par l'entrée en zone euro, tandis que la suppression de la possibilité d'attaques spéculatives a pu diminuer l'incertitude sur

les variables réelles. L'impact éventuel de la participation à l'union monétaire sur la durée et l'indexation des contrats salariaux serait donc pour ces pays de signe incertain et d'ampleur probablement faible.

Par ailleurs, l'évolution des processus de production et de l'organisation du travail ainsi que l'ouverture des marchés à la concurrence internationale jouent dans le sens d'une plus grande décentralisation.

L'investissement de ressources conséquentes dans les études sur les politiques structurelles concernant le marché du travail est un phénomène récent de la part des banques centrales. Dans la mesure néanmoins où, conformément à la stratégie de Lisbonne, ces réformes gagneraient en ampleur et en fréquence, la conduite de la politique monétaire s'en trouverait nécessairement affectée ; ce serait notamment le cas si ces réformes affectaient le mode de détermination des salaires. Afin d'en explorer les conséquences, deux voies pourraient être utilement poursuivies :

Une étude microéconomique compléterait le diagnostic de l'impact des réformes. En particulier, apparier des informations sur la nature et la fréquence des accords conclus par les branches et/ou les entreprises, sur le volume des contrats de travail offerts aux salariés et sur le niveau des salaires et des prix pratiqués par ces entreprises permettrait de mieux apprécier la dynamique de formation des salaires et des prix qui est au cœur du mécanisme de transmission de la politique monétaire. En outre, l'analyse de données microéconomiques ou de données de panels devrait permettre de dégager quelques faits stylisés sur le lien entre efficacité de la politique monétaire et degré de centralisation des négociations salariales qui a fait l'objet de peu d'études structurelles et empiriques portant sur le cas de la zone euro.

Cette première étape déboucherait sur la construction et l'utilisation de modèles dynamiques d'équilibre général intégrant les faits stylisés dégagés par l'examen des données microéconomiques. En effet, le recours à des modèles micro-fondés est particulièrement souhaitable pour examiner, en échappant à la critique de Lucas, les conséquences de mesures structurelles au niveau de l'économie dans son ensemble. En parallèle, une investigation des facteurs économiques et institutionnels qui déterminent le niveau et l'évolution des « ratios de sacrifice » contribuerait à élucider lesquelles, parmi les réformes structurelles envisageables sur le marché du travail, sont le plus susceptibles d'accroître l'efficacité de la politique monétaire.

Bibliographie

Abowd (J.) et Kramarz (F.) (2003)

"The costs of hiring and separations", *Labour Economics*, vol. 10, p. 499-530

Addison (J.) et Teixeira (P.) (2003)

"The economics of employment protection", *Journal of Labor Research*, vol. 24, p. 85-129

Alonso-Borrego (C.), Fernández-Villaverde (J.) et Galdón-Sánchez (J.) (2005)

"Evaluating labor market reforms : A general equilibrium approach", *NBER Working Paper*, No 11519

Aidt (T.) et Tzannatos (Z.) (2005)

"The cost and benefits of collective bargaining", *Mimeo*, University of Cambridge

Ball (L.) (1987)

"Externalities from contract length", *American Economic Review*, vol. 77, p. 615-629

Ball (L.) et Romer (D.) (1991)

"Sticky prices as coordination failures", *American Economic Review*, vol. 81, p. 539-552

Ball (L.) (1993)

"What determines the sacrifice ratio?", *NBER Working Paper*, No 4306

Bauer (T.), Bender (S.) et Bonin (H.) (2004)

"Dismissal protection legislation and worker flows in small establishments", *IZA Discussion Paper*, No. 1105

Bils (M.) (1990)

"Indexation and contract length in unionized US manufacturing", *The Hoover institution*, Stanford University, *Working Paper*, 90-18

Blanchard (O.) et Landier (A.) (2002)

"The perverse effects of partial labor market reform : Fixed duration contracts in France", *The Economic Journal*, vol. 112, F214-244

Blanchard (O.) et Portugal (P.) (2001)

"What hides behind an unemployment rate? Comparing Portuguese and US unemployment", *American Economic Review*, vol. 91, p. 187-207

Blanchard (O.) et Tirole (J.) (2003)

« Protection de l'emploi et procédures de licenciement », Rapport du Conseil d'analyse économique n° 44, La Documentation française, Paris

Blanchard (O.) et Tirole (J.) (2004)

"The optimal design of unemployment insurance and employment protection. A first pass", *NBER Working Paper*, No. 10443

Blanchard (O.) et Wolfers (J.) (2000)

"The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence", *The Economic Journal*, vol. 110, C1-C33

Blundell (R.) (2005)

"Earned income tax credit policies: Impact and optimality", *Mimeo*, University College London

Blundell (R.), Costa Dias (M.), Meghir (C.) et Van Reenen (J.) (2004)

"Evaluating the employment impact of a mandatory job search assistance programme", *Journal of the European Economics Association*, vol. 2, p. 569-606

Cahuc (P.) et Kramarz (F.) (2005)

« De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, Paris

Calmfors (L.) (2001)

"Wages and wage-bargaining institutions in the EMU. A survey of the issues", *Institute for International Economic Studies*, *Seminar Series Paper*, No. 690, Stockholm University

Calmfors (L.) et Driffill (J.) (1998)

"Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, 6, p. 13-61

Calmfors (L.) et Johansson (Å.) (2006)

"Nominal wage flexibility, wage indexation and monetary union", *The Economic Journal*, vol. 116, p. 283-308

Camdessus (M.) (2004)

« Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France », Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, La Documentation Française, Paris

Christofides (L. N.) (1990)

"The interaction between indexation, contract duration and non-contingent wage adjustment", *Economica*, vol. 59, p. 395-409

Christofides (L. N.) et Peng (C.) (2006)

"Contract duration and indexation in a period of real and nominal uncertainty", *Labour Economics*, vol. 13, p. 61-86

Christofides L. N. et D. A. Wilton (1983)

"The determinants of contract length : An empirical analysis based on canadian micro data", *Journal of Monetary Economics*, vol. 12, p. 309-319

Coffinet J. (2006)

« Ratios de sacrifice et rigidités sur le marché du travail », Bulletin de la Banque de France, vol. 151

Crépon (B.), Dejemepe (M.) et Gurgand (M.) (2005)

"Counseling the unemployed: Does it lower unemployment duration and recurrence?", *IZA Discussion Paper*, No. 1796

Di Tella (R.) et MacCulloch (R.) (2005)

"The consequences of labor market flexibility : Panel evidence based on survey data", *European Economic Review*, vol. 49, p. 1225-1259

Ehrenberg (R. G.), Danziger (L.) et San (G.) (1983)

"Cost-of-living adjustment clauses in union contracts: A summary of results", *Journal of Labor Economics*, vol. 1, p. 212-245

Eissa (N.) et Liebman (J.) (1996)

"Labor supply response to the earned income tax credit", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 61, p. 605-637

Fitoussi (J. P.), Passet (O.) et Freyssinet (J.) (2000)

« Réduction du chômage : les réussites en Europe », Rapport du Conseil d'analyse économique n° 23, La Documentation Française, Paris

Fougère (D.) (2006)

« Réformes structurelles sur le marché du travail : quels enseignements peut-on tirer des études existantes ? », *Mimeo*, Banque de France

Gottfries N. (1992)

"Insiders, outsiders, and nominal wage contracts", *Journal of Political Economy*, vol. 100, p. 252-270

Goux (D.), Maurin (E.) et Pauchet (M.) (2001)

"Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand", *European Economic Review*, vol n° 45, p. 533-552

Groth (C.) et Johansson (Å.) (2001)

"Centralization of wage bargaining, central bank independence and the Phillips curve", *Mimeo*, Institute for International Economic Studies, Stockholm University

Kugler (A.), Jimeno (J. F.) et Hernanz (V.) (2003)

"Employment consequences of restrictive permanent contracts: Evidence from Spanish labor market reforms", *CEPR Discussion Paper*, No. 3724

Kugler (A.) et Pica (G.) (2005)

"Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 reform", *CEPR Working Paper*, No. 5256

Ljungqvist L. (2001)

"How do layoffs affect employment?", *IZA Discussion Paper*, No. 403

Ljungqvist (L.) et Sargent (T.) (1998)

"The European unemployment dilemma", *Journal of Political Economy*, vol. 106, p. 514-550

Malinvaud (E.) (1998)

« Les cotisations sociales à la charge des employeurs: analyse économique », Rapport du Conseil d'Analyse Économique n° 9, La Documentation Française, Paris

Margolis (D.) et Fougère (D.) (1999)

« Moduler les cotisations employeurs à l'assurance chômage: le système américain de l'expérience *rating* », dans L'architecture des prélèvements en France: état des lieux et voies de réforme, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 17, La Documentation Française, Paris, p. 93-107

Menger (P.-M.) (2004)

« L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle. Analyse et proposition », Droit Social, n° 9-10, p. 825-833

Murphy (K. J.) (1992)

"Determinants of contract duration in collective bargaining agreements", *Industrial and labor relations Review*, vol. 45, p. 352-365

Murphy (K. J.) (2000)

"What effect does uncertainty have on the length of labor contracts?", *Labour Economics*, vol. 7, p. 181-201

Nickell (S.), Nunziata (L.) et Ochel (W.) (2005)

"Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?", *The Economic Journal*, vol. 115, p. 1-27

Rich (R.) et Tracy (J.) (2004)

"Uncertainty and labor contract duration", *Review of Economics and Statistics*, vol. 86, p. 270-287.

Schivardi (F.) et Torrini (R.) (2005)

"Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation", *CEPR Working Paper*, No. 5303.

Stancanelli (E.) (2006)

"Evaluating the impact of the french tax credit on employment", Document de travail de l'OFCE, Paris

Thomas (A.) (2001)

"The costs and benefits of various wage bargaining structures : An empirical explanation", *Mimeo, International Monetary Fund*, Washington

Vroman (S.) (1989)

"Inflation uncertainty and contract duration", *Review of Economics and Statistics*, vol. 71, p. 677-681

Wallace (F. H.) et Blanco (H.) (1991)

"The effects of real and nominal shocks on union-firm contract duration", *Journal of Monetary Economics*, vol. 27, p. 316-380

Young (D.) (2003)

"Employment protection legislation: Its economic impact and the case for reform", *European Commission, Economic Paper*, No 186